

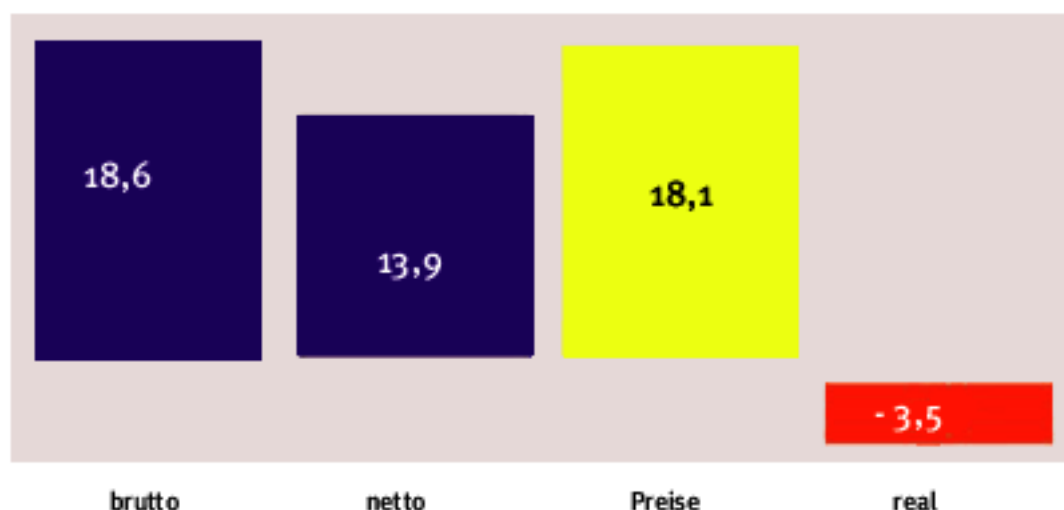
Konjunktur leidet unter der schwachen Inlandsnachfrage.

Die Konjunktur in Deutschland leidet darunter, dass es immer noch zu wenig Nachfrage aus dem Inland gibt. Die staatliche Nachfrage ist schon seit Jahren wegen der Sparpolitik der öffentlichen Hand rückläufig. Die unternehmerische Investitionsnachfrage ist noch schlapp, und die private Nachfrage (das ist der größte Brocken mit einem Anteil von 60 Prozent an der Inlandsnachfrage) war auch im Jahr 2005 im Minus. Das liegt vor allem an der schlechten Einkommenslage der Arbeitnehmer. Denn die Kaufkraft ist in Deutschland seit 2000 um

2,8 Prozent gesunken. (Netto sind die Einkommen zwar um 5,5 Prozent gestiegen. Dieser Zuwachs wurde aber von der Preissteigerung mehr als aufgeessen.) Die Beschäftigten in der Metallwirtschaft stehen zwar etwas besser da, aber auch bei ihnen reichen gerade einmal 2,9 Prozent mehr im Geldbeutel innerhalb von sechs Jahren nicht aus, um die Wirtschaft spürbar anzukurbeln. Viele Beschäftigte in der Metallverarbeitung haben Angst um ihre berufliche Zukunft und halten sich deshalb beim Konsum zurück.

Kaufkraft aller Arbeitnehmereinkommen in der Gesamtwirtschaft

Veränderung des Jahres 2004 gegenüber 1993 in Prozent



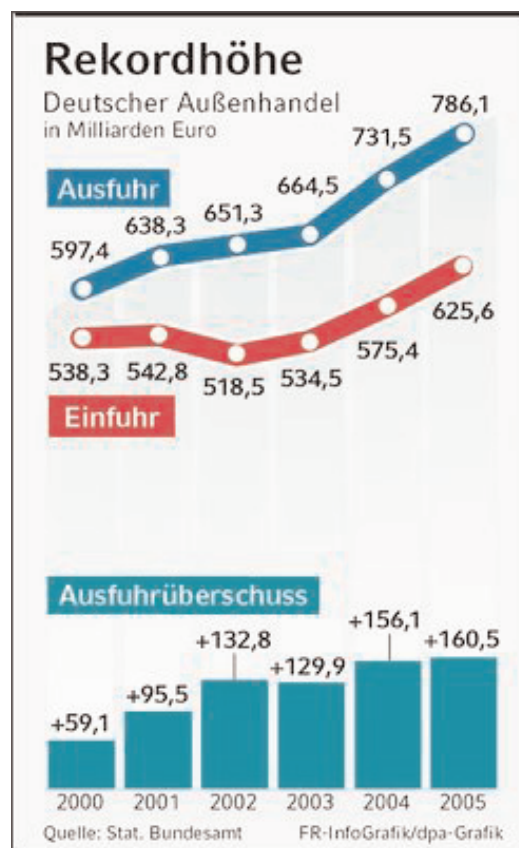
Kaufkraft = Lohn- und Gehaltssumme aller Arbeitnehmer

Quelle: Statistisches Bundesamt

Deutschland steht im internationalen Vergleich blendend da.

Immer dann, wenn gerade keine Tarifrunde ansteht, wissen die Arbeitgeber den Standort Deutschland zu schätzen. Gesamtmetall-Präsident Martin Kannegiesser in der „Financial Times Deutschland“ (November 2004): „Deutschland ist der weltweit größte Exporteur von M+E-Produkten“.

Krise ist also immer nur dann, wenn es um die Bezahlung der Beschäftigten geht. Dabei sind eigentlich keine Zweifel möglich: Die deutsche Metall- und Elektroindustrie ist wettbewerbsfähig. Die Lohnstückkosten (Lohn je produzierter Einheit) sind in den vergangenen Jahren deutlich gesunken. Seit Beginn der Europäischen Währungsunion sind sie in keinem Land (mit Ausnahme Österreichs) so geringfügig gestiegen wie in Deutschland. Die Folge: Die deutschen Unternehmen haben 2005 ihren Titel als „Exportweltmeister“ verteidigt. Und die Chancen, diesen Titel auch 2006 zu verteidigen, stehen ausgezeichnet.



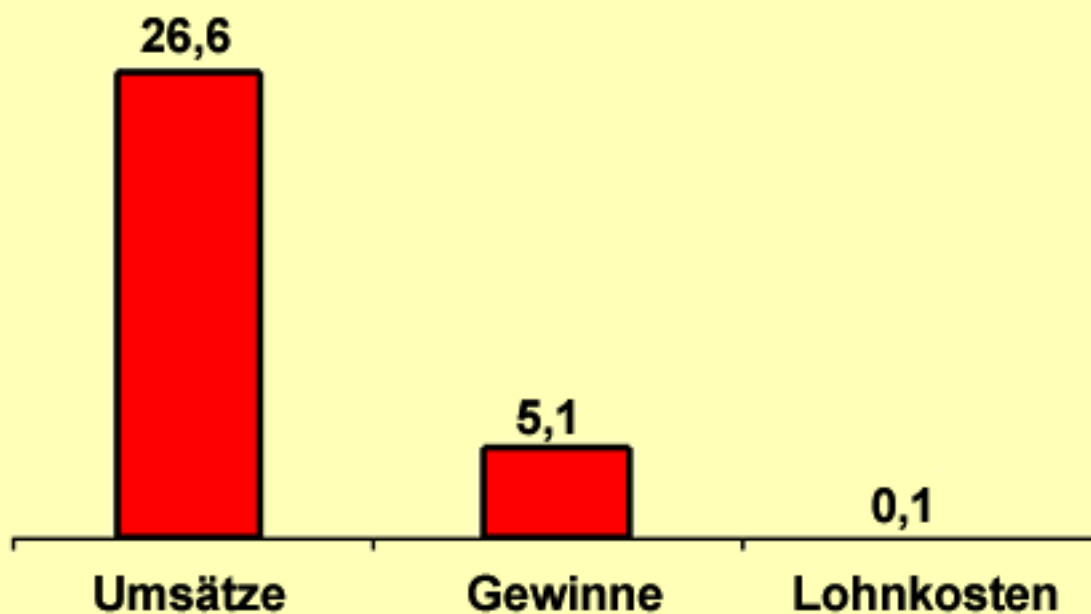
Gewinne der Metall-Unternehmen explodieren.

Die Gewinne der Metall-Unternehmen explodieren förmlich: Allein von 2003 bis 2006 werden sich die Gewinne der 40 größten börsennotierten Metallunternehmen mehr als verdoppeln. Im Geschäftsjahr 2003 haben die Unternehmen einen Gesamtumsatz von gut

500 Milliarden Euro erzielt, im Jahr 2006 sollen es 568,5 Milliarden Euro werden – also gut 13 Prozent mehr. Größter Motor für die Zuwächse ist der Export. Die Inlandsumsätze dagegen lassen auf Grund der binnenwirtschaftlichen Schwäche zu wünschen übrig.

Umverteilung in den 40 börsenorientierten Metallunternehmen

Veränderung 2003 / 2004 in Milliarden Euro



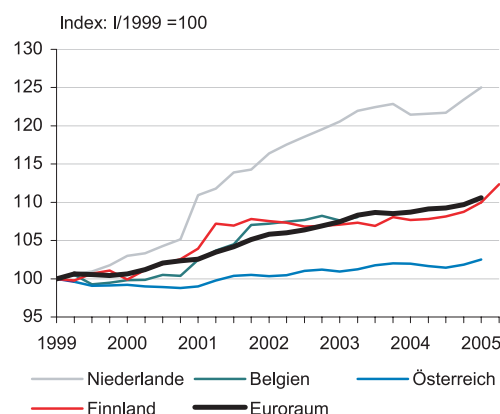
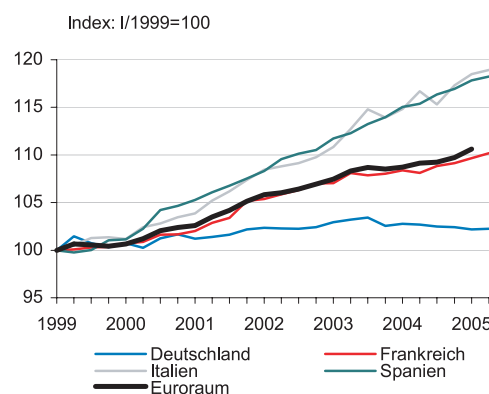
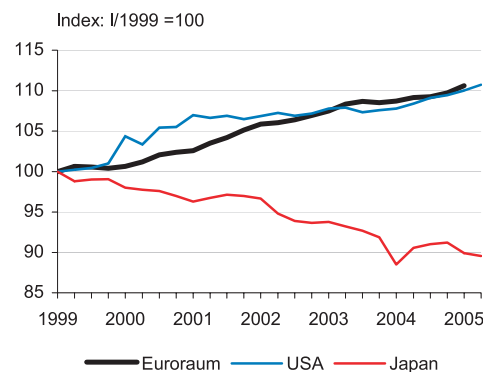
Wir führen mehr aus als wir einführen.

Beweis für Wettbewerbsfähigkeit: Die Ausfuhren der deutschen Metallverarbeitung steigen schneller als die Einfuhren – damit steigt auch der Exportüberschuss.

Ursache ist allerdings nicht – wie insbesondere von Professor Hans-Werner Sinn behauptet – eine Entwicklung der deutschen Wirtschaft zu einer „Basarökonomie“, also einem Umschlagplatz ohne eigene industrielle Basis.

Die ausgezeichnete Wettbewerbsfähigkeit kam dadurch zustande, dass sich die Lohnstückkosten bei uns günstiger entwickelt haben als im Ausland.

Wenn nun die Löhne entsprechend der höheren Produktivität steigen, bliebe die extrem günstige Weltmarkt-Position trotzdem erhalten. Die ohnehin gute Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen bliebe auf dem bisherigen Niveau.



Quellen: Eurostat, OECD, Berechnungen des IMK

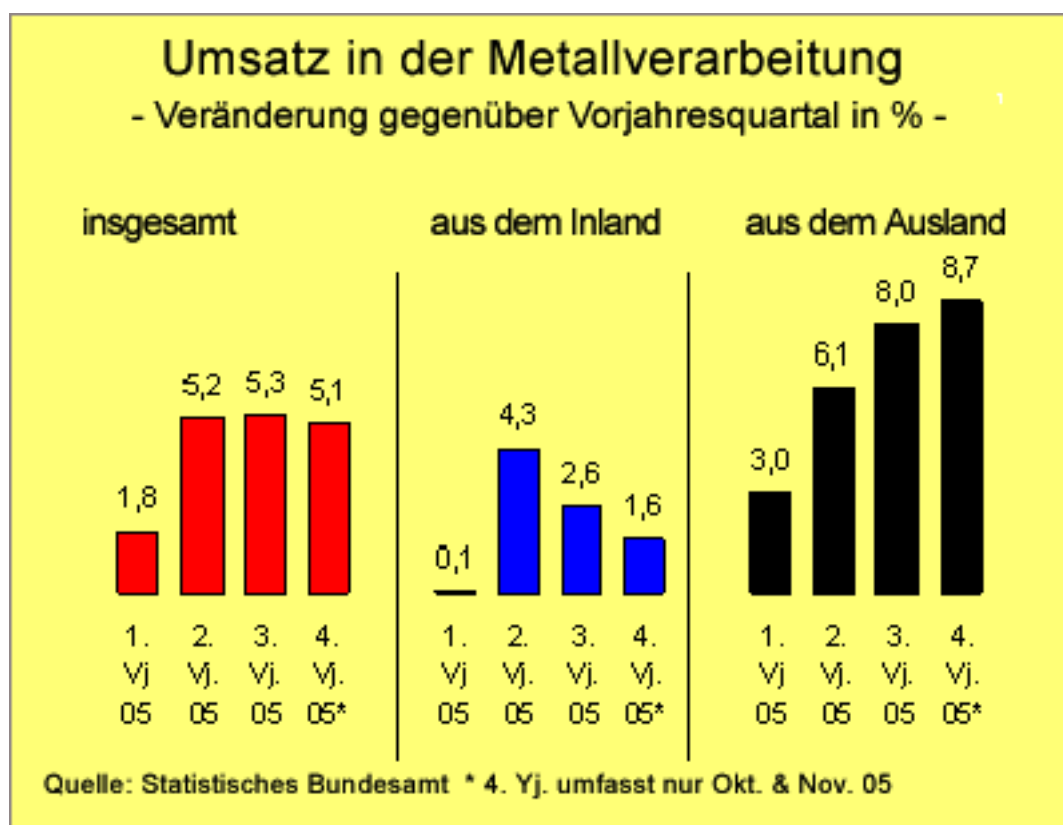


Die Lohnstückkosten sind stark gesunken.

In den letzten drei Monaten des Jahres 2005 hat die Metallverarbeitung noch einmal mächtig zugelegt. Die Produktion stieg im November gegenüber dem gleichen Vorjahresmonat um 8,2 Prozent an. Die Produktivität je Beschäftigtenstunde wuchs sogar um 8,7 Prozent. Dieser Leistungssteigerung der Belegschaften stand keine entsprechende Steigerung der Entgelte gegenüber (die Tarifrunde kommt ja jetzt erst); deshalb

sanken die Lohnstückkosten – also die Lohnkosten für eine Produkteinheit – um 7,7 Prozent.

Diese Zahl reiht sich nahtlos in die längerfristige Entwicklung ein. Seit drei Jahren steigt die Stundenproduktivität in der Metallverarbeitung wieder kräftig an, während im Gegenzug die Lohnstückkosten ebenso kräftig fallen. Seit 1995 sind sie um 20 Prozentpunkte gesunken.



5 Prozent mehr Lohn machen Produkte nicht um 5 Prozent teurer.

Die Bedeutung von Löhnen und Gehältern für die Unternehmenskosten werden von vielen überschätzt – und von den Arbeitgebern gerne übertrieben.

Wenn die Löhne um 5 Prozent steigen, werden die Produkte nicht um 5 Prozent teurer, sondern nur um 0,9 Prozent. Denn der Anteil der Löhne und Gehälter am Umsatz ist in den letzten Jahren immer weiter gefallen. Mittlerweile liegt er nur noch bei 17,6 Prozent.

Viel wichtiger für die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens sind aber die Lohnstückkosten (Lohn je produzierter Einheit). Die sind in den vergangenen Jahren deutlich gesunken. Grund: Die Stundenlöhne stiegen geringer als die Produktivität.

Diesen Zusammenhang vergessen die Arbeitgeber gern.



Vorstandsbezüge sind kräftig geklettert.

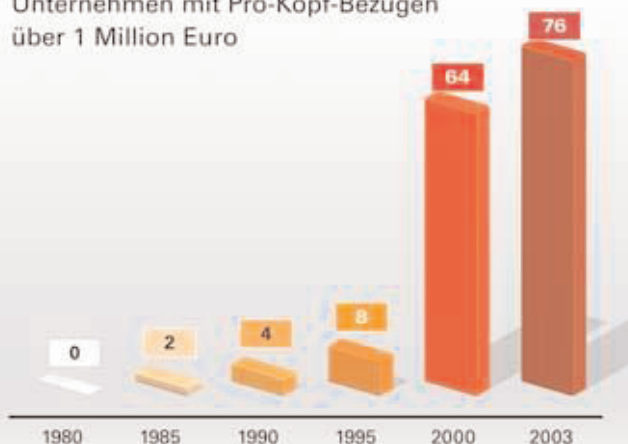
Die Bezüge deutscher Topmanager sind in den vergangenen Jahren explosionsartig gestiegen – losgelöst von Umsätzen, Gewinnen, Beschäftigungszuwachs und den Tarifeinkommen.

Das zeigt eine Analyse der Kienbaum-Unternehmensberatung. Besonders in den großen Aktiengesellschaften gab es dramatische Steigerungen: plus 108 Prozent für die DAX-Vorstände von 1998 bis 2004. Heinz Evers, Chef der Kienbaum Vergütungsberatung: „Den Verteilungskampf um die Firmengewinne haben die Topmanager in den letzten Jahren eindeutig für sich entschieden“.

Vormarsch der Euro-Millionäre

Entwicklung der Vorstandsbezüge

Unternehmen mit Pro-Kopf-Bezügen über 1 Million Euro



DAX-Vorstände heben ab

Gesamtbezüge und Bezugsgrößen, Steigerung 1998 bis 2004

Vorstandsbezüge DAX	+ 108 %
Jahresüberschüsse DAX	+ 27 %
Umsatzerlöse DAX	+ 21 %
Geschäftsführerbezüge Industrie/Handel	+ 16 %
Führungskräftebezüge Industrie/Handel	+ 17 %
Angestellten-Verdienste insgesamt	+ 16 %
Preisindex Lebenshaltung	+ 10 %

Völlig losgelöst

Vorstandsvergütung eines Dienstleistungskonzerns, Steigerung 1995 bis 2004

Vorstandsbezüge	+ 297 %
Jahresüberschuss	+ 81 %
Umsatz	+ 70 %

Quelle: Kienbaum, Oktober 2005 | © Hans-Böckler-Stiftung 2005



Argumente zur Tarifrunde

Billiger sein als andere – in diesem Wettbewerb kann die deutsche Wirtschaft nicht mithalten.

Billiger sein als andere – in diesem Wettbewerb kann die deutsche Wirtschaft nicht mithalten. Gute Produkte und gut ausgebildete Mitarbeiter machen unseren Standort aus. Nicht der Wettlauf um niedrigere Löhne, sondern Qualifizierung und

Innovation sichern die Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen. Qualifizierung verbessert auch die Arbeitsmarktchancen der Arbeitnehmer. Sie ist für alle Beschäftigten- und Altersgruppen von großer Bedeutung.

Gute Erfahrungen mit Weiterbildungstarifverträgen.

Die IG Metall hat gute Erfahrungen mit ihren Weiterbildungstarifverträgen (Textil- und Bekleidungsindustrie, ME-Industrie Baden-Württemberg) gemacht. Das wird zusätzlich durch eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Forschung und Bildung belegt: Dort, wo es Qualifizierungs-Tarifverträge gibt, kümmern sich auch die Betriebsräte stärker um dieses Thema, bisher vernachlässigte Gruppen (Frauen, Migranten, Angelernte) kamen zum Zug und das Thema wird insgesamt wichtiger genommen.

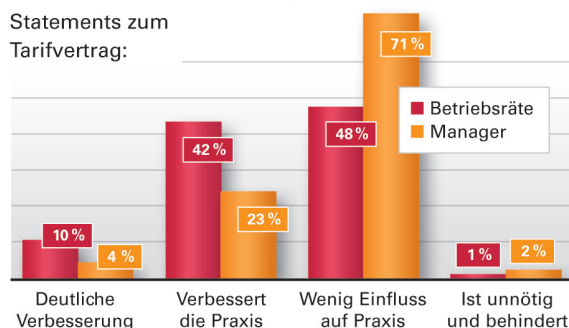
Die Arbeitgeber bestreiten gar nicht, dass mehr berufliche Weiterbildung notwendig ist – sie wollen nur nicht dafür bezahlen. Der Qualifizierungs-Tarifvertrag, den die IG Metall in Baden-Württemberg geschlossen hat, sei „im Großen und Ganzen ein Erfolg“, räumt selbst Gesamtmetall-Präsident Martin Kannegiesser ein. Es gehe allerdings „darum, wer welche Kosten übernimmt und ob die Beschäftigten bereit sind, Zeit einzubringen“. Position der IG Metall: Qualifikation, die dem Unternehmen nützt, muss auch vom Unternehmen bezahlt werden. Das heißt: Qualifikationszeit ist Arbeitszeit, eventuelle Kurs-Gebühren soll die Firma tragen.

Stärkeres Engagement durch Tarifverträge zur Qualifizierung

Manager und Betriebsräte der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg zum Qualifizierungs-Tarifvertrag ihrer Branche von 2001

Jeder zweite Betrieb hat profitiert

Statements zum Tarifvertrag:



Weiterbildung wird wichtiger genommen

Einschätzung der Betriebsräte:

Thema Weiterbildung wird wichtiger genommen	63 %
Stärkeres Engagement des Betriebsrates	57 %
Beschäftigte werden stärker einbezogen	55 %
Erstmals Qualifizierungsgespräche	49 %
Ausweitung auf bisher nicht einbezogene Gruppen	46 %
Mehr betriebliche Weiterbildung	46 %
Weiterbildungsinteresse v. Arbeitern mehr berücksichtigt	40 %
Innerbetriebliche Transparenz verbessert	38 %

Quelle: F.A.T.K. 2005, Daten erhoben 2003 und 2005 | © Hans-Böckler-Stiftung 2006

Argumente zur Tarifrunde

Unternehmen machen ihre Hausaufgaben nicht.

Innovation finden die Arbeitgeber auch wichtig – wollen aber keinen Tarifvertrag. Die IG Metall hat aber bei vielen „Pforzheim“-Anträgen festgestellt, dass dieses Thema in den Betrieben sträflich vernachlässigt wird. In vielen Fällen haben Defizite bei Investitionen und Innovationen dazu geführt, dass „Pforzheim“ überhaupt angewandt werden muss. Der Blick in die Bücher, den die IG Metall bei allen Abweichungen vom Tarifvertrag zur

Vorraussetzung gemacht hat, bringt in vielen Fällen haarsträubende Verhältnisse zutage: In der Mehrheit der Fälle existieren weder eine mittelfristige Unternehmensplanung, geschweige denn ein mittelfristiges Investitionskonzept für Forschung und die Entwicklung neuer Produkte. Häufig gibt es noch nicht einmal ein Marketing-Konzept! Das einfache ABC der Betriebswirtschaft wird nicht abgearbeitet.



SICHERHEIT SCHAFFT INNOVATION.

NUR FAIR: 5% MEHR!

[Sicherheit schafft WACHSTUM!]

Tarif 2006

www.metall-tarifrunde-2006.de



Argumente zur Tarifrunde

Lohnrahmentarifvertrag (LR) II: Es geht um mehr als eine Pinkelpause.

Die ERA-Tarifvereinbarung zum Lohnrahmentarifvertrag (LR) II regelt nicht nur die „Steinkühlerpause“, sondern auch wichtige Mitbestimmungsrechte bei der Gestaltung von Fließband- und Akkordarbeit. Erholpausen, Mindesttaktzeiten von 1,5 Minuten und Mitbestimmung bei der Personalbesetzung bei Gruppenarbeit. Der LR II wurde 1973 abgeschlossen – als Ergebnis eines Streiks, an dem sich Zehntausende Beschäftigte beteiligt hatten. Das war ein Arbeitskampf, in dem es nicht um höhere Löhne ging, sondern um menschlichere Arbeitsbedingungen.

Es ist kein Zufall, dass Südwestmetall diesen Vertrag jetzt in Frage stellt: Denn immer mehr Unternehmen kehren zu monotoner Fließbandarbeit vor allem in der Montage zurück. Es geht also um mehr als eine Pinkelpause. Dieser Konflikt geht die ganze IG Metall an. Deshalb wird es in den anderen Tarifgebieten keinen Abschluss geben, ohne dass die Frage des Lohnrahmentarifs II in Baden-Württemberg gelöst ist.



Vermögenswirksame Leistungen sind wie „bares Geld“.

Vermögenswirksame Leistungen sind wie „bares Geld“. Es geht dabei um immerhin 26,59 € pro Monat (319 € im Jahr). Der Tarifvertrag über Vermögenswirksame Leistungen ist zum 31. Januar 2005 ausgelaufen. Alle, die danach eingestellt wurden, haben keinen Anspruch mehr. Alle anderen – also der Großteil der

Beschäftigten – haben wegen der Nachwirkung des Tarifvertrags weiter Anspruch auf diese Leistungen.

Für die Arbeitgeber wäre ein erneuter Abschluss des Tarifvertrags deshalb **weitgehend kostenneutral**. Es wäre zudem einfach ungerecht, die Neuen und die Jüngeren von dieser Leistung auszuschließen

Deutsche Lohnentwicklung bremst Europa.

In keinem anderen Land des Euro-Raums sind die Löhne seit Beginn der Währungsunion so gering gestiegen wie in Deutschland. Das bedeutet: Die preisliche Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft ist um so mehr gestiegen. Gut für die deutsche Wirtschaft – aber für die anderen Länder ein Problem: Frankreich und Italien zum Beispiel werden in diesem Jahr mehr importieren als exportieren.

Seit der Euro-Einführung können die anderen Länder ihre Währung gegenüber der D-Mark nicht mehr abwerten. Deshalb besteht die Gefahr, dass Deutschland die anderen EU-Länder in eine Preissenkungs-Spirale zieht: Die Einkommen gehen überall nach unten, die Nachfrage sinkt in ganz Europa – am Ende stehen Stagnation und Deflation.

Damit dies nicht geschieht, müssen die Löhne steigen.

Reallohnentwicklung 1995–2004: Deutschland Schlusslicht

Litauen	89,7 %
Estland	62,7 %
Lettland	53,3 %
Tschechien	45,6 %
Polen	40,3 %
Slowakei	29,3 %
Ungarn	25,4 %
Schweden	25,4 %
Großbritannien	25,2 %
Zypern	24,4 %
Slowenien	22,0 %
Irland	19,4 %
Portugal	17,8 %
Malta	16,6 %
Dänemark	15,6 %
Niederlande	11,9 %
Luxemburg	10,1 %
EU 25	9,9 %
Finnland	9,3 %
Frankreich	8,4 %
EU 15	7,4 %
Belgien	6,4 %
Spanien	5,4 %
Österreich	2,8 %
Italien	2,0 %
Deutschland	-0,9 %

Quelle: Eurostat 2005 | © Hans-Böckler-Stiftung 2005

Kaufkraft ist nicht nur, was man selber ausgibt.

Die Arbeitgeber rechnen vor, dass sie ein Euro Lohnerhöhung 1,21 Euro kostet. Davon blieben für die Binnennachfrage so nur 25 bis 30 Cent übrig – der Rest würde woanders landen.

Was daran nicht stimmt:

- 50 Prozent für Steuern und Sozialabgaben sind sehr großzügig gerechnet. Tatsächlich liegt der durchschnittliche Anteil dafür bei rund 34 Prozent.
- Kaufkraftrelevant ist nicht nur das, was man selbst ausgibt. Auch Steuern und Sozialabgaben führen zu gesamtwirtschaftlicher Nachfrage. Die Steuern sind Basis für die Staatsausgaben – für Kindergärten, Schulen, Sozialleistungen und Investitionen etc.
- Auch die Abgaben für die Sozialversicherung fließen im Umlageverfahren zu

Rentnern, Kranken und Arbeitslosen – und werden von diesen wieder ausgegeben.

- Ein Teil des Einkommens geht zwar ins Ausland, weil wir Waren importieren. Aber auch die Ausländer kaufen (von diesem Geld) wiederum bei uns. Unterm Strich exportiert Deutschland mehr als es importiert.
- Fürs Sparschwein bleibt bei den meisten Arbeitnehmern nur wenig Geld übrig. Haushalte mit einem verfügbaren Einkommen von 1500 bis 2000 Euro sparen 2,8 Prozent, Haushalte mit einem Einkommen von 2000 bis 2600 Euro 5,2 Prozent des Einkommens.
- Von jedem Euro Lohnerhöhung werden also 97 Cent bzw. 95 Cent wieder ausgegeben.





Argumente zur Tarifrunde

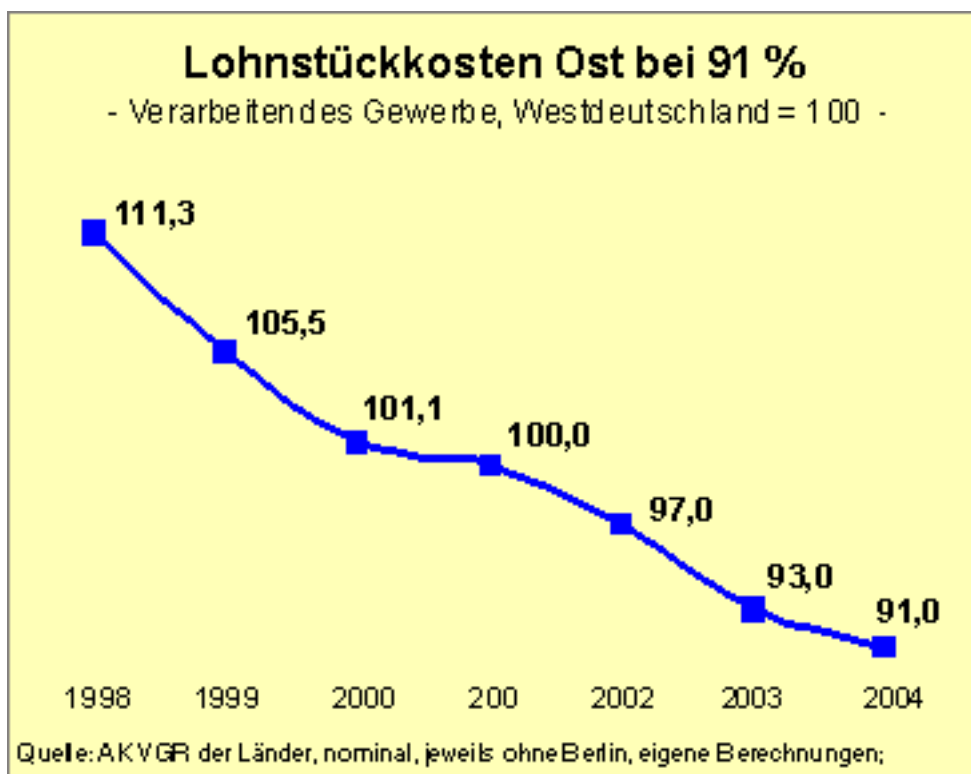
Lohnerhöhungen vernichten keine Arbeitsplätze.

Bis zu 400 000 Arbeitsplätze der deutschen Metallbranche seien akut von der Verlagerung ins Ausland bedroht – sagt Gesamtmetall und warnt vor zu starken Lohnerhöhungen. Die Zahl ist eine reine Schätzung. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) hat festgestellt: „Es existiert keine Statistik, die Abwanderungen von Firmen und Arbeitsplätzen ins Ausland verlässlich misst. Die Aussage, dass deutsche Arbeitsplätze verstärkt ins Ausland verlagert werden, beruht daher auf Spekulationen und einzelnen Fallbeispielen.“

„In den vergangenen Jahren haben deutsche Firmen jährlich etwa 50.000 Arbeitsplätze im Ausland geschaffen“, sagt Axel Nitschke, Chefvolkswirt des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK). Dabei bedeute dies allerdings nicht zwingend, dass entsprechende Stellen in Deutschland gestrichen worden seien, räumte Nitschke ein. Zudem bezieht sich diese Zahl auf alle Branchen – folglich wird die Zahl für die Metallindustrie noch darunter liegen.

Höhere Löhne würden die ostdeutsche Industrie nicht überfordern.

Höhere Löhne würden auch die ostdeutsche Industrie nicht überfordern. Die Produktivität liegt zwar nach wie vor unter West-Niveau – das tatsächliche Lohnniveau allerdings auch. Beim Vergleich kommt es auf die Lohnstückkosten an, also die Lohnkosten je produzierter Einheit. Und die Lohnstückkosten liegen inzwischen nur noch bei 91 Prozent des Westniveaus. Das hängt damit zusammen, dass die Produktivität schneller steigt als die Einkommen. Im Jahr 2005 dürften die Lohnstückkosten sogar unter 90 Prozent des West-Niveaus gefallen sein (Zahlen liegen noch nicht vor). Von einem „Lohnproblem“ in der ostdeutschen Industrie kann also schon lange nicht mehr die Rede sein.



Auch die kleinen und mittleren Unternehmen sind wettbewerbsfähig.

Auch für kleine und mittlere Unternehmen ist die Tarifforderung der IG Metall nicht überzogen – im Gegenteil. Überall steht, dass die Stimmung dort sogar besonders gut ist:

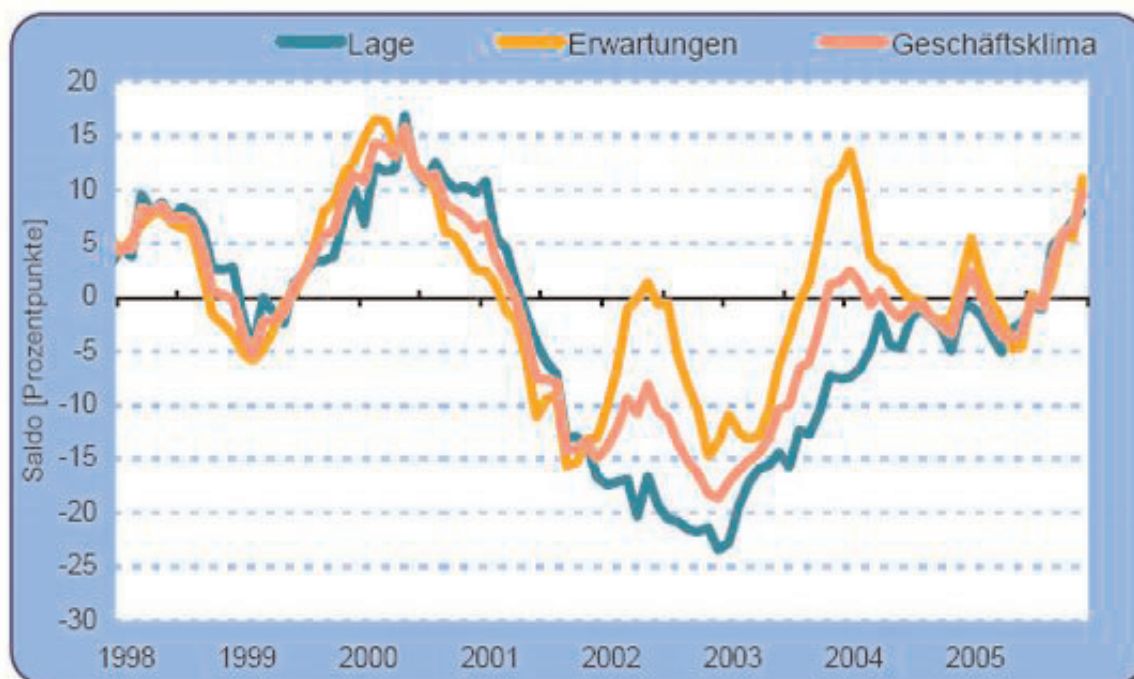
Der Wirtschaftsinformationsdienst „Creditreform“ hat herausgefunden: Ein Drittel der kleinen und mittleren Unternehmen aus der Metall- und Elektroindustrie empfindet die eigene Geschäftslage als „gut“ oder sogar „sehr gut“. Mehr als die Hälfte beurteilen sie immerhin als „befriedigend“ oder „ausreichend“.

Die DZ-Bank berichtet: Drei Viertel der Mittelständler aus der Metall- und Elektroindustrie wollen in diesem Jahr investieren.

Das KfW-ifo-Mittelstandsbarometer stellt fest: Mit dem Mittelstand geht es endlich wieder bergauf. Einziger Schönheitsfehler: Der Aufschwung ist nach wie vor größtenteils vom Export getragen.

Tatsache ist: Kleinunternehmen und Mittelständler sind besonders von der Inlandsnachfrage abhängig. Je kleiner ein Unternehmen ist, desto geringer ist seine Exportorientierung. Deshalb ist es umso wichtiger, dass die Binnennachfrage wieder in Gang kommt.

KfW-ifo-Geschäftsklima kleiner und mittlerer Unternehmen

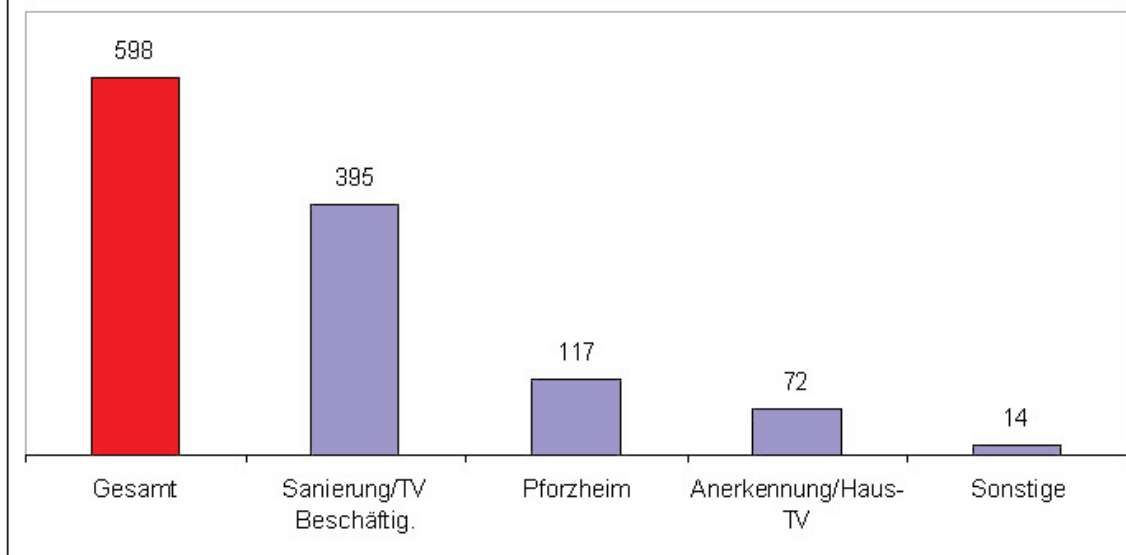


Forderungen orientieren sich am Durchschnitt.

Die Arbeitgeber verlangen, die IG Metall solle bei ihren Forderungen auch auf notleidende Unternehmen Rücksicht nehmen. Die IG Metall richtet ihre Forderungen am Durchschnitt aus. Mehr zahlen als der Tarifvertrag vorsieht – das darf ein Unternehmen jederzeit. Wenn Unternehmen wirklich Not leiden, war die IG Metall schon immer bereit zu helfen. Dafür gibt es die Härtefallregelung

und seit 2004 die Vereinbarung von Pforzheim. Seit Anfang 2004 hat die IG Metall in etwa 600 Fällen Abweichungen vom Flächentarifvertrag geregelt. Über 400 davon waren Sanierungsfälle. Es gibt deshalb gerade in dieser Tarifrunde keinen Grund, bei der wirtschaftlichen Betrachtung der Metall- und Elektrobranche nur auf die Firmen mit Problemen zu blicken.

**Abweichende Tarifverträge seit 2004
(Stand Januar 2006)**





Argumente zur Tarifrunde

Entlassungsproduktivität – Unwort und Unfug.

Die Produktivität ist ein zentrales Argument für Lohnerhöhungen. Kein Wunder, dass Gesamtmetall versucht, den Produktivitätszuwachs klein zu rechnen. Dafür bemüht der Verband die sogenannte „Entlassungsproduktivität“. Der Begriff ist nicht nur zum Unwort des Jahres 2005 gekürt worden, es ist auch inhaltlicher Unfug:

- 2006 wird die Beschäftigung gesamtwirtschaftlich leicht steigen, in der Metallindustrie in etwa gleich bleiben. Es findet also im Durchschnitt kein Personalabbau

statt. Wenn es aber unterm Strich keine Entlassungen gibt, dann macht es auch keinen Sinn, von „Entlassungsproduktivität“ zu sprechen.

- Selbst in den Jahren, in denen Beschäftigungsabbau typisch war, war die Behauptung von der Entlassungsproduktivität unsinnig. Denn: Im Abschwung und bei sinkender Produktion ging auch der Produktivitätszuwachs zurück. Von einem Anstieg aufgrund von „Entlassungsproduktivität“ war nichts zu sehen.

Auch Arbeitslose und Rentner profitieren von höheren Löhnen.

Auch Arbeitslose und Rentner profitieren davon, wenn wir höhere Einkommen durchsetzen:

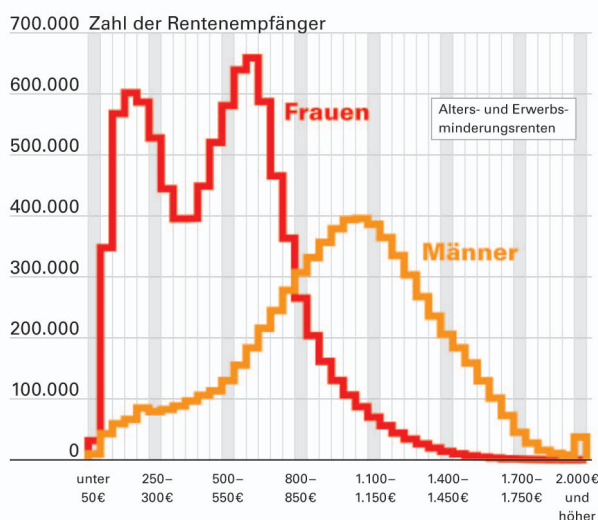
Von den (höheren) Einkommen muss ein Teil als Sozialabgaben abgeführt werden. Die Sozialversicherungssysteme (Rente, Kranken-, Arbeitslosenversicherung) leiden seit Jahren daran, dass ihnen die Einnahmen wegbrechen. Höhere Löhne

bedeuten für sie höhere Einnahmen.

Auch der/die einzelne Beschäftigte hat später etwas davon: Denn höhere Bruttoeinkommen führen zu höheren Rentenanwartschaften und gleichzeitig zur Rentenerhöhungen für die Rentner von heute. Deren Rente orientiert sich nämlich an den Nettolöhnen.

Die meisten Renten liegen unter 1.000 Euro

Verteilung der Rentenzahlungen Ende 2004



Weiterbildung entscheidend für die Sicherheit des Arbeitsplatzes.

Wissen veraltet schneller, als man denkt. Berufliches Fachwissen nach sechs Jahren, technologisches Wissen nach vier Jahren und EDV-Wissen nach zwei Jahren. Auch die Arbeitsbedingungen verändern sich rasant.

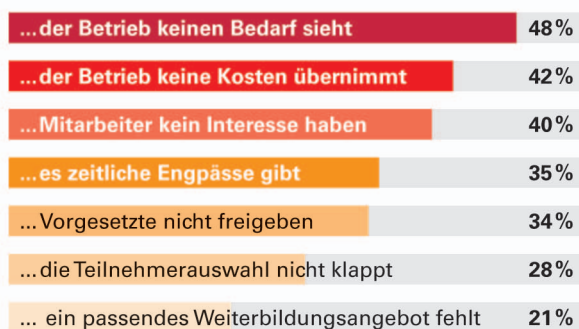
Dazu kommt der Strukturwandel, durch den einfache Tätigkeiten stark unter Druck geraten. Dadurch wird Qualifikation für

ganze Beschäftigungsgruppen zur Existenzfrage. Weiterbildung beseitigt vielleicht nicht alle Risiken, aber sie ist entscheidend für:

- die Sicherheit des Arbeitsplatzes
- Erwerbschancen bei Arbeitslosigkeit
- die Qualität der Arbeit
- die berufliche Entwicklung
- Einkommenschancen

Stiefkind Weiterbildung

Betriebsräte: Fortbildung findet nicht statt, weil...



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2002/03 | © Hans-Böckler-Stiftung 2006



Argumente zur Tarifrunde

Ausbildungsvergütung lässt keine großen Sprünge zu.

Sandra (18) macht im zweiten Jahr eine Ausbildung zur Industriekauffrau. Sie hat eine kleine Wohnung (45 qm) in der Schwäbischen Alb, denn einen Ausbildungsplatz in der Nähe ihres Zuhauses hat sie nicht gefunden. Dazu kommt ein

kleines Auto für den Weg zur Arbeit. Auch sonst ist die Verkehrsanbindung nicht sonderlich gut. Sie bekommt 591,60 € (netto). Kommt sie mit ihrer Ausbildungsvergütung aus? Rechnen wir mal nach:

Einkommen	+ 591,60 €	591,60 €
Wohnung (Miete warm)	- 280,00 €	311,60 €
Essen, Trinken, Waschen	- 150,00 €	161,60 €
Autokosten		
• Tanken	- 150,00 €	11,60 €
• Kfz-Haftpflichtversicherung	- 68,00 €	- 56,40 €
• Kfz-Steuer	- 24,45 €	- 80,85 €
Weggehen am Wochenende (2x) + Kino, Eis-Essen usw.	- 100,00 €	- 180,85 €
Einkaufen (Kleidung etc.)	- 60,00 €	- 240,85 €
Vereine und Gewerkschaftsbeitrag	- 8,00 €	- 248,85 €
Telefon, Internet	- 55,00 €	- 303,85 €
Rauchen	- 20,00 €	- 323,85 €
Praxisgebühr und Medikamenten (inkl. Pille)	- 20,00 €	- 343,85 €
Körperpflege	- 30,00 €	- 373,85 €
GEZ	- 17,03 €	- 390,88 €
Vorsorge		
• Sparkonto für Anschaffungen, Führerschein etc.	- 50,00 €	
• Bausparen	- 27,00 €	
• private Rentenvorsorge und Berufsunfähigkeit	- 30,00 €	
• private Haftpflichtversicherung	- 6,32 €	
• Rechtsschutz	- 10,70 €	- 514,90 €

Argumente zur Tarifrunde

Höhere Ausbildungsvergütungen stürzen kein Unternehmen in den Ruin.

Ein dreieinhalbjähriger Ausbildungsplatz kostet die Unternehmen durchschnittlich und unterm Strich grade mal 1.579 Euro – sofern sich das überhaupt genau ausrechnen lässt.

Nachgerechnet hat das Bundesinstitut für Berufsbildung. Es ermittelte die Nettokosten pro Azubi und stellte dem gegenüber, welchen Nutzen ein Unternehmen davon hat, auszubilden.

Das Ergebnis: Ein Ausbildungsplatz kostet im Schnitt insgesamt 7.344 Euro. Dem gegenüber spart das Unternehmen 5.765 Euro, etwa für Personalbeschaffung,

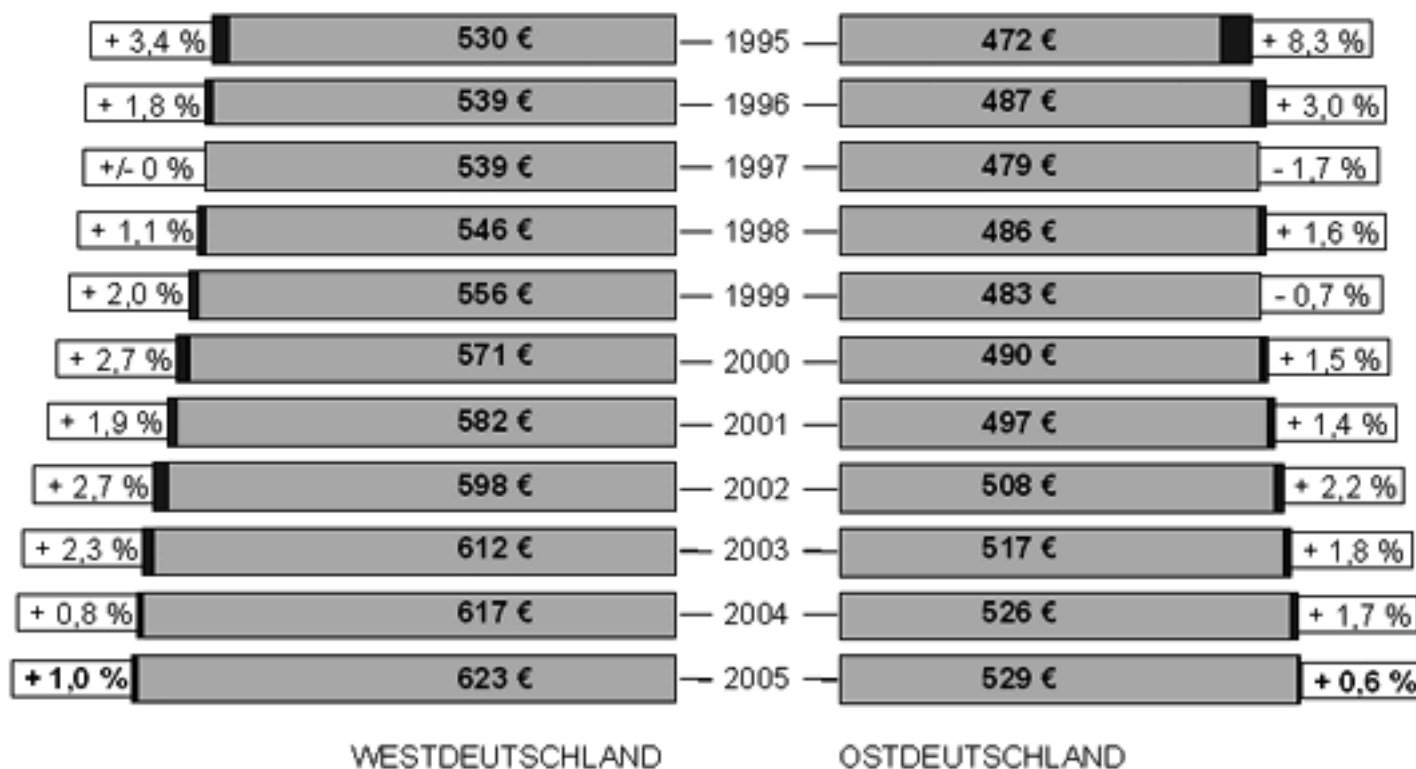
Einarbeitungs- und Qualifizierungskosten. Unterm Strich entstehen für einen Auszubildenden also gerade mal Kosten in Höhe von 1.579 Euro.

Allerdings dürften die Unternehmen alles in allem finanziell sogar noch von der Ausbildung profitieren. Denn es kommen noch etliche Vorteile hinzu, die sich nicht in Euro und Cent ausdrücken lassen:

- Geringeres Fehlbesetzungsrisiko
- Weniger Fluktuation
- Keine Ausfallkosten bei Fachkräftemangel
- Besseres Image in der Öffentlichkeit

Entwicklung der Ausbildungsvergütungen von 1995 bis 2005

- Durchschnittliche monatliche Beträge in Euro sowie Veränderungen gegenüber dem Vorjahr in Prozent -



Berechnungsbasis: Tarifliche Ausbildungsvergütungen Durchschnitt über die Ausbildungsberufe und Ausbildungsjahre

BiBB

„Besser statt billiger“ – das müsste die Strategie der Unternehmen sein.

„Besser statt billiger“ – das müsste die Strategie der Unternehmen sein. Dabei geht es vor allem um

- Investitionen in Produkt- und Prozessinnovationen,
- die Qualifizierung der Beschäftigten,
- ressourcenschonende Produktionsabläufe,
- hohe Qualitätsstandards
- und um beteiligungsorientierte Arbeitsorganisation.

Alle Untersuchungsergebnisse zeigen:
Nicht die geniale Idee eines Einzelnen,

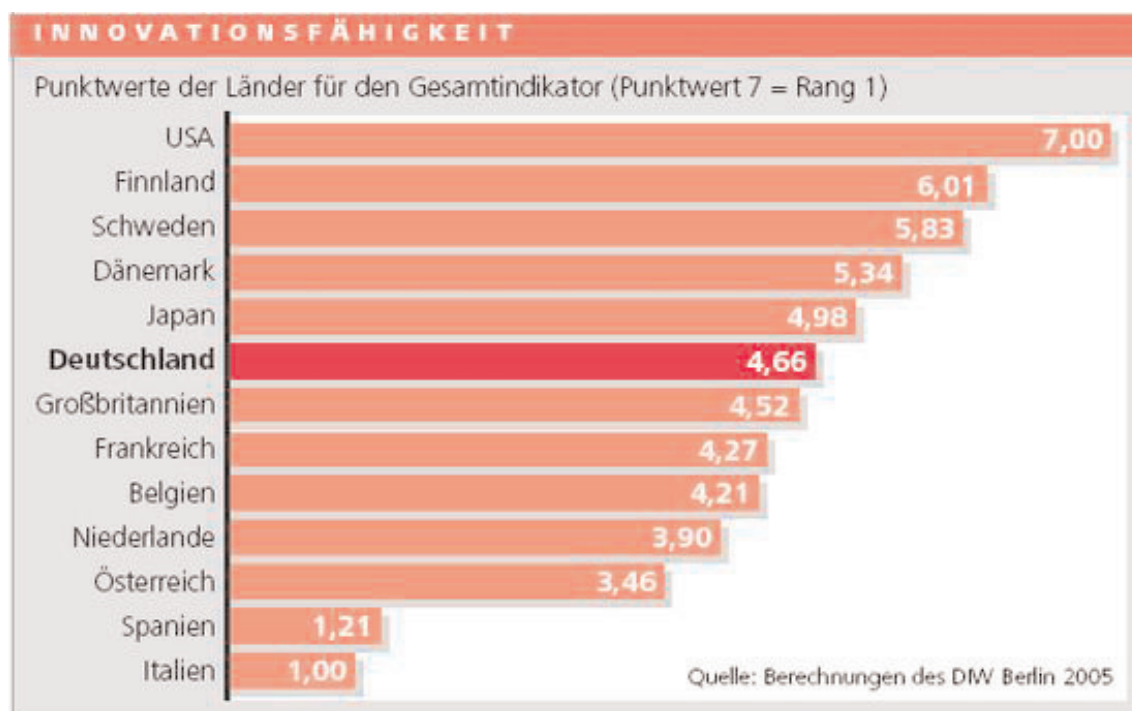
sondern das produktive Zusammenwirken von Erfahrungen und Ideen der Beschäftigten mit den Forschungs- und Entwicklungsbereichen führen zu Innovationen. Deshalb gehört zu einem erfolgreichen Innovationskonzept eine Arbeitsorganisation, die einen optimalen Rahmen für denkende und auch mitentscheidende Beschäftigte liefert. Innovation ohne die Beteiligung der Belegschaften klappt meistens nicht. Genau daran will die IG Metall mit ihrer Initiative und Forderung nach Innovation betrieblich ansetzen.

Innovation ist für viele Unternehmer ein Fremdwort

In vielen Unternehmen ist „Innovation“ noch ein Fremdwort. Sie gehen lieber den „billigen Weg“ der schlichten Kostensenkung.

Die Erfahrungen mit dem Tarifvertrag von Pforzheim zeigen: Statt eine mittelfristige unternehmerische Gesamtkonzeption zu entwerfen, überwiegen oft kurzfristiges Herumdoktern und der Ruf nach Abbau von Kosten. Die Folge sind schwere Lücken bei den Investitionen: Laut Bundesbank-Bericht

vom Juni 2005 waren die Investitionen aller deutscher Unternehmen seit 2001 in vier aufeinanderfolgenden Jahren rückläufig und lagen noch unter dem Tiefststand von 1992. Im Vergleich mit zwölf führenden Industrienationen belegt Deutschland nur Platz sechs – hinter den USA und Skandinavien. Das ergab eine Untersuchung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) Ende 2005.



Deutschland ist eine Weiterbildungswüste.

Im internationalen Vergleich ist Deutschland eine wahre Weiterbildungswüste. Nur 15 Prozent der Beschäftigten in Deutschland haben sich 2003 weitergebildet; in nordischen Ländern waren es mehr als dreimal so viele – so ein Bericht der OECD. Der EU-Kommissar für Arbeit, Vladimir Spidla: „Deutsche Unternehmen bilden zu wenig fort. Man kann sogar sagen, das sind die schlechtesten“. Auch die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung ist in Deutschland in den letzten Jahren gesunken.

In erster Linie bilden sich diejenigen weiter, die ohnehin ein höheres Qualifikationsniveau haben. Ausländer, Frauen und Erwerbstätige ohne Berufsausbildung bleiben oft außen vor. 44 Prozent der Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss nehmen regelmäßig an Weiterbildungsmaßnahmen teil, aber nur 11 Prozent der Erwerbstätigen ohne Berufsausbildung – und auch nicht regelmäßig. Die betriebliche Weiterbildung läuft also meistens getreu dem Motto „Wer hat, dem wird gegeben“.





Argumente zur Tarifrunde

Viele Unternehmen haben völlig überzogene Rendite-Ziele.

„Wir brauchen 25 % Rendite ...“, was Herr Ackermann von der Deutschen Bank vor wenigen Monaten forderte, das ist inzwischen auch in vielen Unternehmen der Metall+Elektroindustrie Alltagspraxis: Vernichtung von an sich rentablen Arbeitsplätzen durch die willkürliche Anhebung der Renditevorgabe!

Otis (Aufzüge): 14 % Rendite reichen nicht, die US-amerikanische Konzernleitung will eine Rendite von 20 %. Nach langer Auseinandersetzung stand am Ende die Werksschließung und die Verlagerung nach Tschechien: 900 Arbeitsplätze weg. Grohe (Armaturen): 20 % Rendite waren nicht genug, der neue Eigentümer wollte 28 %! Mehr als 1000 Beschäftigte verloren ihren Arbeitsplatz durch Verlagerung ins Ausland.

AEG-Niederspannungstechnik, Hameln: 11 % Gewinn sind nicht genug, Verlagerung

nach Polen, 660 Beschäftigte verlieren ihren Arbeitsplatz.

Continental (Autozulieferer): erzielte Rekordgewinn und will Dividende erhöhen. Das vierte Quartal sei so gut wie die ersten neun Monate 2005 gelaufen, sagte Vorgesandtschef Manfred Wennemer. Doch in Hannover wird die Reifenproduktion Ende 2007 eingestellt, 340 Beschäftigte verlieren den Arbeitsplatz.

AEG Nürnberg (Hausgeräte): Die an sich rentable Produktion wird verlagert. 1700 Arbeitsplätze sollen wegfallen. Die Beispiele zeigen: Nicht Tariflohn-erhöhungen, sondern die willkürliche Anhebung der Renditeziele führen in vielen Bereichen der Metallindustrie zur Vernichtung von eigentlich rentablen Arbeitsplätzen.

Arbeitnehmer sind keine Artischocken.

Die meisten Wirtschaftswissenschaftler argumentieren so: Wenn es auf dem Arbeitsmarkt zu viele Anbieter gibt, muss der Preis für die Ware Arbeitskraft sinken, damit das Überangebot verschwindet. Aber: Arbeiter sind keine Artischocken. Gemüse hat keinen Stolz. Und es muss keine Familie ernähren. Auf dem Arbeitsmarkt spielen solche Dinge aber eine wichtige Rolle:

Ein Arbeitnehmer, der plötzlich kein Weihnachtsgeld mehr bekommt, müsste nach dieser Theorie weniger arbeiten. Es lohnt sich ja nicht mehr so wie früher. Der Mann hat aber Frau und Kinder. Deshalb wird er nicht weniger, sondern noch mehr arbeiten, um den Verlust auszugleichen. Er sucht sich einen Nebenjob und nimmt

einem Ungelernten die Arbeit weg. Ergo: Lohnzurückhaltung kann das Arbeitsangebot und damit die Arbeitslosigkeit noch erhöhen, statt sie zu senken.

Einer Artischocke ist es egal, wie viel sie kostet, aber der Mensch hat ein Gespür für Fairness. Das wissen auch die Unternehmer: Hält ein Mitarbeiter sein Gehalt für unverschämte niedrig, bringt er weniger Leistung. Das Unternehmen verliert Einnahmen. Also zahlt es mehr.

Arbeit ist anders als alle anderen Waren. Das simple Drehen an der Lohnschraube hilft nicht weiter, auch wenn viele Ökonomen das nicht wahrhaben wollen.

Wolfgang Uchatius in der „Zeit“, mehr unter www.metall-tarifrunde-2006.de.

