

Arbeitszeit im Fokus: die Beschäftigtenbefragung 2017

Ralf Rukwid

Die Beschäftigtenbefragung 2017 hat noch einmal deutlich gemacht, wie dringlich die Beschäftigten Handlungsbedarf beim Thema Arbeitszeit sehen und wo genau die Probleme liegen. Zugleich ist Arbeitszeit ein stark umkämpftes Thema, um dessen Deutungshoheit im Vorfeld und Rahmen der Tarifrunde zwischen IG Metall und Arbeitgebern gerungen wurde – auch mit Hilfe unterschiedlicher Interpretationen der Beschäftigtenbefragung sowie mit Zahlen aus von der Arbeitgeberseite beauftragten Umfragen. Die Resultate der Beschäftigtenbefragung zeigen, dass es klare Regeln für Flexibilität braucht und dass der Einfluss der Beschäftigten auf Dauer und Lage der Arbeitszeit zurückgewonnen werden muss. Sie waren eine wichtige Grundlage für die beteiligungsorientierte Diskussion der arbeitszeitpolitischen Forderungen in der letzten Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie und haben zu ihrem Erfolg beigetragen.

Gezielter Blick auf die Arbeitszeit: zur Vorgeschichte der Beschäftigtenbefragung 2017

Die Frage der Gestaltung der Arbeitszeit ist so alt wie die Gewerkschaften selbst und berührt auf vielfältige Weise die Interessen der Mitglieder und das Handeln der IG Metall: Entgeltpolitik und Arbeitszeit sind eng miteinander verknüpft. Zugleich ist die Arbeitszeitregulierung von großer Bedeutung für den Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie eine gute Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben.

Auch die erste Beschäftigtenbefragung der IG Metall im Jahr 2013 verdeutlichte, wie zentral die Arbeitszeit aus Sicht der Beschäftigten für die



Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung deuten darauf hin, dass in Deutschland jedes Jahr knapp eine Milliarde Überstunden weder bezahlt noch zeitlich ausgeglichen werden. Dies entspräche 600.000 bezahlten Vollzeitstellen.

Verwirklichung guter Arbeit ist. Damals gerieten bereits gewichtige Probleme in den Blick: Die Beschäftigten sind neben der Leistungsverdichtung sowie einem wachsenden und erschreckend großen Verfall von Überstunden mit einer Vielzahl von Flexibilitätsanforderungen bezüglich der Lage der Arbeitszeit konfrontiert. Die Flexibilitätswünsche der Beschäftigten standen bisher aber nicht gleichberechtigt neben den betrieblichen Anforderungen. Die Befragung 2013 offenbarte insbesondere einen Mangel an passgenauen Arbeitszeitmodellen mit individuell zugesicherten Spielräumen zur Anpassung der Arbeitszeit an die persönliche Lebenssituation.

Die Gewerkschaften müssen sich mit dem Vorwurf auseinandersetzen, bei Entgrenzung der Arbeit und einseitig definierter Flexibilitätsbedarfe lange Zuschauer gewesen zu sein und die alten und neuen arbeitszeitpolitischen Herausforderungen nicht ausreichend zum Thema gemacht zu haben. Die Beschäftigtenbefragung 2013 ließ sich nicht zuletzt als Handlungsauftrag für die IG Metall interpretieren, den Zeitbedürfnissen und der Lebensplanung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Betrieb, in der Tarifpolitik und im gesellschaftspolitischen Diskurs wieder mehr Beachtung zu verschaffen. Auf dem Gewerkschaftstag 2015 wurde entsprechend ein Leitantrag für eine Arbeitszeitkampagne verabschiedet. Damit erhielt der Einsatz für gerechte, sichere, selbstbestimmte und gesunde Arbeitszeiten wieder erhöhte Priorität in der gewerkschaftlichen Arbeit der IG Metall.

Umfrageergebnisse zur Arbeitszeit: Die Positionierungen der Tarifparteien im Vorfeld der Metall-und-Elektro-Tarifrunde 2017/2018

Vor diesem Hintergrund erklärt sich, dass 2017 bei der zweiten großen IG Metall-Beschäftigtenbefragung Arbeitszeitaspekte noch stärker in den Fokus gestellt wurden als bei der ersten Befragung vier Jahre zuvor. Im Vorfeld der Bundestagswahl 2017 und der Tariffbewegung 2017/2018 in der Metall- und Elektroindustrie (MuE) war die IG Metall daran interessiert, ein besonders detailliertes Bild über die Arbeitszeitwünsche und -belastungen in den Betrieben ihres Organisationsbereichs zu erhalten.

Auch der Arbeitgeberverband Gesamtmetall initiierte vor der Bundestagswahl und der MuE-Tarifrunde Umfragen zur Arbeitszeit, bei denen er jedoch ein ganz anderes Bild der modernen Arbeitswelt zu bestätigen suchte: ein Bild, wonach es auf Basis der bisherigen Arbeitszeitregelungen weniger bei den Beschäftigten und ihrem Privatleben, sondern vielmehr bei den betrieblichen Produktionsabläufen knirscht. Aus Arbeitgebersicht war die Sache klar: »*Zukunft statt zu teuer*« nannte Gesamtmetall seine Kampagne rund um die Tarifaufeinandersetzung. Neben der Verhinderung scheinbar übertriebener Lohnsteigerungen galt es aus Arbeitgebersicht, sich für ein neues Arbeitszeitregime einzusetzen. Ein solches müsse stärker am Unternehmenserfolg ausgerichtet werden, wobei dieser in Zeiten der Globalisierung und Digitalisierung immer mehr von einer hohen Flexibilität in der Auftragsbearbeitung abhinge.

Eine bei IW Consult Ende 2016 beauftragte Befragung von MuE-Unternehmensleitungen diente als Argumentationshilfe für die generellen Forderungen nach immer längeren Arbeitszeiten sowie speziell der Attacke gegen das Arbeitszeitgesetz, die auch Teile der Politik, wie etwa die FDP, auf ihre Agenda gesetzt haben (vgl. auch Kamp »Die Debatte um die Deregulierung des Arbeitszeitgesetzes« in diesem Band). Dabei versuchte Gesamtmetall sein arbeitszeitpolitisches Mantra von weniger Regeln und mehr arbeitnehmerseitiger Flexibilität offiziell nicht in Widerspruch zu den Interessen der Beschäftigten zu bringen. In der kommunikativen Begleitung der Bundestagswahl und der Tarifrunde verwies Gesamtmetall hierzu auf eine bei Emnid in Auftrag gegebene und



im Januar 2017 durchgeführte Repräsentativbefragung von 1.055 Beschäftigten in der MuE-Industrie.

Dank der Mitarbeit der Betriebsräte und Vertrauensleute in den Betrieben, der hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen in den Geschäftsstellen, den Bezirken und der Vorstandsverwaltung war die IG Metall nicht auf extern beauftragte Befragungen angewiesen, um einen Einblick in die betrieblichen Arbeitsrealitäten zu gewinnen – und natürlich dank der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die an der Beschäftigtenbefragung 2017 der IG Metall aktiv teilgenommen haben! In Zeiten, in denen die Menschen im Alltag mit einer Schwemme von Umfragen konfrontiert sind, nahmen sich 681.241 Beschäftigte gut eine halbe Stunde Zeit und füllten online oder auf Papier den Fragebogen der IG Metall aus. Damit wurde die mit über einer halben Million bereits beachtlich hohe Teilnehmerzahl der ersten Befragung von 2013 nochmals um mehr als 20 Prozent übertroffen. Ein Grund hierfür ist sicherlich, dass das gewählte Schwerpunktthema Arbeitszeit regelrecht elektrisiert hat, weil es die Menschen ähnlich zentral betrifft wie Fragen des Entgelts. Die große Teilnahmebereitschaft zeigt das Vertrauen, das die Beschäftigten in die IG Metall haben, und ist aus gewerkschaftlicher Sicht als wichtiger Beteiligungserfolg zu werten (vgl. Schaumburg/Smolenski »Beteiligung schafft Solidarität« in diesem Band).

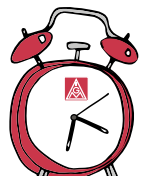
Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2017 ist zudem ein echter Datenschatz. Mit den über 680.000 Rückmeldungen ist sie die größte Erhebung, die je in der deutschen Industrie durchgeführt wurde, und sie ist in ihrer Tiefe und Differenziertheit einzigartig. Für den Organisationsbereich der IG Metall hat die Befragung den Charakter einer Vollerhebung, die Schlussfolgerungen zu allen Betriebsgrößen, allen Arbeitsbereichen usw. erlaubt. Speziell zu Arbeitszeitaspekten bieten sich breite und teils nie dagewesene Auswertungsmöglichkeiten. Neue Analyseansätze ergeben sich auch durch die Verknüpfung mit vorangegangenen bzw. ergänzenden Befragungen. Eine Reihe von Fragestellungen können etwa zwischen den Beschäftigtenbefragungen 2013 und 2017 verglichen werden, wodurch Untersuchungen zur Entwicklung der Arbeitswelt ermöglicht werden. Zudem lassen sich die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung mit den Ergebnissen der Betriebsrätebefragung 2016 abgleichen,

bei der über 2.100 Betriebsratsgremien beteiligt waren und Auskunft gaben über den Umgang mit den Flexibilisierungsinteressen der Unternehmen und zu den konkreten betrieblichen Arbeitszeitmodellen.

Um der Verantwortung für das große Vertrauen der Kolleginnen und Kollegen gerecht zu werden, hat die IG Metall diesen Datenschatz mehrfach ausgewertet. In Begleitung der Bundestagswahl und der Tarifrunde MuE wurden verschiedene Ergebnisdarstellungen von der Bundes- bis auf die Betriebsebene angefertigt, die die Bedürfnisse und Wünsche der Beschäftigten deutlich machen: In Ergänzung zu selbsterstellten Begleit- und Hintergrundbroschüren wurden wissenschaftliche Auswertungen von renommierten Kooperationspartnern veröffentlicht, wie dem Soziologischen Forschungsinstitut in Göttingen, dem Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation, dem Institut für Arbeitswirtschaft und Technologiemanagement in Stuttgart und dem Wissenschaftszentrum in Berlin (eine Zusammenfassung dieser Studien mit dem Titel »Arbeitszeit im Fokus« ist abrufbar unter <http://www.igmetall.de>). Auf betrieblicher Ebene wurden für alle Betriebe ab 200 Beschäftigten Ergebnisübersichten erstellt und den verantwortlichen Kolleginnen und Kollegen zugänglich gemacht. Neben diesen Standardübersichten gab es auf Wunsch die Möglichkeit, Sonderanalysen im Zusammenhang mit einzelnen betrieblichen Arbeitszeitprojekten durchzuführen.

Eines der zentralen Ergebnisse bei der Auswertung der Beschäftigtenbefragung 2017 war, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einem Abbau von Arbeitszeitbegrenzungen und Schutzrechten eine klare Absage erteilen. Direkt danach befragt, ob auch in Zukunft ein Arbeitszeitgesetz benötigt wird, das der Arbeitszeit Grenzen setzt und ein Recht auf Abschalten (Ruhezeit) sichert, bestätigten dies 96,4 Prozent der Befragten! 92 Prozent der Befragten war es darüber hinaus wichtig, dass Arbeitsstandards nicht aufgeweicht werden, und forderten ein Verbot von Tarifflicht etwa über Ausgliederungen von Betriebsteilen.

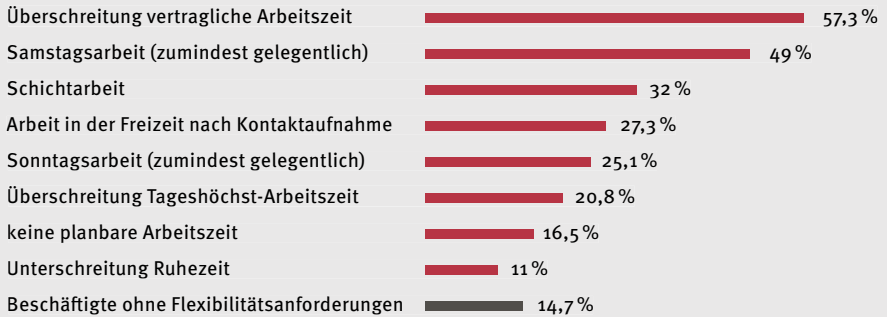
Diese Zahlen waren eine wichtige Klarstellung, da die Arbeitgeberseite zuvor eine gegenteilige Sichtweise vertreten hatte und diese auf die Resultate der oben erwähnten Emnid-Studie zu stützen versuchte: Die Beschäftigten wurden in der von Gesamtmetall beauftragten Studie u. a. gefragt, ob sie sich vorstellen könnten, an einigen Tagen auch länger als



zehn Stunden zu arbeiten, wenn sie dafür an anderen Tagen kürzer arbeiten könnten oder gar nicht arbeiten müssten. 72 Prozent bejahten dies grundsätzlich, wobei 62 Prozent dies nur akzeptieren wollten, wenn es auf eigenen Wunsch und nicht auf Order des Arbeitgebers geschähe. Bei längeren Arbeitszeiten an einigen Tagen, käme eine Kürzung der Ruhezeit für 52 Prozent der Befragten prinzipiell in Frage, 44 Prozent lehnten diese kategorisch ab. Diejenigen, die die grundsätzliche Möglichkeit kürzerer Ruhezeiten in Betracht zogen, knüpften ihre Zustimmung überwiegend an persönliche Mitbestimmungsmöglichkeiten bei den Arbeitszeiten und / oder an klar formulierte, abgesicherte Regeln der Zeitgestaltung. In Verkennung dieser differenzierten Antworten kommunizierte Gesamtmetall sehr offensiv eine »grundsätzliche Bereitschaft« der »großen Mehrheit der Beschäftigten« hin zu einem Arbeitszeitrecht 4.0 im Sinne der Arbeitgeber – also zu einem kompletten Wechsel des Arbeitszeitregimes weg von einer täglichen Höchstarbeitszeit und hin zur Verkürzung und Zerstückelung der Ruhezeiten.

Die Ergebnisse der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 zeigen jedoch, dass diese Interpretation falsch ist und die Kolleginnen und Kollegen zudem guten Grund haben, nicht weniger, sondern mehr Arbeitszeitregulierung und mehr Mitsprache einzufordern. Die in der MuE-Industrie Beschäftigten arbeiten mehrheitlich länger als vertraglich vereinbart. 49 Prozent arbeiten samstags und 25,1 Prozent auch am Sonntag, 27,3 Prozent auch mal in der Freizeit. 16,5 Prozent der Beschäftigten müssen ohne planbare Arbeitszeiten zurechtkommen. Selbst eigentlich unzulässige Extreme, wie das Überschreiten der gesetzlichen Höchstarbeitszeit (20,8 Prozent) oder Ruhezeitverletzungen (11 Prozent) kommen nicht selten vor. Lediglich 14 Prozent der Beschäftigten müssen keine der verschiedenen, vom Arbeitgeber gesetzten Flexibilitätsanforderungen erfüllen (siehe Abbildung).

So flexibel arbeiten die Beschäftigten in der Metall- und Elektro-Industrie*



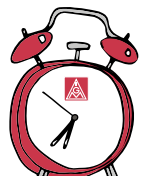
* Anteile der Beschäftigten, die genannte Flexibilitätsanforderung erfüllen in Prozent

Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017

Solche Arbeitsintensivierungen und einseitigen Arbeitszeitanpassungen an den betrieblichen Bedarf gehen klar zulasten der Selbstbestimmung der Beschäftigten. Fremdbestimmte Flexibilisierung nimmt persönliche Spielräume und das Privatleben vieler Beschäftigter droht zunehmend unter die Räder zu kommen. Da klingt es für die Belegschaften wie Hohn, wenn die Arbeitgeberseite in ihrer Tarifikampagne verkündet, dass ein starrer Achtstundentag nicht mehr ins digitale Zeitalter passt. Diese Vorstellung geht schon länger an der Arbeitszeitrealität der meisten Beschäftigten vorbei. Durch immer längere und hochflexible Arbeitszeiten tragen sie vielmehr bereits einen großen Teil des unternehmerischen Risikos.

Die Beschäftigten zeigen in Umfragen und der betrieblichen Praxis durchaus Verantwortungsbewusstsein für unternehmerische Bedürfnisse und lehnen Flexibilität nicht grundsätzlich ab. Sie wollen aber auch selbst Gelegenheit haben, ihre Arbeits- und Freizeit flexibel zu planen und ihre vielfältigen Vorstellungen von einem guten Leben zu verwirklichen.

In der Beschäftigtenbefragung 2017 wünschten sich 83 Prozent, die Arbeitszeit vorübergehend absenken zu können, um zum Beispiel Beruf und die Sorgeverantwortung für Kinder oder pflegebedürftige Angehö-



rige besser vereinbaren zu können. Gesamtmetall verweist dagegen darauf, dass im betrieblichen Alltag im gegenseitigen Einvernehmen individuelle Lösungen gefunden werden können und die Beschäftigten schon heute einen großen Gestaltungsspielraum bei ihrer eigenen Arbeitszeit hätten. In der beauftragten Emnid-Studie wird das grundsätzliche Angebot von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit abgefragt. Demnach ließen sich u. a. in neun von zehn Betrieben Angebote über eine befristete Absenkung der Arbeitszeit beobachten.

Doch wie verlässlich sind solche Angebote für die oder den Einzelnen? Inwieweit herrscht für die Beschäftigten echte Planungssicherheit und Schutz vor Willkür? Gemäß Betriebsrätebefragung 2016 der IG Metall gibt es in den Unternehmen der MuE-Industrie zu wenig gesicherte Ansprüche über betriebliche Regelungen: Nur eine deutliche Minderheit der Betriebe hat verbindliche Vereinbarungen zur Absenkung der Arbeitszeit, wenn Beschäftigte Kinder betreuen (12 Prozent), Angehörige pflegen (10 Prozent) oder sich weiterbilden (17 Prozent). Zur Selbstbestimmung der Beschäftigten gehört zudem die Sicherheit für die in Teilzeit Wechselnden, dass sie ihre Arbeitszeit später wieder anheben können (Vermeidung der sogenannten Teilzeitfalle). Nur rund jede / jeder vierte Befragte mit einem Wechsel von Voll- in Teilzeit hatte jedoch ein solches Rückkehrrecht mit dem Arbeitgeber tatsächlich vereinbart. 90 Prozent der Befragten in der Beschäftigtenbefragung 2017 befürworteten eine verbindliche Rückkehroption zum ursprünglichen Arbeitszeitumfang – wie sie in der späteren MuE-Tarifrunde durch die IG Metall mit der verkürzten Vollzeit (vorübergehende Absenkung der Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden pro Woche) auch als Forderung formuliert und letztlich durchgesetzt wurde.

Kommunikation der Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung während der MuE-Tarifrunde

Der große Beteiligungserfolg der Beschäftigtenbefragung der IG Metall und die transparente Darstellung der Ergebnisse führten zu einem hohen öffentlichen Interesse. Im Rahmen der MuE-Tarifausschusssetzung 2017/2018 bot die Befragung die Möglichkeit, Forderungen anhand detaillierter Daten zu illustrieren und zu begründen.

Nicht nur die IG Metall kommunizierte Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung, auch Gesamtmetall bemühte bestimmte Resultate beim Versuch, die eigenen Standpunkte zu stärken. So hob der Arbeitgeberverband hervor, dass 71 Prozent der Befragten sich mit ihren Arbeitszeiten zufrieden oder eher zufrieden zeigten. Damit wurde von Arbeitgeberseite die Frage in den Raum gestellt, ob denn das Thema Arbeitszeit wirklich so problematisch und dringlich wäre, wie es die IG Metall behauptet. Aus Gewerkschaftssicht ergab sich daraus natürlich eine besondere Herausforderung für die eigene Tarifikampagne. Wie lässt sich bei diesem Umfrageergebnis überzeugend Handlungsbedarf kommunizieren?

Zunächst ist eine hohe durchschnittliche Arbeitszufriedenheit auch als Beleg zu sehen, dass Tarifverträge, betriebliche Vereinbarungen, starke Betriebsräte und Vertrauensleute für die Mehrzahl der Beschäftigten zufriedenstellende Arbeitsbedingungen herbeiführen. Dies wird zum Beispiel daran deutlich, dass in Betrieben ohne einen Betriebsrat, der auf die Einhaltung der Arbeitszeiten achten könnte, die Arbeitszeitzufriedenheit laut Befragung nur noch bei 51,3 Prozent liegt.

Über die allgemeine Arbeitszeitzufriedenheit hinaus, gilt es aber noch genauer hinzuschauen und die Vielfalt der Beschäftigten und ihrer Bedürfnisse zu würdigen. Wo andere Datensätze bei der Gruppenbetrachtung schnell zu geringe Fallzahlen für verlässliche Aussagen aufweisen, erlaubt die Beschäftigtenbefragung der IG Metall spezifische Einblicke in die Arbeitsbedingungen aufgeschlüsselt nach Betriebsgröße und Branche, Arbeitsbereich oder persönlichem Hintergrund.

Der Gruppenvergleich offenbart gewisse Faktoren, die entscheidend dafür sind, ob die Arbeitszeit besser oder schlechter zu den persönlichen Lebensentwürfen passt. Beschäftigte, die mit ihrer Arbeitszeit zufrieden



sind, haben oft Arbeitszeiten, die in etwa ihrer Wunscharbeitszeit entsprechen, haben meist planbare Arbeitszeiten, können bei Bedarf ihre Arbeit auch mal für ein paar Stunden unterbrechen oder in einer bestimmten Lebensphase ihre Arbeitszeit absenken. Mit der großen Zufriedenheit ist es dagegen vorbei, wenn ausufernde Flexibilitätsansprüche gestellt werden wie überlange Arbeitszeiten, Wochenendarbeit, eine schlechte Planbarkeit oder ein hoher Leistungsdruck.

Die Beschäftigtengruppen unterscheiden sich weniger darin, welche Faktoren aus ihrer Sicht gute Arbeitszeiten ausmachen, sondern darin, wie ihre Arbeitswirklichkeit aussieht. Entsprechend sind Beschäftigte in der IT, in der Forschung und Entwicklung oder mit mobiler Arbeit zufriedener als etwa Schichtarbeitende, Beschäftigte im Außendienst oder Führungskräfte. Die spezifische Betrachtung macht dann auch den konkreten arbeitszeitpolitischen Handlungsbedarf deutlich. Richtet man zum Beispiel den Blick speziell auf die Kolleginnen und Kollegen mit sich häufig kurzfristig ändernden Schichtplänen, ergibt sich, dass diese mit besonderen Belastungen zu kämpfen haben und mit 57 Prozent mehrheitlich mit ihren Arbeitszeiten unzufrieden sind.



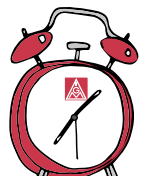
Gut zu wissen **Schichtalltag: Nonstop im Jetlag**

Wer sich um vier Uhr morgens aus dem Bett pellen muss, um in aller Herrgottsfrühe an der Maschine zu stehen, kämpft vor allem gegen sich selbst und seine innere Uhr. Wer die Frühschicht geschafft hat, darf dann müde und kaputt nach Hause. Im Betrieb geht anschließend die Spätschicht an den Start, während Familie und Freunde ihre Freizeit genießen. Nach der Spät- kommt die Nachtschicht. Kein Stress mit dem Chef, dafür permanent Jetlag, weil der Körper eben darauf programmiert ist, nachts zu schlafen, nicht zu arbeiten. Abends mit den Freundinnen und Freunden was essen gehen und danach ins Kino, das ist bei Wechsel- oder Kontischicht fast nie drin. Was bleibt, ist das Rendezvous mit dem orangenen Roboter im Karosseriebau. Die Möglichkeit, acht zusätzliche freie Tage zu bekommen, kann hier 'ne Menge bedeuten – vor allem aber mehr Zeit zur Erholung für Schichtlerinnen und Schichtler!

Über unterschiedliche Gruppenmerkmale wie Alter, Geschlecht, Qualifikation oder Sorgeverantwortung hinweg offenbart die Beschäftigtenbefragung auch mit Blick auf die Dauer der Arbeitszeiten Anpassungsbedarf: Allgemein besteht der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten!

Beim Umfang der Wunscharbeitszeit dominiert gemäß Beschäftigtenbefragung 2017 dabei klar die 35-Stunden-Woche – rund 48 Prozent der Befragten sahen diese als ideal für sich an. Aber auch der Wunsch nach einer Arbeitszeit, die über der klassischen Teilzeit und zugleich unter der 35-Stunden-Woche liegt, ist relativ verbreitet. Knapp 17 Prozent der Befragten wünschten sich eine Arbeitszeit zwischen 21 und 34 Wochenstunden – aber nur gut 5 Prozent hatten einen solchen Arbeitsumfang vertraglich vereinbart. Während sich die Wunscharbeitszeiten ansonsten weitgehend mit den vertraglichen Arbeitszeiten decken, klafft eine große Lücke zu den tatsächlichen Arbeitszeiten. Im Vergleich zur ersten Befragung 2013 ist nochmals ein Anstieg der tatsächlichen Arbeitszeit festzustellen. Infolge dessen ergaben sich für mehr als 57 Prozent der Befragten real längere Arbeitszeiten als vertraglich vereinbart. Wenn es nach den Wünschen der Beschäftigten ginge, hätten im Durchschnitt sogar mehr als zwei von drei Beschäftigten gerne kürzere Arbeitszeiten als die, mit denen sie sich tatsächlich konfrontiert sehen.

Insgesamt lässt sich also auf Grundlage einer detaillierten Ergebnisbetrachtung der Beschäftigtenbefragung gut zeigen, dass die Tarifforderungen nach verkürzter Vollzeit und den speziellen Freistellungsoptionen für besonders belastete Beschäftigtengruppen nicht von ungefähr kamen (zu den Einzelheiten des Tarifabschlusses vgl. Boguslawski / Zitzelsberger »Die Tarifbewegung 2017/2018 in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg« in diesem Band).



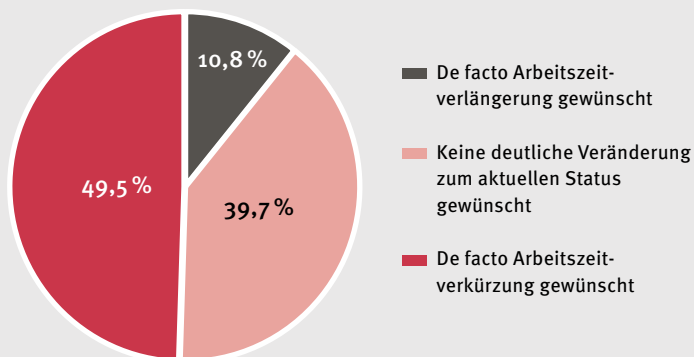
Beschäftigtenbefragung 2017: ein Zahlenbeispiel für abweichende Ergebnisinterpretationen durch IG Metall und Gesamtmetall

Entgegen der im Haupttext präsentierten Schlussfolgerungen der IG Metall aus der Beschäftigtenbefragung 2017 sehen die Arbeitgeber einen Trend zum Wunsch nach Arbeitsverkürzung nicht bestätigt. Noch nach Abschluss der MuE-Tarifrunde widerspricht hier Gesamtmetall – auch unter Verweis auf Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der IG Metall. Gesamtmetall stützt seine Argumentation konkret darauf, dass die Gruppe mit einer Wunscharbeitszeit von mehr als 35 Stunden pro Woche relativ größer ausfällt (32 Prozent der Befragten) als die Gruppe mit Wunscharbeitszeiten unterhalb der 35-Stunden-Woche (»nur« 20 Prozent der Befragten).

Für ein komplettes Bild der Arbeitszeitrealitäten ist es jedoch sinnvoll und notwendig, die Wunscharbeitszeiten im Abgleich mit den vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeiten zu betrachten. Dabei zeigt sich u. a.:

- Nur 4,1 Prozent wünschen sich längere Arbeitszeiten als sie real haben. Mit 68,1 Prozent haben dagegen über zwei Drittel der Kolleginnen und Kollegen kürzere Wunscharbeitszeiten angegeben. 27,8 Prozent haben bei gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit dieselbe Stundenkategorie angekreuzt.
- Selbst innerhalb der von Gesamtmetall hervorgehobenen Gruppe mit Wunscharbeitszeiten über 35 Stunden pro Woche will jeder und jede Zweite faktisch eine Arbeitszeitverkürzung – und nur jeder oder jede Zehnte will erkennbar mehr arbeiten (siehe Grafik).

Wunscharbeitszeiten von über 35 Wochenstunden vor dem Hintergrund der tatsächlichen Arbeitszeit



Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017

Die Relevanz der Beschäftigtenbefragung innerhalb und außerhalb der Tarifpolitik

Die bisherigen Ausführungen verdeutlichen, dass ein Großprojekt wie die Beschäftigtenbefragung zu Arbeitszeiten und sonstigen Arbeitsbedingungen nicht ohne Einfluss auf die tarifpolitische Arbeit der IG Metall bleibt: Die Befragung sensibilisiert u. a. für die Bedürfnisse der Beschäftigten bei der Forderungsaufstellung und liefert öffentlichkeitswirksame Argumente in der Tarifaufeinandersetzung.

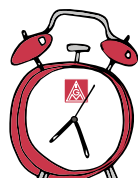
Umgekehrt gilt aber auch: Tarifpolitik heißt nicht einfach, die maximale Umsetzung von in Umfragen geäußerten Wünschen und Präferenzen anzustreben. Im Vorfeld der Tarifrunde 2017/2018 in der MuE-Industrie gab es innerhalb der IG Metall eine durchaus kontroverse Debatte über die vom Vorstand vorgeschlagene Kündigung des Manteltarifvertrages. Solche Fragen können nicht einfach durch den Verweis auf Befragungsergebnisse pauschal beantwortet werden. Hier gilt es, die verschiedenen Argumente im Austausch zwischen IG Metall-Mitgliedern und Vertrauensleuten im Betrieb und den Mitgliedern der Tarifkommissionen gründlich zu diskutieren, zu prüfen und dabei auch die konkreten betrieblichen Hintergründe zu berücksichtigen.

Hinzu kommt: Die Mitglieder der Tarifkommissionen in den IG Metall-Tarifgebieten sind bei der Beratung der Forderungen, der Verhandlungsbegleitung und der Empfehlung über Annahme bzw. Ablehnung von Verhandlungsergebnissen in ihrer Entscheidung formal den IG Metall-Mitgliedern verpflichtet, die sie durch die Wahl in die Kommission basis-



Gut zu wissen Die IRWAZ – Ir-was?

Nach dem Zweiten Weltkrieg haben die Beschäftigten in der MuE 48 Stunden pro Woche gearbeitet. Ab 1956 hat die IG Metall dann dafür gesorgt, dass die Wochenarbeitszeit stückweise runterging. Diese »Arbeitszeit pro Woche« hat sich im Laufe der Tarifgeschichte den sperrigen Namen »individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit« eingefangen – und ist ihn nie wieder losgeworden. IRWAZ ist die entsprechende Abkürzung, die man genauso ausspricht. Beim Kampf um die 35-Stunden-Woche wurde es den Arbeitgebern zu bunt. Am Ende hieß es: 35 Stunden ja, aber nicht für alle. Und so entstanden die 40-Stunden-Quote und die Flexibilität »nach oben« zugunsten der Chefs. Die »individuelle Flexibilität nach unten« war dringend nötig. Eben auch deswegen, weil Paare sich heutzutage die Erwerbs- und die Familienarbeit ganz anders teilen als früher. Jetzt heißt es: »Alle haben das Recht, ihre normale IRWAZ auch mal auf 28 Stunden runterzuschrauben!«



demokratisch legitimiert haben. Bei der Beschäftigtenbefragung hatten dagegen auch Nichtmitglieder der IG Metall Gelegenheit, sich zu beteiligen – und haben dies auch in beachtlichem Umfang getan: 38,1 Prozent der Rückmeldungen bei der Beschäftigtenbefragung 2017 kamen von Nichtmitgliedern. Inwiefern können und sollen die u. U. spezifischen Belange der Nichtmitglieder bei der tarifpolitischen Strategie der IG Metall Berücksichtigung finden?

Die Beschäftigtenbefragung offenbart einige Besonderheiten, die die Gruppe der Nichtmitglieder auszeichnet. Sie arbeiten seltener in Schicht, dagegen deutlich häufiger als die Mitglieder in den Bürobereichen. Unter den Nichtmitgliedern ist zudem der Anteil der Frauen und derer mit Hochschulabschluss erhöht und sie sind im Durchschnitt jünger. Dies bestätigt recht gut die von der IG Metall für die Mitgliedergewinnung bereits als bedeutend identifizierten Zielgruppen. Durch die genaue Identifikation und den Einsatz für ihre Bedürfnisse bietet sich grundsätzlich die Chance, den Organisationsgrad zu verbessern und dadurch auch die Durchsetzungskraft in künftigen Tarifaufinandersetzungen zu erhöhen. Wie wichtig dies ist, zeigte auch die MuE-Tarifrunde 2017 / 2018, bei der die neuen Ansprüche bei der Arbeitszeit erst mit einer enormen Beteiligung an den Warnstreiks gegen den erheblichen Widerstand der Arbeitgeberseite durchgesetzt werden konnten.

Die Befragungsergebnisse lassen sich über die Tarifpolitik und Mitgliedergewinnung hinaus auch noch in anderen Bereichen sinnvoll einbringen. Sie unterstützen die Argumentation der IG Metall in der politischen Lobbyarbeit, bei der sich die Gewerkschaften teils in einen erbitterten Verteidigungskampf wichtiger Arbeitsstandards gezwungen sehen (siehe die bereits zuvor erwähnten Vorschläge der FDP zur Abschaffung der gesetzlichen Höchstarbeits- und Ruhezeiten). Zudem hat die IG Metall bereits Anstrengungen unternommen, um auf Basis der Beschäftigtenbefragung Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als Multiplikatoren für die Relevanz von Arbeitszeitbedürfnissen der Beschäftigten zu gewinnen. Dazu gehört die transparente Kommunikation der eigenen Auswertungsergebnisse ebenso wie die Bereitstellung einer anonymisierten Variante des Befragungsdatensatzes für interessierte Arbeitszeitforscherinnen und -forscher.