

Argumente und Fakten zur Tarifrunde 2018

M+E-KONJUNKTUR

ARBEITNEHMER
PROFITIEREN

PRODUKTIVITÄTS-
SCHWÄCHE
UND STEIGENDE
KOSTEN

HERAUS-
FORDERUNGEN
DER ZUKUNFT

ARBEITSZEIT
UND FACHKRÄFTE-
MANGEL

DIE **ME**-ARBEITGEBER

ZUKUNFT

STATT

ZU T€UER

DIE WEBSITE ZUR M+E-TARIFRUNDE 2018: **www.zukunft-statt-zu-teuer.de**

Impressum

Gesamtmittel
Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.
Voßstraße 16
10117 Berlin
Telefon: 030 55150-0
Telefax: 030 55150-400
info@gesamtmittel.de
www.gesamtmittel.de
www.facebook.com/MEArbeitgeber
www.twitter.com/MEArbeitgeber

Gestaltung und Produktion:
IW Medien GmbH, Köln · Berlin

Bildnachweis: Getty Images

Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH

Verantwortlich: Martin Leutz

© 2017

VORWORT

In den vergangenen Jahren hat die M+E-Industrie der Unsicherheit trotzen können. Vom Erfolg der Unternehmen haben die Beschäftigten am meisten profitiert: Die Einkommen sind kräftig gestiegen, und es sind Hunderttausende neuer Arbeitsplätze entstanden.

Die Industrie ist an einem Wendepunkt angekommen, das spürt jeder. Die Digitalisierung betrifft jedes Unternehmen, und diese müssen neue Geschäftsmodelle, neue Arbeitsorganisationen und neue Wertschöpfungsketten entwickeln. Dafür werden die Unternehmen viel investieren müssen – in neue Maschinen, neue Abläufe, neue Wertschöpfungsstrukturen und in die Qualifizierung der Mitarbeiter.

Dieses Geld muss erst einmal verdient werden. Und es soll in die deutschen Standorte investiert werden. Bislang fließen Investitionen in neue Kapazitäten fast ausschließlich in die ausländischen Standorte – hauptsächlich aus Kostengründen. Dieses Muster zu durchbrechen, muss unser gemeinsames Anliegen in der Tarifrunde sein.

Die demografische Entwicklung schließlich führt dazu, dass uns Fachkräfte fehlen. Wir haben hochqualifizierte, hochmotivierte und hochengagierte Mitarbeiter, die stolz auf ihre Arbeit sind und für die schon jetzt die kürzeste Arbeitszeit Europas gilt. Und die IG Metall will, dass unsere Mitarbeiter noch weniger arbeiten. Diese Rechnung kann nicht aufgehen. Kann die Arbeit hierzulande nicht erledigt werden, wird sie halt woanders gemacht.

Wir müssen uns entscheiden: Machen wir weiter wie bisher, oder gestalten wir die Bedingungen miteinander so, dass es auch morgen noch eine starke M+E-Industrie in Deutschland gibt.

Unser Anspruch muss sein: Zukunft statt zu teuer!



Die M+E-Industrie ist auf einem soliden Wachstumskurs. Wichtige Kennzahlen wie Produktion, Auftragsengang und Beschäftigung steigen aktuell. Kapazitätsauslastung und Auftragsbestände liegen über dem langjährigen Durchschnitt – aber noch deutlich unter dem Niveau früherer Boomzeiten (z. B. 2007).

Es ist aber nicht alles Gold, was glänzt

- Sondereffekte wie die niedrigen Zinsen und der günstige Ölpreis halten die Konjunktur am Laufen. Von Dauer sind diese Effekte nicht.
- Das lässt sich sehr gut am Euro-Dollar-Wechselkurs zeigen: Der schwache Euro war bislang ein zusätzlicher Antreiber. Er ist im Laufe des Jahres aber stärker geworden und hat damit die Wettbewerbsposition deutscher (und europäischer) Unternehmen in den Dollar-Märkten geschwächt.

- Zudem belasten anhaltend steigende Lohnstückkosten die internationale Wettbewerbsfähigkeit gerade in der exportorientierten M+E-Industrie.
- Die Gewinne der Unternehmen sind weit entfernt von Fabelwerten, und sie sind auch nicht gestiegen. Den Betrieben bleiben im Durchschnitt von 100 Euro Umsatz gerade einmal 3,20 Euro an Gewinn übrig – exakt so viel wie im Vorjahr. Und für fast ein Viertel der M+E-Unternehmen bleibt die Ertragslage kritisch: Sie werden 2017 Verluste schreiben oder so gerade mit einer schwarzen Null davonkommen.

Für das Jahr 2017 gibt es bereits einen Tarifabschluss. Für die Tarifrunde 2018 brauchen wir den Blick nach vorne. Klar ist: Die M+E-Industrie kann weiter mit Wachstum rechnen, aber das Tempo wird schwächer werden als 2017.

Außerdem gibt es Risiken und Unsicherheiten

- Die inländische Konjunktur lebt weiter stark vom Konsum und noch zu wenig von zusätzlichen Investitionen. Investitionen sind aber das Kerngeschäft der M+E-Industrie.
- Verunsicherung prägt den Automobilmarkt, der für die Metall- und Elektro-Industrie insgesamt enorm wichtig ist.
- International drohen neben dem Brexit und einer möglichen restriktiven US-Handelspolitik auch neue Unsicherheiten durch den erstarken Euro sowie im Handel mit der Türkei.

„Wenn vor Ort die Investitionen zu niedrig sind, ist das ein eindeutiges Frühwarnsignal für die Beschäftigung.“

Roman Zitzelsberger, Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg

M+E-ARBEITNEHMER HABEN PROFITIERT



Die rund 3,9 Millionen Mitarbeiter in der M+E-Industrie haben von der stabilen Entwicklung der Unternehmen in den vergangenen Jahren profitiert. Sie haben sichere Arbeitsplätze und gehören zu den bestbezahlten Arbeitnehmern weltweit mit den kürzesten tariflichen Arbeitszeiten (35/38 Stunden).

- Die M+E-Unternehmen haben seit März 2010 rund 470.000 zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen. Allein von Januar bis August 2017 ist die Zahl der M+E-Beschäftigten um rund 58.000 gestiegen.
- Das durchschnittliche Jahreseinkommen eines Arbeitnehmers in Vollzeit liegt heute bei rund 56.000 Euro – und damit um rund 19.000 Euro über dem Schnitt des Jahres 2000 –, obwohl die Branche in diesem Zeitraum die größte Krise der Nachkriegsgeschichte überstehen musste.

- Allein die Entgelterhöhungen (und damit Kostenbelastungen für die Unternehmen) aus den Abschlüssen der letzten vier Tarifrunden seit 2012 summieren sich auf 19,5 Prozent – auch wenn mit den Tarifabschlüssen Kompromisse gefunden und noch weitergehende Belastungen verhindert werden konnten.
- Zusätzlich haben die Mitarbeiter in diesem Zeitraum von stabilen Preisen profitiert. Ihre Einkommen sind seit 2012 real, also nach Abzug der Preissteigerungen, um rund 12 Prozent gestiegen.

2

Faktisch gab es also in den vergangenen Jahren eine Umverteilung zugunsten der M+E-Arbeitnehmer – selbst dann, wenn man die gewerkschaftliche Definition des Verteilungsspielraumes anlegt:

Zulasten der Unternehmen

kalenderjährliche Veränderung in Prozent

	Inflation	Produktivität*	Entgelterhöhung
2012	2,0	0,6	3,4
2013	1,5	0,8	3,0
2014	0,9	0,8	3,3
2015	0,3	0,7	3,6
2016	0,5	1,3	2,1
2017	1,7**	0,8**	2,7

*gesamtwirtschaftlich, **Prognose

Quelle: Destatis, Herbstgutachten 2017 der Institute, Gesamtmetall

„Wenn es den Betrieben wirtschaftlich gut geht, sollen auch die Beschäftigten angemessen davon profitieren. Das hat in den vergangenen Jahrzehnten funktioniert und verdient Respekt. Doch wie lange geht diese doch eher einfache Rechnung der Gewerkschaft noch auf, ohne flächendeckend Arbeitsplätze zu kosten?“ Oliver Schade, Hamburger Abendblatt

KEHRSEITEN: ARBEITSKOSTEN VERSUS PRODUKTIVITÄT



Steigende Arbeitskosten gefährden die Wettbewerbsfähigkeit

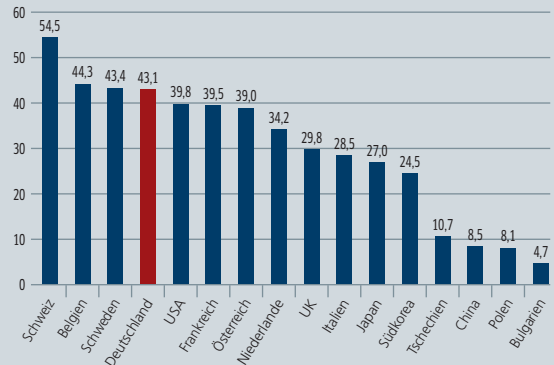
- Die hohen Arbeitskosten in Deutschland sind ein entscheidender Standortnachteil. Ihnen stehen zwar höhere Qualität und Produktivität als an vielen anderen Standorten gegenüber. Doch die Wettbewerber holen auf, während hierzulande die Kosten weiter steigen.
- Die M+E-Industrie in Deutschland geht mit hohen Arbeitskosten in den internationalen Wettbewerb: 43,10 Euro kostete 2016 im Schnitt die Arbeitsstunde. Die wichtigsten europäischen Wettbewerber können mit deutlich niedrigeren Arbeitskosten kalkulieren (z. B. Tschechien mit nur rund 25 Prozent der deutschen Arbeitskosten, Polen sogar mit nur knapp 20 Prozent).
- Der Anteil der Arbeitskosten beträgt bei einzelnen Unternehmen mehr als 50 Prozent, im Durchschnitt in der M+E-Industrie – wenn

man korrekterweise die Personalkostenanteile in Vorprodukten einrechnet – mehr als 30 Prozent. Für die Unternehmen kostet unter ansonsten gleichen Bedingungen damit ein Produkt, das in Deutschland für 1.000 Euro gefertigt wird, in Polen lediglich 760 Euro – bei in der Regel gleicher Qualität.

- Eine Tarifierhöhung um 1 Prozent kostet die M+E-Unternehmen insgesamt etwa 2,4 Milliarden Euro im Jahr. Die Kostenunterschiede fallen zunehmend ins Gewicht, weil viele Wettbewerber in den vergangenen Jahren große Fortschritte bei Produktivität, Qualität und Qualifikation ihrer Beschäftigten gemacht haben.

Deutschland teurer als wichtige Wettbewerber

Arbeitskosten je Stunde in der M+E-Industrie 2016 (in Euro)



Quellen: Eurostat; ILO; OECD; U.S. Department of Labor; WIOD; nationale Quellen; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Die Entgelte steigen stärker als die Produktivität

Die hohen Arbeitskosten in Deutschland müssen durch eine entsprechend hohe Produktivität ausgeglichen werden. Deshalb ist die Entwicklung der Produktivität aus Sicht der M+E-Arbeitgeber die einzige Richtschnur für Tarifverhandlungen: Nur das, was zusätzlich erwirtschaftet wird, kann auch verteilt werden.

Gerade hier zeigt die M+E-Industrie aber unerwartete Schwächen: Nach der Krise von 2009/2010 hat sich die Produktivität viel langsamer entwickelt als zuvor. Die hohen Tarifabschlüsse können nicht mehr durch ein entsprechendes Produktivitätswachstum ausgeglichen werden.

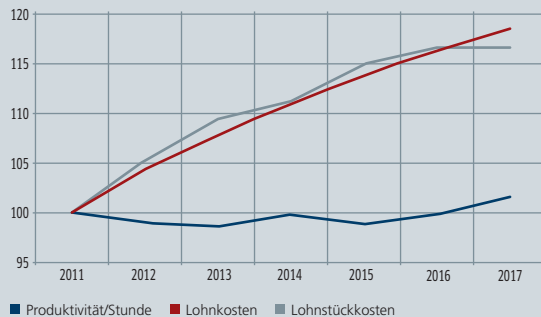
In Zahlen: Seit 2012 addieren sich die M+E-Tarifabschlüsse auf fast 20 Prozent, aber die Produktivität in der M+E-Industrie ist insgesamt nur um 1 Prozent gestiegen. Natürlich kann man eine Weile lang auch von der Substanz leben – nachhaltig ist das aber nicht.

Die schwächere Entwicklung der Produktivität ist ein Spiegel des hohen Beschäftigungszuwachses in den vergangenen Jahren. Sie ist aber auch die Folge der Investitionsverlagerung ins Ausland und der heimischen Investitionsschwäche, die von Unsicherheit, hohen Kosten und insgesamt ungünstigen Rahmenbedingungen verursacht wird.

Die Folge: Die Lohnstückkosten sind von 2012 bis 2016 um rund 16 Prozent gestiegen – mehr als 3 Prozent pro Jahr. Das ist deutlich mehr als die Wettbewerber der deutschen M+E-Industrie zu verkraften hatten. Diese Entwicklung belastet die internationale Wettbewerbsfähigkeit der M+E-Industrie ganz erheblich. Hiervon betroffen sind vor allem Firmen mit hohen Personalkostenanteilen.

Dass die M+E-Industrie heute vergleichsweise gut dasteht, ist kein Widerspruch dazu – denn die Produktion wandert zunehmend ins günstigere Ausland. So wird aber faktisch hier verteilt, was weitgehend im Ausland erwirtschaftet wurde.

Anstieg der Lohnstückkosten setzt sich fort
Entwicklung von Arbeitskosten und Produktivität



2017: Januar - Juli; Quelle: Destatis, Gesamtmetall

Die Schwäche der Produktivität trifft nicht nur die M+E-Industrie, sondern die Wirtschaft insgesamt. Deshalb wird auch für die gesamtwirtschaftliche Produktivität – nach gemeinsamem Verständnis der Tarifpartner das Maß für die M+E-Entgelterhöhung – nur ein geringes Wachstum erwartet: 2018 und 2019 jeweils 0,9 Prozent (Herbstgutachten 2017 der Forschungsinstitute).

HERAUSFORDERUNGEN DER ZUKUNFT



Die M+E-Unternehmen stehen vor gewaltigen Zukunftsinvestitionen – und müssen das Geld zusammenhalten

Tiefgreifende Strukturveränderungen wie die Digitalisierung („Industrie 4.0“) werden sich auf die Unternehmen und ihre Mitarbeiter auswirken und neue Produkte und Dienstleistungen, neue Geschäftsmodelle und neue Formen der Arbeitsorganisation ermöglichen oder sogar erzwingen. Hinzu kommt das Thema Mobilität, das keineswegs nur die Automobilhersteller betrifft, sondern die gesamte Lieferkette – und letztlich auch die Maschinenbauer, die Elektroindustrie, die mit ihnen verbundenen Industriezweige und Dienstleistungen.

Beide Entwicklungen, die Digitalisierung und die neuen Mobilitätskonzepte, erfordern von den M+E-Unternehmen erhebliche Investitionen – in neue Produktionsanlagen, in Forschung und Entwicklung und natürlich in das Know-how der Mitarbeiter. In Sachen Mobilität

ist der Investitionsbedarf sogar noch größer, weil bei der Antriebstechnologie nach wie vor mehrere Konzepte parallel entwickelt werden und daher entsprechend parallele Wertschöpfungsketten zumindest so lange aufrechterhalten werden müssen, bis sich ein Konzept bei den Kunden durchgesetzt hat.

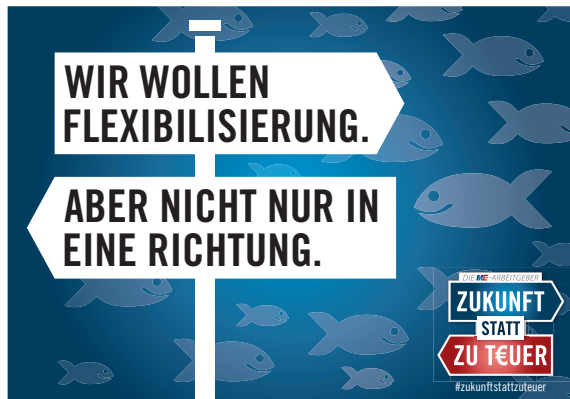
Der notwendige finanzielle Spielraum für diese Investitionen muss erst einmal erwirtschaftet werden. Es muss das gemeinsame Anliegen von Unternehmen, Mitarbeitern und Politik sein, dafür zu sorgen, dass diese Investitionen dann auch am Standort Deutschland stattfinden.

- Für die Investitionen in die Zukunft werden alle Reserven benötigt. Um die Dimensionen zu verdeutlichen: Der M+E-Strukturbericht 2017 zeigt, dass 40 Prozent der Unternehmen in den nächsten fünf Jahren mehr als 5 Prozent ihres Umsatzes in die digitale Transformation investieren werden – derzeit tun das erst 11 Prozent. Das alleine würde, vorsichtig geschätzt, eine Investitionssumme von 22 Milliarden Euro bedeuten. Jeder Prozentpunkt Entgelterhöhung kostet rund 2,4 Milliarden Euro – und zwar künftige Jahr für Jahr.
- Der Investitionsbedarf bei den Antriebstechniken ist schwer schätzbar. Aber der Bau einer Akkufabrik in Sachsen erfordert bereits Investitionen in Höhe von einer halben Milliarde Euro, und Volkswagen alleine beziffert die Investitionen für neue Modelle mit Elektromotor in den kommenden Jahren auf 20 Milliarden Euro. Und das ist nur ein Automobilhersteller – und bezieht sich nur auf die Variante Elektromotor.

„Die fetten Jahre sind vorbei ... Jahrelang kannten wir nur Umsatz- und Gewinnrekorde. Das hat blind für anstehende Aufgaben gemacht.“

IG Metall Braunschweig

ARBEITSZEIT UND FACHKRÄFTEMANGEL



Fachkräftemangel nicht verschärfen

Der wachsende Fachkräftemangel ist inzwischen das größte Problem vieler M+E-Unternehmen. Die von der IG Metall geforderten weiteren Arbeitszeitverkürzungen würden diese Fachkräftelücke noch vergrößern und den Standort massiv gefährden.

- Im Juli 2017 meldeten 20 Prozent der M+E-Betriebe, dass sie aufgrund von Arbeitskräftemangel Einschränkungen bei der Produktion hinnehmen müssen. Diese Quote liegt deutlich über dem Wert des Vorkrisen-Booms im Jahr 2007.
- Seit Februar 2017 übertrifft die Zahl der bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldeten offenen Stellen in den M+E-Facharbeiterberufen die Zahl der Arbeitslosen. Da nur etwa jede zweite offene Stelle der BA überhaupt gemeldet wird, gibt es am Arbeitsmarkt

ein deutliches Ungleichgewicht zulasten der Betriebe, die Fachkräfte einstellen wollen.

- In den technischen M+E-Berufen, den Kernberufen der M+E-Industrie, wurden 2016 rund 72.000 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Der Zugang in die M+E-Berufe wächst – gegen den Trend sinkender Ausbildungszahlen insgesamt. Dennoch bleiben in den M+E-Unternehmen etwa 10 Prozent der Ausbildungsplätze mangels geeigneter Bewerber unbesetzt.
- Im Juli 2017 gab es in Deutschland eine MINT-Lücke von rund 260.000 Fachkräften: 90.000 Akademiker, fast 50.000 Meister und Techniker, 120.000 Fachkräfte mit Berufsausbildung. Die M+E-Industrie ist davon besonders betroffen, denn hier ist etwa ein Viertel aller Erwerbstätigen in den MINT-Berufen beschäftigt.

Neue Balance gesucht

Die IG Metall fordert einen tariflichen Anspruch auf eine 28-Stunden-Woche mit Rückkehrrecht in Vollzeit für alle und einen Lohnausgleich für bestimmte Beschäftigtengruppen.

Richtig ist: Neue Arbeitsformen stellen für einige Beschäftigtengruppen neue Anforderungen an moderne, wettbewerbsfähige Arbeitszeitregelungen. Hier ist eine neue Balance zwischen dem betrieblichen Flexibilisierungsbedarf und dem Wunsch der Arbeitnehmer nach mehr Zeitsouveränität zu finden.

Aber richtig ist auch: Der Kunde entscheidet, wann was produziert werden muss – und daher, wann Arbeit geleistet werden muss. Wie immer auch neue Modelle aussehen können: Die anfallende Arbeit muss geleistet werden können – und sie darf dabei nicht noch teurer werden.

Schon heute kann jeder Arbeitnehmer seine Arbeitszeit verkürzen – und, so zeigt es die betriebliche Praxis, später in aller Regel problemlos wieder in die normale Arbeitszeit zurückkehren. Hier gibt es also keinen Regelungsbedarf. Was allerdings bislang nicht ohne Weiteres geht, ist die Regelarbeitszeit nach oben aufzustocken. Das aber ist den Metallern ein viel wichtigeres Anliegen – zeigt die Befragung der IG Metall: Danach wollen 20 Prozent gerne weniger als 35 Stunden arbeiten, 32 Prozent aber länger als 35 Stunden.

Eine solidarische Finanzierung von Auszeiten lehnen die Beschäftigten kategorisch ab: 84 Prozent aller Arbeitnehmer bei M+E sind dazu nicht bereit. Sie sind der Ansicht, dass Auszeiten vom betreffenden Arbeitnehmer selbst zu finanzieren sind. Die Aussage, dass ein Lohnausgleich notwendig sei, um sich eine solche Verkürzung leisten zu können, dürfte bei Arbeitnehmern anderer Branchen angesichts des Einkommensniveaus bei M+E auf wenig Verständnis stoßen. Lohnausgleich würde nicht nur bedeuten, dass Mitarbeiter dafür bezahlt werden, nicht arbeiten zu gehen. Sie bekämen auch einen höheren Stundenlohn als die Kolleginnen und Kollegen, die in der Zwischenzeit ihre Arbeit mit erledigen müssen.

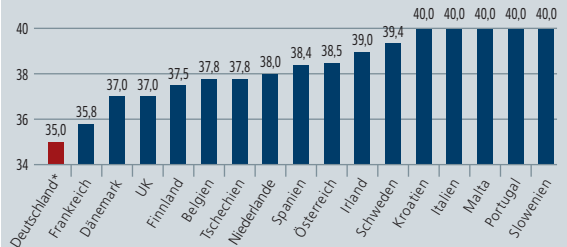
Schichtarbeit

- Ein Höchstlohnland mit den kürzesten Arbeitszeiten der Welt für den einzelnen Arbeitnehmer ist ohne Schichtarbeit unmöglich. Dabei fließen heute bereits selbstverständlich die Erkenntnisse der laufenden arbeitswissenschaftlichen Forschung in die Schichtplanung ein.
- Über 80 Prozent der Schichtarbeiter haben in der IG-Metall-Befragung erklärt, mit der Arbeitszeit zufrieden zu sein.
- Für den Ausgleich etwaiger Mehrbelastungen der Arbeit im Schichtbetrieb gibt es heute schon Schichtzuschläge.

Die Unternehmen in Deutschland müssen mit den weltweit kürzesten Arbeitszeiten auskommen. Eine weitere Arbeitszeitverkürzung würde diese ohnehin schon kritische Position im internationalen Vergleich noch weiter verschlechtern:

Weltweit kürzeste Arbeitszeiten

Tarifliche Wochenarbeitszeit international in der M+E-Industrie 2016



*D-West

Quelle: Eurofound

Und: Es fällt schwer zu glauben, dass der durchschnittliche M+E-Arbeitnehmer heute weniger Zeit für Familie und Hobby haben soll als früher. 1964, als der geburtenstärkste Jahrgang in Deutschland zur Welt kam, lag die Wochenarbeitszeit in der M+E-Industrie bei 41,25 Stunden – und der Jahresurlaub bei 15 bis 21 Tagen.

„Ferner vermag die IG Metall bisher nicht die Frage zu beantworten, wie das dadurch entfallende Arbeitszeitvolumen von den Betrieben ausgeglichen werden soll – noch dazu in Zeiten eines immer größer werdenden Fachkräftemangels.“ Matthias Schiermeyer, Stuttgarter Zeitung

DIE MITGLIEDSVERBÄNDE VON GESAMTMETALL

TARIFTRÄGERVERBÄNDE

SÜDWESTMETALL: Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.

Löffelstraße 22–24 · 70597 Stuttgart

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

Max-Joseph-Straße 5 · 80333 München

METALL NRW: Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V.

Uerdinger Straße 58–62 · 40474 Düsseldorf

NORDMETALL: Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V.

Kapstadtring 10 · 22297 Hamburg

HESSENMETALL: Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e.V.

Emil-von-Behring-Straße 4 · 60439 Frankfurt

NiedersachsenMetall – Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e.V.

Schiffgraben 36 · 30175 Hannover

VME: Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e.V.

Am Schillertheater 2 · 10625 Berlin

PfalzMetall: Verband der Pfälzischen Metall- und Elektroindustrie e.V.

Friedrich-Ebert-Straße 11–13 · 67433 Neustadt

ME Saar: Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes e.V.

Harthweg 15 · 66119 Saarbrücken

vem. *die arbeitgeber* e.V.

Ferdinand-Sauerbruch-Straße 9 · 56073 Koblenz

VMET: Verband der Metall- und Elektro-Industrie in Thüringen e.V.

Lossiusstraße 1 · 99094 Erfurt

VSME: Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie e.V.

Bautzner Straße 17 · 01099 Dresden

VME: Verband der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt e.V.

Humboldtstraße 14 · 39112 Magdeburg

GESAMTM**ETALL**

Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie

www.gesamtmittel.de