SONDERAUSGABE
M+E ZEITUNG

Sonderausgabe 1/2015

MENSCHEN, MELDUNGEN, MEINUNGEN AUS DER METALL- UND ELEKTRO-INDUSTRIE

Der Lösungsvorschlag auf einen Blick

Faires Lohnplus

2,2 Prozent ab 1. März 2015

Laufzeit: 12 Monate
bis zum 31. Dezember 2015

Faire Altersteilzeit

Ein neuer Tarifvertrag zur Altersteilzeit

Besonders belastete Arbeitnehmer erhalten weiterhin einen Anspruch auf Altersteilzeit – bis maximal 2 Prozent einer Belegschaft.

Diese Altersteilzeit wird zukünftig komplett vom Arbeitgeber finanziert.

Faire Bildungschancen

Gemeinsame Bemühungen der Sozialpartner zur Weiterbildung von An- und Ungelernten.

M+E-Tarifrunde: Angebot der Arbeitgeber

Mehr Geld, faire Altersteilzeit, faire Bildungschancen

Dauerhaft mehr Entgelt, die Altersteilzeit neu auflegen für Mitarbeiter, die nicht mehr können, und An- und Ungelernte fördern: Das sind die wichtigsten Eckpunkte des Lösungsvorschlags der M+E-Arbeitgeber in der Tarifrunde 2015. Die Entgelterhöhung von 2,2 Prozent liegt deutlich über der Inflationsrate. Die Reallöhne wachsen also spürbar.

Fair für alle – das soll der Tarifabschluss 2015 sein, betonen die M+E-Arbeitgeber. In der zweiten Verhandlungsrunde haben sie ihren Lösungsvorschlag vorgelegt.

Hintergrund für die laufenden Tarifverhandlungen ist das anhaltend schwache Wachstum der M+E-Industrie seit drei Jahren. Die Risiken für die Konjunktur bestehen weiter. Auch in 2015 gibt es voraussichtlich nur 1,5 Prozent Wachstum (siehe Seite 2).

In der Tarifrunde 2015 wollen die M+E-Arbeitgeber eine schnelle Einigung. Deswegen geht das Angebot gleich an die Grenze des Möglichen. Im Einzelnen:

Mehr Geld: Die Entgelte sollen zum 1. März 2015 um 2,2 Prozent steigen. Und das, nachdem es in den vergangenen drei Jahren schon 10 Prozent mehr gab. Den Mitarbeitern bleibt erneut ein deutliches Reallohnplus – erst recht bei der momentanen Mini-Inflation!

Im Vergleich zu 2014 fällt das Plus sogar noch deutlicher aus, denn es gab ja im Mai 2014 schon eine Erhöhung. Unter dem Strich bleibt für 2015 damit sogar ein Plus von 2,53 Prozent.

Altersteilzeit: Moderne Technik und zeitgemäße Arbeitsgestaltung haben die Arbeitswelt verändert. Deshalb sind es immer weniger, die aufhören müssen. Und die Betriebe wollen die Älteren auch halten – ihre Zahl ist seit dem Jahr 2000 fast auf das Dreifache gestiegen. Allerdings wird für diejenigen älteren Mitarbeiter, die nicht mehr können, eine Lösung gebraucht. Deshalb schlagen die M+E-Arbeitgeber einen neuen Tarifvertrag zur Altersteilzeit vor, der besonders belasteten Beschäftigten zugute kommt – bis zu 2 Prozent einer Belegschaft. Diese Altersteilzeit wird künftig allein vom Arbeitgeber finanziert.

Foto: Getty Images

Einen Abschluss, der fair für Betriebe und Beschäftigte ist, wollen die M+E-Arbeitgeber.

Bildung: In den M+E-Betrieben sind Aus- und Weiterbildung gelebter Alltag. Dafür investieren sie pro Jahr bundesweit rund 8 Milliarden Euro. Auf Weiterbildung entfallen 4 Milliarden Euro. Im Schnitt sind das pro Kopf über 1.000 Euro. Gerade auch dadurch gelingt es den Unternehmen der M+E-Industrie immer wieder, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. So wurde beispielsweise der Wandel durch Digitalisierung und Internet bewältigt.

Vorstellbar sind aber gemeinsame Bemühungen im Hinblick auf die Weiterbildung von An- und Ungelernten.

Der Lösungsvorschlag der M+E-Arbeitgeber ist eine große Chance, schnell zu einem vernünftigen Tarifabschluss zu kommen – der den Mitarbeitern ein faires Lohnplus bietet, der die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe und die Arbeitsplätze bei M+E absichert.

MEINUNG

„Fair für die Beschäftigten, fair für die Betriebe“

Ein Gespräch mit Rainer Dulger, Präsident von Gesamtmetall

? Die Arbeitgeber wollen in der Tarifrunde eine schnelle Lösung. Was bieten sie den Mitarbeitern?

Eine faire Lösung für alle – für die Beschäftigten, weil ihnen unser Angebot wieder ein deutliches Reallohnplus im Geldbeutel bringt. Und für die Betriebe, weil es deren wirtschaftliche Lage berücksichtigt und ihnen eine Perspektive für die Zukunft bietet. Mit dem Angebot haben unsere Beschäftigten auf das Jahr gerechnet sogar knapp 2,6 Prozent mehr als im Vorjahr. Angesichts der sehr niedrigen Inflation bedeutet das einen deutlichen echten Zuwachs.

? Bleibt die Altersteilzeit den Beschäftigten erhalten?

Erfahrene Beschäftigte sind bei M+E heute gefragter denn je. Zudem führt die Rente mit 63 dazu, dass qualifizierte Mitarbeiter vorzeitig und völlig ungeplant die Betriebe verlassen. Da können wir nicht alles beim Alten lassen. Es ist doch völlig klar, dass wir einen Unterschied machen müssen, ob jemand aufhören möchte oder ob jemand aufhören muss. Deshalb bieten wir an, dass es für besonders belastete Beschäftigte weiter einen Anspruch auf Altersteilzeit geben kann. Auf freiwilliger Basis soll Altersteilzeit auch für alle Beschäftigten möglich sein.

? Wie steht es mit der Forderung der IG Metall nach persönlicher Bildungsteilzeit?

Ihre Wettbewerbsfähigkeit verdanken die Betriebe der Metall- und Elektro-Industrie vor allem ihren hervorragend qualifizierten Mitarbeitern. Das belegt doch ganz deutlich, wie gut Weiterbildung in den M+E-Unternehmen funktioniert. Das geforderte Modell einer Bildungsteilzeit ist keine Alternative. Aber wir können uns gemeinsame Bemühungen der Sozialpartner im Hinblick auf die Weiterbildung von An- und Ungelernten vorstellen.

Ausblick 2015

Kaum Wachstum bei Metall und Elektro

Die M+E-Industrie wird 2015 voraussichtlich um 1,5 Prozent wachsen. Foto: thinkstock

Wie wird 2015 für die M+E-Industrie? Hoffnungen auf kräftiges Wachstum haben sich verflüchtigt. Erwartet wird ein Plus von nur noch 1,5 Prozent. Offen ist, ob zumindest diese Marke erreicht wird: Die M+E-Produktion tritt auf der Stelle, der Kostendruck auf die Betriebe steigt – und die weltwirtschaftlichen Risiken sind hartnäckiger als gedacht.

Mit seinen gedämpften Erwartungen liegt Deutschlands größter Industriezweig sogar noch über dem gesamtwirtschaftlichen Trend: Denn die Wirtschaftsforschungsinstitute haben ihre Wachstumsprognosen 2015 für das ganze Land zuletzt deutlich auf 1,2 Prozent zurückgefahren.

Was bremst die Wirtschaft? Es sind vor allem die alten Probleme – die hartnäckige Wirtschaftsflaute in Europa, die Krisen in Nahost und der Ukraine. Zudem schwächeln jetzt auch noch langjährige Wachstumsgaranten wie China, meldet der Internationale Währungsfonds (IWF). Dem stehen die Auswirkungen des derzeit niedrigen Ölpreises und der für den Export günstige Eurokurs gegenüber. Es ist aber nicht zu erwarten, dass dies die Lage längerfristig verbessert.

Hausgemachte Belastungen wie die teuren Regierungsbeschlüsse zur Rente mit 63 und zum Mindestlohn kommen in Deutschland hinzu. Sie drosseln hier die Investitionsbereitschaft.

All das lässt die Verkäufe von Maschinen und Anlagen stocken. Die M+E-Produktion liegt unter ihrem Niveau vom ersten Quartal 2014. Unter dem Strich erreichte die Branche 2014 nach vorläufigen Berechnungen nur ein Produktionsplus von knapp 2 Prozent – nachdem 2012 sowie 2013 sogar Stillstand herrschte.

Der schlappen Produktion zogen die Löhne davon: Allein in den vergangenen drei Jahren stiegen die M+E-Entgelte um insgesamt 10 Prozent – ein kräftiger Vorschuss auf den Aufschwung, der so nicht stattfand (Grafik).

Allen Widrigkeiten zum Trotz haben die M+E-Betriebe bis zuletzt weiter Jobs geschaffen. Mit insgesamt 3,77 Millionen Mitarbeitern erreichte die M+E-Industrie im vorigen November ein neues Beschäftigungshoch. Das liegt nicht zuletzt daran, dass die Unternehmen rechtzeitig dem drohenden Fachkräftemangel entgegensteuern wollen.

Dafür nehmen die Betriebe nicht selten Unterauslastung in Kauf – die kräftig ins Geld geht: Nach einem Anstieg der M+E-Lohnstückkosten von 6 Prozent im Jahr 2012 kletterten sie 2013 um weitere 4,2 Prozent – und allein von Januar bis November 2014 um zusätzliche 1,5 Prozent.

Kein Wunder, dass die Erträge der M+E-Unternehmen schmelzen. Ihre durchschnittliche Rendite sank 2014 nach vorläufigen Berechnungen um 12 Prozent. Von 100 Euro Umsatz bleibt ein Gewinn von 3,60 Euro – aus dem Forschung, Investitionen und Jobaufbau bezahlt werden müssen.

Der durchschnittliche Ertrag täuscht außerdem über die wirkliche Lage hinweg: Jeder fünfte M+E-Betrieb ist in den roten Zahlen oder nur knapp darüber. Mehr als 3 Prozent verdient nicht mal jedes zweite Unternehmen.

Damit ist klar, worum es in der M+E-Tarifrunde 2015 geht: Um einen Abschluss, der Wettbewerbskraft und Jobs bei M+E sichert.

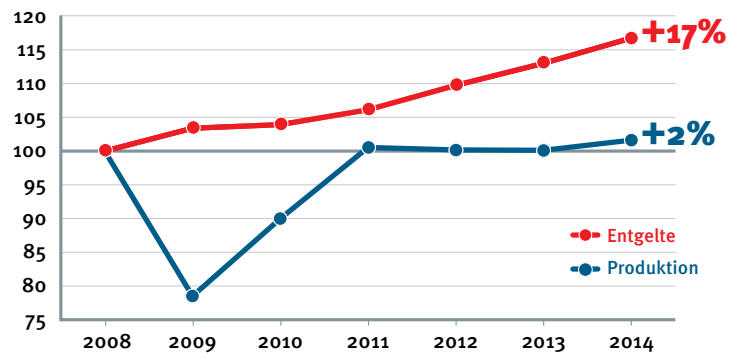
M+E-Ausbildung
Neuer Rekord bei Azubis

Die Zahl der Auszubildenden in der Metall- und Elektro-Industrie ist so hoch wie nie. Insgesamt 208.107 junge Menschen lernen derzeit in zukunftssicheren M+E-Berufen. Das sind fast 40.000 mehr als im Jahr 2000 und immer noch über 4.200 mehr als ein Jahr zuvor. Nicht zuletzt angesichts sinkender Schulabgängerzahlen hätten das viele Experten nicht erwartet. Doch den M+E-Betrieben gelang es zuletzt Jahr für Jahr, deutlich über 70.000 neue Ausbildungsverträge abzuschließen. So wollen sie dem Fachkräftemangel hierzulande entgegensteuern.

Entgelte ziehen Produktion seit 2008 davon

Durchschnittliches M+E-Tarifentgelt ohne Einmalzahlungen und M+E-Produktionsindex

2008 = 100



Quellen: Statistisches Bundesamt, Gesamtmetall 2014: unterstelltes Produktionswachstum: 1,5%

Arbeitszeit bei M+E

Die Mehrheit würde lieber länger arbeiten

Foto: thinkstock

Ob Alters- oder Bildungsteilzeit: Beides bedeutet auch Arbeitszeitverkürzung.

Bildungsteilzeit, Altersteilzeit: Bei allen Diskussionen um das Für und Wider darf nicht aus dem Blick geraten: Eine neue Verkürzung der Arbeitszeiten ist weder das, was die Betriebe gerade heute brauchen – noch das, was die Beschäftigten wünschen.

Deutschlands Bevölkerung altert und schrumpft, immer weniger junge Menschen kommen aus den Schulen. Für die Betriebe heißt das: Es wird immer schwieriger, Fachkräfte zu finden. Die Einführung der Rente mit 63 hat die Lage weiter verschärft.

In Zahlen ausgedrückt: Innerhalb der nächsten zehn Jahre sinkt die Zahl der Erwerbspersonen um über 5 Millionen. Gerade auch die M+E-Betriebe stellt das vor handfeste Probleme. Ihnen werden bereits im Jahr 2020 rund 350.000 MINT-Fachkräfte fehlen, also Spezialisten in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Eine weitere Ausweitung der Teilzeitangebote würde die Personalengpässe noch verschärfen.

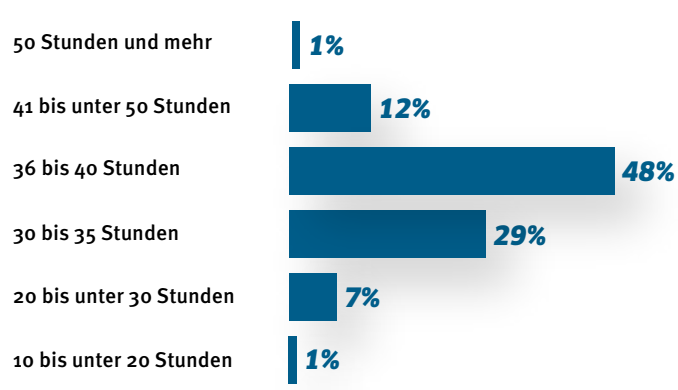
Die Teilzeitforderungen der Gewerkschaft hätten sogar eine flächendeckende Arbeitszeitverkürzung zur Folge. Doch wer sollte dann künftig die liegenbleibende Arbeit erledigen? Ganz abgesehen von den hohen Kosten, die entstehen, wenn etwa Ersatzregelungen gefunden werden müssen und Entgelte weiter gezahlt werden.

Hinzu kommt: Arbeitszeitverkürzung ist das Gegenteil von dem, was die Mehrheit der Mitarbeiter wünscht. Das belegt eine breit angelegte Allensbach-Befragung: 61 Prozent aller M+E-Beschäftigten möchten lieber länger als 35 Stunden arbeiten (Grafik).

Selbst eine Umfrage der IG Metall aus dem Jahr 2013 weist in diese Richtung: 75 Prozent aller Befragten wünschen sich demnach eine Arbeitszeit von 35 oder mehr Stunden.

Wunscharbeitszeit: 36 Stunden und mehr

Diese Wochenarbeitszeit wünschen sich die M+E-Beschäftigten



Basis: Bundesrepublik Deutschland, Beschäftigte in der Metall- und Elektro-Industrie
Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach, IfD-Umfrage 5253

Herausgeber:
Arbeitgeberverband Gesamtmetall
Präsident: Dr. Rainer Dulger
Hauptgeschäftsführer: Oliver Zander
10117 Berlin, Voßstraße 16
10052 Berlin, Postfach 06 02 49
E-Mail: info@gesamtmetall.de
Redaktion: Martin Leutz (verantw.), Carsten Brönstrup, Hubertus Engemann, Werner Fricke, Wolfgang Gollub, Peter Haas, Sandra Lange, Ulrich Kirsch, Daniel Kölle, Jan Pasemann, Siegbert Pinger, Martin Schlechter, Matthias Schmitt, Michael Stahl, Volker Steinmaier, Sabine Stöhr, Ute Zacharias, Antje Zientek
© Produktion und Bezugsnachweis:
IW Medien GmbH, Köln · Berlin
Postfach 10 18 63, 50458 Köln
Tel. 0221 4981-471
Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH