

Tarif

The logo for vbm, consisting of the lowercase letters 'vbm' in a white, sans-serif font.

Bayerische M+E Arbeitgeber

Zukunftsorientierte Lohnpolitik

Position, August 2024



Hinweis

Diese Publikation darf nur von den Mitgliedern des vbm – Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e. V. zum internen Gebrauch genutzt werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Entgeltsteigerungen mit Maß und Mitte

Die Konjunktur in der Metall- und Elektro-Industrie gerät immer weiter unter Druck. Die Produktion sinkt, die Auftragseingänge gehen zurück, eine Erholung der Produktion rückt in weite Ferne. Hinzu kommen die strukturellen Veränderungen, die die Unternehmen bewältigen müssen. In diesen Zeiten sind hohe Lohnforderungen Gift für unseren Standort, steigende Arbeitskosten verringern die internationale Wettbewerbsfähigkeit.

Der von den Gewerkschaften ins Feld geführte Kaufkraftverlust überzeugt nicht. Der letzte Tarifabschluss hat mit der höchsten prozentualen Tabellenerhöhung seit 1992 und der Gewährung einer Inflationsausgleichsprämie die Belastungen der Beschäftigten durch die Inflation bereits berücksichtigt. Außerdem ist die Inflationsrate im Euroraum deutlich zurückgegangen. Es gibt daher keinen Ausgleich- oder Nachholbedarf bei den Entgelten. Die Beschäftigten der bayerischen Metall- und Elektroindustrie verdienen auf Spitzenniveau. Für Spitzenleistung zahlen unsere Unternehmen auch Spitzenlöhne. Das ist umso bemerkenswerter, da unser Standort zunehmend an Wettbewerbsfähigkeit verliert.

Umso wichtiger ist es nun, dass die Tarifparteien bei künftigen Abschlüssen Maß halten, um damit die Voraussetzung für ein dauerhaftes erfolgreiches Wirtschaften zu erhalten.

Bertram Brossardt

August 2024

Inhalt

Position auf einen Blick	1
1 Stagnation überwinden	2
2 Herausforderungen annehmen	3
2.1 Trends des modernen Wirtschaftslebens	3
2.2 Flexibilitätsbedarf der Unternehmen steigt	4
2.3 Zunehmende Konkurrenz aus den Schwellenländern beachten	4
2.4 Internationale Wettbewerbsfähigkeit des Standorts berücksichtigen	5
3 Strukturwandel begleiten	7
3.1 Tarifvertragliche Flexibilität ausbauen	7
3.2 Tarifverträge müssen Mindestbedingungen abbilden	8
4 Steigerung der Arbeitskosten begrenzen	9
4.1 Ungesunde Kostenentwicklung in den vergangenen Jahren	9
4.2 Es darf nicht mehr verteilt werden als erwirtschaftet wurde	9
4.3 Inflationsrate gehört nicht zum Verteilungsspielraum	10
5 Verantwortungsvoll umsteuern	11
5.1 Weichen für die Zukunft müssen gestellt werden	11
5.2 Moderate und differenzierte Tarifabschlüsse	11
5.2.1 Differenzierungsmöglichkeiten bei der Vergütung	12
5.2.2 Einmalzahlungen anstelle von Tabellenerhöhungen	13
5.3 Ausbildungsbetriebe nicht überfordern	14
Ansprechpartner/Impressum	15

Position auf einen Blick

Fünf Punkte zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit unseres Standorts

Der vbm ruft seinen Tarifpartner, die IG Metall Bayern, dazu auf, angesichts

- der stagnierenden Wirtschaftsentwicklung bedingt durch diverse Krisen,
- rasanter technologischer Umbrüche,
- tiefgreifender globaler Marktverschiebungen,
- zahlreicher weltweiter Unsicherheiten und Risiken,
- einer zunehmenden Bedrohung durch Protektionismus und
- eines schleichenden Verlusts an Wettbewerbsfähigkeit unseres Standorts

die zukünftige Kostenentwicklung moderat auszugestalten und dadurch gemeinsam für die Zukunftsfähigkeit des M+E Standorts Bayern einzutreten.

Bayern ist ein starker Industriestandort, die bayerische M+E Industrie ist international erfolgreich. Doch dieser Erfolg muss immer wieder hart erarbeitet werden. Aktuell stehen wir vor wichtigen Weichenstellungen, ob unsere Industrie auch in Zukunft den Erfolg haben wird, um eine De-Industrialisierung zu verhindern und weiterhin für Wertschöpfung, Beschäftigung und Wohlstand in Bayern zu sorgen.

Wir haben daher fünf Kernpunkte für eine zukunftsorientierte Lohnpolitik definiert:

1. Wirtschaftliche Stagnation überwinden
2. Herausforderungen annehmen
3. Strukturwandel begleiten
4. Steigerung der Arbeitskosten begrenzen
5. Verantwortungsvoll umsteuern

1 Stagnation überwinden

Diverse Krisen und Herausforderungen bremsen die Wirtschaft

Die bayerische M+E Industrie musste in den vergangenen Jahren mehrere Krisen bewältigen. Schon 2019 schwächte sich die Industrie-Konjunktur ab. Dann folgte die Corona-Pandemie und ließ die M+E-Produktion zwischenzeitlich um mehr als 40 Prozent einbrechen. Lieferketten waren unterbrochen, es kam zu einem Mangel an Material, Vorprodukten und Rohstoffen. Gerade als sich die Wirtschaft von den Folgen der Pandemie erholte, begann der russische Angriffskrieg gegen die Ukraine und führte u. a. zu einem massiven Anstieg der Energiekosten. Diese belasten die Unternehmen nach wie vor. Zwar wurden die Rekordstände wieder verlassen, doch die Energiepreise liegen immer noch um fast die Hälfte über dem Vorkrisenniveau von 2019.

Von diesen Krisen haben sich die M+E Unternehmen immer noch nicht erholt. Im Trend stagniert die bayerische M+E Industrie seit rund vier Jahren und das auf einem Niveau, das rund zehn Prozent niedriger liegt als 2018. Die Kapazitätsauslastung geht stetig zurück und liegt ein gutes Stück unter der Normalauslastung. Wurde die Produktion lange Zeit durch Materialmangel und Lieferengpässe gebremst, so sind die Unternehmen nun durch fehlende Aufträge belastet. Das betrifft sowohl den Inlands- als auch die Auslandsmärkte. Die gesamte Weltwirtschaft entwickelt sich schwach und leidet unter anderem unter den geopolitischen Krisen sowie diversen Handelskonflikten. Lange Zeit entwickelte sich der Arbeitsmarkt angesichts der schwachen Konjunktur erstaunlich robust. Seit Jahresanfang 2024 jedoch geht die Beschäftigung in der bayerischen M+E Industrie zurück. Die Pläne der Unternehmen lassen eine leicht beschleunigte Fortsetzung des Beschäftigungsabbaus erwarten.

Die Qualität und Wettbewerbsfähigkeit unseres Standorts müssen wieder in den Fokus rücken. Nun müssen sich alle wirtschaftspolitisch Verantwortlichen der Standortfrage stellen und die Voraussetzungen dafür schaffen, die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit unseres Standorts und unserer Unternehmen langfristig zu sichern. Unser Standort und unsere Industrie verlieren schleichend an internationaler Wettbewerbsfähigkeit. Dies wird daran deutlich, dass Investitionsentscheidungen immer häufiger zu Gunsten des Auslands ausfallen und kaum mehr ausländisches Kapital ins Inland fließt.

Um die Stagnation zu überwinden und auf einen Wachstumspfad zurückzukehren, benötigen die Unternehmen ausreichend Liquidität und eine gesunde Eigenkapitalbasis. Die Tarifpolitik darf dies nicht durch übermäßige Kostensteigerungen gefährden, sie muss ihren Beitrag dazu leisten, eine De-Industrialisierung Bayerns und Deutschlands zu verhindern.

2 Herausforderungen annehmen

Bayerische M+E Industrie muss tiefgreifende Veränderungen bewältigen

Eine Phase großer struktureller Umbrüche hat begonnen – im Hinblick auf Technologie ebenso wie auf Märkte. Diese Transformation erfolgreich zu bewältigen, ist für die Unternehmen umso schwerer, weil wir gleichzeitig eine nachhaltige konjunkturelle Schwächephase durchlaufen. Die großen strukturellen Herausforderungen sind die Digitalisierung, die De-Karbonisierung, die Demografie sowie die Tendenz zur De-Globalisierung. Im Konkreten müssen unsere Unternehmen gleichzeitig technologische Umbrüche wie Industrie 4.0 und KI, technische Veränderungen in ihren Kernkompetenzen, Herausforderungen durch Energiewende und Klimawandel, Verschiebungen auf den Weltmärkten inklusive der zunehmenden Bedrohung durch Protektionismus sowie die Diversifizierung der Absatz- und Liefermärkte bewältigen. Für diese tiefgreifenden Veränderungen muss sich die bayerische M+E Industrie wappnen.

2.1 Trends des modernen Wirtschaftslebens

Die Globalisierung mit weltweiten Handelsverflechtungen und grenzüberschreitenden Investitionen erhöht den Wettbewerb erheblich – sowohl für Unternehmen als auch für Standorte. Dies gilt umso mehr, als die Entwicklungs- und Schwellenländer rasant aufholen und so den Konkurrenzdruck erhöhen. Gleichzeitig ist ein zunehmender Protektionismus zu beobachten, der den Wettbewerb beeinträchtigt. Die multilaterale, geregelte Weltwirtschaftsordnung verliert zunehmend an Bedeutung. Diese Veränderungen stellen für unsere stark exportorientierte M+E Industrie eine besondere Herausforderung dar.

Neben den Veränderungen auf den Weltmärkten ist das moderne Wirtschaftsleben insbesondere durch weitere Trends geprägt:

- Digitalisierung
- Elektrifizierung
- Dekarbonisierung
- Höhere Geschwindigkeit
- Größere Komplexität
- Hybride Wertschöpfung
- Volatilität

Das Tempo im Wirtschaftsgeschehen erhöht sich stetig. Kundenbedürfnisse ändern sich ebenso rasant wie technologische Entwicklungen. Von den Unternehmen verlangt dies einen permanenten Anpassungs- und Innovationsprozess.

Gleichzeitig nimmt die Komplexität zu. Dies ergibt sich schon allein aus der zunehmenden Anzahl von internationalen Märkten mit ihren differenzierten Bedürfnissen, Kundenwünschen und technischen Anforderungen. Gefragt sind zunehmend kundenspezifische Lösungen. Dazu gehört auch die verstärkte Ergänzung von Produkten durch Dienstleistungen (hybride Wertschöpfung).

2.2 Flexibilitätsbedarf der Unternehmen steigt

Deutschland ist aufgrund seiner ausgeprägten Exportorientierung besonders stark von globalen Entwicklungen und den damit verbundenen Herausforderungen betroffen. Die deutschen Unternehmen müssen sich um stetige Innovation bemühen und flexibel auf die globalen Rahmenbedingungen reagieren.

Die genannten Trends führen dazu, dass der Bedarf an Flexibilität in unseren Unternehmen größer wird. Es besteht die Gefahr, im internationalen Wettbewerb zu verlieren und damit Arbeitsplätze und Wohlstand zu gefährden. Die Tarifverträge der M+E Industrie müssen sich diesen Trends anpassen, um es den Unternehmen zu ermöglichen, diesen Herausforderungen entgegenzutreten.

Hierfür bedarf es unter anderem einer Reform der Arbeitszeitregelungen, um individuelle und flexible Arbeitszeitlösungen zu schaffen. Eine Absenkung des Arbeitsvolumens hingegen kommt nicht in Betracht. Deutschland weist nach Daten der OECD das niedrigste Arbeitsvolumen pro Beschäftigten weltweit auf. Mit 1.341 Stunden im Jahr 2022 lag das durchschnittliche Arbeitsvolumen um 411 Stunden niedriger als im Durchschnitt der OECD-Staaten. Es fehlen heute schon Arbeits- und Fachkräfte, und der Renteneintritt der Babyboomer hat gerade erst begonnen. Für alle, die über Investitionen in Deutschland nachdenken, wäre eine weitere Absenkung der Arbeitszeit ein negatives Signal. Zumal es bereits eine Vielzahl gesetzlicher und betrieblicher Regelungen für eine Absenkung der Arbeitszeit gibt, um die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten abzubilden.

2.3 Zunehmende Konkurrenz aus den Schwellenländern beachten

Die dynamisch wachsenden Schwellenländer bieten nicht nur neue Absatzchancen, sie entwickeln sich zunehmend zu Konkurrenten für unsere Unternehmen und unseren Standort. Der Wettbewerbsdruck aus den Schwellenländern nimmt kontinuierlich zu. Die Produzenten aus Asien oder Lateinamerika holen technologisch schnell auf und konkurrieren mit unseren Unternehmen auf dem Weltmarkt.

Gerade in unseren industriellen Bereichen wie dem Maschinenbau oder der Elektroindustrie gibt es leistungsstarke Konkurrenz aus den Schwellenländern. So ist China bereits der größte Lieferant von Maschinen in die USA und hat Japan und Deutschland überholt.

Im vom IW Köln durchgeführten Dynamik-Ranking des internationalen Vergleichs der Industriestandorte sind auf den ersten 15 Plätzen ausschließlich Schwellenländer zu finden. Der Vorsprung der Industrieländer schmilzt stetig.

Tarifpolitik muss Unternehmen dabei unterstützen, diese Herausforderung zu bewältigen. Hierfür ist es unerlässlich, flexibel reagieren zu können und die Kosten im Griff zu halten.

2.4 Internationale Wettbewerbsfähigkeit des Standorts berücksichtigen

Die Globalisierung bedeutet Chance und Herausforderung: Einerseits öffnen sich neue, wachstumsstarke Absatzmärkte, andererseits entstehen neue Konkurrenten. Ob und wie diese Chancen genutzt und die Herausforderungen erfolgreich gemeistert werden können, hängt von der internationalen preislichen Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen und des Standorts Bayern ab.

Jedes zweite M+E Unternehmen in Bayern hat mindestens einen Standort im Ausland, weitere planen entsprechende Gründungen. Während bei der Investitionsentwicklung im Inland schon seit längerem wenig Dynamik zu erkennen ist, fahren Unternehmen an ihren Auslandsstandorten einen klar expansiven Kurs.

Die internationale Verteilung der Wertschöpfungsketten schreitet voran. Insbesondere im Mittelstand besteht dabei die Gefahr, dass neben der Produktion der komplette Betrieb ins Ausland verlagert wird. In der Corona-Krise hat sich gezeigt, dass durch die starke Internationalisierung der Wertschöpfungsketten auch Abhängigkeiten entstehen. Lieferketten wurden stark gestört oder sind ganz gerissen. Kriege, Unfälle oder Naturkatastrophen bergen diese Gefahr ebenfalls. Die Unternehmen müssen über eine Neuorganisation der Wertschöpfungsketten nachdenken. Doch um wieder mehr Wertschöpfung ins Inland zu holen, müssen die Standortbedingungen stimmen.

Bestimmt wird die Wettbewerbsfähigkeit durch die Lohnstückkosten. Deutschland muss hier mit erheblichen Nachteilen kämpfen. Die deutsche Industrie hat weltweit die sechsthöchsten Arbeitskosten. Zwar weisen die deutschen Industriebetriebe auch eine überdurchschnittliche Produktivität auf, der Vorsprung reicht aber nicht aus, den Kostennachteil auszugleichen. Im Schnitt unserer Wettbewerber sind die Lohnstückkosten um 17 Prozent niedriger als in Deutschland.

Laut M+E Konjunkturumfrage Bayern vom Sommer 2024 sagen insgesamt zwei Drittel der befragten Unternehmen, dass sich die Standortfaktoren im Inland im Verlauf der letzten 24 Monate verschlechtert haben. Verantwortlich für die Verschlechterung sind vor allem die Arbeitskosten, die Energiekosten sowie die hohe und weiter steigende Bürokratie. Die verschlechterten Rahmenbedingungen sind ein zunehmendes Risiko für den Industriestandort Bayern. Knapp 19 Prozent der Betriebe, die eine Verschlechterung der Standort

bedingungen sehen, haben in den letzten zwölf Monaten bereits Teile der Wertschöpfung ins Ausland verlagert, gut 41 Prozent planen dies. Zwei Drittel der Firmen gaben an, dass sich die verschlechterten Standortbedingungen negativ auf ihre Investitionstätigkeit im Inland auswirken.

3 Strukturwandel begleiten

Zukunftsorientierte Tarifpolitik muss den Strukturwandel berücksichtigen

Die deutsche M+E-Industrie nimmt eine zentrale volkswirtschaftliche und technologische Bedeutung ein. Jedoch wird ein struktureller Bruch, der sich seit 2018 in einer regelrechten Entkopplung der deutschen M+E-Industrie vom Wachstum des Welthandels und der weltweiten Industrie beobachten lässt, immer deutlicher. Die Standortdefizite in Deutschland und Europa spiegeln sich immer stärker in nachlassenden Investitionen, einer stagnierenden Produktivität und rückläufigen Marktanteilen wider.

Trotz dessen gibt es weiterhin gute Argumente für den Standort: Qualifizierte und motivierte Arbeitnehmer, ein Unternehmertum, dessen Struktur aus global agierenden Konzernen und einem familiengeführten, in Generationen denkenden Mittelstand weltweit seinesgleichen sucht, dazu eine insgesamt verlässliche und auch belastbare Sozialpartnerschaft sowie ein großer Erfahrungsschatz, wie der Strukturwandel erfolgreich bewältigt werden kann.

Die Tarifentgelte in der M+E Industrie sind deutlich stärker gestiegen als die gesamtwirtschaftliche Produktivität. Diese ungesunde Entwicklung kann nicht fortgeführt werden. Die kommenden Tarifabschlüsse müssen daher den Unternehmen den finanziellen Spielraum belassen, der für den Strukturwandel notwendig sein wird.

3.1 Tarifvertragliche Flexibilität ausbauen

Die Wirtschaft und die Arbeitswelt werden sich in den kommenden Jahren weiter erheblich verändern. Getrieben wird dies durch kürzere Innovationszyklen, sich wandelnde Märkte, nachhaltigkeitsorientierte und individuellere Kundenwünsche. Die Unternehmen werden darauf mit anpassungsfähigen Geschäftsmodellen sowie innovativen Produkten und Dienstleistungen reagieren müssen. Das erfordert von den Betrieben, wie auch von den Beschäftigten ein höheres Maß an Flexibilität.

Die Aufgabe der Tarifvertragsparteien ist es, diese erforderliche Flexibilität in den Flächen-tarifverträgen weiter auszubauen. Insbesondere in den Bereichen

- Entgelt
- Arbeitszeit
- Personal
- Wertschöpfung

Flexibilität bedeutet neben einer Anpassungsfähigkeit der Tarifregelungen an die betrieblichen Gegebenheiten in aller Regel auch eine Streichung überholter tariflicher Regelungen sowie Mechanismen zur Kostenreduzierung.

Denn die Situation in der M+E Industrie ist alles andere als einheitlich: Betriebe müssen zum Beispiel die Möglichkeit haben, bei einem erhöhten Arbeitszeitbedarf

- Zeitguthaben in größerem Umfang als bisher aus Arbeitszeitkonten zuschlagsfrei auszahlen zu können,
- mit Arbeitnehmenden, die länger arbeiten wollen, 40-Wochenstunden-Verträge ohne tarifliche Schranken vereinbaren zu können; insofern fordern wir Arbeitgeber auch mehr Flexibilität für die Arbeitnehmenden, oder auch
- den Anspruch auf Freistellungstage situativ aussetzen zu können.

Die IG Metall möchte durchsetzen, dass mehr Beschäftigte einen Teil ihres Entgelts in freie Tage tauschen können. In der Konsequenz entfällt dadurch Arbeitszeitkapazität, da faktisch der bestehende Urlaubsanspruch von 30 Tagen auf 38 Tage pro Jahr erhöht werden soll. Das ist betrieblich aufwendig zu organisieren, da die Entscheidung im Ermessen der Beschäftigten liegen soll und beim aktuellen und weiter zunehmenden Arbeits- und Fachkräftemangel nicht zu verantworten ist. Der ifo Konjunkturtest Bayern zeigt, dass die Produktion bereits im April 2024 in jedem vierten bayerischen M+E Betrieb durch fehlende Arbeitskräfte beeinträchtigt war. Wir benötigen dringend nicht weniger, sondern mehr Beschäftigte, die 35 Stunden und gegebenenfalls auch mehr arbeiten.

3.2 Tarifverträge müssen Mindestbedingungen abbilden

Notwendig ist eine Umgestaltung des Flächentarifvertrags, um ihn als bewährtes Mittel für die Arbeitsbedingungen eines Industriezweigs fortzuentwickeln. Damit sollen Wettbewerbsposition und Sicherheit der Arbeitsplätze gewährleistet und Investitionen ermöglicht werden.

Um den Anforderungen der globalisierten Wirtschaft gerecht zu werden, müssen die Tarifverträge der M+E Industrie zu ihrem ursprünglichen Zweck, der Definition von Mindestarbeitsbedingungen, zurückgeführt werden. Weiter müssen überkommene Regelungen, die nicht mehr der heutigen Arbeitswelt entsprechen, gestrichen werden.

Den Betrieben reicht oftmals die in den Tarifverträgen vorhandene Flexibilität nicht aus, um auf individuelle Situationen oder Veränderungen am Markt schnell reagieren zu können. Dies kann den Abbau von Arbeitsplätzen zur Folge haben oder im Extremfall sogar die Existenz des ganzen Betriebs gefährden. Tarifbedingungen dürfen daher lediglich die Mindestbedingungen der M+E Industrie sein.

Dann ist auch gewährleistet, dass der Tarifvertrag für alle Betriebe, vom kleinen und mittleren Unternehmen bis hin zum Großunternehmen, die passenden Arbeitsbedingungen regelt. Alle über dieses Mindestniveau an Arbeitsbedingungen hinausgehenden Leistungen müssen auf betrieblicher Ebene unter Berücksichtigung der jeweiligen wirtschaftlichen Situation geregelt werden können.

4 Steigerung der Arbeitskosten begrenzen

Arbeitskostennachteil muss abgebaut werden

4.1 Ungesunde Kostenentwicklung in den vergangenen Jahren

Die Tarifentgelte erhöhten sich in den zehn Jahren vor der Corona-Krise um über 30 Prozent und damit um ein Vielfaches stärker als die gesamtwirtschaftliche Produktivität mit weniger als neun Prozent oder die Branchenproduktivität mit knapp drei Prozent. In der Folge kletterten die Lohnstückkosten um 27 Prozent und damit deutlich stärker als bei vielen unserer Wettbewerber nach oben. Die Tarifentgelte sind seit der Pandemie um gut acht Prozent gestiegen, die gesamtwirtschaftliche Produktivität nahm dagegen um weniger als zwei Prozent zu.

In den zurückliegenden Jahren haben die Beschäftigten von deutlichen Entgeltsteigerungen aus den Tarifabschlüssen profitiert. Zuletzt vom Abschluss vom November 2022. Die effektiven Entgelte haben sich seit 2019 um 9,6 Prozent erhöht. Dies liegt neben den vereinbarten Entgeltsteigerungen und Sonderzahlungen an der Verschiebung innerhalb der Entgeltgruppen (EG). So ist der Anteil der Beschäftigten in den Entgeltgruppen mit Anlertätigkeiten von 12,8 Prozent im Jahr 2016 auf 9,9 Prozent im Jahr 2023 gesunken. Bei den ‚Akademiker Entgeltgruppen‘ der EG 9 bis 12 hat es eine deutliche Zunahme von 38,7 Prozent auf 47,5 Prozent gegeben. Mit steigendem Anspruch der Aufgaben steigen auch die Entgelte.

Daneben zeigen die Ergebnisse einer Studie zum internationalen Energiepreisvergleich für die Industrie, dass die Strompreise in Deutschland und Europa deutlich über denen der Konkurrenzländer in Asien und Amerika liegen. Innerhalb Europas liegen die deutschen Industriestrompreise im europäischen Durchschnitt. Wichtige Wettbewerbsländer wie Frankreich weisen jedoch deutlich niedrigere Strompreise auf. Ausgehend von einem heute hohen Niveau sinken die deutschen Industriestrompreise bis 2030 deutlich, bleiben aber im europäischen Mittelfeld.

Zudem haben unsere Unternehmen im Inland im internationalen Vergleich die zweithöchste Unternehmenssteuerlast zu schultern.

4.2 Es darf nicht mehr verteilt werden als erwirtschaftet wurde

Die Höhe der Lohnkosten beeinflusst das Beschäftigungsniveau. Die Arbeitskosten sind eine der wenigen regional variablen Faktoren und sind somit entscheidend für die Frage, an welchem Standort Arbeitsplätze entstehen beziehungsweise erhalten bleiben. Auch auf dem Arbeitsmarkt gilt das Gesetz von Angebot und Nachfrage. Steigt der Preis für Arbeit, sinkt die Nachfrage nach Arbeitskräften; sinkt dagegen der Preis, entstehen neue Arbeitsplätze.

4.3 Inflationsrate gehört nicht zum Verteilungsspielraum

Die Lohnformel vieler Gewerkschaften beinhaltet neben dem gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsfortschritt auch die Inflationsrate bzw. die Zielinflationsrate der EZB. Der Anstieg der Verbraucherpreise zähle mit zum Verteilungsspielraum, weil die höheren Preise den Unternehmen zugutekämen.

Die Gewerkschaftsargumentation ist jedoch falsch. Ein Großteil der Preissteigerung ist einerseits auf höhere Importpreise, zum Beispiel für Energie, Rohstoffe und Nahrungsmittel zurückzuführen, andererseits auf erhöhte administrative Preise und indirekte Steuern. Diese Preissteigerungen fließen nicht den Unternehmen zu, sondern dem Ausland bzw. dem Staat. In der Regel sind die Unternehmen sogar selbst von den höheren Preisen betroffen – vor allem bei Rohstoffen und Energie.

Die Berücksichtigung der Inflationsrate bei der Lohnformel droht vielmehr eine Lohn-Preis-Spirale in Gang zu setzen. Höhere Löhne führen bei den Unternehmen zu höheren Kosten. Werden diese auch nur teilweise auf die Preise überwält, heizt das die Inflation zusätzlich an und reduziert die Kaufkraft der Beschäftigten.

5 Verantwortungsvoll umsteuern

Sicherung des Industriestandorts durch wettbewerbsfähige Tarifverträge

Die Tarifvertragsparteien müssen die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts erhalten und stärken.

5.1 Weichen für die Zukunft müssen gestellt werden

Die Unternehmen der M+E Industrie befinden sich mitten in der Transformation und spüren bis heute die Auswirkungen der Krisen der letzten Jahre. Eine Besserung ist angesichts der aktuellen Krisen nicht in Sicht. Hinzu kommen weitere Faktoren, die sich auf die Wettbewerbsfähigkeit der M+E Industrie und ihrer Unternehmen in Deutschland und Bayern sehr negativ auswirken:

- Hohe Lohnkosten
- Zu hohe Energiekosten
- Überbordende Bürokratie
- Zu hohe Steuern
- Unfairer internationaler Wettbewerb

Die Lohnkosten liegen eindeutig in der Verantwortung der Sozialpartner, sie müssen gemeinsam die Weichen dafür stellen, dass Unternehmen wettbewerbsfähig bleiben können und die einsetzende De-Industrialisierung gestoppt werden kann.

Ziel muss ein atmender Tarifvertrag sein, der den einzelnen Betrieben Gestaltungsspielraum zur Berücksichtigung der jeweiligen wirtschaftlichen Lage des Betriebes lässt und die „Ewigkeitskosten“ nicht weiter ansteigen lässt.

Überzogene Entgeltforderungen und mehr Zeit statt Geld passen mit einer Sicherung des Standorts und der Sicherung von Beschäftigung nicht zusammen. Die Forderungen schwächen vielmehr den Standort und führen zu einem Verlust von Arbeitsplätzen – durch Abbau von Jobs oder durch Verlagerungen ins Ausland. Gleichzeitig ist zu erwarten, dass viele Betriebe den Tarif verlassen, weil sie sich die Bedingungen nicht mehr leisten können. Das kann nicht im Interesse der IG Metall sein.

5.2 Moderate und differenzierte Tarifabschlüsse

Die Akzeptanz des Flächentarifvertrags durch die Unternehmen und Arbeitnehmer hängt mehr denn je davon ab, dass die getroffenen Regelungen die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen beachten und die Heterogenität von Branchen und Regionen als Mindestbedingungen abbilden.

Die tariflichen Entgelterhöhungen müssen dauerhaft moderat ausfallen, um den Arbeitskostenanteil mittelfristig im internationalen Wettbewerb leisten zu können. Die Löhne und Gehälter sind der größte und entscheidende Teil der Arbeitskosten.

Orientierungsgröße für die Lohnpolitik ist der gesamtwirtschaftliche Produktivitätsfortschritt. Der Grundsatz der produktivitätsorientierten Lohnpolitik ist aber nicht als schematische Lohnformel zu verstehen.

Eine moderate Tarifpolitik bzw. Lohnpolitik trägt zum Beschäftigungsaufbau bei und leistet in schwierigen Situationen einen Beitrag zur Beschäftigungssicherung. In guten Zeiten partizipieren die Mitarbeiter durch höhere Entgelte, in schlechten Zeiten durch sichere Arbeitsplätze. Gerade bei einer immer volatileren Wirtschaftslage mit zum Teil nur noch kurzen Prognosezeiträumen ist eine moderate Tarifpolitik unverzichtbar.

Wir brauchen einen Tarifabschluss, der die Breite der M+E Unternehmen in Bayern nicht überfordert. Und wir müssen sehen, dass die Beschäftigten der bayerischen Metall- und Elektroindustrie im Vergleich zu anderen Branchen bereits heute auf Spitzenniveau verdienen. Die Absprungbasis ist in der M+E Industrie somit eine ganz andere.

Beispiel

Ein Beschäftigter in der Entgeltgruppe 3, der eine Tätigkeit mit einer Anlernzeit von etwa sechs Wochen voraussetzt, verdient bereits durchschnittlich über 45.000 Euro im Jahr. Das erreichen Beschäftigte in vielen anderen Branchen erst auf Fachkraftniveau. Mit einer einschlägigen 3-jährigen Berufsausbildung kommen die Beschäftigten in der M+E Industrie bereits auf mehr als 50.000 Euro.

Die Unternehmen der bayerischen M+E geben bereits heute faire Arbeit mit fairen Arbeitsbedingungen und einem fairen Entgelt. Dies gilt es weiterzuentwickeln. Maßgabe des Handelns der Tarifvertragsparteien muss stets die wirtschaftliche Situation der Betriebe sein. Sachfremde Ziele sind aus den Verhandlungen (insbesondere über Entgelttarifverträge) herauszuhalten.

Die Lohnpolitik muss die Kostenniveaus in anderen Ländern im Blick haben. Die Arbeitskosten in Deutschland sind im internationalen Vergleich immer noch zu hoch.

5.2.1 Differenzierungsmöglichkeiten bei der Vergütung

Vergütungsbestandteile müssen bezüglich der Ausgestaltung und des Zeitpunkts ihres Inkrafttretens flexibel sein. Es ist sachgerecht, die Entscheidung über diese Differenzierung in die Hände der sachnäheren Betriebsparteien zu legen. Für den Fall der Nichteinigung muss die tarifliche Schnellschlichtung als Eskalationsinstrument festgelegt werden.

Beispiel

Die Chemiebranche (BAVC und IGBCE) hat in ihrem Tarifkompromiss 2024 unter anderem folgendes vereinbart:

- Zweite Entgelterhöhungsstufe kann bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten verschoben werden
 - Bei roten Zahlen ist eine Verschiebung um zwei Monate möglich, bei unter 3% Nettoumsatzrendite um einen Monat
 - Drei Monate Verschiebung möglich bei Betriebsvereinbarung
-

Solche Komponenten können Ausgangspunkt für vergleichbare Regelungen in der M+E Bayern sein.

Zudem müssen Differenzierungselemente in alle weiteren vergütungsrelevanten Tarifregelungen integriert werden. Ein richtiger Ansatz ist die automatische Differenzierung des T-ZUG B ohne Zustimmungserfordernis durch die Tarifvertragsparteien.

Das Differenzierungsverfahren für den Zusatzbetrag 2023 / 2024 ist in der Anlage zum Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld vom 22. November 2022 geregelt. Dieses besondere Differenzierungsverfahren zeichnet sich dadurch aus, dass anhand einer betriebswirtschaftlichen Kennzahl, der Nettoumsatzrendite, der Arbeitgeber entscheidet, ob der Zusatzbetrag zur Auszahlung kommt. Der Zusatzbetrag beträgt 630 Euro im Jahr 2024.

Diese bisher befristete Lösung gilt es fortzuentwickeln und dauerhaft in den Tarifverträgen zu verankern.

5.2.2 Einmalzahlungen anstelle von Tabellenerhöhungen

In Entgelttarifverträgen müssen vermehrt laufzeitbezogene oder pauschale Einmalzahlungen enthalten sein, die neben, beziehungsweise anstelle einer dauerhaften Anhebung der Tarifentgelte vereinbart werden und nicht tabellenwirksam sind. Insbesondere in tiefgreifenden wirtschaftlichen Krisen besteht üblicherweise kein Spielraum für eine Tabellenerhöhung. Nur so kann die notwendige Liquidität der Betriebe erhalten bleiben.

Durch eine Einmalzahlung anstatt einer Tabellenerhöhung kann die Dauerbelastung durch einen Tarifabschluss verringert werden. Wird eine Einmalzahlung ohne darauffolgende Tabellenerhöhung vereinbart, hat dies den Vorteil, dass das Entgeltgitter nicht erhöht wird.

Diese Einmalzahlungen müssen so ausgestaltet werden, dass sie in Abhängigkeit vom wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens durch Öffnungsklauseln auf betrieblicher Ebene verschiebbar oder sogar ganz abdingbar sind.

5.3 Ausbildungsbetriebe nicht überfordern

Die bayerischen M+E Betriebe investieren in jeden Ausbildungsplatz durchschnittlich über 66.000 Euro pro Jahr. Gleichzeitig erhalten die M+E Auszubildenden bereits heute eine Ausbildungsvergütung auf Spitzenniveau, und das bei exzellenten Ausbildungsbedingungen. Die von der IG Metall geforderten 170 Euro würden im Vergleich zu den M+E Entgelten eine überproportional starke Erhöhung bedeuten: Je nach Ausbildungsjahr wäre das eine Erhöhung zwischen 15,1 und 13 Prozent. Für die Wahl der Berufsausbildung sollte die Höhe der Ausbildungsvergütung nicht an aller erster Stelle stehen.

Ansprechpartner/Impressum

Enno Schad

Geschäftsführer

Abteilung Tarif / Kollektive Arbeitsbedingungen / Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-128

enno.schad@vbm.de

Volker Leinweber

Leiter Volkswirtschaft

Telefon 089-551 78-133

volker.leinweber@vbm.de

Anna Müller

Tarif / Kollektive Arbeitsbedingungen / Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-129

anna.mueller@vbm.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbm

Verband der Bayerischen Metall-
und Elektro-Industrie e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbm.de

© vbm August 2024