



## M+E-Tarifrunde: Angebot der Arbeitgeber

# Mehr Geld, Jobs sicherer

Ein Lohnplus für die Mitarbeiter, Beschäftigung in Deutschland halten: Darauf zielt der Lösungsvorschlag der Arbeitgeber in der M+E-Tarifrunde 2016. Demnach steigen die Entgelte um 1,2 Prozent. Mit enthalten ist eine Wettbewerbs-Komponente als Einmalzahlung. Sie stellt sicher, dass sich die Arbeitskosten der Unternehmen nicht dauerhaft erhöhen.

Deutschlands größter Industriezweig tritt seit Langem auf der Stelle: 2015 wuchs M+E nur um 0,8 Prozent – nicht einmal halb so viel wie die Gesamtwirtschaft. Für das laufende Jahr sieht es nicht besser aus.

Von der Kaufkraft der Verbraucher spürt M+E jedenfalls wenig – schließlich bestellen die keine Maschinen und Anlagen. Und die Industriekunden im In- wie im Ausland greifen nicht wie erhofft zu.

Dieser unsicheren Lage trägt der Lösungsvorschlag der Arbeitgeber Rechnung. Gleichzeitig zahlt er sich für die Beschäftigten aus:

Die Entgelte steigen rückwirkend zum 1. April 2016 um 1,2 Prozent. Aus diesem Gesamtvolumen sollen 0,9 Prozent als dauerhaft wirkendes Element in die Entgelttabellen eingehen. Darüber hinaus wird eine Komponente als Einmalzahlung gewährt, die die Arbeitskosten der Unternehmen nicht dauerhaft erhöht.

In dem Lohnplus von 1,2 Prozent stecken nicht nur das aktuelle Produktivitätswachstum, sondern auch das mittelfristige Trendwachstum und die Inflation, die aktuell bei 0,3 Prozent liegt. Damit ist erneut ein deutliches Reallohnplus sichergestellt.

„In der laufenden Tarifrunde geht es ganz wesentlich auch darum, die Wettbewerbsfähigkeit der M+E-Unternehmen zu stär-



Beschäftigung halten, die Reallöhne erhöhen: Darauf zielt der Vorschlag der Arbeitgeber.

ken“, betont Gesamtmetall-Präsident Rainer Dulger.

Hintergrund: Die Lohnkostensteigerungen von zuletzt 14 Prozent allein seit dem Jahr 2012 sind aus dem Ruder gelaufen – weil tatsächlich nur ein Plus von 2 Prozent erwirtschaftet wurde.

Der für die Betriebe verkraftbare, sogenannte verteilungsneutrale Spielraum wurde damit weit überschritten.

Das trägt zu einer spürbaren Schwächung des M+E-Produktionsstandorts Deutschland bei (siehe auch Seite 2). Für die laufende Tarifrunde sei es daher ganz entscheidend, dass das Vertrauen der Unternehmen in den Standort und die Tarifbindung gestärkt wird, unterstreicht Dulger.

Mit dem Angebot in der 2. Runde setzen die Arbeitgeber zudem ein Signal, dass sie zu einer raschen Einigung kommen wollen.

M+E bietet sichere, gut bezahlte Arbeitsplätze. Sie zu erhalten – darauf ist der Lösungsvorschlag der Arbeitgeber ausgerichtet. Ziel ist ein für Beschäftigte und Betriebe realistischer Tarifabschluss.



Mehr zur M+E-Tarifrunde: [falsche-zeit-fuer-hoehenfluege.de](http://falsche-zeit-fuer-hoehenfluege.de)

## Der Lösungsvorschlag auf einen Blick

### Entgelt-Erhöhung

- 1,2 Prozent Lohnplus ab 1. April 2016, zusammengesetzt aus:

- 0,9 Prozent als Tabellenerhöhung
- plus Wettbewerbs-Komponente als Einmalzahlung

### Laufzeit des Tarifvertrags

- 12 Monate

## MEINUNG

# „Der verfügbare Spielraum wird ausgeschöpft“



Ein Gespräch mit Rainer Dulger, Präsident von Gesamtmetall

Die Arbeitgeber bieten 1,2 Prozent in der Tarifrunde. Wie kommen Sie darauf?

Wir dürfen uns die wirtschaftlichen Realitäten nicht schönreden. Und auch wenn die IG Metall das dauernd behauptet: Es fließen eben nicht Milch und Honig durch unsere Werkhallen – unsere Mitarbeiter wissen sehr wohl, wie hart wir im Wettbewerb um jeden Euro kämpfen müssen. Und wir dürfen auch nicht vergessen, dass wir allein seit dem Jahr 2012 die Tarife um 14 Prozent erhöht haben, obwohl lediglich 2 Prozent mehr erwirtschaftet wurde. In den vergangenen Tarifrunden haben wir immer wieder einen Vorschuss

auf einen wirtschaftlichen Aufschwung gezahlt, der aber für die breite Mehrheit der M+E-Unternehmen nie gekommen ist. Solche nachlaufenden Enttäuschungen sollten wir allen ersparen. Wir wollen nicht, dass das Vertrauen in den Standort Deutschland und in die Tarifbindung noch weiter sinkt. Mit unserem Angebot haben wir selbst nach Gewerkschaftsdefinition den kompletten Verteilungsspielraum aus Trendwachstum der gesamtwirtschaftlichen Produktivitätssteigerung und Inflation ausgeschöpft und bieten unseren Mitarbeitern ein spürbares Plus bei den Realöhnen.

Aber gemessen an der Forderung ist das Angebot doch viel zu niedrig.

Natürlich liegt das Angebot deutlich unter dem, was die IG Metall gefordert hat, und vielleicht auch unter dem, was viele Mitarbeiter gerne hätten. Aber die Differenz liegt nicht an unserem Angebot, sondern daran, dass die IG Metall ihre Forderung zu 90 Prozent mit heißer Luft künstlich aufgeblasen hat.

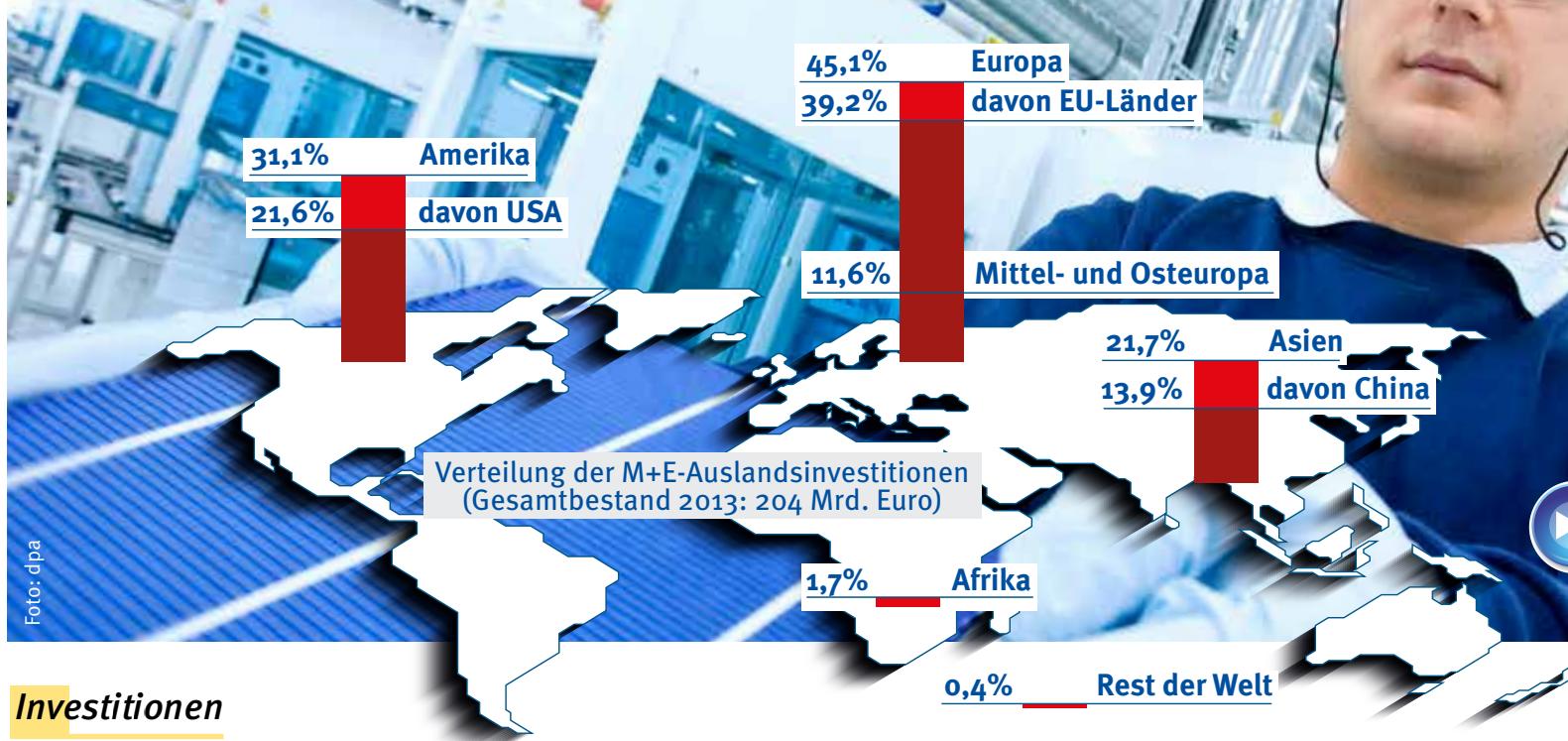
Wie geht es jetzt weiter?

Die IG Metall wird das jetzt vorliegende Angebot als „Provokation“ bezeichnen. Das liegt allerdings nicht am Angebot,

sondern an der Erfahrung, dass noch jedes Arbeitgeber-Angebot, ganz egal wie hoch es war und in welcher Runde es vorgelegt wurde, als Provokation bezeichnet wurde. Insofern darf man die ritualisierten Reflexe auch nicht überbewerten. Wenn die Gewerkschaft nun Warnstreiks anzettelt, dann ausschließlich deshalb, um damit neue Mitglieder zu werben. Mit unserem Angebot hat das so oder so nichts zu tun. Die IG Metall muss jetzt ihren Höhenflug beenden und auf den Boden der Tatsachen zurückkehren. Anders werden wir nicht zu einer Lösung kommen können.

# ME-Industrie: Das Ausland lockt

Geld für neue Anlagen und Fabriken fließt verstärkt ins Ausland – weil Deutschland zu teuer geworden ist. Die heimischen Standorte sind ins Hintertreffen geraten, wenn Produktion ausgeweitet werden soll. Die wichtigsten Fakten im Überblick.



## Arbeitskosten entscheidend

Ob Betriebe im Inland oder im Ausland investieren, hat ganz unterschiedliche Gründe. Maßgeblich sind gerade auch die Arbeitskosten.

- Investitionen im Inland zielen typischerweise auf weitere Verbesserungen in der bestehenden Produktion und darauf, noch wirtschaftlicher zu werden. So führte vor allem stärkere Automatisierung mittlerweile in fast jedem dritten M+E-Unternehmen zur Verdrängung einfacher Tätigkeiten. Gute Chancen eröffnen sich dagegen für die höher qualifizierten Fachkräfte.
- Jenseits der Landesgrenzen steht der „klassische“ Ausbau von Fertigungskapazitäten im Vordergrund – vor allem, wenn für die Produktion vergleichsweise viel Personal benötigt wird. In gut zwei Dritteln aller Unternehmen mit Auslandsniederlassungen ist die dortige sogenannte Personalintensität höher als hierzulande. Möglich machen es gerade auch die geringeren Arbeitskosten.

## Investitionen

# Wachstum vor allem auswärts

Die Zukunft der Produktion in Deutschland hängt wesentlich von ausreichenden Investitionen ab: Nur wenn die Betriebe ihre Anlagen laufend modernisieren und ausbauen, kann der heimische Standort auf Dauer international wettbewerbsfähig bleiben. Tatsächlich jedoch herrscht bei den wichtigen Zukunftsinvestitionen seit Jahren nahezu Stillstand.

Die amtliche Statistik belegt: Die M+E-Betriebe investieren zwar jährlich 35 Milliarden Euro in Bauten, Maschinen und Anlagen. Doch das reicht gerade mal aus, um den Bestand zu halten. Echtes Wachstum findet seit Jahren nur noch im Ausland statt: Dort steigerten die M+E-Unternehmen ihre Investitionen in Fertigungsstätten seit 1995 um

450 Prozent. Die Entwicklung hält ungebremst an – für die nächsten fünf Jahre ist eine Steigerung der Produktions-Kapazitäten um weitere 50 Prozent geplant, verglichen mit dem heutigen Stand (204 Mrd. Euro). Das zeigt eine aktuelle Befragung von über 600 M+E-Betrieben.

Für das Ausland sprechen aus Sicht der M+E-Betriebe zwei wesentliche Gründe: An erster Stelle sind es günstigere Kosten als in Deutschland – das sagen 38 Prozent der befragten Betriebe. Mit einigem Abstand zweitwichtigstes Motiv ist die größere Nähe zu den Kunden dort.

Noch vor einigen Jahren spielte das Kostenargument dagegen eine untergeordnete Rolle. Doch der steigende internationale Konkurrenzdruck hat die Lage verändert. Der Verkaufspreis zählt mehr denn je. Da wiegt es umso schwerer, dass Arbeit in Deutschland – mit inzwischen fast 40 Euro je Arbeitsstunde – so teuer ist

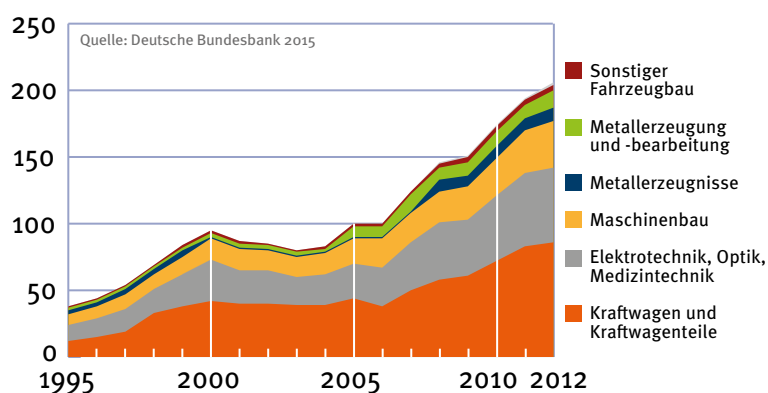
wie in keinem anderen großen Industrieland. Dieser Nachteil vergrößerte sich zuletzt sogar wieder (siehe auch Artikel unten). So hat Tschechien heute nur 23 Prozent der deutschen Arbeitskosten und Polen 19 Prozent, bei in der Regel gleicher Produktqualität.

Immer mehr Betriebe stehen so vor der Herausforderung, Fertigung ins Ausland zu verlagern. Dann könnten letztlich sogar ganze Produktionsketten reißen. Denn wenn Fertigung von hier abwandert, wächst die Gefahr, dass beispielsweise die Entwicklungsabteilung oder Zulieferbetriebe folgen.

Besonders oft werden neue Standorte übrigens in anderen Ländern Europas aufgebaut, gerade auch in Mittel- und Osteuropa. Immerhin fast ein Drittel aller Auslandsinvestitionen entfallen auf Amerika – hauptsächlich die USA – und fast 22 Prozent auf Asien, hier vor allem auf China (Grafik oben).

## Alarmzeichen Auslandsinvestitionen

Bestand an Investitionen in Auslandsstandorten in Mrd. Euro



## Verteilungsspielraum

# Kräftig überzogen

Den M+E-Beschäftigten brachten die vergangenen Tarifabschlüsse ein kräftiges Lohnplus. Das macht den Betrieben immer mehr zu schaffen.

Klar wird das beim Blick auf den sogenannten Verteilungsspielraum. Er zeigt, wieviel verteilt werden kann – wie groß also der Kuchen ist. Nach Rechnung der IG Metall ist das die Zunahme der gesamtwirtschaftlichen Produkti-



Die Produktivität bei M+E hat in den letzten Jahren nur wenig zugenommen.

vität und der Verbraucherpreise. In den vergangenen Jahren wurde der Spielraum deutlich überzogen (Tabelle): Die M+E-Abschlüsse

addieren sich allein seit 2012 auf 14 Prozent. Gleichzeitig nahm die Produktivität nur um 2,2 Prozent zu und die Inflation um 4,8 Prozent. So gesehen fielen die Lohn erhöhungen der vergangenen vier

Jahre um 7 Prozent zu hoch aus (Rechnung: 14 – 2,2 – 4,8).

Umso wichtiger ist es für die laufende Tarifrunde, wieder das Gleichgewicht zwischen Erwirtschaften und Verteilen zu finden.

## Aus dem Gleichgewicht

Kalenderjährliche Veränderung in Prozent

Jahr	BIP-Wachstum	Inflation	Produktivität*	Entgelt-erhöhung
2012	0,4	2,0	0,5	3,4
2013	0,1	1,5	0,7	3
2014	1,5	0,9	0,4	3,25
2015	1,7	0,3	0,6	3,6

\* gesamtwirtschaftlich

Herausgeber:

Arbeitgeberverband Gesamtmetall  
Präsident: Dr. Rainer Gollub  
Hauptgeschäftsführer: Oliver Zander  
10117 Berlin, Voßstraße 16  
10052 Berlin, Postfach 06 02 49  
E-Mail: info@gesamtmetall.de

Redaktion: Martin Leutz (verantwortl.),  
Carsten Brönstrup, Hubertus Engemann,  
Werner Fricke, Wolfgang Gollub,  
Stephan Hochrebe, Sandra Lange,  
Ulrich Kirsch, Daniel Kölle,  
Alexander Luckow, 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