

Tarif



vbm

Bayerische M+E Arbeitgeber

Zukunftsorientierte Lohnpolitik

Position, Juli 2021



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 Tarifabschlüsse in der M+E Industrie 2020 und 2021 waren maßgeblich geprägt durch die Corona-Pandemie. Die Tarifvertragsparteien haben gezeigt, dass sie handlungsfähig geblieben sind und krisenadäquate Tariflösungen finden konnten.

Nunmehr gilt es, diesen tarifpolitischen Kurs fortzusetzen. Denn der lohnpolitische Verteilungsspielraum wurde in den Jahren vor der Corona-Pandemie weit überschritten. Die Tarifentgelte in der M+E Industrie sind deutlich stärker gestiegen als die gesamtwirtschaftliche Produktivität.

Die Digitalisierung und die Weichenstellungen gegen die Erderwärmung verursachen einen Strukturwandel, der mit erheblichen Veränderungen und Kosten für die Unternehmen einhergeht. Unser Ziel muss es sein, dass Arbeitsplätze mindestens in dem Umfang neu entstehen, wie sie durch den Strukturwandel entfallen.

Für diese Zukunftsaufgaben benötigen wir eine zukunftsorientierte Lohnpolitik.

Bertram Brossardt
30. Juli 2021

Inhalt

Position auf einen Blick	1
1 Wiederaufholprozess nach Corona	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	6
3.1 Tarifvertragliche Flexibilität ausbauen	6
3.2 Tarifverträge müssen auf Mindestbedingungen abbilden	6
4 Steigerung der Arbeitskosten begrenzen	8
4.1 Ungesunde Kostenentwicklung in den vergangenen Jahren	8
4.2 Schere zwischen Lohn- und Produktivitätsentwicklung	8
4.3 Es darf nicht mehr verteilt werden als erwirtschaftet wurde	9
4.4 Inflationsrate gehört nicht zum Verteilungsspielraum	9
5 Verantwortungsvoll umsteuern	10
5.1 Weichen für die Zukunft müssen gestellt werden	10
5.2 Moderate und differenzierte Tarifabschlüsse	10
5.2.1 Differenzierungsmöglichkeiten bei der Vergütung	11
5.2.2 Einmalzahlungen anstelle von Tabellenerhöhungen	12
5.2.3 Konjunkturbonus anstelle von Tabellenerhöhungen	12
5.3 Erfolgsabhängige Ausgestaltung der tariflichen Sonderzahlungen	13
5.4 Betriebliche Gestaltung der Zuschläge	13
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 durch die Corona-Pandemie verursachten tiefgreifenden Wirtschaftskrise,
- rasanter technologischer Umbrüche,
- tiefgreifender globaler Marktverschiebungen,
- zahlreicher weltweiter Unsicherheiten und Risiken,
- einer zunehmenden Bedrohung durch Protektionismus,
- eines schleichenden Verlusts an Wettbewerbsfähigkeit

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. Derzeit stehen wir vor wichtigen Weichenstellungen, ob unsere Industrie auch in Zukunft den Erfolg haben wird, um für Wertschöpfung, Beschäftigung und Wohlstand in Bayern zu sorgen.

Wir haben daher fünf Kernpunkte für eine zukunftsorientierte Lohnpolitik definiert:

- Wiederaufholprozess nach Corona unterstützen
- Herausforderungen annehmen
- Strukturwandel begleiten
- Steigerung der Arbeitskosten begrenzen
- Verantwortungsvoll umsteuern

1 Wiederaufholprozess nach Corona

Die Corona-Pandemie hat die Wirtschaft nachhaltig geschädigt

Die Corona-Pandemie und die Folgen ihrer Bekämpfung belasten die bayerische M+E-Industrie erheblich. Die Produktion ist im Frühjahr 2020 massiv eingebrochen – schneller und stärker als während der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009. Die Kapazitätsauslastung fiel auf unter 65 Prozent. Inzwischen ist der größte Teil des Corona-Einbruchs wieder wettgemacht, das Niveau von vor der Rezession im Jahr 2018 ist aber noch nicht erreicht.

In der Corona-Krise stieg auch die Arbeitslosigkeit, insbesondere die Langzeitarbeitslosigkeit an. Wir müssen verhindern, dass sich diese Entwicklung auf Dauer verfestigt. Um Arbeitslosigkeit abzubauen, müssen Unternehmen Anreize erhalten, um Arbeitsplätze zu schaffen. Überhöhte Personalkosten wirken dem entgegen und sind ein Beschäftigungshemmnis. Mehr denn je geht es jetzt darum, die in Deutschland hohen Arbeitskosten zu begrenzen.

Gerade im Aufholprozess nach der Krise benötigen die Unternehmen ausreichend Liquidität und eine gesunde Eigenkapitalbasis, um die notwendigen Investitionen in die steigende Produktion zu tätigen. Die Tarifpolitik darf dies nicht durch übermäßige Kostensteigerungen gefährden.

Hinter uns liegt ein goldenes Konjunktur- und Arbeitsmarkt-Jahrzehnt. Da es gut lief, trat die Frage, wie wir die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit unserer Unternehmen langfristig erhalten können, auch bei den Tarifabschlüssen stark in den Hintergrund. Unser Standort und unsere Industrie haben schleichend an internationaler Wettbewerbsfähigkeit verloren. Die Lohnstückkosten stiegen stärker als bei unseren Wettbewerbern. Zeichen für die verschlechterte Wettbewerbsfähigkeit sind insbesondere Investitionen und Beschäftigung, die an den Auslandsstandorten unserer Unternehmen wesentlich expansiver sind als im Inland. Bereits in der Industrierezession 2019 und erst recht in der Corona-Krise kamen die Wettbewerbs- und Standortprobleme zum Vorschein.

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.

Die Corona-Pandemie hat die Debatte über die großen wirtschafts- und sozialpolitischen Herausforderungen der kommenden Jahre überdeckt. Diese treten jetzt wieder in den Fokus von Unternehmen und Politik. Während der Corona-Pandemie ist die Konjunktur weltweit stark eingebrochen. Dies hat die Rezession in der M+E Industrie, die bereits zuvor bestanden hatte, erheblich verstärkt. Unsere Unternehmen stehen nun vor der Herausforderung, die Folgen der Corona-Krise zu verarbeiten und einen erfolgreichen Re-Start hinzulegen.

Die bereits vor der Corona-Pandemie bestehenden Herausforderungen sind die Digitalisierung und Industrie 4.0 ebenso wie technische Veränderungen in unseren Kernkompetenzen, Herausforderungen durch Energiewende und Klimawandel oder die Verschiebungen auf den Weltmärkten inklusive der zunehmenden Bedrohung durch Protektionismus. Für diese tiefgreifenden Veränderungen muss sich die bayerische M+E Industrie wappnen.

Die zunehmende Internationalisierung und weltweite Vernetzung der Wirtschaft haben sich in den letzten beiden Jahrzehnten massiv intensiviert. Dies gilt insbesondere für den grenzüberschreitenden Güter- und Kapitalverkehr. Die wachsende Bedeutung internationaler Konkurrenz für einheimische Unternehmen führt zu einer Wettbewerbsverschärfung. Darüber hinaus wirken auch die Veränderungen der Nachfragestruktur infolge des dynamischen Wachstums der aufstrebenden Volkswirtschaften in Richtung struktureller Anpassungen. Die Schwellenländer haben sich immer mehr in den Welthandel integriert und erlangen zunehmend an Bedeutung. Die ausländische Nachfrage gewinnt an Gewicht und beeinflusst verstärkt Produktgestaltung und die Internationalisierungsstrategie einzelner Unternehmen.

2.1 Trends des modernen Wirtschaftslebens

Der Prozess der Globalisierung mit über Staaten und Kontinente reichenden Wertschöpfungsketten stellt für die industrialisierten Volkswirtschaften eine besondere Herausforderung dar. Die abnehmende Sicherheit einzelner Branchen infolge der fortschreitenden weltwirtschaftlichen Integration und die zunehmende internationale Arbeitsteilung erzeugen vielfach einen Anpassungsdruck und beschleunigen damit den wirtschaftlichen Strukturwandel.

Neben der Globalisierung 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. Bereits heute bemühen sich die deutschen Unternehmen um stetige Innovation und reagieren flexibel auf die globalen Rahmenbedingungen.

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 entgegen zu treten.

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.

Unsere Unternehmen sind sich dieser Herausforderung bewusst. Auf die Frage, woher

in Zukunft die größten Konkurrenten kommen werden, nannten in einer Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) 15 Prozent der bayerischen Unternehmen die BRIC-Länder (Brasilien, Russland, Indien, China).

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 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. Im Zuge der Corona-Krise hat sich gezeigt, dass durch die starke Internationalisierung der Wertschöpfungsketten auch Abhängigkeiten entstehen. Lieferketten wurden stark gestört oder sind ganz gerissen. Die Unternehmen werden 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 22 Prozent niedriger als in Deutschland.

Nachdem der Lohnstückkostennachteil in den Jahren 2000 bis 2007 etwas abgebaut werden konnte, verschlechtert sich die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands seit dem Jahr 2008 wieder stetig – vor allem 2018. Da sich die Produktivität kaum erhöht, schlagen sich die steigenden Arbeitskosten nahezu 1:1 in höheren Lohnstückkosten nieder, die deutlich schneller zunehmen als bei unseren Wettbewerbern. Die Lohnstückkosten sind der entscheidende Parameter im internationalen Wettbewerb. Die Tarifpolitik beeinflusst diese Größe erheblich. Eine falsche Tarifpolitik mit überzogenen Kostensteigerungen verringert somit die Chancen und erhöht die Risiken der Globalisierung für unsere Unternehmen.

3 Strukturwandel begleiten

Zukunftsorientierte Tarifpolitik muss den Strukturwandel berücksichtigen

Bundes- und Staatsregierung haben in der Corona-Krise zahlreiche Maßnahmen zur Stützung der Wirtschaft umgesetzt. Damit haben sie der Wirtschaft schnell, pragmatisch und sachgerecht geholfen. Die Tarifabschlüsse in der M+E Industrie 2020 und 2021 waren krisen geprägt und haben gezeigt, dass die Tarifvertragsparteien handlungsfähig geblieben sind und krisenadäquate Tariflösungen gefunden haben.

Nunmehr gilt es, diesen tarifpolitischen Kurs fortzusetzen. Denn der lohnpolitische Verteilungsspielraum wurde in den Jahren vor der Corona-Pandemie weit überschritten. Die Tarifentgelte in der M+E Industrie sind deutlich stärker gestiegen als die gesamtwirtschaftliche Produktivität. Auch 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 massiv 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 Flächentarifverträgen abzubilden. Hierzu gehören

- Entgeltflexibilität
- Arbeitszeitflexibilität
- Personalflexibilität
- Wertschöpfungsflexibilität

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

3.2 Tarifverträge müssen auf Mindestbedingungen abbilden

Notwendig dafür ist eine Umgestaltung des Flächentarifvertrags, um ihn als bewährtes Mittel für die Arbeitsbedingungen eines Industriezweigs fortzuentwickeln. Damit sollen

Wettbewerbsposition und Sicherheit der Arbeitsplätze gewährleistet werden 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 fehlt oftmals Flexibilität, 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.

Bei Aufrechterhaltung der Gestaltung von Mindestarbeitsbedingungen sollen Regelungsdichte und Regelungstiefe von Flächentarifverträgen zu Gunsten einer betriebsnäheren, flexiblen Anwendungsmöglichkeit zurückgenommen werden.

4 Steigerung der Arbeitskosten begrenzen

Weltweit höchste Arbeitskosten müssen abgebaut werden

Die Unternehmen müssen in Bayern die weltweit höchsten Arbeitskosten verkraften.

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. Das Krisenjahr 2020 hat zu einem weiteren Schub der Lohnstückkosten um gut sieben Prozent geführt, da die Produktivität stark zurückgegangen ist.

Auch die Industriestrompreise im Inland sind in den vergangenen zehn Jahren mit mehr als 60 Prozent doppelt so schnell gestiegen wie im Durchschnitt unserer Konkurrenten und gehören inzwischen zu den höchsten weltweit.

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

4.2 Schere zwischen Lohn- und Produktivitätsentwicklung

Lohnpolitische Orientierungsgröße ist der gesamtwirtschaftliche Produktivitätsfortschritt. Nur das, was erwirtschaftet wird, kann auch verteilt werden. Dieses Konzept der produktivitätsorientierten Lohnpolitik geht zurück auf den Sachverständigenrat zur Begutachtung der wirtschaftlichen Entwicklung. Im Kern heißt das, dass die Entlohnung des Faktors Arbeit in dem Maße steigen kann wie auch die Arbeitsleistung steigt.

Wird der Produktivitätsgewinn überschritten, wirkt sich dies tendenziell negativ auf die Beschäftigung aus. Nach den übermäßigen Tarifierhöhungen in den 90er-Jahren sind die Tarifvertragsparteien in vielen Branchen wieder auf einen einigermaßen produktivitätsorientierten Kurs eingeschwenkt.

Seit der Wirtschaftskrise 2009 wurde der Pfad der produktivitätsorientierten Lohnpolitik jedoch wieder verlassen. Obwohl die gesamtwirtschaftliche Produktivität im Jahr 2009 – erstmals in der Nachkriegsgeschichte – zurückging, stiegen die Tariflöhne, insbesondere in der M+E Industrie, deutlich an. Nach dem Aufholprozess der Jahre 2010 und 2011 ist die gesamtwirtschaftliche Produktivität nur sehr langsam gewachsen. Der Anstieg der Tarifentgelte aber setzte sich nahezu ungebremst fort. Nur in den Jahren 2020 und 2021 gab es

krisenbedingt eine leichte Dämpfung der Tarifkosten. Insgesamt belastend sind jedoch die sogenannten „Ewigkeitskosten“ für die Unternehmen.

Die Tarifvertragsparteien müssen zu einer produktivitätsorientierten Lohnpolitik zurückkehren und dafür sorgen, dass die Schere zwischen Lohn- und Produktivitätsentwicklung mittelfristig wieder geschlossen wird. Dies würde langfristig zu einer höheren Akzeptanz von Tarifverträgen führen.

4.3 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.

4.4 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 zu Gute kämen.

Die Gewerkschaftsargumentation ist jedoch falsch. Ein Großteil der Preissteigerung ist einerseits auf höhere Importpreise, zum Beispiel für Energie, Rohstoffe und Nahrungsmittel zurück zu führen, 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.

5 Verantwortungsvoll umsteuern

Sicherung des Industriestandorts durch wettbewerbsfähige Tarifverträge

Die Tarifvertragsparteien müssen die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts wieder in den Blick nehmen.

5.1 Weichen für die Zukunft müssen gestellt werden

Ein „weiter so“ kann es nicht geben. Unsere Wettbewerber haben dies erkannt und gehandelt. Beispielhaft zu nennen sind die bereits umgesetzte Unternehmenssteuerreform in den USA sowie die beschlossenen Steuersenkungen in Frankreich und im Vereinigten Königreich.

Die Tarifvertragsparteien der bayerischen M+E Industrie können wichtige Weichen für die Zukunft der Unternehmen stellen. Ziel muss ein atmender Tarifvertrag sein, der den einzelnen Betrieben Gestaltungsraum zur Berücksichtigung der jeweiligen wirtschaftlichen Lage des Betriebes lässt und die „Ewigkeitskosten“ nicht so stark wie bisher ansteigen lässt bzw. sogar zu reduziert.

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. Den Tarifvertragsparteien obliegt insoweit eine weitreichende Verantwortung bei der Gestaltung kollektiver Arbeitsbedingungen.

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. Ohne konstruktive Mitwirkung der Tarifpolitik ist die Kostenproblematik nicht in den Griff zu bekommen.

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.

Dies gilt es weiter zu entwickeln. Maßgabe des Handelns der Tarifvertragsparteien muss stets die wirtschaftliche Situation der Betriebe sein. Sachfremde Ziele sind aus den Verhandlungen (insbesondere über Entgelttarifverträge) herauszuhalten.

So ist der von der IG Metall in der Vergangenheit vielfach als Argument herangezogene anachronistische Gedanke der „Umverteilung“ nicht geeignet, adäquate Entgeltabschlüsse für alle tarifgebundenen Betriebe herbeizuführen. Umverteilung ist nicht Sache der Tarifvertragsparteien. Der deutsche Sozialstaat sichert den Bürger umfänglich ab. Einer Umverteilung bedarf es nicht. Die Höhe des Tarifabschlusses darf vielmehr nur durch die gesamtwirtschaftliche Produktivität bestimmt werden.

Die Lohnpolitik muss die Kostenniveaus in anderen Ländern im Blick haben. Moderate Entgeltsteigerungen tragen dazu bei, die internationale preisliche Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland zu stärken. 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.

Zudem müssen Differenzierungselemente in alle weiteren vergütungsrelevanten Tarifregelungen integriert werden. Ein erster richtiger Ansatz ist dazu § 4 des Tarifvertrags Tarifliches Zusatzgeld (TV T-ZUG), allerdings darf die Umsetzung in Zukunft nicht mehr von der Zustimmung der Tarifvertragsparteien abhängen.

Dieser Tarifvertrag sieht vor, dass der sogenannte Zusatzbetrag von 376 Euro für Vollzeit- arbeiter grundsätzlich in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Situation des Betriebs

- gestrichen,
- reduziert oder
- zeitlich um bis zu 5 Monate verschoben

werden kann. Erforderlich ist, dass dies dem Erhalt oder der Wiedererlangung der Wettbewerbsfähigkeit dient und dass die Tarifvertragsparteien ihre vorherige Zustimmung erteilen. Dieser Ansatz wurde im Solidar-TV 2020 in Bezug auf die Differenzierbarkeit des Finanzierungsbetrags erneut durch die Tarifvertragsparteien aufgegriffen.

Zudem wurde für das Jahr 2021 erstmals eine automatische Differenzierung in Abhängigkeit der Nettoumsatzrendite vereinbart. Diese Lösung gilt es fortzuentwickeln.

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 wie der aktuellen Corona-Pandemie besteht üblicherweise kein Spielraum für eine Tabellenerhöhung. Vielmehr ist ein mindestens zwei-jähriges Kostenmoratorium erforderlich, um das Hochfahren der Betriebe nach beziehungsweise im Abklingen der Corona-Pandemie nicht zu gefährden. 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.

Tarifabschluss 2016

Im Tarifabschluss 2016 wurde vereinbart, dass die Tarifvertragsparteien den Pauschalbetrag von 150 Euro bei wirtschaftlich schlechter Lage des Betriebes auf einen späteren Zeitpunkt verschieben oder bis auf Null reduzieren können. Dies ist zu begrüßen. Es ist jedoch sachgerecht, die Entscheidung über die Reduktion beziehungsweise Verschiebung in kommenden Tarifabschlüssen wieder in die Hände der sachnäheren Betriebsparteien zu legen beziehungsweise eine automatische Differenzierung zu regeln.

5.2.3 Konjunkturbonus anstelle von Tabellenerhöhungen

In Entgelttarifverträgen muss vermehrt ein Konjunkturbonus anstelle einer Tabellenerhöhung vereinbart werden. Ein Konjunkturbonus wird nur für die Laufzeit des jeweiligen Entgelt-Tarifvertrags gewährt. Die Fälligkeit muss auf betrieblicher Ebene verschiebbar sein, wobei sich bei einer Verschiebung das Volumen des Konjunkturbonus absenkt. Hierdurch können die Belastungen für die Unternehmen gesenkt werden.

Tarifabschluss 2007

Im Tarifabschluss 2007 wurde ein Einmalbetrag als Prozentsatz in Abhängigkeit vom individuellen regelmäßigen Monatsentgelts des Arbeitnehmers als Konjunkturbonus vereinbart. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung konnte die Fälligkeit des Konjunktur-

bonus entsprechend der wirtschaftlichen Lage des Betriebes verschoben werden. Die Höhe des Einmalbetrags verringerte sich entsprechend.

5.3 Erfolgsabhängige Ausgestaltung der tariflichen Sonderzahlungen

Die tariflichen Sonderzahlungen (13. Monatseinkommen, tariflich erhöhtes Urlaubsentgelt und die Leistungen aus dem TV T-ZUG und ab 2022 das T-Geld) machen ca. 13,9 Monatsentgelte im Volumen aus und müssen erfolgsabhängig ausgestaltet werden.

Das erhöhte tarifliche Urlaubsentgelt im MTV, der Tarifvertrag über die Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens (TV 13. ME) und der Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld müssen mit einer Öffnungsklausel für eine betriebliche Regelung versehen werden.

Betriebe können so bei schlechter Ertragslage die Sonderzahlungen reduzieren und bei guter Ertragslage aufstocken. In guten Zeiten partizipieren die Arbeitnehmer durch höheres Einkommen, in schlechten Zeiten durch sichere Arbeitsplätze.

Durch die Verlagerung der Gestaltung der Sonderzahlungen auf die Betriebsebene wird der unterschiedlichen wirtschaftlichen Lage der einzelnen Betriebe Rechnung getragen. Der Tarifvertrag gibt lediglich einen Rahmen vor, innerhalb dessen die Betriebsparteien zur Gestaltung aufgerufen sind.

Bereits heute ermöglicht der Tarifvertrag über die Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens (TV 13. ME) die Anrechnung einer betrieblichen Sonderzahlung auf das 13. Monatseinkommen.

5.4 Betriebliche Gestaltung der Zuschläge

Der Manteltarifvertrag muss mit einer Öffnungsklausel ausgestattet werden, die den Betriebsparteien ermöglicht, die Höhe der Zuschläge durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Weiter muss den Betriebsparteien die Möglichkeit eingeräumt werden, anstelle von Zuschlägen eine Abgeltung durch freie Tage zu ermöglichen.

Ansprechpartner/Impressum

Enno Schad

Geschäftsführer

Leiter Tarif / Kollektive Arbeitsbedingungen / Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-128

Telefax 089-551 78-121

enno.schad@vbm.de

Volker Leinweber

Leiter Volkswirtschaft

Telefon 089-551 78-133

Telefax 089-551 78-294

volker.leinweber@vbm.de

Friedbert Warnecke

Tarif / Kollektive Arbeitsbedingungen / Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-123

Telefax 089-551 78-127

friedbert.warnecke@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 Juli 2021