

Aktuelles aus der Metall- und Elektroindustrie
in Berlin und Brandenburg



Blick nach vorne: Nach dem Einbruch der Nachfrage gibt es erste Anzeichen für eine Stimmungsaufhellung. Doch der Weg zur Normalität ist noch weit.

Durch ein tiefes Tal

Die Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg kämpft mit den Folgen der Pandemie. Das ist nicht das einzige Problem

Wenn es um die deutsche Konjunktur geht, stehen Buchstaben- und Zeichen-Metaphern derzeit hoch im Kurs. Bedingungslose Optimisten setzen auf einen V-förmigen Konjunkturverlauf, also auf einen steilen Anstieg des Bruttoinlandsprodukts (BIP) nach dem tiefen Einbruch. Die Zögerlichen favorisieren das U, erwarten also eine Durststrecke, bevor es wieder besser wird. Pessimisten indes trauen der Wirtschaft nur eine L-Kurve zu, bei der es vorerst überhaupt nicht bergauf geht. Ganz neu in der Debatte ist das Wurzel-Symbol aus der Mathematik mit einer raschen Erholung, aber nur bis zu einem gewissen Grad.

Klar ist, dass die deutschen Unternehmen in einer so tiefen Krise stecken wie noch nie seit dem Krieg. Der wochenlange Lockdown hat nahezu alle Branchen schwer getroffen, auch die Metall- und Elektroindustrie. Im zweiten Quartal ging die Wirtschaftsleistung um ein Zehntel zurück. Im gesamten Jahr rechnet der Wirtschafts-Sachverständigenrat mit einem um 6,5 Prozent geringeren Inlandsprodukt.

Fast jedes zweite M+E-Unternehmen meldet starke oder sehr starke Einschränkungen durch die Krise, wie eine Gesamtmetall-Umfrage unter 1.400 Firmen ergeben hat. Die Nachfrage aus vielen wichtigen Märkten ist eingebrochen. Die Hälfte der Betriebe hält obendrein ein Ende der Krise derzeit für nicht absehbar.

Zwar gibt es Anzeichen für eine Aufhellung der Stimmung. Der Geschäftsklima-Index des ifo-Instituts für die gesamte deutsche Wirtschaft hat bereits drei Mal in Folge kräftig zugelegt. Das signalisiert steigende Zuversicht der Unternehmen. Aktuell kümmern sich die Firmen aber noch darum, ihr Arbeitsvolumen und damit die Kosten zu senken. Fast jeder zweite M+E-Beschäftigte in der Hauptstadtregion ist in Kurzarbeit. Viele Betriebe vereinbaren mit ihren Beschäftigten noch zusätzliche Maßnahmen zur Kostensenkung.

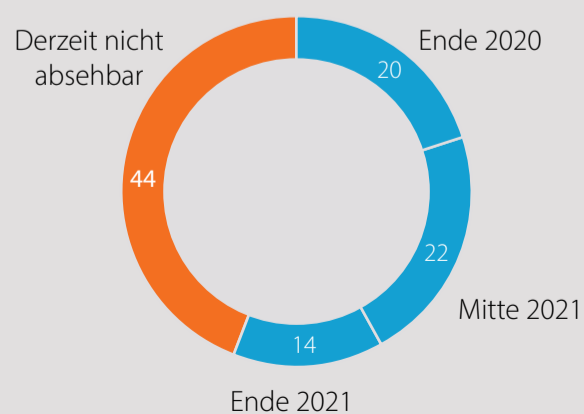
„Die M+E-Unternehmen werden noch lange damit beschäftigt sein, den Auftragsrückgang zu verdauen und ihre Situation zu stabilisieren“, sagt VME-Hauptgeschäftsführer Christian Amsinck. „Schon seit dem vergangenen Jahr hat es die Branche mit Rezession und Strukturwandel zu tun. Corona ist eine zusätzliche Last.“

Die Branche setzt nun darauf, dass das Konjunkturpaket des Bundes schnell und unbürokratisch umgesetzt wird. „Es ist absolut richtig, dass sich die Politik mit allen Mitteln gegen die Rezession stemmt. Instrumente wie Zuschüsse, die Ausweitung des steuerlichen Verlustrücktrags und der degressiven Abschreibung sind echte Hilfen für die Firmen“, findet Amsinck.

Damit sei es aber nicht getan. Weitere Regulierungen und Belastungen der Wirtschaft durch neue Gesetze von Bund und Ländern müssten jetzt tabu sein, mahnt der VME. Berlin und Brandenburg müssten sich zudem darum kümmern, ihre Defizite anzugehen, die in der Pandemie deutlich geworden sind, insbesondere den Rückstand bei der Digitalisierung von Bildung und Verwaltung. Eine wichtige Rolle könne auch die Tarifpolitik spielen. „2009 sind wir gut durch die Krise gekommen, weil Arbeitgeber und Gewerkschaften gemeinsam gehandelt haben“, erinnert Amsinck. „Worum sollte uns das nicht noch einmal gelingen?“

Firmen rechnen mit langer Durststrecke

Umfrage: Wann die M+E-Betriebe ihre Produktion wieder auf Vor-Krisen-Niveau sehen.



Quelle: Gesamtmetall

Ausbildung: Perspektive trotz Krise

Christian Amsinck
VME-Hauptgeschäftsführer



Das neue Ausbildungsjahr steht vor der Tür, aber noch immer sind tausende Lehrstellen in den M+E-Betrieben in Berlin und Brandenburg unbesetzt. Praktika, Betriebsbesuche und Ausbildungsmessen konnten wegen der Corona-Beschränkungen nicht stattfinden, auch unser M+E-InfoTruck musste in die Zwangspause. Wochenlang konnten die Unternehmen bei den jungen Menschen nur online für ihre Angebote werben. Jetzt tun sie, was sie können, um auf den letzten Metern doch noch genügend Bewerberinnen und Bewerber zu finden.

Sie zeigen damit zweierlei: Erstens treten sie der verbreiteten Auffassung entgegen, die Wirtschaft streiche angesichts des Einbruchs Ausbildungsplätze in großem Stil und überlasse die Jugend ihrem Schicksal. Zweitens beweisen die Unternehmen, dass sie über den Tag und über die aktuelle Krise hinausdenken. Sie wissen, dass die demografische Entwicklung für ihre Personalplanungen schon bald eine echte Herausforderung sein wird.

Der Staat greift den Unternehmen jetzt mit einer Prämie für jeden Ausbildungsvertrag zusätzlich unter die Arme. Das ist lobenswert und dürfte gerade kleinen Firmen helfen. Richtig ist aber auch: Die öffentliche Hand hätte sich viel früher darum kümmern müssen, die duale Ausbildung attraktiver zu machen. Schließlich zieht es Schulabgänger seit Jahren in großer Zahl an die Hochschulen. Ein Grund dafür ist, dass die Länder ihre Berufsschulen und Oberstufenzentren lange Zeit vernachlässigt haben. Es fehlen Investitionen in gut qualifizierte Lehrkräfte ebenso wie in moderne IT-Technik.

Das sollte die Politik schleunigst ändern. Denn an guten Argumenten für die duale Ausbildung mangelt es nicht. Die Auswahl an zukunftsträchtigen Berufen ist breit, die Karriere-Perspektiven sind gut. Mit einem Kraftakt kann es jetzt gelingen, möglichst viele betriebliche Lehrstellen noch zu besetzen. Die Unternehmen können hier jede Hilfe gebrauchen.

Kleines Virus, große Auswirkungen Seite 2

Wie Corona die Verbandsarbeit des VME verändert hat – und warum die Mitglieder davon profitieren.

Sicher tagen in Hubertusstock Seite 2

Das Tagungszentrum der Wirtschaft hat wieder geöffnet. Einiges hat sich allerdings geändert.

Der Pandemie Paroli bieten Seite 3

Abstand, Homeoffice, Masken: VME-Firmen organisieren sich neu. Die Beschäftigten ziehen mit.

Ein Zeichen der Vernunft Seite 4

Warum VME und IG Metall im Tarifstreit so schnell einen Kompromiss gefunden haben.

Kleines Virus, große Auswirkungen

Corona hat vieles in der Wirtschaftswelt auf den Kopf gestellt – auch die Verbandsarbeit im VME



Auf dem Schirm: Viele Verbandsveranstaltungen finden nun online oder als Hybrid-Formate statt. Bei den Firmen stoßen die neuen Angebote auf reges Interesse. Viele legen allerdings weiterhin Wert auf den persönlichen Kontakt und die direkte Beratung.

Früher haben die Tarifyingenieure des VME Beratungsgespräche direkt im Betrieb geführt. Früher gab es Fachforen zu Themen wie Digitalisierung, Personalführung oder Arbeitsrecht mit Dutzenden Teilnehmern. Früher gab es Tarifverhandlungen mit großen Delegationen von Arbeitgebern und Gewerkschaften. Es gab den Unternehmertag mit rund 300 prominenten Vertretern aus Wirtschaft und Politik. Früher, das war die Zeit vor dem Corona-Virus.

Heute ist vieles anders. Corona hat die Arbeit des VME grundlegend geändert, wie so viele andere Bereiche des Lebens auch. Für den Verband geht es darum, so nah wie möglich bei seinen Mitgliedsunternehmen zu sein – trotz aller Kontaktbeschränkungen und Abstandsregeln. „Wir waren und sind für unsere Mitglieder jederzeit erreichbar“, sagt VME-Hauptgeschäftsführer Christian Amsinck. „Neue Technologien und innovative Veranstaltungsformate sorgen dafür, dass das auch heute und in Zukunft gilt.“

Die Corona-Krise war von Beginn an eine Herausforderung für die Organisation. Ob Desinfektionsmittelspender an den Eingängen oder Hinweise zum Händewaschen oder zu den Abstandsregeln – umfangreiche Hygiene-Regeln schützen Besucher und Mitarbeiter seit Beginn der Pandemie. Und zwar im Haus der Wirtschaft in Berlin ebenso wie in den Bezirksgeschäftsstellen Potsdam, Frankfurt (Oder) und Cottbus.

Während des Lockdowns kam das Thema Homeoffice hinzu. Die VME-Beschäftigten in den einzelnen Abteilungen haben sich in zwei Gruppen aufgeteilt, die abwechselnd im Büro und zu Hause arbeiteten. Wo Kinder wegen geschlossener Kitas und Schulen zu betreuen waren, gab es die nötige Flexibilität. „Dabei hat sich ausgezahlt, dass der Verband über eine moderne IT-Infrastruktur verfügt. Der Zugriff von zu Hause auf das Firmennetzwerk und auf die neue, sichere Cloud liefen von Beginn an reibungslos“, berichtet Amsinck.

Das gilt auch für die Umstellung von persönlichen Treffen auf Telefon- und Videokonferenzen. Mittlerweile gehören sie zur Normalität. „Hier kommt es nicht nur darauf an, dass die Technik funktioniert, sondern auch darauf, dass sensible Daten aller Gesprächsteilnehmer geschützt sind“, sagt VME-Verwaltungschef Mike Petrik.

Für den Kontakt mit den Mitgliedsunternehmen bedeutet Corona dennoch einen Einschnitt. Kommunikation, Debatten und der Austausch von Angesicht zu Angesicht sind schließlich für die Verbandsarbeit zentral. Der VME arbeitet deshalb mit neuen Formaten. Denn der Informationsbedarf der Firmen ist durch die tiefe Krise weiter gestiegen.

Das zeigen schon die Zugriffszahlen auf die VME-Homepage. Das umfangreiche Informationsangebot über Förder- und Kreditprogramme, Liqui-

ditätshilfen und vieles mehr hat zu einem deutlichen Anstieg der Online-Nutzerzahlen geführt.

Auch interaktive Online-Seminare sind sehr beliebt. Zusammen mit der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und den Unternehmensverbänden Berlin-Brandenburg hat der VME mehrmals über das Thema Kurzarbeit informiert. „Das Interesse ist enorm – bis zu 150 Teilnehmer schalten sich regelmäßig zu. Sie schätzen vor allem den schnellen, unkomplizierten Zugang und die Möglichkeit zur direkten Interaktion mit Experten“, sagt VME-Geschäftsführer Alexander Schirp.

Firmen aus dem ländlichen Raum kommen Web-Formate besonders entgegen. „Wer in der Prignitz sitzt oder im westlichen Havelland, spart sich bei einer Web-Konferenz den Weg in die Landeshauptstadt“, weiß Elmar Stollenwerk, Leiter der Bezirks-Geschäftsstelle Potsdam.

Selbst Themen rund um die Produktion finden nun online statt. Die neu ins Leben gerufene Innovators Group des VME diskutiert im Netz darüber, welche Rolle moderne Roboter in der Produktion spielen und was intelligente Maschinen in der Zukunft leisten müssen.

Beim Digitalforum Führen wurde aus der plötzlichen Not eine Tugend. 15 Nachwuchs-Führungskräfte aus Unternehmen und aus der Bundeswehr arbeiten in diesem Kreis an neuen Management- und Führungsmodellen. „Die Themen Führen auf Distanz, Flexibilität und Agilität sind prädestiniert, um gemeinsam online daran zu arbeiten“, sagt VME-Projektleiterin Jutta Wiedemann. „Das ist eine Art Lernen im Selbstversuch.“

Daneben spielen Mischformen aus Online- und Präsenzveranstaltungen jetzt eine wichtige Rolle im Verband. Auf einer Hybrid-Presskonferenz haben VME und UVB einen Fahrplan zum Neustart der Wirtschaft nach der Corona-Phase vorgestellt. Per Video-Schaltkonferenz nahmen ähnlich viele Journalisten teil wie vor Ort im Haus der Wirtschaft in der Hauptstadt.

Angesichts der gelockerten Kontaktbeschränkungen steht eine weitere Rückkehr zur Normalität bevor: Die VME-Mitgliederversammlung am 14. September wird als Präsenz-Veranstaltung stattfinden. Ebenso der Unternehmertag am 21. September – natürlich unter Wahrung der Abstandsregeln. Auch der M+E-InfoTruck geht im September nach langer Pause wieder an den Start, um junge Menschen über Ausbildungs- und Karrierechancen in der M+E-Industrie zu informieren. Klar ist aber auch: Vieles, was sich im Zuge von Corona geändert hat, wird bleiben. Ein Zurück in die Zeit vor der Pandemie ist unwahrscheinlich.



Schöne Schorfheide: 82 Zimmer, 18 Seminarräume, 2,6 Hektar Platz – Hubertusstock lässt keine Wünsche offen. Mehr unter www.tagungs-zentrum.de.

Hubertusstock: Sicher tagen in der Natur

Corona hat auch das Tagungszentrum der Wirtschaft in Hubertusstock getroffen: Zeitweise waren zwei Drittel der Mitarbeiter in Kurzarbeit. Jetzt wollen Geschäftsführer Bernd Kanzow und sein Team durchstarten. Sie wissen: Tagen und Urlauben im Inland sind gerade jetzt attraktiv. Davon profitiert das Tagungszentrum mit seiner Lage mitten in der schönen Schorfheide. Die Region ist praktisch Corona-frei. Hubertusstock ist ein attraktives Ziel, alle Einrichtungen sind auf einem hohen Standard. Der hotel-eigene Hygiene-Guide „Hubert“, ein Avatar, informiert die Gäste über die Verhaltens- und Abstandsregeln. Für jeden Besucher steht ausreichend Fläche zur Verfügung, jedes Zimmer bleibt nach einer Belegung für drei Tage leer. Hotel-Chef Kanzow freut sich nun über steigende Buchungszahlen. Einziger Wermutstropfen: Wegen der Abstandsregeln darf er nur die Hälfte der Kapazitäten nutzen. Das bedeutet zugleich: Noch mehr Platz für jeden Gast.

Wirtschaften mit Corona

Der Pandemie Paroli bieten

Wie VME-Firmen sich neu erfinden, um leistungsfähig zu bleiben



Hand drauf: Die Einhaltung der Hygiene-Regeln ist derzeit das A und O, damit die Produktion wieder reibungslos funktionieren kann.

Mit dem Stillstand kam die Hektik: Als im März die Corona-Beschränkungen begannen, mussten die Betriebe rasch handeln, um arbeitsfähig bleiben zu können. Vieles hat sich seitdem geändert: Ganze Belegschaften arbeiten nun im Homeoffice, Lieferketten und Produktion wurden umgekrempelt.

Solange das Virus in der Welt ist, müssen die Firmen vorsichtig sein. Es gilt, Hygiene- und Abstandsregeln zu wahren und den Betrieb trotzdem so normal wie möglich zu organisieren. Alle wissen: Muss ein Betrieb schließen, öffnet er womöglich gar nicht erst wieder.

Arbeitsplätze sichern

Eine wichtige Grundlage für die Sicherheit ist der neue Arbeitsschutzstandard von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD). Einführen muss sie der Arbeitgeber. Führungskräfte und Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, dass die Vorschriften auch befolgt werden.

Beim Autozulieferer **Automotive Plastic Components Berlin (APCB)** hat das bislang geklappt. Anfang Mai hat das Unternehmen die Produktion nach sechs Wochen Pause wieder hochgefahren. Vorangegangen war eine sorgfältige Instruktion aller Mitarbeiter. Dazu gehörten eine Betriebsvereinbarung, neue Hygienemaßnahmen und eine Informationsoffensive rund um das Virus. APCB stellte Mund-Nasenschutz-Masken und Desinfektionsmittel für alle bereit. Die Schichten wurden verkürzt, damit sich Beschäftigte im Werk nicht begegnen. Außerdem wurden Arbeitsplätze mit Plexiglas geschützt. Vor Arbeitsbeginn desinfizieren die Mitarbeiter erst einmal Werkbänke und Schreibtische.

Zur neuen Normalität gehört, fast immer einen Mund-Nasenschutz zu tragen. Am Werk-

stor wird kontaktlos die Körpertemperatur gemessen. Wer sich krank fühlt, soll zu Hause bleiben. Je nach Verlauf der Pandemie sollen die Maßnahmen angepasst werden.

Mit Vertrauen ins Homeoffice



„Hören Sie mich?": Homeoffice, Telefon- und Videokonferenzen sind mittlerweile etabliert, Vorbehalte vielerorts verschwunden.

Seit dem Corona-Lockdown haben viele Unternehmen auf Homeoffice umgestellt. Das Potenzial dafür ist groß: Einer Stichprobe unter VME-Mitgliedsfirmen zufolge kommen für 44 Prozent aller Beschäftigten mobile Arbeit oder Homeoffice grundsätzlich in Frage.

Das Metall-Unternehmen **PUK** entschied schon Anfang März, so viele Beschäftigte wie möglich ins Homeoffice zu schicken. Zuvor gab es die Option nur in Ausnahmen. Neben Infektionsschutz und der Sicherung der Arbeitsfähigkeit ging es angesichts geschlossener Kitas und Schulen auch um Kinderbetreuung. Vom Homeoffice ausgenommen blieben nur Produktion und Logistik. Die Bereiche konnten im Lockdown mit der üblichen Mitarbeiteranzahl weiter produzieren.

Für die IT-Abteilung war die Umstellung ein Kraftakt. Sie musste in kürzester Zeit dafür sorgen, dass auch Mitarbeiter ohne Firmen-Laptop zuhause sicher auf ihren privaten Rechnern arbeiten konnten.

Nicht nur die Technik muss laufen, auch die Organisation. Bei PUK bedeutet dies für die Führungskräfte vor allem viel Kommunikation. Der Kontakt zur Belegschaft muss über Distanz bewusster gepflegt werden als bei reiner Präsenzarbeit. Die Chefs müssen darauf vertrauen, dass ihre Mitarbeiter auch zuhause gut und strukturiert arbeiten. Sie müssen coachen, wenn Probleme auftauchen. Die Mitarbeiter ihrerseits müssen Eigenverantwortung zeigen, ihre Chefs auf Probleme ansprechen und sich untereinander abstimmen. Nicht alle sind davon restlos begeistert – etwa, wenn wichtige Dokumente nicht digitalisiert sind oder die Büro-Routine und der kollegiale Austausch fehlen.

„Alle Seiten müssen Flexibilität zeigen“, bringt es Bernd Niemeyer, Leiter Personal bei PUK, auf den Punkt. „Man muss darüber sprechen, dass Arbeitszeiten flexibel angepasst werden, wenn Mitarbeiter wegen Kinderbetreuung nur bedingt oder gar nicht erreichbar sind.“ Die größte Herausforderung, sagt Niemeyer, sei es gewesen, sich auf die neue Situation einzustellen. Die PUK-Geschäftsführung ist mit der Umstellung zufrieden und lobt die Mitarbeiter für die gute Umsetzung. Mobiles Arbeiten soll fortan häufiger das Mittel der Wahl sein, sofern es Prozesse und Rahmenbedingungen zulassen.

„Win-win für Unternehmen und Mitarbeiter“

Auch bei **Siemens** ist vieles im Fluss. Neun von zehn Beschäftigten arbeiten weiter im Homeoffice. Ausgenommen ist die Produktion. Stefan Moschko, Leiter Human Resources Siemens Deutschland: „Homeoffice gibt uns mehr Flexibilität und erhöht die Produktivität“, ist er überzeugt. „Es schafft neue Freiräume und ermöglicht es, Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Das ist eine Win-win-Situation für Unternehmen und Mitarbeiter. Gerade gute junge Leute schauen sich heute sehr genau an, wo es Homeoffice gibt. Unternehmen, die Homeoffice ermöglichen, haben einen Wettbewerbsvorteil.“

Bei Siemens ist das mobile Arbeiten nun ganz offiziell das Kernelement der neuen Normalität. 140.000 Beschäftigte weltweit sollen im Schnitt zwei bis drei Tage pro Woche mobil arbeiten dürfen. Das hat der Vorstand beschlossen. Jeder Mitarbeiter soll demnach dort arbeiten, wo er am produktivsten ist. Das soll die Motivation der Beschäftigten und die Leistungsfähigkeit von Siemens gleichermaßen erhöhen.

Doch Homeoffice ist auch eine Herausforderung. Vorgesetzte müssen eine neue Führungskultur entwickeln, über virtuelle Tools den Kontakt zu ihren Mitarbeitern halten, statt über Dienstreisen und Meetings. Die Mitarbeiter müssen ihre Zeit im Homeoffice einteilen und die Schnittstellen zum Privatleben managen. Und es gibt viele neue Fragen – von der Zeiterfassung über den Unfallschutz bis zur Arbeitssicherheit.

Corona ist für Moschko ein „Brandbeschleuniger in alle Richtungen“, in positive wie negative. Im Konzern hätten alle hervorragend mitgezogen, vom Management Board bis zu den Kolleginnen und Kollegen in der Produktion. Sein Fazit: „Die Pandemie hat Siemens als Organisation zusammengeschweißt: Wir gehen gestärkt aus dieser Krise hervor.“

Impressum

Herausgeber:

Verband der Metall- und Elektroindustrie
in Berlin und Brandenburg e.V.
Am Schillertheater 2 · 10625 Berlin
Telefon: 030 31005-0 · Telefax: 030 31005-166
E-Mail: vme@vme-net.de · Internet: www.vme-net.de

Verantwortlich im Sinne des Presserechts:
Carsten Brönstrup

Text und Redaktion:
Carsten Brönstrup, Oliver Panne

Gestaltung und Produktion:
IW Medien, Köln · Berlin

Druck:
Druckerei Kopp GmbH & Co. KG, Köln

Verband der Metall- und
Elektroindustrie Berlin-Brandenburg



Ein Zeichen der Vernunft in der Krise

Die Tarifpartner der M+E-Industrie haben sich in einer schwierigen Situation auf einen Abschluss geeinigt. Bis Ende 2020 gibt es Planungssicherheit



Händeschütteln ist nicht mehr angesagt: Wer sich begrüßt oder sich einigt, setzt heute auf eine kurze Berührung der Ellbogen. So haben es VME und IG Metall gemacht.

Diese Tarifrunde würde anders werden als viele frühere – das war den Tarifpartnern schon zu Beginn des Jahres 2020 klar. Die Metall- und Elektroindustrie in ganz Deutschland steckt da bereits in einem deutlichen Abwärtstrend. Die digitale Transformation und der Strukturwandel in der Automobilindustrie belasteten die Unternehmen noch zusätzlich.

Auch deshalb hatten sich die Arbeitgeber und die IG Metall schon früh darauf verständigt, von den üblichen Spielregeln abzuweichen und Lösungen zu finden, die die Unternehmen und ihre rund 110.000 Arbeitsplätze in der Hauptstadtregion sichern. Angestrebt waren vorgezogene Tarifgespräche und ein Abschluss noch während der Friedenspflicht. Doch zugleich verfolgte die IG Metall ihre Pläne weiter, mehr Mitsprache in den Betrieben bei Transformation und Digitalisierung zu fordern, zudem eine Erhöhung der Kaufkraft und eine Angleichung der Wochenarbeitszeit an das Niveau in Westdeutschland.

Die Einschränkungen durch die Corona-Krise veränderten innerhalb kurzer Zeit alles: Die Nachfrage sackte weg, Lieferketten rissen, Mitarbeiter gingen in Quarantäne oder hatten daheim ihre Kinder zu betreuen und vieles mehr. All das erforderte schnelles Handeln. Das geschah auch: Die Tarifparteien in Nord-

rhein-Westfalen einigten sich am 19. März 2020 auf einen Pilotabschluss. Der VME und die Bezirksleitung der IG Metall kamen rasch überein, ihn für Berlin und Brandenburg zu übernehmen.

„Unser Ziel war es, jede zusätzliche Belastung in dieser kritischen Situation zu verhindern. Das ist uns gelungen“, resümierte VME-Verhandlungsführer Stefan Moschko. „Die Betriebe und die Beschäftigten haben nun zum einen wertvolle Planungssicherheit. Zum anderen bietet das Ergebnis die nötige Flexibilität, um die Corona-Folgen zu bewältigen und die Arbeitsplätze zu stabilisieren.“ Dies zeige einmal mehr, dass die Sozialpartnerschaft in der Metall- und Elektroindustrie gut funktioniert, befand Moschko. Die Entwicklung seither bestätigt den Kurs der Tarifpartner: Die Branche wird voraussichtlich noch lange mit den Folgen der Pandemie zu kämpfen haben.

Die wichtigsten Elemente des Tarifabschlusses

Der zum 31. März 2020 gekündigte Entgelt-Tarifvertrag wird ohne eine Erhöhung der Tabellenentgelte unverändert wieder in Kraft gesetzt – mit einer Mindestlaufzeit bis zum 31. Dezember 2020. Darüber hinaus einigten sich Arbeitgeber und Gewerkschaft auf Bausteine, die dabei helfen sollen, die Folgen der Corona-Krise abzumildern.

• Besondere Freistellung bei Engpässen in der Kinderbetreuung

Beschäftigte, die Kinder zu betreuen haben, können acht freie Tage anstelle der tariflichen Sonderzahlung T-ZUG (A) beantragen. Diese geht auf den Tarifabschluss aus dem Jahr 2018 zurück. Außerdem werden vom Arbeitgeber fünf zusätzliche freie Tage gewährt – sofern alle anderen Maßnahmen zur Absenkung des Arbeitsvolumens schon

Termine

2. September: Prozessoptimierung in Krisenzeiten – das ist der Titel eines VME-Online-Seminars. Rüsten, Total Productive Maintenance und Cardboard Engineering sind die Schwerpunkte. Die Zielgruppe sind Geschäftsführer, Fach- und Führungskräfte aus der Produktion sowie Verantwortliche für Verbesserungsprozesse. Details zur Teilnahme gibt es bei Uwe Radloff, Tel. (030) 31005-142, radloff@uvb-online.de.

2. September: Der Berlin Urban Tech Summit, veranstaltet von der Senats-Wirtschaftsverwaltung, findet statt. Bei der virtuellen Konferenz geht es um die Zukunft der innerstädtischen Produktion.

7. September: Um die Zusatzqualifikation „Digitale Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung“ geht es bei einer Seminarreihe des ABB Ausbildungszentrums. Die Veranstaltungen finden online und offline statt.

10./11. September: Der M+E-InfoTruck geht wieder auf Tour, um junge Menschen mit Berufsinformationen zu versorgen. Die erste Station ist die Geschwister-Scholl-Schule in Zossen. Es folgen am 15./16. September die Max-Taut-Schule in Berlin und am 1./2. Oktober die Agentur für Arbeit in Neuruppin. Am 5./6. Oktober gastiert der Truck an der Oberschule Luckenwalde, vom 7. bis 9. Oktober am Elsterschloss-Gymnasium in Elsterwerda.

14. September: VME-Mitgliederversammlung im Haus der Wirtschaft in Berlin.

21. September: Unternehmertag von VME und Unternehmensverbänden Berlin-Brandenburg in Potsdam. Thema: „Krise, Wandel, Zukunft: Wie Wirtschaft und Politik die Weichen stellen müssen.“ Zu den Gästen gehört Brandenburgs Ministerpräsident Dr. Dietmar Woidke.

23. November: Mitgliederrat und Vorstand des VME treffen sich zur Herbstsitzung.

ausgenutzt sind wie staatlich finanzierte Freistellungszeiten, der Verbrauch von noch vorhandenem Resturlaub, der Abbau von Arbeitszeit-Guthaben, der Aufbau von maximal 21 Negativstunden sowie die Nutzung von freien Tagen statt des T-ZUG (A).

• **Betriebliche Regelung zur Freie-Tage-Regelung**
Die Betriebsparteien können freie Tage mit ungekürzten laufenden Bezügen für alle Beschäftigten anordnen. Das T-ZUG (A) fällt in diesem Fall weg.

• Härtefall-Regelung bei Kurzarbeit

Anstelle eines Zuschusses zum Kurzarbeitergeld wurde eine Härtefall-Regelung vereinbart. Danach werden 350 Euro pro Beschäftigten zur Verfügung gestellt, um mögliche soziale Härten auszugleichen.

• Beschäftigungssicherung

Der auf freiwilliger betrieblicher Basis umsetzbare Tarifvertrag ZiA (Zukunft in Arbeit) aus dem Krisenjahr 2010 wird modifiziert wieder in Kraft gesetzt. So lassen sich die tariflichen Remanenzkosten (darunter fallen beispielsweise die Kosten der Kurzarbeit) ab dem ersten Tag der Kurzarbeit durch eine Zwölftelung der Sonderzahlungen senken. Gleichzeitig wird so das monatliche Entgelt der Beschäftigten erhöht.



Die Verhandlungsführer: Stefan Moschko (Verband der Metall- und Elektroindustrie, links) und Stefan Schaumburg (IG Metall).

