

GESCHÄFTSBERICHT 2019/2020



NEUSTART

Deutschland im Strukturwandel stärken

GESAMTMETALL

Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie

Metall- und Elektro-Industrie in Zahlen (2019)

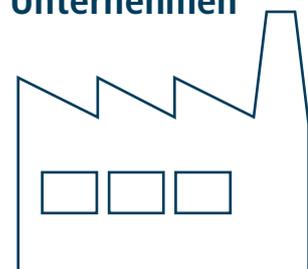


Mitgliedsverbände
von Gesamtmetall

23 davon **10**
ohne Tarifbindung

25.698

Unternehmen



In den Mitgliedsverbänden
von Gesamtmetall organisierte
Unternehmen (2018)



3.358

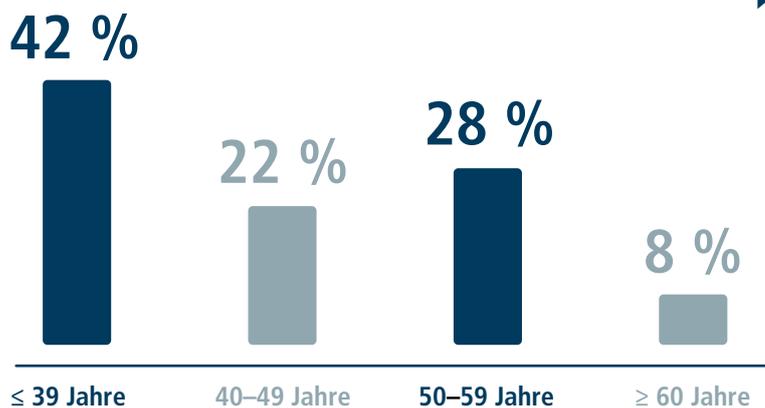
Betriebe mit Tarifbindung
mit 1,88 Mio. Beschäftigten

3.865

Betriebe ohne Tarifbindung
mit 566.682 Beschäftigten



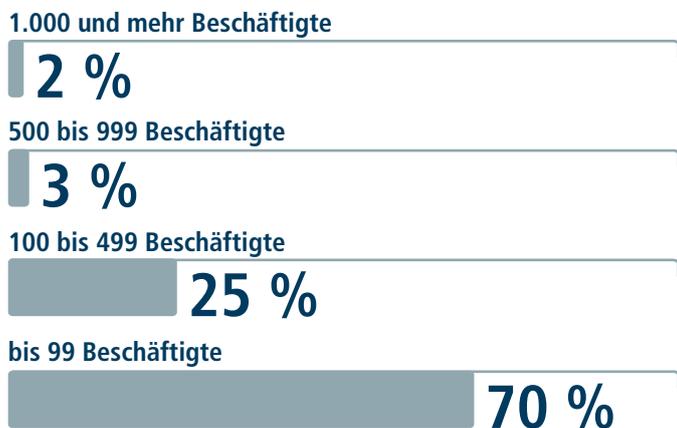
Altersstruktur der Beschäftigten



> 200.000
Auszubildende



Betriebsgrößen



Durchschnittseinkommen aller Beschäftigten

60.681
Euro im Jahr



Entgelte aller Beschäftigten

224,7
Mrd. Euro

Inhalt

Vorwort	3
Geleitwort	4
Spezial: Die Corona-Pandemie in Deutschland	6
Volkswirtschaft und Statistik	18
Spezial: M+E-Strukturbericht 2019	24
Spezial: M+E-Statistiken	28
Tarifpolitik	32
Spezial: M+E-Tarifabschluss 2020	38
Sozialpolitik	44
Arbeitswissenschaft und Arbeitspolitik	50
Recht	56
Mitgliederversammlung 2019	62
Nachwuchssicherung und Berufsbildung	72
Spezial: M+E-Nachwuchssicherung erfolgreich seit über 30 Jahren	80
Internationale Beziehungen	82
Politik und Kampagnen	88
Spezial: Die Soziale Marktwirtschaft – Wohlstand und Sicherheit für alle	94
Spezial: Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft	96
Kommunikation und Presse	100
Spezial: Online-Kommunikation bei Gesamtmetall seit 1997	106
Hohe Reichweiten in allen Medien	108
Organisation und Gremien	112



Oliver Zander, Hauptgeschäftsführer

Sehr geehrte Damen und Herren,

„Neustart“ ist das Leitthema dieses Geschäftsberichts 2019/2020. Schon 2019 hatte die deutsche Metall- und Elektro-Industrie während des gesamten Jahres mit einer Industrierezession zu kämpfen. Durch die Corona-Krise ab Februar 2020 verschärfte sich die Lage dramatisch. Gleichzeitig befindet sich die Metall- und Elektro-Industrie weiterhin in einem Strukturwandel.

Der „Neustart“ wird nur gut gelingen, wenn die Krisenbewältigung ebenso wie der Strukturwandel nach den Prinzipien der Sozialen Marktwirtschaft verlaufen. Gesamtmetall-Präsident Dr. Rainer Dulger weist in seinem Geleitwort eindringlich darauf hin, dass die Erfolgsgeschichte Deutschlands und der deutschen M+E-Industrie nur so fortgeschrieben werden kann. Insoweit ist dieser Geschäftsbericht Rückschau und Ausblick zugleich.

Angesichts des Ernstes der Lage war und ist Gesamtmetall besonders gefordert. Der Geschäftsbericht soll Sie in bewährter Weise über die Arbeit, die Aktivitäten, Leistungen und Erfolge von Gesamtmetall informieren.

Das betrifft sowohl die Koordinierung der Tarifpolitik und die politische Interessenvertretung als auch die für Gesamtmetall besonders wichtigen Beratungs- und Dienstleistungsaufgaben für die Mitgliedsverbände und Mitgliedsunternehmen. Dabei war das enorme Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Gesamtmetall, für das ich mich herzlich bedanke, das Fundament der erfolgreichen Arbeit.

Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre.

Ihr

Oliver Zander



Dr. Rainer Dulger, Präsident

Neustart: Deutschland im Strukturwandel stärken

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Corona-Krise hat das öffentliche und wirtschaftliche Leben für einige Wochen komplett stillgelegt. Die Gesundheit der Menschen war und ist vorrangig. Nun bin ich froh, dass – so sieht es zumindest Ende Mai 2020 aus – die erste, akute Phase der Corona-Krise bald beendet ist. Da gilt es allen Menschen zu danken, die so diszipliniert den Empfehlungen der Virologen gefolgt sind, dem medizinischen Personal, der Bundesregierung, den Landesregierungen und den Parlamenten, die in dieser Zeit sehr vieles mit beeindruckender Geschwindigkeit richtig gemacht haben.

Aber die deutsche Wirtschaft und die Metall- und Elektro-Industrie sind in einer dramatischen Situation. Die Lage ist schlechter als in der Finanz- und Wirtschaftskrise der Jahre 2008/2009. Und trotz aller Anstrengungen, aller Rettungs- und Konjunkturpakete, werden am Ende der Corona-Krise erhebliche wirtschaftliche Schäden bleiben. Es wird Insolvenzen und Arbeitslosigkeit geben. Es muss deutlich gesagt werden: Die Wochen des Stillstands in der deutschen Wirtschaft können nicht folgenlos bleiben, auch nicht bei uns in der stärksten

und innovativsten deutschen Wirtschaftsbranche, der Metall- und Elektro-Industrie.

Unser Ziel: Gestärkt aus der Krise hervorgehen

Nun stehen die Phasen II und III der Corona-Krise an: Das Wiederhochfahren und die Wiederherstellung der Wirtschaft. Unser Ziel muss es sein, gestärkt aus der Krise hervorzugehen. Allerdings kommen mindestens drei Faktoren erschwerend hinzu:

Erstens: Die Metall- und Elektro-Industrie befand sich bereits 2019 ganzjährig in einer Branchenrezession. Erste Erholungszeichen im Januar und Februar 2020 raffte das Virus dahin.

Zweitens: Die große Exportabhängigkeit unserer Wirtschaft und die starke internationale Verflechtung mit vielen Ländern, die in einer noch schwierigeren Lage, aber gleichzeitig für Deutschland wichtige Märkte und volumenstarke Handelspartner sind. Das heißt natürlich, dass der Weg der Erholung der Weltwirtschaft und der Wirtschaft in Europa ein längerer werden könnte.

Aber ich glaube nicht, dass die Globalisierung davon mittel- und langfristig gestoppt wird. Dazu sind die Vorteile des Freihandels und die gegenseitigen Verflechtungen einfach zu groß.

Und drittens: Die Metall- und Elektro-Industrie befindet sich weiterhin in einem großen und sich möglicherweise durch die Corona-Krise beschleunigenden Strukturwandel. Dies ist eine Herausforderung, die nach dem Ende der Krise nicht vorbei sein wird. Es wird massiver Investitionen durch die Unternehmen in die Zukunft bedürfen – in die Produkte, die Produktion und in die Qualifikation der Beschäftigten. Hier werden wir mit den Gewerkschaften „zusammen weiterdenken“ müssen.

Damit stellt sich die Frage, was geschehen soll und muss, um Krise und Herausforderungen gestärkt zu bestehen?

Soziale Marktwirtschaft hat sich auch in Krisen stets bewährt

Für manchen, der seit Langem von staatlich gelenkter Wirtschaft und Gesellschaft träumt, ist dies alles eine

Steilvorlage. Vielleicht auch für diejenigen, die die Soziale Marktwirtschaft als überholten rheinischen Kapitalismus oder Sozial-Klimbim abtun. Diesen Gedankenspielen möchte ich an dieser Stelle deutlich entgegenreten. Die Soziale Marktwirtschaft ist die Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung der Bundesrepublik Deutschland seit deren Gründung und sie verbindet die Freiheit des Marktes mit einem sozialen Ausgleich. Ihre wesentlichen Strukturelemente sind:

- die Gewerbefreiheit,
- das Recht auf freie wirtschaftliche Betätigung,
- das Privateigentum an Produktionsmitteln,
- das Vereinigungsrecht zur Wahrung wirtschaftlicher und sozialer Interessen,
- eine funktionsfähige Wettbewerbsordnung, um wirtschaftlichen Wettbewerb zu ermöglichen und Wettbewerbsbeschränkungen zu verhindern,
- die Tarifautonomie,
- die freie Preisbildung für Waren und Dienstleistungen,
- das Gewinnstreben als legitimer Leistungsanreiz,
- eine unabhängige Zentralbank,
- eine aktive Wirtschafts-, Konjunktur- und Steuerpolitik sowie
- ein Sozialstaat, der Rentnern, Kranken, Arbeitslosen und Bedürftigen Schutz durch Sozialleistungen gibt.

Mit diesen Strukturelementen ist die Soziale Marktwirtschaft bekanntlich einerseits von planwirtschaftlichen Gesellschafts- und Wirtschaftsordnungen und andererseits von dem Laissez-faire-Liberalismus mit freier Marktwirtschaft scharf abgegrenzt. Sowohl wirtschaftsautokratische Systeme als auch Systeme mit freier Marktwirtschaft haben – bisher jedenfalls und vorsichtig gesprochen – die Corona-Krise nicht besser gemeistert: Das Gegenteil ist der Fall. Ich führe das nicht zuletzt auf die für die Krisenbewältigung besser tauglichen Strukturen in einer Sozialen Marktwirtschaft zurück. Einerseits betrifft das die direkten Krisenreaktionen des Staates, der Tarifpartner, der Betriebsparteien sowie der Wirtschaft und der Gesellschaft insgesamt. Andererseits konnten starke finanzielle und substanzielle Reserven in der Krise eingesetzt werden. Soziale Marktwirtschaft schafft Wohlstand und gibt Sicherheit für alle.

Seit Einführung der Sozialen Marktwirtschaft konnte das Land viele Krisen auch und gerade dank dieser Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung gut meistern und ist dabei stets stärker aus diesen Krisen hervorgegangen.

Herausforderungen für die Metall- und Elektro-Industrie bleiben

Klar ist: Das Virus ist noch lange nicht besiegt. Und es wäre gefährlich, sich zu früh zu sicher zu fühlen. Trotzdem müssen wir uns Gedanken darüber machen, wie es nun weitergeht, obwohl im Moment alle Kräfte darauf gerichtet sind, die Corona-Pandemie zu bekämpfen. Aber das darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Herausforderungen, die die Digitalisierung und die Dekarbonisierung für uns als Metall- und Elektro-Industrie und Gesellschaft bringen, weit darüber hinausgehen. Wir werden unsere Stärken brauchen – Unternehmergeist, der Chancen erkennt und ergreift, die Freiheit des Marktes, die ehrlich aufzeigt, was die Kunden in freier Entscheidung als bestes Angebot für ihre Bedürfnisse empfinden, den sozialen Ausgleich und die fairen Startchancen durch Bildung.

Wenn die akute Phase der Corona-Krise überstanden ist, muss der Neustart gelingen. Wir brauchen deshalb schnell mutige und grundlegende Strukturreformen in beinahe sämtlichen wichtigen Bereichen unseres Gemeinwesens. Dazu zähle ich: Die soziale Sicherung, das Steuersystem, die Infrastruktur in ihrer ganzen Bedeutung und Breite, das Bildungswesen über alle Ebenen, die innere und äußere Sicherheit und aus Sicht von Gesamtmetall besonders vorrangig die Tarifpartnerschaft und den Flächentarifvertrag.

Ich bin gleichzeitig optimistisch, dass nach der Corona-Krise – vielleicht sogar etwas leichter – Strukturreformen möglich sind. Genauso zuversichtlich bin ich, dass die deutsche Metall- und Elektro-Industrie die Corona-Krise und den Strukturwandel letztlich erfolgreich meistern wird.

Und bleiben Sie gesund!

Ihr

Dr. Rainer Dulger

Die Corona-Pandemie in Deutschland



Die Corona-Pandemie des Jahres 2020 ist eine unvorhersehbare und gewaltige Herausforderung. Innerhalb weniger Wochen wurden Wirtschaft und Gesellschaft in den Stillstand gezwungen. Die Politik hat ab März 2020 mit ihren Maßnahmen zur Eindämmung des Virus das öffentliche und wirtschaftliche Leben weitgehend stillgelegt. Die Lage in der Metall- und Elektro-Industrie hat sich durch diese notwendigen Maßnahmen, den Einbruch der weltweiten Nachfrage und die gestörten Lieferketten dramatisch verschlechtert.

Die drei Phasen der Corona-Krise:

Phase I: Akute Krise

Anders als die Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009, die, ausgehend vom weltweiten Finanzsektor vor allem die exportorientierte Industrie traf, führte der faktische Stillstand des öffentlichen Lebens zu einem massiven Einbruch des Wirtschaftslebens in nahezu allen Branchen.

Umso massiver und weitreichender waren dementsprechend die staatlichen Gegenmaßnahmen weltweit. In allen Staaten führte die aktive Krisenbekämpfung zu einer massiven Ausweitung der Staatstätigkeit, inklusive einer Rekord-Neuverschuldung in der Bundesrepublik.

Phase II: Wiederhochfahren

Je erfolgreicher Deutschland und seine Bevölkerung in der Bekämpfung der Krise sind, desto früher kann das Land wieder zu einer gewissen – auch wirtschaftlichen – Normalität zurückkehren. Aus Sicht der Metall- und Elektro-Industrie ist das dringend notwendig. Doch jede vorsichtige Öffnung der scharfen Restriktionen steht unter dem Vorbehalt des Gesundheitsschutzes. Ziel muss

es insgesamt sein, nicht nur die gesundheitlichen, sondern auch die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Folgeschäden gering zu halten.

Phase III: Wiederherstellung

Ist die Corona-Pandemie sicher überwunden oder lässt sich mit dem Virus umgehen, stellt sich die Frage, wie die bis dahin entstandenen Schäden am besten bewältigt werden können. Ohne Frage werden über verschiedenste Branchen hinweg zahlreiche Unternehmen erheblich gelitten oder sogar vollständig ihre Geschäftstätigkeit aufgegeben haben.

Die M+E-Industrie wird ebenso wie viele andere Wirtschaftszweige auch politischen Rückenwind benötigen, um die Phase der Wiederherstellung schnell und wirksam durchlaufen zu können.

Die Arbeitslosigkeit in Deutschland wird in den Monaten der Krise zweifellos sprunghaft angestiegen sein. Lieferketten weltweit können noch immer gestört, Absatzmärkte weiterhin geschädigt sein. Die Metall- und Elektro-Industrie wird ebenso wie viele andere Wirtschaftszweige auch politischen Rückenwind benötigen, um die Phase der Wiederherstellung schnell und wirksam durchlaufen zu können. Aus Sicht von Gesamtmetall bedeutet dies, dass insbesondere mit Blick auf Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht, Steuern, Abgaben und bürokratische Pflichten Entlastungen und Erleichterungen für die Unternehmen nötig sind.

Die Corona-Pandemie als Herausforderung für die Soziale Marktwirtschaft

Es ist durchaus möglich, dass sich parallel zur Phase der Wiederherstellung auch eine neue Debatte über die Soziale Marktwirtschaft entzündet. Die Kritiker werden darauf hinweisen, dass nach der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 die Corona-Pandemie die zweite weltweite systemische Krise gewesen sei, die nur durch massives staatliches Eingreifen bewältigt werden konnte. Kritiker aus Umwelt- und Klimabewegungen würden diesem Narrativ noch die 2019 viel debattierte Klimakrise als einen weiteren vermeintlichen Beweis des Scheiterns marktbasierter Systeme hinzufügen. Die in vielen Diskussionen geforderte „Transformation der Wirtschaft“ würde von manchen dann auch als „notwendige“ oder „sogar wünschenswerte Transformation der Gesellschaft“ verstanden.

Folgt nach der Krise eine Debatte über die Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung?

Steht Deutschland vor einer neuen Debatte über die Zukunft der Sozialen Marktwirtschaft? Das mag sein. Aber die Argumente sprechen für die überragende Wirksamkeit unserer Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung. Die Corona-Pandemie ist ohne Zweifel eine große Herausforderung auch für die Soziale Marktwirtschaft. Millionen Menschen mussten sich in die Kurzarbeit flüchten, viele Arbeitnehmer werden zunächst ihren Arbeitsplatz verlieren.

Doch während heute die Bundesrepublik die Krise vor dem Hintergrund einer starken Wirtschaft, hoher Beschäftigung, Rekord-Steuereinnahmen und gefüllter Sozialkassen zu bewältigen hat, lagen die Anfänge der Sozialen Marktwirtschaft nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs, als Deutschland militärisch, wirtschaftlich, gesellschaftlich und moralisch zerstört war, anders. Es war nämlich die Soziale Marktwirtschaft, die innerhalb weniger Jahre dem Land einen kaum vorstellbaren Wiederaufbau und Wohlstand ermöglichte.

Die Soziale Marktwirtschaft überwand viele Krisen. Immer kam Deutschland langfristig besser und stärker aus der Krise hervor – und auch das ist das Verdienst unserer Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung. Mit dem Zusammenbruch des Kommunismus/Sozialismus 1989 schien der „Wettlauf der Systeme“ entschieden zu sein.

Doch das prognostizierte „Ende der Geschichte“ trat nicht ein. An seine Stelle trat im Rahmen der Globalisierung ein neuer Wettstreit zwischen autokratischen Gesellschafts- und Wirtschaftssystemen wie China und auch den stark marktwirtschaftlich geprägten Staaten wie den USA ohne sozialen Ausgleich.

Welches Wirtschafts- und Gesellschaftssystem kommt nun besser durch die aktuelle Krise? Für eine freie Gesellschaft ist die auch nur zeitweise Einschränkung der Bewegungs- und Kontaktfreiheit eine schwere Bürde. Während autoritäre Staaten die Rechte ihrer Bürger schnell und unmittelbar einschränken können, benötigen solche drastische Maßnahmen in freien, demokratischen Staaten einer ständigen demokratisch legitimierten und rechtsstaatlich überprüfbaren Begründung. In fast rein marktwirtschaftlich geprägten Staaten wie den USA zeigt sich das Fehlen des sozialen Ausgleichs.

Auch in Deutschland hat die Krise zu einer massiven Ausweitung der Staatstätigkeit geführt. Mithilfe voller Kassen, aber auch einer massiven Neuverschuldung sollen die wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Pandemie möglichst gering gehalten werden. Viele der getroffenen Maßnahmen, auch die für Unternehmen und Personen stark einschneidenden Beschränkungen des öffentlichen Lebens, sind ohne Beispiel und können nur mit den Umständen der Krise erklärt werden.

Natürlich lässt sich auch manches kritisieren. Einzelne, insbesondere einige sozialpolitische Entscheidungen weisen erhebliche Unschärfen auf und drohen wesentliche Bestandteile der Agenda 2010 für immer rückgängig zu machen. Andere sind Klientelpolitik, teuer und könnten sich im Rückblick als wirkungslos erweisen. Erst nach Bewältigung der Krise, wobei der Zeithorizont ungewiss ist, wird die Krisenpolitik wirklich beurteilt werden können. Genauso wichtig ist eine vorurteilsfreie Rückschau und das Erkennen der zu ziehenden Lehren, um zukünftige Krisen besser zu meistern. Dabei ist den Prinzipien der Sozialen Marktwirtschaft als Richtschnur für die Nachkrisenpolitik zu folgen.

Zu den Grundprinzipien der Sozialen Marktwirtschaft lesen Sie mehr **auf Seite 94.**

Die wichtigsten Ereignisse und sozialpolitischen Entscheidungen im Überblick

Januar 2020

Anfang Januar: WHO beobachtet eine neue Viruserkrankung, die in China ausgebrochen ist, Erreger wird als neuartiger Corona-Virus identifiziert. Unklar bleibt, wann der Ausbruch tatsächlich erfolgt ist.

24. Januar: Corona-Virus erreicht offiziell Europa: erste Fälle in Frankreich.

27. Januar: Erster Fall in Deutschland.

Februar 2020

12. Februar: Deutsche Wirtschaft warnt erstmals vor Corona-Krisenfolgen.

15. Februar: Frankreich meldet ersten Todesfall in Europa.

27. Februar: Krisenstab der Bundesregierung tagt zum ersten Mal.

März 2020

2. März: Wirtschaftsforscher rechnen mit deutlichen Folgen der Corona-Krise.

6. März: Zahl der registrierten Fälle der Infizierten steigt in Deutschland auf mehr als 500.

8. März: Koalitionsausschuss beschließt erleichterte Bedingungen für das Kurzarbeitergeld (Kug).

Erstmals stirbt ein Deutscher am Corona-Virus. Der Mann war eine Woche zuvor nach Ägypten gereist. Bundesgesundheitsministerium empfiehlt, Großveranstaltungen mit mehr als 1.000 Personen abzusagen.

9. März: In Deutschland gibt es die ersten beiden Todesopfer im Zusammenhang mit dem Corona-Virus. DAX und internationale Börsen brechen massiv ein.

10. März: Bundeskabinett bringt Gesetzentwurf über erleichterte Bedingungen für das Kurzarbeitergeld im Eilverfahren auf den Weg. Wirtschaftsminister Peter Altmaier kündigt Hilfen für die Wirtschaft an. Alle Bundesländer sind vom Corona-Virus betroffen.

13. März: Bundestag verabschiedet im Eilverfahren in 1., 2. und 3. Lesung das „Gesetz zur krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld (KrisenKugG)“, der Bundesrat folgt am gleichen Tag:

- Verordnungsermächtigung für Bundesregierung für Regelungen zum erleichterten Kug-Bezug: Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge (SV-Beiträge), Absenkung des Ein-Drittel-Quorums auf bis zu 10 Prozent der Belegschaft, ganz oder teilweiser Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden, Verordnungsermächtigung für Kug auch für Leiharbeitnehmer.

- Inkrafttreten zum 15.03.2020, befristet bis 31.12.2021.

Außerdem: Die Bundesregierung sagt Unternehmen Kredite in unbegrenzter Höhe zu.

17. März: VW und Daimler stellen Produktion in europäischen Werken für die nächsten Wochen ein. Zahl der Anträge auf Kurzarbeitergeld schießt in die Höhe.

18. März: Bundeskanzlerin Angela Merkel hält erste TV-Ansprache in der Corona-Krise.

21. März: Bundesregierung schnürt mehrere milliardenschwere Hilfspakete, um Unternehmen zu schützen. Geplant: Neuverschuldung von rund 156 Milliarden Euro sowie ein Rettungsschirm von bis zu 600 Milliarden. Bundesfinanzminister Olaf Scholz rückt von der Schwarzen Null ab.

22. März: Bund und Länder einigen sich auf strenge Ausgangs- und Kontaktbeschränkungen. Zusammenkünfte in der Öffentlichkeit von mehr als zwei Personen werden verboten. Ausnahmen gibt es für jene, die im selben Haushalt wohnen.

23. März: Bundeskabinett beschließt das Hilfspaket für die Wirtschaft. Dazu gehört die „Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit (Kurzarbeitergeldverordnung – KugV)“ vom 25.03.2020, basierend auf KrisenKugG (Verkündung am 27.03.2020):

- 100 Prozent Erstattung der SV-Beiträge für Arbeitgeber, Absenkung des Quorums auf 10 Prozent der Belegschaft, Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden, Kug auch für Leiharbeitnehmer,

- Inkrafttreten rückwirkend ab 01.03.2020, befristet bis 31.12.2020.

Außerdem: Bundestag beschließt den Nachtrags-haushalt mit 156 Milliarden Euro Neuverschuldung sowie Garantien für Unternehmen in Höhe von 600 Milliarden. Dafür wird Schuldenbremse ausgesetzt.

27. März: Bundestag beschließt mit Zustimmung des Bundesrates „Gesetz für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherheit und zum Einsatz und zur Absicherung sozialer Dienstleister aufgrund des Corona-Virus SARS-CoV-2 (Sozialschutz-Paket)“:

- u.a. Nichtanrechnung auf das Kug von Einkommen aus in der Kurzarbeit aufgenommenen Nebenbeschäftigungen in systemrelevanten Bereichen bis zur Höhe des üblichen Nettos,
- Inkrafttreten zum 28.03.2020.

31. März: Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit melden bis Ende März 470.000 Unternehmen Kurzarbeit an.

April 2020

1. April: Die bundesweiten Kontaktbeschränkungen werden bis zum 19.04. verlängert.

3. April: Bundesregierung plant zusätzliches Hilfsprogramm, um im Mittelstand eine Pleitewelle zu verhindern. Gesamtvolumen: bis zu 300 Milliarden Euro.

9. April: Die EU-Finanzminister einigen sich auf 500-Milliarden-Euro-Hilfspaket.

15. April: Über 100.000 registrierte Infektionen in Deutschland. Bund und Länder beschließen Verlängerung der Kontaktbeschränkungen bis mindestens 03.05.2020.

16. April: Bundesregierung erlässt die „Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld (Kug-BeV)“ basierend auf § 109 Abs. 1 Nr. 2 SGB III:

- Verlängerung der Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes von 12 auf 21 Monate für Beschäftigte, deren Anspruch auf Kug bis zum 31.12.2019 entstanden war,
- Inkrafttreten rückwirkend ab 31.01.2020, befristet bis 31.12.2020.

Gleichzeitig kündigen u.a. Audi, Daimler, VW und Ford an, die Produktion langsam wieder hochzufahren. Bundesregierung stellt neue Regeln zum Arbeitsschutz auf, u.a. Mindestabstand von 1,5 Metern auch am Arbeitsplatz.

20. April: In Deutschland treten erste vorsichtige Lockerungen der Corona-Schutzmaßnahmen in Kraft. Bundeskanzlerin Merkel warnt bei einer Schaltkonfe-

renz des CDU-Präsidiums vor „Öffnungsdiskussionsorgien“. Bundesbank rechnet in ihrem Monatsbericht mit einer drastischen Rezession.

23. April: Bundestag verabschiedet „Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung (FbW-StrukturwandelG)“; Bundesrat folgt am 15.05.2020:

- u.a. für Weiterbildung nach § 82 SGB III während Kurzarbeit auf Antrag hälftige Erstattung der vom Arbeitgeber allein zu tragenden SV-Beiträge, befristet bis zum 31.07.2023.
- Verordnungsermächtigung für die Bundesregierung neu in § 109 SGB III zur befristeten Verlängerung der Bezugsdauer für das Kug auf 24 Monate bei krisenhaften Situationen, mit Branchen oder Regionen übergreifend erheblichen Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitsmarkt, auch wenn sie nicht den gesamten Arbeitsmarkt erfasst; Nichtanrechnung auf das Kug von Einkommen aus ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigungen in einem systemrelevanten Bereich.

Gleichzeitig beschließt der Koalitionsausschuss die Erhöhung des Kurzarbeitergeldes bei längerem Bezug und die EU Kredithilfen für Mitgliedstaaten in Höhe von bis zu 540 Milliarden Euro.

26. April: Bundesarbeitsminister Hubertus Heil möchte Recht auf „Homeoffice“ einführen.

29. April: Bundeskabinett beschließt „Gesetz zur verbesserten sozialen Absicherung bei Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit infolge der COVID-19-Pandemie (Sozialschutz-Paket II)“.

30. April: Arbeitsmarkt in Deutschland unter Druck: Laut der Bundesagentur für Arbeit wurden im März und bis zum 26.04.2020 751.000 Anzeigen von Kurzarbeit für insgesamt bis zu 10,1 Millionen Beschäftigte erfasst, Arbeitslosenzahl stieg im April um 308.000 gegenüber dem Vormonat und um 415.000 gegenüber dem Vorjahr auf nun 2.644.000 Personen. Bund und Länder einigen sich auf weitere Lockerungen der Corona-Maßnahmen.

Mai 2020

6. Mai: Bund und Länder beschließen weitere Lockerungen. Die Kontaktbeschränkungen werden bis mindestens 05.06.2020 verlängert.

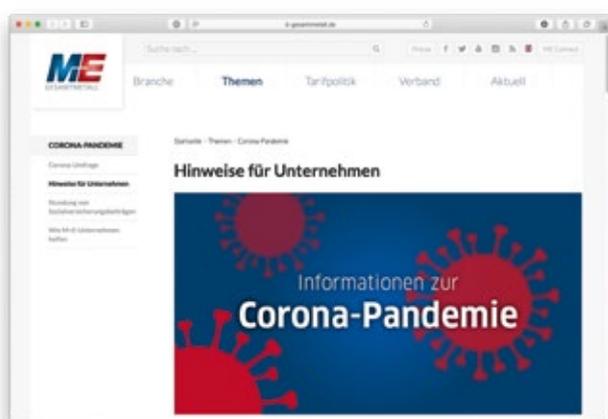
14. Mai: Bundestag beschließt in 2. und 3. Lesung das „Gesetz zur weiteren Abfederung der sozialen und wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie (Sozialschutzpaket II)“, Bundesrat stimmt am 15.05.2020 zu:

- Erhöhung des Kurzarbeitergeldes ab dem 4. Monat des Bezugs auf 70 bzw. 77 Prozent, ab dem 7. Monat auf 80 bzw. 87 Prozent des pauschalierten Netto-Entgelts, längstens bis 31.12.2020.

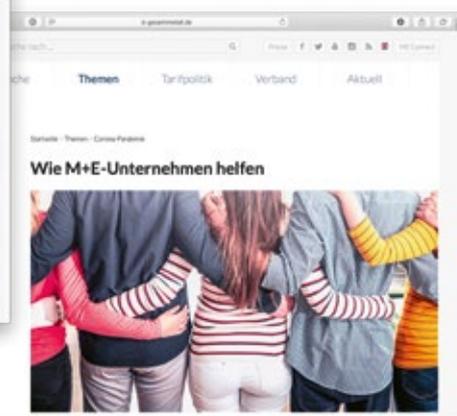
Gesamtmittel in der Corona-Pandemie stark gefordert

Mit dem Ausbrechen der Corona-Pandemie auch in Deutschland traten alle anderen (politischen) Themen in den Hintergrund. Dies hatte auch massive Auswirkungen auf die Arbeit von Gesamtmittel. Diese Darstellung kann nur ein Zwischenstand sein, denn die Pandemie ist bei Weitem nicht gestoppt. Gesamtmittel und seine Mitgliedsverbände sind durch die Corona-Krise stark gefordert und werden es durch deren Auswirkungen noch lange sein. Durch die Krise haben die beratenden Aufgaben des Verbandes gegenüber den Mitgliedsverbänden und Unternehmen der M+E-Industrie, aber auch gegenüber der Politik noch einmal deutlich zugenommen.

Zugleich muss der Verband dafür Sorge tragen, dass andere wichtige Aufgaben weiterhin erfüllt werden. Denn es wird eine Zeit nach der Krise geben. Sehr schnell hat Gesamtmittel auf den krisenbedingt stark gestiegenen Informationsbedarf reagiert und ein Serviceportal für die Unternehmen der M+E-Industrie eingerichtet. Dort finden sie die wichtigsten nationalen und EU-Informationen. Zudem werden dort die zahlreichen Angebote der Verbände der Metall- und Elektro-Industrie aufgeführt. Beispiellos ist das Engagement vieler M+E-Unternehmen in der Krise, sei es durch Geld- und Sachspenden oder die Umstellung der Produktion.



Serviceportal für M+E-Unternehmen:
www.gesamtmittel.de/coronapandemie



Aktionen und Engagement der M+E-Unternehmen in der Corona-Krise:
www.gesamtmittel.de/themen/corona-pandemie/wie-me-unternehmen-helfen



Wirtschaftliche Auswirkungen für die M+E-Industrie enorm

Die Corona-Krise ist geradezu ein Lehrbuchbeispiel für einen „exogenen Schock“. Damit beschreibt die Volkswirtschaftslehre Ereignisse oder Veränderungen, die von außen auf das Marktgeschehen einwirken und massiven Einfluss auf die Marktteilnehmer und ihre Entscheidungen haben.

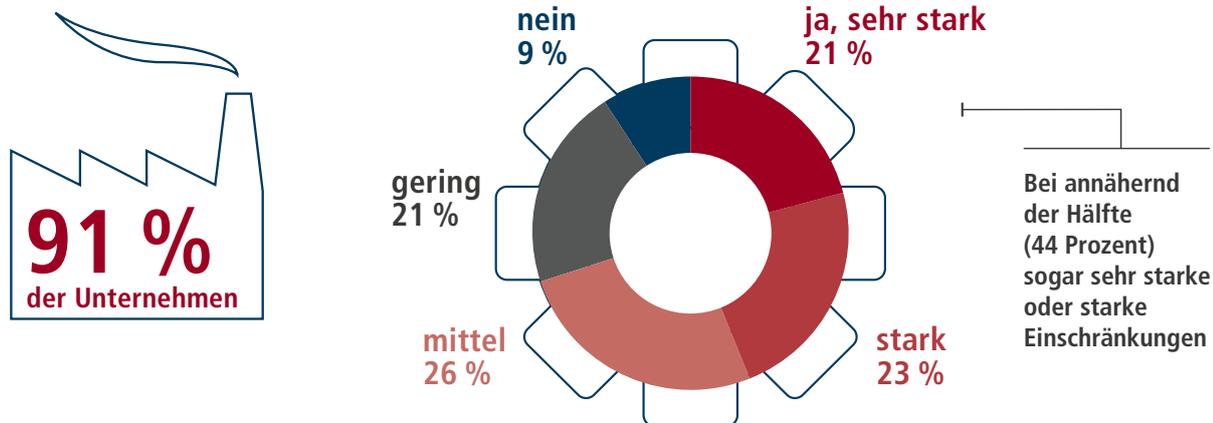
Die Metall- und Elektro-Industrie ist nach einer Rezession im Jahr 2019 und einer ganz kurzen Phase des Atemholens im Januar und Februar 2020 ab März unmittelbar in die Corona-Krise geraten. Nach Ausbruch der Pandemie war absehbar, dass die M+E-Industrie 2020 eine Rezession von historischen Ausmaßen würde durchstehen müssen. Um ein Bild von der Lage zu bekommen, hat Gesamtmittel bereits Anfang April 2020 eine Blitzumfrage unter 1.431 Unternehmen der M+E-

Industrie durchgeführt. Es zeigte sich, dass schon damals rund 83 Prozent der M+E-Unternehmen Produktionseinschränkungen durch die Folgen der Corona-Krise hinnehmen mussten, 30 Prozent sogar sehr starke und starke Einschränkungen. Als Ursachen nannten 57 Prozent der Unternehmen fehlende Nachfrage, aber 36 Prozent auch fehlende Arbeitskräfte wegen Krankheit und Kinderbetreuung und 32 Prozent fehlende Teile und fehlendes Material.

Die Daten der amtlichen Statistik für März 2020 bestätigen diesen gravierenden Einbruch der Geschäftstätigkeit: Die Auftragseingänge brachen im März gegenüber Februar um 18 Prozent ein, im Fahrzeugbau sogar um 27 Prozent. Die M+E-Produktion lag im März 2020 um 14 Prozent unter dem Niveau von Februar.

Neun von zehn M+E-Unternehmen müssen die Produktion einschränken

Anteil der Unternehmen, deren Produktion durch die Auswirkungen der Corona-Krise eingeschränkt ist, in Prozent



Quelle: Zweite Blitzumfrage für die Metall- und Elektro-Industrie: Wirtschaftliche Auswirkungen der Corona-Pandemie, 4. bis 7. Mai 2020

Eine zweite Blitzumfrage von Gesamtmetall Anfang Mai 2020 zeigte, dass die M+E-Industrie noch stärker von der Krise betroffen war als im April: Nun meldeten 91 Prozent der Betriebe Produktionsbehinderungen und rund 84 Prozent erwarteten für 2020 einen Umsatzrückgang, im Schnitt um 24 Prozent. Als Hauptursache für den Produktionsrückgang erwies sich nunmehr die fehlende Nachfrage. Das gaben 81 Prozent der Betriebe an.

Beide Umfragen zeigten auch, dass Kurzarbeit – ähnlich wie in der Finanzkrise 2008/2009 – zum zentralen Instrument für die M+E-Unternehmen wurde, um bei dem kompletten oder teilweisen Ausfall der Nachfrage und der Produktion die Beschäftigung möglichst zu sichern. Anders als in der Krise 2008/2009 waren nun aber alle Branchen vom Zusammenbruch des Geschäftes betroffen und zur Kurzarbeit gezwungen.

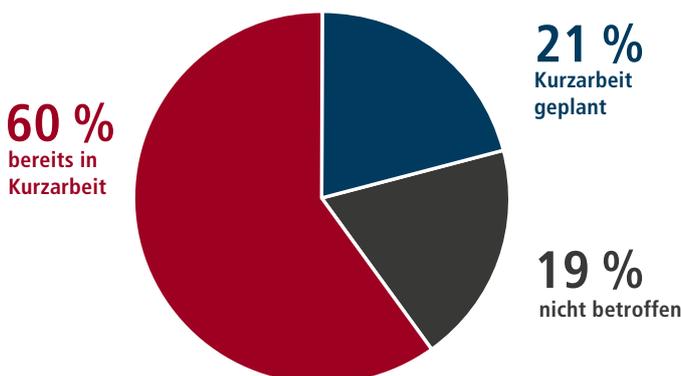
Nach den Ergebnissen der Gesamtmetall-Umfrage im Mai 2020 waren 1,55 Millionen M+E-Beschäftigte bereits in Kurzarbeit und für weitere 420.000 planten die Unternehmen Kurzarbeit in den nächsten fünf Wochen.

Insgesamt waren damit rund zwei Millionen Beschäftigte in der M+E-Industrie in Kurzarbeit. Diese Zahlen deckten sich zudem mit den Anzeigen zur Kurzarbeit bei der Bundesagentur für Arbeit im März und April 2020. Für die deutsche Wirtschaft insgesamt haben sich die Prognosen im Frühjahr bei einem Wachstumseinbruch von 6 bis 7 Prozent eingependelt. Für die Metall- und Elektro-Industrie dürften die erwarteten Rückgänge der Produktion eher im Bereich von 10 Prozent liegen. Wie tief die Krise und der Produktionseinbruch am Ende tatsächlich ausfallen werden, konnte im Frühjahr 2020 allenfalls in verschiedenen bedrohlichen Szenarien errechnet werden. Das Ergebnis hängt wesentlich davon ab, wann die Unternehmen ihre Produktion wieder hochfahren können. Dazu sind vor allem offene Absatzkanäle und funktionierende (internationale) Lieferketten notwendig.

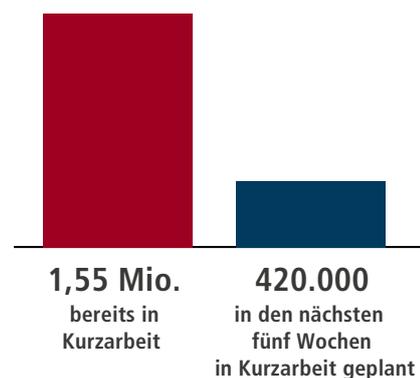
Weitere Informationen zu diesen Themen:

www.gesamtmetall.de/corona-umfrage-mai

M+E-Unternehmen mit Kurzarbeit



Von Kurzarbeit betroffene M+E-Beschäftigte



Quelle: Zweite Blitzumfrage für die Metall- und Elektro-Industrie: Wirtschaftliche Auswirkungen der Corona-Pandemie, 4. bis 7. Mai 2020



In weniger als vier Wochen: Von der Gesamtmetall-Forderung bis zu den Kurzarbeiterregelungen im Gesetz

Die Corona-Pandemie hat in der M+E-Industrie zu einem bisher ungekannten Ausmaß an Produktionsausfällen und Umsatzeinbrüchen geführt. Trotz fehlender Erlöse und Erträge laufen die Kosten weiter und zehren die Liquiditätsreserven der Unternehmen aus. Deshalb sind insbesondere in einer Krise Sonderregelungen zu Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld so essenziell. Denn ohne solche Regelungen ist Kurzarbeit für Arbeitgeber immer noch mit hohen Kosten verbunden. Schon in der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 erwiesen sich die Krisenregelungen als große Hilfe, um Beschäftigung und die Existenz der Unternehmen zu sichern und dadurch ein schnelles Wiederhochfahren der Wirtschaft nach der Krise zu ermöglichen.

Deshalb hatte der Gesamtmetall-Vorstand bereits am 2. März 2020 die schnelle Reaktivierung der Krisenregelungen von 2008/2009 gefordert. Dazu gehören die volle Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitgeber, die Absenkung des Ein-Drittel-Quorums auf 10 Prozent der Belegschaft sowie der Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden. Dann ging es Schlag auf Schlag. Schließlich traten die Krisenregelungen rückwirkend ab 1. März 2020 in Kraft. Dies ist ein Riesenerfolg für Gesamtmetall und die M+E-Verbände.

- **2. März:** Forderung des Gesamtmetall-Vorstandes nach Reaktivierung der Krisenregelungen
- **5. März:** Pressearbeit: Darstellung der Forderung in den großen Leitmedien
- **8. März:** Koalitionsausschuss beschließt die Krisenregelungen
- **10. März:** Bundeskabinett beschließt den Gesetzentwurf
- **12. März:** Gesetzentwurf wird in den Bundestag eingebracht
- **13. März:** 1., 2. und 3. Lesung im Bundestag sowie Beschluss im Bundesrat
- **14. März:** Verkündung des Gesetzes im Bundesgesetzblatt
- **15. März:** Gesetz zu den Krisenregelungen tritt in Kraft
- **23. März:** Bundeskabinett beschließt die entsprechende Verordnung
- **27. März:** Verkündung der Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit vom **25. März**, u.a. mit der vollen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für die Arbeitgeber rückwirkend (!) ab **1. März**

GESAMTMETALL
Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie

Auswirkungen des Corona-Virus auf die Wirtschaft erfordern sofortiges Handeln

26.02.20
Sozialp.
2. März

Umgehende Reaktivierung der Sonderregeln zu Kurzarbeit nötig
Aufgrund der rasanten Ausbreitung des Corona-Virus zeichnet sich ab, dass innerstädtischer Zeit sehr stark Produktionsbeschränkungen – möglicherweise auch aufgrund präventiver Schutzmaßnahmen – und damit schwere Schäden in allen Bereichen der Wirtschaft zu erwarten sind. Erste Betriebe melden die Unterbrechung ihrer Lieferketten; spätestens in sechs Wochen werden die letzten Containerschiffe mit Produktion oder Waren aus China in europäischen Häfen anlegen. Erkrankungen im Betrieb, präventive Schutzmaßnahmen oder Absatzschwierigkeiten führen zusätzlich zu massiven Beeinträchtigungen des verarbeitenden Gewerbes. Auch das Handwerk und der Dienstleistungssektor (wie etwa Logistik, Personentransport, Gastgewerbe) sind direkt oder indirekt von den Folgen der Epidemie betroffen. Wenn die Produktion stillsteht und Dienstleistungen nicht abgefragt werden, steht Deutschland ein massiver Anstieg der Kurzarbeit bevor.¹

Die Lage ist sehr ernst und erfordert augenblickliche Maßnahmen zur Beschäftigung. Das Gesetzgebungsverfahren zum „Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und der Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung“, das im Juli 2020 zum Abschluss kommen wird, kann daher nicht abgewartet werden.

Wir fordern daher die sofortige Inkraftsetzung der Regelungen des § 419 SGB III, bis Ende des Jahres 2020 befristet, unter voller Erstattung des vom Arbeitgeber in der Kurzarbeit allein zu tragenden Sozialaufwands. Eine Differenzierung nach Weiterbildung der Beschäftigten ist angesichts des Krankheitsgeschehens nicht praktikabel.

Zusätzlich sollte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales von der Verordnungsmächtigung nach § 109 Abs. 1 Nr. 2 SGB III Gebrauch machen und die Bezugsdauer des Kurzarbeitergelds auf 24 Monate verlängern. Viele Unternehmen sind wegen der derzeitigen strahlenden Konjunktur bereits seit längerem in wirtschaftlich schwieriger Finanzsituation unterwegs und benötigen dringend Planungssicherheit.

2. März: Forderung des Gesamtmetall-Vorstandes

Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e. V. (Gesamtmetall) | Tel. 030 55 150-0 | Fax 030 55 150-400 | www.gesamtmetall.de

Weniger Krise, mehr Geld

Der Arbeitgeberverband Gesamtmetall fordert noch großzügigere Hilfen für Kurzarbeit als in der Finanzkrise. Die Politik beschwichtigt, Experten nehmen Unternehmen in die Pflicht

5. März: Pressearbeit

Handelsblatt

Metallarbeiter fordern rasche Ausweitung des Kurzarbeitergelds

Deutschlands industrielle Schlüsselbranche steckt bereits tief in der Rezession. Die Ausbreitung des Coronavirus droht die Lage weiter zu verschlimmern.

Erstveröffentlichung 04.03.2020 15:16:25
https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/corona-krise-metallarbeiter-fordern-rasche-ausweitung-des-kurzarbeitergelds-zusatzes-1011111

Autor: Specht, Frank **Seite:** online
Weblink: https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/corona-krise-metallarbeiter-fordern-rasche-ausweitung-des-kurzarbeitergelds-zusatzes-1011111
Corona-Krise

Waren der Branche. Auch Norditalien ist als wichtiger Maschinenbaustandort von Bedeutung. Die Produktion der Metall- und Elektroindustrie ist im vergangenen Jahr um 5,1 Prozent zurückgegangen, der Auftragseingang um 6,1 Prozent. Eine Bodenbildung ist nicht in Sicht“, betont Gesamtmetall-Hauptgeschäftsführer Zander. Nach einer Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) ist die fehlende Nachfrage derzeit das Geschäftsrisiko Nummer eins. So ist allein der Autobau in China im Januar um gut ein Fünftel und im Februar um 80 Prozent gegenüber dem jeweiligen Vorjahresmonat zurückge-

Geszentwurf

der Fraktionen der CDU/CSU und SPD

Entwurf eines Gesetzes zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld

A. Problem

Trotz der insgesamt robusten Arbeitsmarktsituation steht die deutsche Wirtschaft vor konjunkturellen Herausforderungen, die sich durch die schnell zunehmende Verbreitung des Coronavirus COVID19 aktuell deutlich verstärken.

B. Lösung

Während der Krise am Finanzmarkt in den Jahren 2008 und 2009 erwiesen sich das verantwortungsvolle Verhalten der Tarifvertragsparteien und unternehmensinterne Anpassungen der Arbeitszeit zusammen mit den Regelungen zur Kurzarbeit als die arbeitsmarktpolitischen Instrumente, um die deutsche Wirtschaft vor dramatischen Verwerfungen zu bewahren. Um für krisenhafte Zeiten - ausgelöst etwa durch eine Corona-Pandemie - gewappnet zu sein, sollen bis 2021 befristete Verordnungsermächtigungen für die Bundesregierung in das Gesetz aufgenommen werden, die es erlauben, den Zugang zu Kurzarbeitergeld zu erleichtern und die Betriebe zu entlasten sowie Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern den Bezug von Kurzarbeitergeld zu ermöglichen.

12. März: Geszentwurf der Großen Koalition

Referentenentwurf Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit

(Kurzarbeitergeldverordnung – KugV)

Vom 23.03.2020

Aufgrund des § 109 Absatz 5 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch - Arbeitsförderung - , der durch Artikel 1 des Gesetzes vom 13. März 2020 (BGBl. I S. 493) eingefügt worden ist, und des § 11a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, der durch Artikel 2 Nummer 2 des Gesetzes vom 13. März 2020 (BGBl. I S. 493) eingefügt worden ist, verordnet die Bundesregierung:

§ 1

Absenkung der Anforderungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld

Kurzarbeitergeld nach § 95 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und Saison-Kurzarbeitergeld nach § 101 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch werden bis zum 31. Dezember 2020 mit folgenden Maßgaben geleistet:

- 1. abweichend von § 96 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch wird der Anteil der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) von einem Entgeltsausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind, auf mindestens zehn Prozent festgesetzt,

§ 96 Absatz 4 Satz 2 Nummer 3 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gilt nicht für den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden.

§ 2

Erstattung von Beiträgen zur Sozialversicherung

Dem Arbeitgeber werden für Arbeitsausfälle bis zum 31. Dezember 2020 die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld nach § 95 oder nach § 101 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung auf Antrag von der Bundesagentur für Arbeit in pauschalierter Form erstattet.

Die Erstattung der Beiträge zur Sozialversicherung hat Vorrang vor einer Erstattung der Beiträge zur Sozialversicherung nach § 102 Absatz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch.

Für die Pauschalierung wird die Sozialversicherung nach § 102 Absatz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch zu Grunde gelegt.

23. März: Bundeskabinett beschließt die Verordnung zur Umsetzung der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge

Table with columns: Uhrzeit, TOP, Thema. Row 1: 09:05, Sitzungseröffnung. Row 2: 09:10, ZP 9, Wahl Begleitgremium Standortauswahlgesetz. Row 3: 09:10, ZP 19, ZP 10, ZP 18, Kurzarbeitergeld, berufliche Weiterbildung (ZP 19)- Erste sowie zweite und dritte Beratung des von den Fraktionen der CDU/CSU und SPD eingebrachten Entwurfs eines Gesetzes zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld Drucksache 19/17893 - Bericht des Haushaltsausschusses (8. Ausschuss) gemäß § 96 der Geschäftsordnung Drucksache 19/17901

13. März: Beschluss des Bundestages

Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit (Kurzarbeitergeldverordnung – KugV) Vom 25. März 2020

Auf Grund des § 109 Absatz 5 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch - Arbeitsförderung -, der durch Artikel 1 des Gesetzes vom 13. März 2020 (BGBl. I S. 493) eingefügt worden ist, und des § 11a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, der durch Artikel 2 Nummer 2 des Gesetzes vom 13. März 2020 (BGBl. I S. 493) eingefügt worden ist, verordnet die Bundesregierung:

§ 1

Absenkung der Anforderungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld

Kurzarbeitergeld nach § 95 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und Saison-Kurzarbeitergeld nach § 101 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch werden bis zum 31. Dezember 2020 mit folgenden Maßgaben geleistet:

- 1. abweichend von § 96 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch wird der Anteil der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) von einem Entgeltsausfall von jeweils mehr als zehn Prozent festgesetzt,

§ 96 Absatz 4 Satz 2 Nummer 3 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gilt nicht für den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden.

(2) Die Erstattung der Beiträge zur Sozialversicherung nach Absatz 1 an Arbeitgeber von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von Saison-Kurzarbeitergeld nach § 101 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch hat Vorrang vor einer Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge aus der Umlage nach § 102 Absatz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch.

(3) Für die Pauschalierung wird die Sozialversicherung nach § 102 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch abzüglich des Betrags zur Arbeitsförderung zugrunde gelegt.

§ 3

Öffnung von Kurzarbeit für Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern

Das in § 11 Absatz 4 Satz 2 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

§ 4

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt mit Wirkung vom 1. März 2020 in Kraft.

27. März: Verkündung der Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit vom 25. März

Bundesgesetzblatt 493

Teil I G 5702

2020 Ausgegeben zu Bonn am 14. März 2020 Nr. 12

Table with columns: Tag, Inhalt, Seite. Row 1: 13. 3. 2020, Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld, 493

Herausgeber: Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, Postanschrift: 11015 Berlin, Hausanschrift: Mühlendamm 37, 10117 Berlin, Telefon: (0 30) 18 580-0. Redaktion: Bundesamt für Justiz, Schriftleitung des Bundesgesetzblatts Teil I und Teil II, Postanschrift: 53294 Bonn, Hausanschrift: Adenauerallee 92 - 103, 53113 Bonn, Telefon: (02 28) 99 410-40. Verlag: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Postanschrift: Postfach 10 05 34, 56446 Köln, Hausanschrift: Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon: (02 21) 9 78 66-0.

14. März: Verkündung des Gesetzes

Auch auf das beharrliche Werben von Gesamtmetall hin wurde Ende März 2020 die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld zunächst bis 31. Dezember 2020 für solche Beschäftigte auf maximal 21 Monate verlängert, die bereits vor dem 31. Dezember 2019 einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld hatten.

So wird auch jenen geholfen, deren Betriebe bereits vor der Corona-Pandemie in wirtschaftlich schwerem Fahrwasser unterwegs waren und sich durch Corona vor besondere Herausforderungen gestellt sehen. Unternehmen, die sich bereits aufgrund der seit 2019 andauernden Rezession der bisher maximalen Bezugsdauer von zwölf Monaten Kurzarbeitergeld nähern, erhalten so weiterhin Planungssicherheit.

Mit diesen erleichternden Maßnahmen zur Kurzarbeit wird es hoffentlich gelingen, viele Unternehmen im wirtschaftlichen Shutdown der Corona-Pandemie vor Insolvenzen und drastischen Eingriffen wie Personalabbau und Betriebsschließungen zu schützen. Zur Sicherung von Arbeitsplätzen und Unternehmen hatte sich

Gesamtmetall zudem politisch erfolgreich gegen eine verpflichtende Aufstockung des Kurzarbeitergeldes, finanziert aus der Sozialversicherungsbeitragsersatzung der Arbeitgeber, eingesetzt. Stattdessen verabschiedeten Bundestag und Bundesrat am 14. und 15. Mai 2020 nun das Sozialschutz-Paket II, mit dem u.a. das Kurzarbeitergeld ab dem 4. Bezugsmonat auf 70 bzw. 77 Prozent des Nettoentgelts und ab dem 7. Bezugsmonat auf 80 bzw. 87 Prozent für solche Beschäftigte erhöht wird, die von mindestens 50 Prozent Arbeitsentgeltausfall betroffen sind.

Es ist zu erwarten, dass diese Regelung mit zeitintensiven administrativen Hürden für Arbeitgeber und Agenturmitarbeiter sowie finanziellen Belastungen für die Reserven der Bundesagentur für Arbeit in die Chronik der Corona-Krisenregelungen eingehen wird.

Weitere Informationen zu diesen Themen

www.gesamtmetall.de/kurzarbeit



In der M+E-Industrie haben Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten größte Bedeutung

Neben der Diskussion um die Kurzarbeit stellte sich schnell die wichtige Frage, welche Maßnahmen in den Betrieben im Sinne des Infektionsschutzes getroffen werden sollten. In der Metall- und Elektro-Industrie hat der Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten größte Bedeutung. So wurden umgehend Vorkehrungen getroffen, um Infektionen möglichst zu vermeiden und Infektionsfälle und -ketten schnell aufzuklären.

Dabei stehen die Unternehmen unverändert vor sehr großen Herausforderungen. Beispielsweise war die Verfügbarkeit von Schutzausrüstung anfänglich stark eingeschränkt. Die zusätzlichen Schutzmaßnahmen stellen für die Unternehmen eine Belastung dar. Deshalb hat sich Gesamtmetall dafür ausgesprochen, dass Regelungen und Empfehlungen zu betrieblichen Schutzmaßnahmen mit Augenmaß erfolgen.

Die Unternehmen benötigen möglichst große Spielräume, um verschiedene Lösungen für ihren konkreten Bedarf realisieren zu können.

Für die M+E-Arbeitgeber ist es wichtig, dass eventuell erforderliche Maßnahmen zeitlich befristet und vom Unternehmen selbst auf die konkrete betriebliche Situation hin entwickelt bzw. angepasst werden können. Nur so ist der größtmögliche Schutz der Beschäftigten zu erreichen. Die Unternehmen benötigen dabei möglichst große Spielräume.



Digitale Betriebsratsarbeit ermöglicht – gesetzliche Klarstellung schuf die Voraussetzung

Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie stellt sich für viele Unternehmen zudem vermehrt die Frage nach der Funktionsfähigkeit der Arbeitnehmervertretungen, insbesondere in Hinblick auf die Beschlussfähigkeit von Betriebsräten bei dringenden Beschlüssen wie etwa zur Einführung von Kurzarbeit. Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist hinsichtlich der Möglichkeit digitaler Betriebsratsarbeit wenig flexibel und veraltet. Betriebsratssitzungen per Video- oder Telefonkonferenz waren vom Gesetz bislang nicht vorgesehen und mussten nach bisheriger Rechtslage in Form persönlicher Anwesenheit der Beteiligten vor Ort erfolgen. Gesamtmetall hatte sich

setz (BetrVG) ist hinsichtlich der Möglichkeit digitaler Betriebsratsarbeit wenig flexibel und veraltet. Betriebsratssitzungen per Video- oder Telefonkonferenz waren vom Gesetz bislang nicht vorgesehen und mussten nach bisheriger Rechtslage in Form persönlicher Anwesenheit der Beteiligten vor Ort erfolgen. Gesamtmetall hatte sich

daher bereits frühzeitig für eine entsprechende gesetzliche Klarstellung im BetrVG eingesetzt. Die Bundesregierung hat daraufhin diese Forderungen aufgegriffen und eine entsprechende Gesetzesinitiative auf den Weg gebracht. Betriebsräte erhalten durch die Gesetzesänderung die Möglichkeit, Beschlüsse auch via Video- und Telefonkonferenz zu fassen. Diese Regelung gilt befristet bis zum 31. Dezember 2020. Damit bereits über diese

Kommunikationsform gefasste Beschlüsse rechtswirksam bleiben, gelten die Regelungen rückwirkend zum 1. März 2020. Auch wenn die Regelung zunächst nur befristet gilt, ist dies ein Schritt in die richtige Richtung. Gesamtmetall unterstützt die Umsetzung der Neuregelung in den Betrieben mit einem FAQ für die betriebliche Praxis und wird sich politisch für eine dauerhafte Möglichkeit zur virtuellen Betriebsratsarbeit einsetzen.



Entschädigung der Beschäftigten bei Verdienstauffällen für Kita- und Schulschließungen richtig

Ein weiteres wichtiges Thema für die Unternehmen betrifft den Ausgleich der Verdienstauffälle von Beschäftigten, wenn diese wegen der behördlichen Schließung von Schulen und Kitas die Betreuung ihrer Kinder übernehmen müssen und daher nicht mehr arbeiten können. Mit einer Neuregelung im Infektionsschutzgesetz, die zum 30. März 2020 in Kraft trat und befristet bis Ende 2020 gilt, wird den Beschäftigten 67 Prozent des dem erwerbstätigen Sorgeberechtigten entstandenen Verdienstauffalls gewährt, und das für einen Zeitraum von zunächst sechs Wochen. Die Verlängerung auf zehn Wochen ist geplant. Der Arbeitgeber kann sich diese Beträge auf Antrag erstatten lassen.

Gesamtmetall stellte den Mitgliedsverbänden frühzeitig eine Handreichung zu den zahlreichen Anwendungsfragen zur Verfügung.

Gesamtmetall hat den Mitgliedsverbänden frühzeitig eine Handreichung mit umfassenden FAQ zu den zahlreichen Anwendungsfragen zur Verfügung gestellt. Zudem bemüht sich Gesamtmetall auch um eine rasche Vereinheitlichung der Verwaltungspraxis, um insbesondere den krisengeschüttelten Unternehmen eine rasche Abwicklung der Erstattungsanträge zu ermöglichen.



Auch die europäische Wirtschaft steht vor existenziellen Herausforderungen – „business as usual“ kaum mehr vorstellbar

Zahlreiche EU-Staaten haben im Zuge ihrer nationalen Strategien zur Eindämmung des Corona-Virus Grenzkontrollen und Reisebeschränkungen eingeführt. Diese Maßnahmen führten zu erheblichen Behinderungen im EU-Binnenmarkt für Waren, Arbeitnehmer und Dienstleistungen und fügten der Wirtschaft insgesamt und insbesondere der M+E-Industrie weiteren Schaden zu. Die Europäische Kommission versucht deshalb, die nationalen Grenzmaßnahmen zu koordinieren, allerdings ist ihr Einfluss nach dem Schengener Grenzkodex in so einem Krisenfall nur auf Empfehlungen an die Mitgliedstaaten begrenzt.

Grenzkontrollen und Reisebeschränkungen fügten insbesondere der M+E-Industrie weiteren Schaden zu.

Die Kommission hat bereits am 16. März 2020 erste Leitlinien für Grenzkontrollen herausgegeben. Neben Empfehlungen für effiziente Gesundheitschecks an

der Grenze sollen Mitgliedstaaten den freien Warenverkehr aufrechterhalten. Auch hinsichtlich der Grenzpendler setzte sich die Kommission für Erleichterungen ein. Diese Leitlinien wurden am 23. März 2020 um den Vorschlag präzisiert, an wichtigen Grenzpunkten sogenannte Green Lanes, also Schnellverfahren an Grenzübergängen mit einem regelmäßigen Strom von Grenzgängern und entsandten Arbeitnehmern, einzurichten.

Am 30. März 2020 legte die Kommission weitere Leitlinien zur Ausübung der Freizügigkeit der Arbeitskräfte während der Corona-Krise vor. Sie setzte sich dafür ein, dass Grenzpendlern in systemrelevanten Berufen der ungehinderte Zugang zu ihrem Arbeitsplatz gestattet wird.

Am 15. April 2020 legten dann Europäische Kommission und Europäischer Rat einen gemeinsamen Fahrplan für ein koordiniertes Zurückfahren der Krisenmaßnahmen in den Mitgliedstaaten vor. Dabei sollen Grenzgänger und Saisonarbeiter Vorrang erhalten und jegliche Diskriminierung mobiler Arbeitnehmer aus der EU vermieden werden. Zudem will die Kommission eine Schnellwarnfunktion einrichten, um Unterbrechungen der Versor-

gungs- und Wertschöpfungskette der Unternehmen zu erkennen.

Gesamtmetall sammelt diese Informationen in Kooperation mit seinen Mitglieds- und Dachverbänden, um den Unternehmen einen möglichst vollständigen und aktuellen Überblick über die sich ständig ändernden Vorgaben für die Grenzüberschreitungen insbesondere zu unseren Nachbarländern zu geben.

Politisch drängt Gesamtmetall mithilfe von Ceemet und der europäischen Schwesterverbände auf die Umsetzung der richtigen Koordinierungsvorschläge der EU in den Mitgliedstaaten und setzt sich für weitere Vereinfachungen im Grenzverkehr und eine schnelle symmetrische Wiederherstellung des EU-Binnenmarktes ein.

500 Mrd. Euro

Hilfspaket der EU-Kommission. Ebenfalls vorgesehen ist ein Wiederaufbaufonds, über den noch einmal 1.000 Milliarden Euro oder mehr verteilt werden könnten.

Darüber hinaus verfolgt Gesamtmetall intensiv die möglichen sozialpolitischen Auswirkungen der zahlreichen EU-Krisenpakete zur Unterstützung der europäischen Wirtschaft. So hatte die Europäische Kommission am 2. April 2020 einen weiteren kostspieligen Verordnungsvorschlag vorgelegt: Das Instrument „SURE“ (Support mitigating Unemployment Risks in Emergency), auch be-

kannt als „Europäisches Kurzarbeitergeld“. Allerdings soll damit kein neues durch die EU verwaltetes Kurzarbeitergeldsystem eingeführt werden. Stattdessen will die Kommission Kredite bis zur Höhe von 100 Milliarden Euro aufnehmen können, die bedürftigen Mitgliedstaaten für nationale Arbeitsmarktmaßnahmen wie Kurzarbeitergeld als Darlehen zur Verfügung stehen sollen. Damit die EU solche Kredite ohne Verlust ihres AAA-Ratings aufnehmen kann, sollen die Mitgliedstaaten Garantien in Höhe von 25 Milliarden Euro abgeben.

Derzeit laufen die Verhandlungen im Rat über den Verordnungstext, insbesondere über die auch aus Sicht von Gesamtmetall unzureichenden Bedingungen an die Mittelvergabe und die fehlende Befristung der Kreditlinie. Es muss aber davon ausgegangen werden, dass der Rat das Instrument zeitnah verabschiedet.

Deutschland steht dem Entwurf grundsätzlich positiv gegenüber. Gesamtmetall setzt sich hier zusammen mit der Bundesregierung dafür ein, jegliche Leitbildfunktion von SURE für die Einführung einer – noch immer geplanten – künftigen „Europäischen Arbeitslosenversicherung“ auszuschließen.

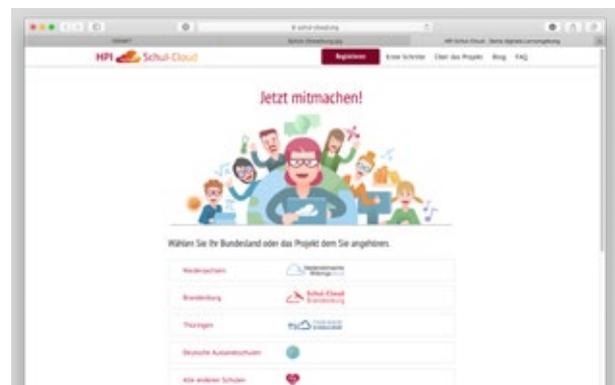
Insgesamt stehen die deutsche und europäische Wirtschaft durch die Corona-Krise vor existenziellen Herausforderungen, sodass ein weiteres „business as usual“ kaum mehr vorstellbar ist. Dies wird auch erhebliche Auswirkungen auf das Programm der deutschen EU-Ratspräsidentschaft haben, die turnusgemäß im zweiten Halbjahr 2020 stattfindet.



M+E-InfoTrucks stehen still, Schul-Cloud boomt: Nachwuchssicherung von Gesamtmetall stellt komplett auf digitale Angebote um

Aber nicht nur jenseits des Verbandes hat die Corona-Krise erhebliche Auswirkungen. Auch Projekte und Initiativen von Gesamtmetall und den Mitgliedsverbänden wurden direkt beeinflusst. So ruht seit dem 16. März 2020 bedingt durch die Absage öffentlicher Veranstaltungen und die bundesweite Schließung der Schulen wegen der Pandemie der InfoTruck-Einsatz komplett. Ein Novum in der über 30-jährigen Geschichte der M+E-InfoTrucks. Es ist organisatorisch gewährleistet, auch kurzfristig den Einsatz der InfoTrucks wieder anlaufen zu lassen, wenn die Gegebenheiten dies zulassen.

Stattdessen setzt Gesamtmetall im Bereich der Nachwuchssicherung nun noch stärker auf die Nutzung digitaler MINT-Unterrichtsmaterialien. Die Webseiten me-vermitteln.de, think-ing.de, mint-ec.de und science-on-stage.de bieten zahlreiche Informationen



Alle Schulen haben derzeit die Möglichkeit, sich bei der HPI-Schul-Cloud anzumelden.

zum kostenlosen Download an. Sowohl die Angebote als auch das Interesse von Schülern und Lehrern hat in den vergangenen Wochen deutlich zugenommen. Auf die Angebote wird zusätzlich mit Newslettern und in



M+E-InfoTrucks stehen während der Corona-Pandemie still.

den Social-Media-Kanälen hingewiesen. Gleiches gilt für die Berufe-Videos. Derzeit sind vier neue Videos zur M+E-Berufsinformation mit dem YouTuber Falk Schug (#followfalk) in Produktion.

Erfolg von MINT-EC dank der Förderung von Gesamtmetall.

Auch das Thema digitales Lernen rückte nun noch stärker in den Mittelpunkt. So nutzten bereits vor der Corona-Pandemie 137 Netzwerkschulen das vom nationalen Excellence-Schulnetzwerk MINT-EC und dem Hasso-Plattner-Institut in Potsdam durchgeführte BMBF-Projekt zum Aufbau und zur Erprobung einer Schul-Cloud. Die Schul-Cloud ermöglicht digitalen

Unterricht und virtuelle Zusammenarbeit zwischen Schulen, Lehrkräften und in Projekten. Seit dem 26. März 2020 hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung allen Schulen, denen über ihr Bundesland oder ihren Schulträger keine Schul-Cloud zur Verfügung steht, die Möglichkeit eröffnet, sich bei der HPI-Schul-Cloud anzumelden. Dadurch ist die Zahl der Schulen in der Cloud bereits auf über 250 gestiegen. Das von Gesamtmetall geförderte nationale Excellence-Schulnetzwerk MINT-EC setzt sich dafür ein, durch tägliche Webinare und Live-Chats insbesondere neuen Nutzern und Interessenten die ersten Schritte in der Cloud zu erleichtern und Erfahrungen weiterzugeben.

Weitere Informationen zu diesen Themen
www.mint-ec.de/hpi-schul-cloud/

🦠 Mobiles Arbeiten sichert uneingeschränkte Arbeitsweise von Gesamtmetall auch während der Pandemie

Und natürlich hatte die Corona-Krise auch direkte Auswirkungen auf die Arbeitsweise von Gesamtmetall und seinen Mitarbeitern selbst. Der Verband wechselte ab dem 19. März 2020 in das mobile Arbeiten von zu Hause, blieb aber natürlich unverändert erreichbar. Da Sitzungen – wie sonst gewohnt – nicht stattfinden konnten, stellten Abteilungen ihren täglichen Austausch und die Weitergabe von Informationen auf Telefon- und Videokonferenzen um, was technisch reibungslos funktionierte. Hinzu kamen viele infrastrukturelle Prozesse des Hauses, die vollständig digital umgestellt wurden.

Gesamtmetall hat diese Herausforderungen bisher erfolgreich gemeistert – auch dank des besonderen Einsatzes der Mitarbeiter, die sich schnell in die veränderten Rahmenbedingungen und Prozesse eingearbeitet haben.

So war und ist der Verband stets in der Lage, alle Aufgaben und Anforderungen wie gewohnt zu erfüllen – und das auch, obwohl die Anzahl an Themen und Fragen insbesondere durch die politische Debatte in den Bereichen Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Recht und im europäischen Kontext in den vergangenen Wochen sehr stark anwuchs.



IKR



SOZIALE MARKTWIRTSCHAFT STÄRKT DEN STANDORT

Deutschland ist die viertgrößte Volkswirtschaft der Welt. Entscheidend für diesen Erfolg ist die deutsche Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung: Die Soziale Marktwirtschaft. Sie verbindet die Freiheit des Marktes mit dem sozialen Ausgleich. Das gibt dem Land KRAFT.

AFT



Aus der Rezession in die Corona-Krise: Wirtschaftliche Entwicklung im Überblick

Weltweite Unsicherheit, Einschränkungen des Welthandels durch protektionistische Maßnahmen, ein Auslaufen des langjährigen Investitionszyklus der Schwellenländer und der Beginn eines massiven Strukturwandels, der durch Digitalisierung, verschärfte Klimapolitik („Dekarbonisierung“) und veränderte Anforderungen an die Mobilität ausgelöst wird: Das waren die Rahmenbedingungen für ein schwieriges Jahr der Metall- und Elektro-Industrie in Deutschland.

So musste die M+E-Industrie 2019 komplett als Rezessionsjahr verbuchen, das zeigen die wichtigsten Kennzahlen: Im Jahresdurchschnitt lag die Produktion um 4,5 Prozent unter dem Niveau des Vorjahres. Das ist das größte Minus seit der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009. Die Auftragseingänge sind im Jahresdurchschnitt um gut 6 Prozent eingebrochen. Die Exporte waren noch leicht rückläufig (0,1 Prozent). Nur dank erheblicher Lagerverkäufe vor allem in der Automobilindustrie stieg der Umsatz der Branche noch einmal um 0,6 Prozent und erreichte 2019 die vorläufige Rekordmarke von rund 1,19 Billionen Euro.

2019 musste M+E komplett als Rezessionsjahr verbuchen.

Die Beschäftigung lag im Jahresdurchschnitt 2019 zwar um 1,1 Prozent über dem Vorjahreswert, doch mussten die M+E-Unternehmen im Mai 2019 zum ersten Mal seit neun Jahren die Zahl

der Mitarbeiter reduzieren. Seitdem haben sie bereits bis zum Ausbruch der Corona-Krise im März 2020 mehr als 50.000 Arbeitsplätze abgebaut. Sinkende Produktivität bei weiter steigenden Arbeitskosten ließ die Lohnstückkosten zudem um 8,1 Prozent steigen und brachte die M+E-Industrie zusätzlich in eine schlechtere Kosten- und Wettbewerbssituation.

Die Erwartungen, dass sich die M+E-Konjunktur im Laufe des Jahres 2020 langsam erholen könnte, sind mit der Corona-Krise gegenstandslos geworden. Dabei hatten positive Daten bei Auftragseingang und Produktion im Januar und Februar 2020 noch die These der Entwicklung hin zum Besseren gestützt.

Aber seit März 2020 ist die Lage eine völlig andere: Die Corona-Pandemie hat zu starken Einschränkungen bei Produktion und Lieferketten und zu einem Einsatz von Kurzarbeit geführt, wie es die Industrie in Deutschland bisher nicht kannte.

Die M+E-Industrie muss deshalb für das Jahr 2020 eine noch tiefere Rezession als 2019 erwarten, deren Ausmaß sich im Frühjahr noch gar nicht richtig abschätzen lässt. Zunächst müssen politische Entscheidungen über das Wiederherauffahren des Wirtschaftslebens getroffen werden, die Nachfrage anspringen und – gerade im Falle der M+E-Industrie – internationale Kunden- und Lieferbeziehungen wieder in Gang kommen. Pessimistische Prognosen über eine Rezession in der Weltwirtschaft, aber auch in Europa und in Deutschland trüben die Aussichten der international verflochtenen Metall- und Elektro-Industrie enorm.

Produktion und Auftragseingang stark rückläufig

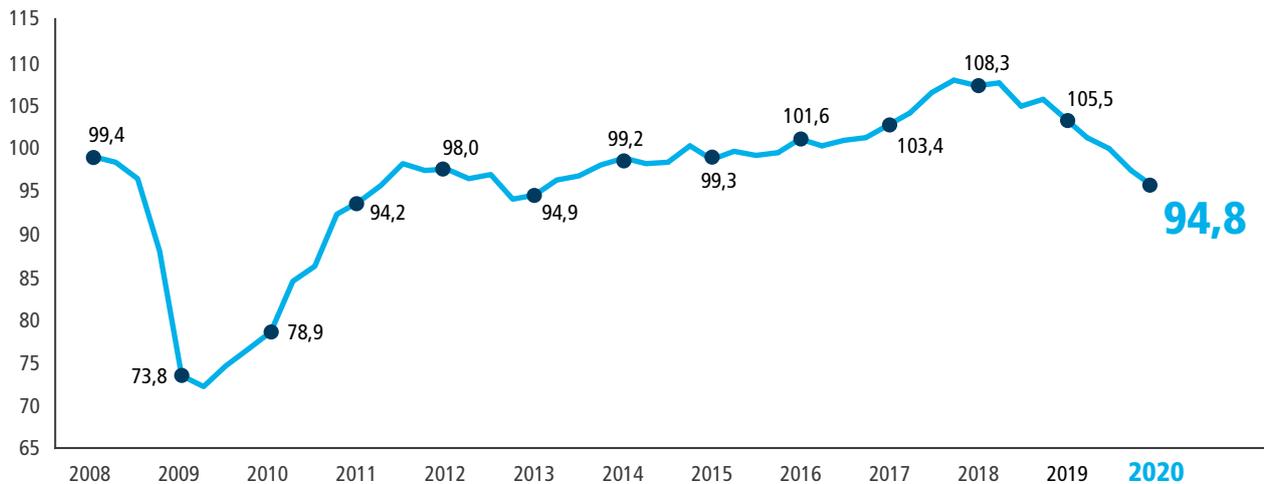
Das Produktionsniveau in der M+E-Industrie sank 2019 von Quartal zu Quartal. Im Verlauf des Jahres verfestigte sich das Bild der Rezession. Am Ende stand im Jahresdurchschnitt ein Minus von 4,5 Prozent in der Produktion. Die Rezession zeigt sich auch in der Kapazitätsauslastung, die von 88 Prozent im ersten Quartal auf 83 Prozent im vierten Quartal sank. Sie lag in der zweiten Jahreshälfte unter ihrem langfristigen Durchschnitt.

Wie schon im Vorjahr bestimmte auch 2019 die Automobilindustrie mit -11 Prozent in der Produktion die

Richtung und das Tempo der Entwicklung. Die Produktionsbehinderungen im Zusammenhang mit der Zertifizierung der Modelle nach dem neuen Standard für Verbrauchswerte WLTP („Worldwide Harmonized Light Vehicle Test Procedure“) wurden nicht so rasch behoben, wie zunächst erwartet. Hinzu kamen rückläufige Verkaufszahlen auf wichtigen Märkten wie vor allem China. Die Automobilproduktion strahlt auf wichtige Zulieferbereiche aus der Metall- und Elektro-Industrie aus, wie den Maschinenbau, die Elektroindustrie und die Hersteller von Metallerzeugnissen. Alle diese Branchen schlossen das Jahr 2019 mit einem Minus in der Produktion ab.

M+E-Produktion: Rezessionsjahr 2019

Saison- und kalenderbereinigte Quartalswerte, Index (2015 = 100), Zahlenwerte jeweils 1. Quartal eines Jahres



Quelle: Statistisches Bundesamt

Die M+E-Industrie startete zudem mit rückläufigen Bestellungen in das Jahr 2019. Während sich aber der Auftragseingang aus dem Ausland in der zweiten Jahreshälfte etwas stabilisierte, blieb die Inlandsnachfrage das gesamte Jahr über schwach. Darin zeigt sich vor allem die Investitionsschwäche im Inland, die nicht zuletzt durch die große Verunsicherung der Unternehmen ausgelöst wurde. Im Jahresdurchschnitt lag der Auftragszugang dann um 6 Prozent unter dem Wert von 2018 (Inland: -6,3 Prozent, Ausland: -5,8 Prozent).

60 Prozent an allen deutschen Ausfuhren bleibt die M+E-Industrie die wichtigste Exportbranche in Deutschland. Größter Absatzmarkt für die M+E-Industrie war auch im Jahr 2019 Europa mit einem leicht gesunkenen Anteil von 61,8 Prozent. Hierbei entfielen 53 Prozent auf die EU und darunter 31,7 Prozent auf die Länder des Euroraums. Nord- und Südamerika haben mit einem Exportanteil von 14,5 Prozent leicht an Bedeutung gewonnen. Auch Asien, mit 20,7 Prozent zweitwichtigster Markt, konnte seine Position gut halten.

Umsatz und Außenhandel: M+E-Industrie bleibt wichtigste Exportbranche

Trotz der stark rückläufigen Produktion stieg der Umsatz der M+E-Industrie 2019 noch einmal um 0,6 Prozent auf etwa 1,19 Billionen Euro. Ein wichtiger Grund dafür dürfte paradoxerweise die Automobilindustrie sein, die viele ihrer im Herbst 2018 produzierten Fahrzeuge durch die verzögerte Modell-Zertifizierung erst ab Frühjahr 2019 verkaufen konnte. Vom Gesamtumsatz erzielten die Unternehmen rund 676 Milliarden Euro im Ausland (+1 Prozent) und 512 Milliarden Euro im Inland (± 0). Die Exportquote lag mit 56,8 Prozent auf etwa demselben Niveau wie in den Vorjahren. Die in separater Statistik erfassten Exporte sanken im Jahresdurchschnitt um 0,1 Prozent auf 771 Milliarden Euro. Mit einem Importwachstum von 1,9 Prozent auf insgesamt 503 Milliarden Euro stärkte die M+E-Industrie auch die Konjunktur in den europäischen Nachbarländern, allen voran Frankreich.

Mit einem Überschuss im Außenhandel von 268,2 Milliarden Euro (-3,6 Prozent) und einem Anteil von knapp

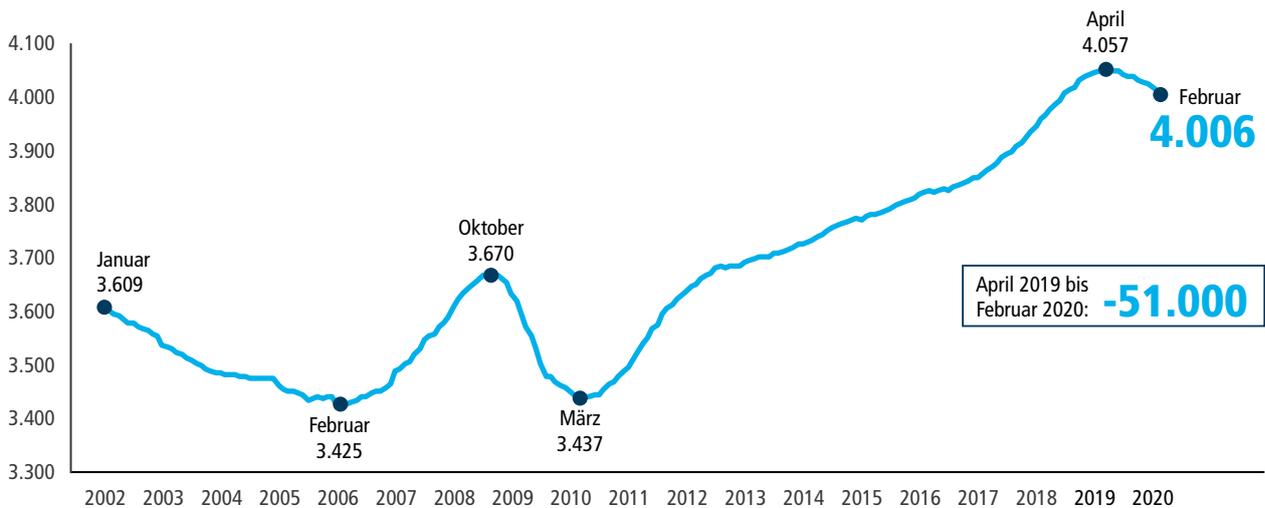
Zahl der Beschäftigten sinkt erstmals seit neun Jahren

Die Beschäftigung in der M+E-Industrie war über fast ein Jahrzehnt aufwärts gerichtet: Seit der Finanzkrise hatten die M+E-Unternehmen bis Mitte 2019 per Saldo rund 615.000 zusätzliche Arbeitsplätze aufgebaut. Seit Mai 2019 mussten die Unternehmen aber dann die Zahl der Beschäftigten reduzieren. Ursächlich dafür waren die Rückgänge in der Produktion, im Auftragseingang und in der Kapazitätsauslastung. Bis März 2020 wurden bereits mehr als 50.000 Arbeitsplätze abgebaut. Dennoch hatten im Frühjahr 2020 immer noch rund 4 Millionen Menschen einen Arbeitsplatz in der M+E-Industrie, darunter rund 200.000 junge Menschen in der Ausbildung. Zusätzlich beschäftigten die M+E-Unternehmen etwa 146.000 Zeitarbeiter. Deren Zahl ist 2019 im Zuge der Rezession deutlich gesunken und liegt jetzt nur noch bei 3,6 Prozent (2018 noch 5 Prozent) im Verhältnis zur Stammbeschäftigung.

Der Abbau von Beschäftigung seit Mai 2019 ging einher mit einer steigenden Zahl von Kurzarbeitern, auch

M+E-Beschäftigung: Erstmals seit neun Jahren nimmt die Zahl der Mitarbeiter wieder ab

Saisonbereinigte Entwicklung, in Tausend, Betriebe mit 20 und mehr Beschäftigten



Quellen: Statistisches Bundesamt, Gesamtmittel

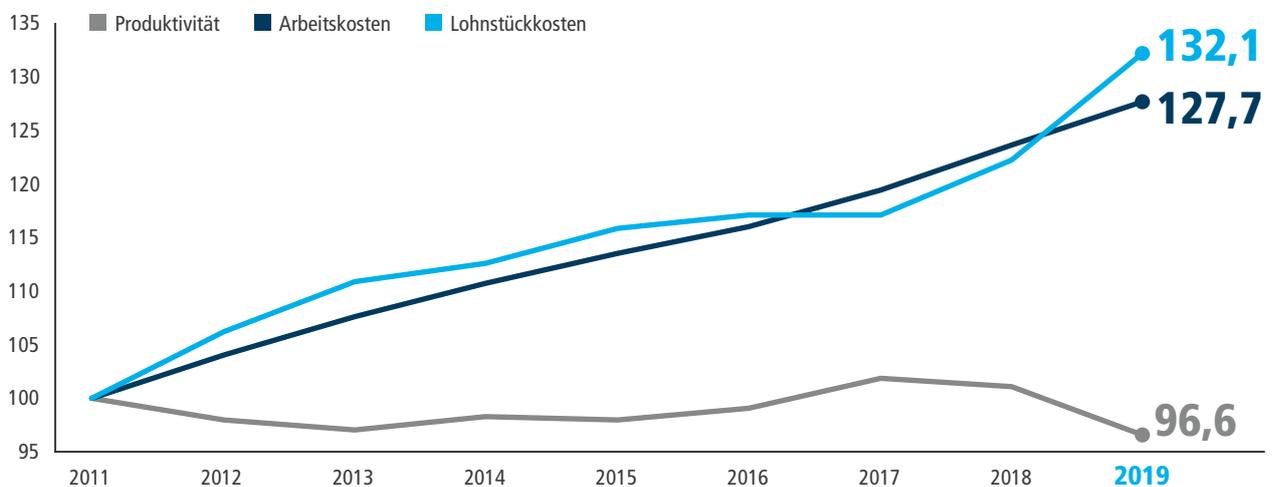
schon in der Vor-Corona-Phase. Im Herbst 2019 stieg die Zahl der Kurzarbeiter auf durchschnittlich mehr als 70.000 im Monat. Ähnlich hohe Werte gab es zuletzt in den konjunkturell schwierigen Jahren 2012/2013. Aus der M+E-Industrie kamen im Dezember 2019 rund 88 Prozent aller Kurzarbeiter in der Industrie und 78 Prozent aller Kurzarbeiter überhaupt in Deutschland. Im vierten Quartal 2019 haben die M+E-Unternehmen insgesamt Kurzarbeit für rund 100.000 Mitarbeiter angemeldet. Das war fünfmal so viel wie in den ersten drei Monaten 2019. Im Januar und Februar 2020 blieben die Anzeigen mit rund 30.000 in etwa auf dem hohen Niveau, im März lagen die Anzeigen bereits bei 450.000 Personen. Das waren die ersten Auswirkungen der Corona-Krise, die sich im April mit 1.548.000 in ganzer Härte zeigte.

Die schwache M+E-Konjunktur zeigte sich auf dem Arbeitsmarkt immer deutlicher.

Auf dem Arbeitsmarkt für die M+E-Facharbeiterberufe zeigte sich im Laufe des Jahres 2019 die schwache M+E-Konjunktur immer deutlicher: Während die Zahl der gemeldeten offenen Stellen im Januar 2019 mit 170.000 noch um etwa 53.000 höher lag als die der Arbeitslosen mit 117.000, waren beide Gruppen zum Jahresende etwa gleichauf. Im April 2020 lag die Zahl der Arbeitslosen schon um 43.000 höher als die der gemeldeten offenen Stellen. Da mit den Meldungen bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) aber

Arbeitskosten & Produktivität: Steigende Lohnstückkosten gefährden Wettbewerbsfähigkeit

Entwicklung von Arbeitskosten, Produktivität und Lohnstückkosten in der M+E-Industrie seit 2011, Index (2011 = 100)



Quellen: Statistisches Bundesamt, Gesamtmittel

nur etwa die Hälfte der tatsächlichen offenen Stellen erfasst wird, gab es bis zum Beginn der Corona-Krise immer noch einen Überhang an offenen Stellen von etwa 80.000 und das Thema Fachkräftemangel war trotz der Rezession ein Thema für die Unternehmen, vor allem in speziellen Segmenten wie etwa den IT-Berufen.

Produktivität sinkt, Lohnstückkosten steigen

Die Rezession der M+E-Industrie zeigte sich ebenfalls in einer schwachen Produktivität. Die Beschäftigung sank 2019 deutlich langsamer als die Produktion, und so hat zwangsläufig die Produktivität gelitten. Je Stunde gerechnet lag die Produktivität im Jahresdurchschnitt um 4,4 Prozent niedriger als im Vorjahr. Die Arbeitskosten je Stunde dagegen stiegen mit +3,3 Prozent erheblich an. Die Lohnstückkosten sind 2019 im Vergleich zum Vorjahr um bedrohliche 8,1 Prozent und damit das achte Jahr in Folge gestiegen. Dieser Trend der Kostenentwicklung in den vergangenen Jahren und vor allem die jüngste Dimension der Kostensteigerung schwächt die Wettbewerbsfähigkeit der M+E-Unternehmen.

Ertragslage der Unternehmen verschlechtert sich

Die Rezession und die steigenden Lohnstückkosten zeigen sich auch in den Erträgen. Die ersten (vorläufigen) Befragungsergebnisse durch das ifo Institut München lassen erwarten, dass sich die Ertragslage der M+E-Unternehmen 2019 weiter verschlechtert hat. Die betriebsgewichtete Umsatzrendite nach Steuern (Nettoumsatzrendite) lag im Durchschnitt aller M+E-Betriebe 2019 bei 2,8 Prozent (September 2019). Das ist ein Minus von 0,6 Prozentpunkten bzw. 17,6 Prozent gegenüber 2018. Die umsatzgewichtete Umsatzrendite lag im Schnitt bei 3,5 Prozent. Das sind 0,4 Prozentpunkte oder gut 10 Prozent weniger als 2018. Der Anteil der Unternehmen mit Verlusten bzw. ohne Ertrag ist auf 28 Prozent

Ihre Ansprechpartner

und Service



Dr. Michael
Stahl



Benjamin
Körte



Josefine
Utecht

- Konjunkturanalyse: Beobachtung und Analyse der wirtschaftlichen Lage der M+E-Industrie
- Wirtschaftliche Grundlagen und Argumente für die Tarifpolitik und die Tarifrunde 2021
- Ansprechpartner für Fragen zu (Wirtschafts-) Statistiken
- Stellungnahmen zu wirtschaftspolitischen Themen
- Organisation und Auswertung von Umfragen
- Erstellung des Zahlenheftes 2020 mit den wesentlichen Daten der M+E-Industrie
- Veröffentlichung der Gewinnsituation der M+E-Industrie in einem Gewinnreport
- Koordination und Veröffentlichung des M+E-Strukturberichts 2020
- Auswertung der Verbandsmeldungen über die Entwicklung der Mitgliedsunternehmen

gestiegen (2018: 22 Prozent). Die M+E-Unternehmen haben 2019 etwa 42,2 Milliarden Euro in Bauten, Ausrüstungen sowie Patente und Lizenzen investiert (Bruttoanlageinvestitionen). Dies bedeutet, dass der für 2019 erwartete Gewinn nach Steuern rechnerisch vollständig in der M+E-Industrie reinvestiert wurde.

Ausblick

Die Bedingungen für das Wiederhochfahren der Wirtschaft und Industrie nach der Corona-Krise und für die Überwindung der Rezession werden ebenso im Mittelpunkt der Arbeit in den kommenden Monaten stehen wie die Folgerungen aus der Corona-Pandemie für die internationalen Zuliefer- und Wertschöpfungsketten. Weitere wichtige Themen bleiben für Gesamtmetall natürlich der Strukturwandel in der M+E-Industrie durch Digitalisierung/Industrie 4.0, die Klimapolitik und die Herausforderung von neuen Technologien in der Automobilindustrie. Politisch wird sich Gesamtmetall intensiv an der Diskussion zur „Industriestrategie 2030“ für Deutschland und zur europäischen Industriestrategie der EU-Kommission beteiligen sowie weiterhin das Thema Wettbewerbsfähigkeit des Industriestandorts Deutschland im internationalen Vergleich von Kosten und Regulierungen aktiv begleiten.

M+E-Industrie hat mehr als 233 Milliarden Euro im Ausland investiert

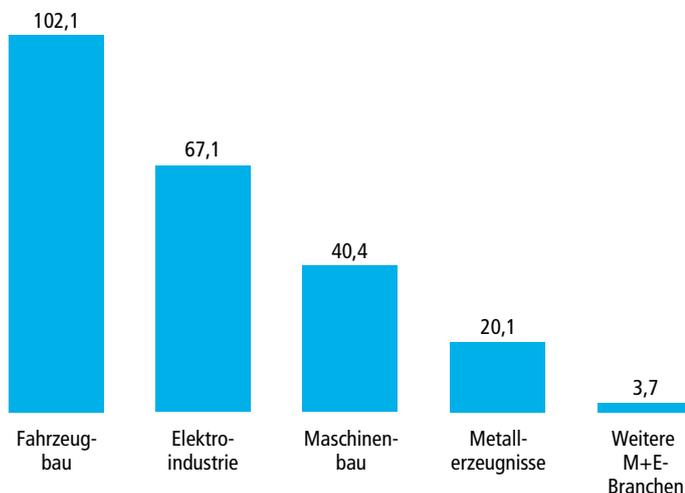
Kaum ein Wirtschaftszweig in Deutschland ist so stark internationalisiert wie die Metall- und Elektro-Industrie. Sie ist einerseits mit etwa 770 Milliarden Euro für rund 60 Prozent der deutschen Exporte von Waren und Dienstleistungen verantwortlich, bezieht andererseits aber auch viele Vorleistungen, etwa Fahrzeugkomponenten, elektronische Bauteile oder verschiedene Metallwaren, aus anderen Ländern. Die Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 zeigt zudem sehr deutlich, wie verzettelt diese eng verflochtenen internationalen Netzwerke sind.

Die M+E-Industrie investiert stärker ins Auslandsgeschäft als andere Branchen.

Neben dem grenzüberschreitenden Handel mit Gütern sind die internationalen Direktinvestitionen ein wichtiges Standbein der globalen Aktivitäten der Unternehmen der M+E-Industrie. Dabei geht es um die Gründung von Auslandsstandorten oder die Beteiligung an Unternehmen im Ausland. In der globalisierten Wirtschaft arbeiten viele M+E-Unternehmen mit Produktionsstandorten und Zulieferbetrieben in zahlreichen Ländern der Welt zusammen. Das bringt den Vorteil, dass sie so einen Teil ihrer Produkte vor Ort herstellen und damit Transportwege verkürzen können. Gleichzeitig locken auch die Kostenvorteile in Ländern mit niedrige-

Direktinvestitionen: Fahrzeugbau sehr aktiv

Investitionsbestände im Ausland nach Branchen im Jahr 2017, in Mrd. Euro



Quellen: Deutsche Bundesbank, IW Consult

Der Strukturbericht für die M+E-Industrie

Seit 2014 untersucht die IW Consult im Auftrag von Gesamtmetall jährlich die wirtschaftliche Entwicklung der M+E-Industrie im nationalen und internationalen Kontext und stellt die Ergebnisse im M+E-Strukturbericht vor. Zusätzliche Schwerpunktthemen waren 2019 die internationalen Direktinvestitionen sowie die Entwicklung der Wertschöpfungstiefe und der internationalen Wertschöpfungsketten der M+E-Industrie.



Der komplette Bericht steht zum Download zur Verfügung unter www.gesamtmittel.de/strukturbericht2019

ren Rohstoff-, Arbeits- und Energiekosten. Außerdem bauen sie so Vertriebs- und Kundennetzwerke auf und erhöhen dadurch den Erfolg auf ausländischen Märkten.

Investitionen ins Ausland steigen stetig

Die Unternehmen der M+E-Industrie investieren schon seit vielen Jahren in ihr Auslandsgeschäft – und zwar stärker als andere Branchen: Zwei Drittel der deutschen Automobilunternehmen investieren im Ausland, in der Industrie insgesamt sind es nur 46 Prozent. Auch der Maschinenbau (53 Prozent), der sonstige Fahrzeugbau (59 Prozent) und die Elektroindustrie (54 Prozent) liegen deutlich über dem Durchschnitt des Verarbeitenden Gewerbes. Mittlerweile haben sich dadurch beachtliche Investitionssummen entwickelt: So hat der Fahrzeugbau bis zum Jahr 2017 mehr als 102 Milliarden Euro in ausländische Standorte investiert. Die Elektroindustrie mit 67,1 Milliarden Euro und der Maschinenbau mit 40,4 Milliarden Euro verfügen ebenfalls über eine starke Auslandspräsenz. Insgesamt belaufen sich die Direktinvestitionen

titionen in der M+E-Industrie bis 2017 auf rund 233 Milliarden Euro. Das restliche Verarbeitende Gewerbe kommt auf gut 170 Milliarden Euro. Ein Blick auf die Entwicklung der vergangenen Jahre zeigt: Von 2010 bis 2017 sind die Direktinvestitionen der M+E-Unternehmen um rund 54 Prozent gestiegen. Im Vergleich dazu wuchs der Direktinvestitionsbestand in anderen Wirtschaftszweigen mit rund 40 Prozent deutlich geringer.

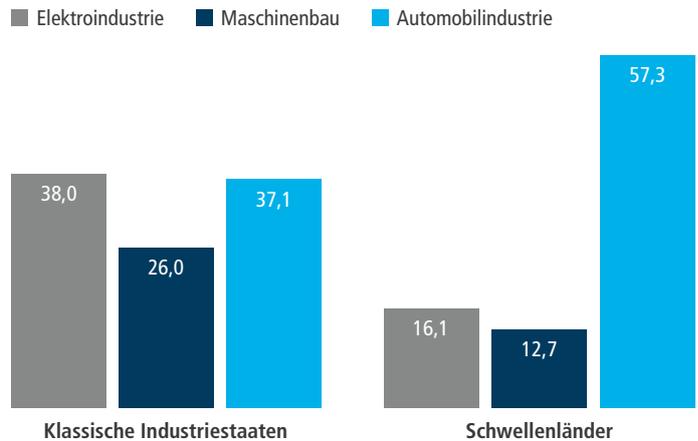
Fokus oft auf klassischen Industriestaaten

Die M+E-Branchen sind oftmals vor allem in den klassischen Industriestaaten vertreten: In der Elektroindustrie liegen die deutschen Direktinvestitionen in diesen sogenannten traditionellen Wettbewerbsländern bei 38 Milliarden Euro. Allein die Bestände in den Vereinigte Staaten übersteigen mit gut 19 Milliarden Euro jene in den Ländern, die als neue Wettbewerber betrachtet werden, also vor allem in den europäischen und asiatischen Schwellenländern. Dort kommen gut 16 Milliarden Euro zusammen. Auch im Maschinenbau sind rund zwei Drittel des Bestands an Direktinvestitionen in Industriestaaten zu finden.

Die Automobilindustrie ist zusätzlich auch in den aufstrebenden Staaten sehr aktiv, denn dort locken die stark wachsenden Märkte und die damit verbundenen guten Absatzchancen. Das zeigt sich vor allem in China, wo die Automobilindustrie über Bestände von gut 24 Milliarden Euro verfügt. Vom Ausbruch der Corona-Pandemie in China waren diese Standorte deshalb unmittelbar und als Erste betroffen.

Direktinvestitionen meist in klassischen Zielländern

Deutsche Direktinvestitionsbestände in M+E-Unternehmen im Ausland (2017), in Mrd. Euro

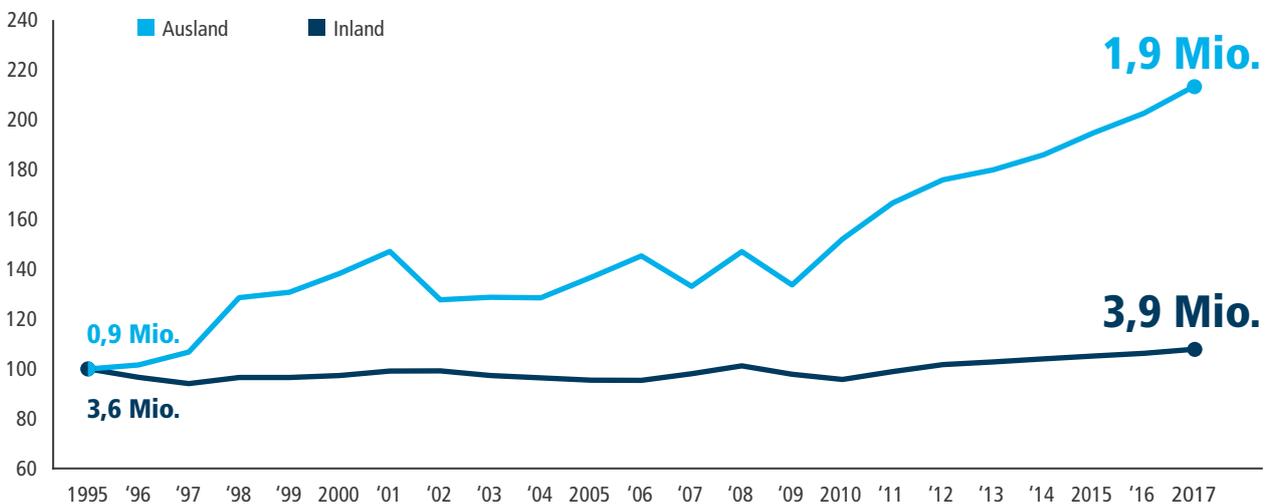


Quellen: Deutsche Bundesbank, IW Consult

Mit den Direktinvestitionen wuchs zeitgleich auch die Zahl der Beschäftigten der M+E-Industrie in den ausländischen Standorten. Von 1995 bis 2017 hat sich die Zahl der Arbeitsplätze deutscher M+E-Unternehmen an ausländischen Standorten von 929.000 auf 1.983.000 mehr als verdoppelt. An den heimischen Standorten ist die Zahl der Beschäftigten in dieser Zeit um 300.000 gestiegen. Neben den Beständen sind die jährlichen Investitionsströme ein wichtiger Indikator für das Auslandsengagement deutscher Unternehmen. Im Jahr 2018 beliefen sich die Nettodirektinvestitionszuwächse der deutschen M+E-Industrie auf rund 15,3 Milliarden Euro. Das entsprach der Hälfte der Nettodirektinvestitionen des Verarbeitenden Gewerbes und rund 14 Prozent der gesamtwirtschaftlichen Direktinvestitionen.

Steigende M+E-Investitionen sorgen vor allem im Ausland für Beschäftigungszuwachs

Entwicklung der Beschäftigung in den M+E-Unternehmen im Inland und im Ausland; Indexwerte: 1995 = 100



Quellen: Statistisches Bundesamt, Deutsche Bundesbank, IW Consult, Gesamtmetall

Langjähriger Trend zum Outsourcing in der M+E-Industrie beendet

Krisenhafte Situationen liefern regelmäßig auch einen Anstoß für Strukturveränderungen in den Unternehmen und auf den Märkten. So wird vor dem Hintergrund der ersten Erfahrungen aus der Corona-Krise erwartet, dass die Unternehmen ihre internationalen Wertschöpfungsketten auf den Prüfstand stellen werden. Allerdings haben sich die Wertschöpfungstiefe und die internationalen Produktionsverflechtungen in der M+E-Industrie auch schon nach der Finanz- und Wirtschaftskrise von 2008/2009 spürbar verändert, wie eine aktuelle Analyse zeigt.

M+E-Betriebe erbringen größeren Teil der eigenen Produktion wieder selbst

Seit der Krise 2008/2009 erbringen die M+E-Unternehmen wieder einen größeren Anteil der eigenen Produktion selbst, das heißt, ihre Fertigungstiefe hat sich wieder erhöht. Der langjährige Trend zum Outsourcing von immer mehr Teilen der Produktion hat sich gedreht. Eine Ursache dafür: In der Krise waren viele Unternehmen bestrebt, mehr Wertschöpfung und damit Beschäftigung im eigenen Betrieb zu sichern. Diese Entwicklung hat sich fortgesetzt: Der Anteil der Vorleistungen anderer Unternehmen und Branchen am eigenen Produktionswert ging von 67 Prozent in 2007 auf 63 Prozent

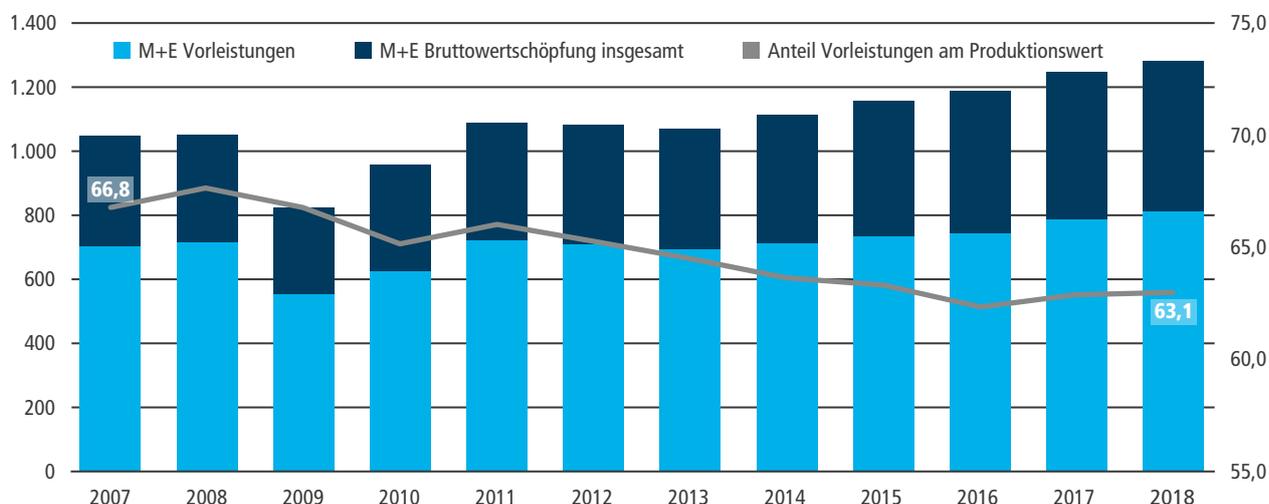
in 2018 zurück. Am stärksten war der Rückgang mit 5,3 Prozentpunkten zwischen 2008 und 2016. Von der Entwicklung besonders betroffen waren die Automobilindustrie (-9 Prozentpunkte) und die Elektronikindustrie (-6 Prozentpunkte). Im Automobilbau hatte sich die Fertigungstiefe über Jahrzehnte stetig verringert, die Vorleistungsquote entsprechend erhöht. Auch im Zeitraum 2008 bis 2018 war der Anteil der Vorleistungen in dieser Branche mit durchschnittlich rund 70 Prozent in jedem Jahr höher als in der Metall- und Elektro-Industrie insgesamt.

In der Automobilindustrie sinkt der Vorleistungsanteil besonders.

Gleichzeitig ist dort aber der Trend zur Verringerung des Vorleistungsanteils am Produktionswert besonders stark ausgeprägt: 2009 erreichte die Vorleistungsquote mit 75,7 Prozent einen Höhepunkt, 2018 lag sie nur noch bei 66,7 Prozent. Das mag daran liegen, dass die Automobilhersteller und ihre direkten Zulieferer bestimmte Teile der Produktion wieder selbst übernehmen. Möglich wäre aber auch, dass sich die Unternehmen im aktuellen Umfeld eines beschleunigten technologischen Wandels stärker auf die Herstellung neuer Teile konzentrieren, bis eine höhere Standardisierung erreicht ist.

Anteil der Vorleistungen sinkt seit der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009

Vorleistungen und Bruttowertschöpfung in Mrd. Euro, Anteil der Vorleistungen am Produktionswert in Prozent



Quellen: Statistisches Bundesamt, IW Consult

Weltweite Produktionsverflechtungen intensiviert

Mit der Verringerung der Vorleistungsanteile an der Produktion haben sich gleichzeitig aber auch die weltweiten Produktionsverflechtungen der M+E-Industrie deutlich intensiviert. Damit ist die Anfälligkeit der Unternehmen für Störungen im internationalen Handel gewachsen – sei es durch Protektionismus, Handelskriege oder auch durch Epidemien wie die aktuelle Corona-Pandemie.

Von 2005 bis 2015 (aktueller Datenstand) wurden im Zuge der fortschreitenden Globalisierung die Schwellenländer in Mittel- und Osteuropa, in Asien und in Südamerika in die Wertschöpfungsketten der Unternehmen der M+E-Industrie eingebunden. Die nach Handelsvolumen wichtigsten Partnerländer der deutschen M+E-Industrie sind China, Frankreich, die USA und Italien.

China ist wichtigster Partner bei Vorleistungen

Unter den Partnern beim Vorleistungshandel steht China an erster Stelle. China lieferte 2015 Vorleistungen über 18,8 Milliarden Euro und erhielt Teile und Vorprodukte für rund 32,8 Milliarden Euro aus Deutschland. Von 2005 bis 2015 ist der Vorleistungsbezug aus China um rund 253 Prozent gestiegen, die Vorleistungsexporte sogar um rund 302 Prozent.

253 Prozent

Anstieg des Vorleistungsbezugs aus China von 2005 bis 2015

Hinter China sind Frankreich, die USA und Italien sowohl beim Import als auch beim Export von Vorleistungen gewichtige Partner. Im Falle der USA ist die Nachfrage nach M+E-Vorprodukten aus Deutschland mit 28,1 Milliarden Euro (2015) mehr als doppelt so hoch wie die Nachfrage der deutschen Metall- und Elektro-Industrie nach US-Vorleistungsgütern. Neue oder höhere Importzölle der USA würden deshalb die US-Wirtschaft selbst erheblich treffen.

Südkorea ist vor allem Nachfrager der deutschen M+E-Industrie. Während die Lieferungen aus Südkorea von rund 1,8 Milliarden Euro nur für Rang 24 der Zulieferländer reichen, liegt die Nachfrage nach deutschen M+E-Vorleistungen mit rund 7,4 Milliarden Euro auf Rang zwölf. Südkorea ist der einzige Handelspartner unter den Top-20-Ländern, dessen Lieferungen von Vorleistungen an die deutsche M+E-Industrie seit 2005 signi-

fikant abgenommen hat. Der Grund dürfte in der wachsenden Stärke der M+E-Industrie in Südkorea liegen.

Umgekehrt liefern vor allem M+E-Unternehmen in Tschechien, Belgien, den Niederlanden und der Türkei erheblich mehr Vorleistungen an die deutsche Metall- und Elektro-Industrie, als sie aus Deutschland beziehen. Sie profitieren von der Stärke der M+E-Industrie in Deutschland.

Ein großer Teil des Vorleistungshandels findet zwischen denselben oder ähnlichen Branchen statt. Das gilt auch für die M+E-Industrie. Im Jahr 2015 bezog die deutsche M+E-Industrie rund 67 Prozent ihrer Vorleistungsimporte (195,5 Milliarden Euro) von M+E-Unternehmen aus dem Ausland, rund 62 Prozent der deutschen Vorleistungsexporte (268 Milliarden Euro) gingen an ausländische M+E-Unternehmen.

Betrachtet man die einzelnen M+E-Branchen, dann steht auf der Bezugs- wie auch auf der Lieferseite der gesamte Fahrzeugbau weit vorne. Die Unternehmen erhielten 2015 Vorleistungen für 40 Milliarden Euro und lieferten Teile und Vorprodukte für 70 Milliarden Euro. Unter den Empfängern ausländischer Vorleistungen stehen neben dem Fahrzeugbau vorne in der Rangliste der Bereich Metallerzeugnisse (41 Milliarden Euro), die Elektroindustrie (27,8 Milliarden Euro) und der Maschinenbau (18 Milliarden Euro). Auf der Lieferseite kommen nach dem Fahrzeugbau die Elektroindustrie (33,6 Milliarden Euro), der Maschinenbau (28 Milliarden Euro) und der Bereich Metallerzeugnisse (26,7 Milliarden Euro).

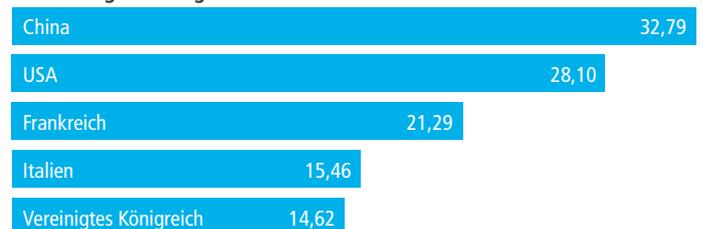
Die Top 5 im M+E-Vorleistungshandel

In Mrd. Euro

Vorleistungsbezug aus



Vorleistungslieferungen nach



Angaben für 2015; Quellen: OECD, IW Consult

Umsatz

Der Umsatz ist 2019 trotz eines starken Produktionseinbruchs leicht gestiegen. Das liegt vor allem an der Automobilindustrie, die viele der im Herbst 2018 produzierten Fahrzeuge durch verzögerte Modell-Zertifizierungen erst ab Frühjahr 2019 verkaufen konnte.

Betriebe mit 20 und mehr Beschäftigten, in Milliarden Euro

Jahr	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer	Deutschland
1970	124,6		
1980	255,3		
1990	399,0		
1995	468,5	24,2	492,8
2000	642,9	41,3	684,2
2001	665,7	45,0	710,6
2002	665,8	46,0	711,8
2003	669,1	48,0	717,1
2004	718,9	52,5	771,4
2005	740,8	65,5	806,3
2006	803,1	74,8	877,9
2007	862,3	84,1	946,4
2008	879,3	87,6	966,9
2009	698,7	71,8	770,5
2010	810,4	82,3	892,7
2011	905,9	94,2	1.000,1
2012	908,3	92,2	1.000,5
2013	908,4	90,7	999,1
2014	926,9	96,4	1.023,3
2015	981,3	100,6	1.081,9
2016	992,5	100,8	1.093,3
2017	1.049,6	105,8	1.155,4
2018	1.072,9	107,1	1.180,1
2019	1.079,5	107,3	1.186,9

Angaben ohne Umsatzsteuer
Quelle: Statistisches Bundesamt

Beschäftigung

Die M+E-Beschäftigung ist 2019 im Jahresdurchschnitt noch einmal gestiegen. Allerdings hat der Beschäftigungsstand im April 2019 seinen höchsten Punkt erreicht. Seitdem müssen die Unternehmen Monat für Monat Arbeitsplätze abbauen.

Betriebe mit 20 und mehr Beschäftigten, in Tausend, Jahresdurchschnitt

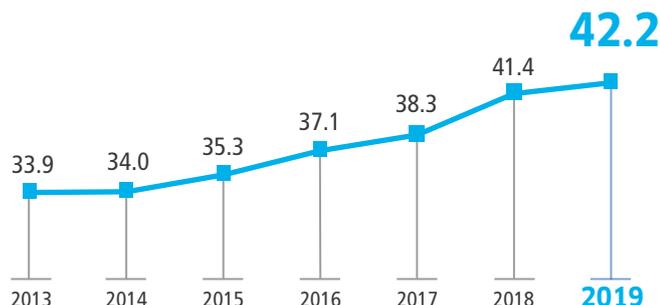
Jahr	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer	Deutschland
1970	4.276		
1980	3.900		
1990	4.031		
1995	3.314	292	3.606
2000	3.221	291	3.512
2001	3.270	306	3.576
2002	3.265	315	3.580
2003	3.194	317	3.511
2004	3.156	322	3.478
2005	3.074	371	3.444
2006	3.063	378	3.441
2007	3.135	401	3.537
2008	3.225	426	3.651
2009	3.108	421	3.529
2010	3.035	419	3.454
2011	3.126	443	3.569
2012	3.212	457	3.670
2013	3.249	459	3.707
2014	3.289	463	3.752
2015	3.324	469	3.793
2016	3.363	469	3.832
2017	3.416	476	3.892
2018	3.513	487	4.000
2019	3.555	491	4.046

Quelle: Statistisches Bundesamt

Investitionen

Die M+E-Unternehmen haben die Investitionen in Bauten, Ausrüstungen sowie Patente und Lizenzen weiter gesteigert. Rechnerisch wurde der für 2019 erwartete Gewinn nach Steuern vollständig reinvestiert.

Betriebe der M+E-Industrie, in Mrd. Euro

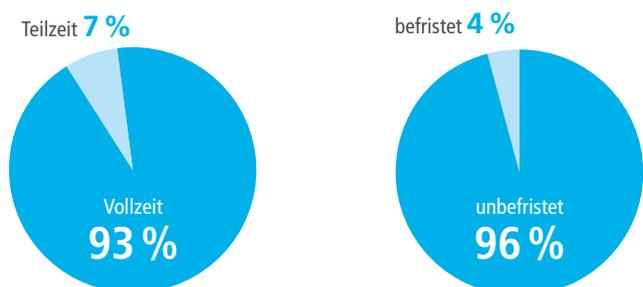


Quelle: ifo Institut

Arbeiten in der M+E-Industrie

Attraktive Arbeitsplätze in einer Erfolgsbranche: Rund 93 Prozent der Stellen in der M+E-Industrie sind Vollzeitstellen, rund 96 Prozent sind unbefristet.

So viel Prozent der Beschäftigten in der M+E-Industrie arbeiten ...



Quelle: IAB Betriebspanel 2017

Ältere Arbeitnehmer

Die Zahl der älteren M+E-Beschäftigten ist in den letzten Jahren stetig gestiegen, denn die erfahrenen Fachkräfte wurden dringend benötigt. Die Rente mit 63 verhindert nach wie vor einen noch stärkeren Anstieg.

Alle Betriebe, in Tausend, jeweils 30.6. eines Jahres

Jahr	Alle Altersgruppen	Altersgruppe 60+	Anteil der Gruppe 60+
2000	3.532	85	2,4 %
2001	3.624	94	2,6 %
2002	3.571	103	2,9 %
2003	3.454	104	3,0 %
2004	3.415	109	3,2 %
2005	3.384	111	3,3 %
2006	3.377	105	3,1 %
2007	3.468	114	3,3 %
2008	3.585	125	3,5 %
2009	3.497	140	4,0 %
2010	3.419	153	4,5 %
2011	3.528	173	4,9 %
2012	3.632	193	5,3 %
2013	3.680	214	5,8 %
2014	3.794	239	6,3 %
2015	3.834	245	6,4 %
2016	3.859	261	6,8 %
2017	3.925	286	7,3 %
2018	3.978	307	7,7 %
2019	4.075	342	8,4 %

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Tarifverdienste

Die Tarifverdienste in der M+E-Industrie sind seit dem Jahr 2000 deutlich stärker gestiegen als im Durchschnitt der gesamten Wirtschaft – allein im Jahr 2019 um weitere rund 3,8 Prozent.

Index (2000 = 100)

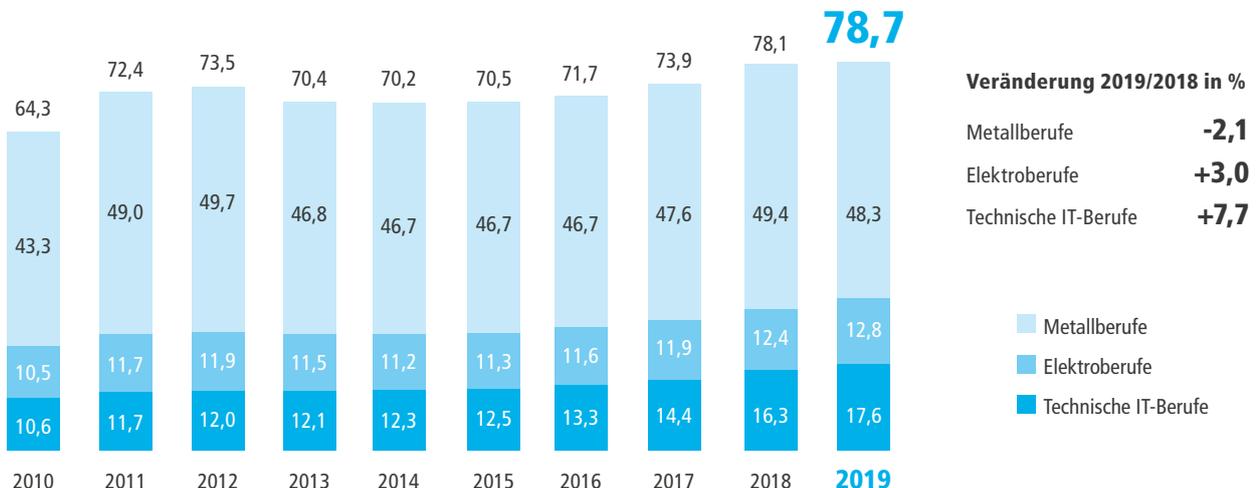
Jahr	M+E-Industrie	Gesamtwirtschaft
1991	75,3	70,9
1995	86,7	90,3
2000	100,0	100,0
2005	114,1	109,1
2006	116,7	110,2
2007	119,2	111,7
2008	123,0	114,9
2009	126,6	117,1
2010	128,2	119,1
2011	129,9	121,2
2012	134,3	124,2
2013	138,3	127,3
2014	142,9	130,9
2015	148,0	133,9
2016	151,2	136,7
2017	155,2	139,5
2018	161,3	143,4
2019	167,4	147,7

Tarifverdienste: Einschließlich aller Nebenvereinbarungen wie z. B. Einmalzahlungen
Quellen: Deutsche Bundesbank, Gesamtmetall

Ausbildung

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den industriellen Metall- und Elektroberufen, den Kernberufen der M+E-Industrie, ist im Jahr 2019 gegenüber 2018 noch einmal leicht gestiegen. Besonders gefragt waren wieder Ausbildungsplätze in den technischen IT-Berufen.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den M+E- und technischen IT-Berufen, in Tausend



Quellen: DIHK, Gesamtmetall

Außenhandel

Mit einem Anteil von rund 60 Prozent an allen deutschen Exporten unterstreicht die M+E-Industrie ihre große Bedeutung für den Wohlstand in Deutschland. Die Schwächephase der Weltwirtschaft und die verschiedenen Handelsbeschränkungen haben aber den Außenhandel 2019 insgesamt gedämpft.

In Millionen Euro

Jahr	Exporte	Importe	Saldo
1965	19.881	5.670	14.211
1970	35.041	12.604	22.437
1975	60.391	20.269	40.122
1980	92.074	40.040	52.034
1982	117.080	46.886	70.194
1984	128.829	57.726	71.103
1986	148.222	66.367	81.856
1988	161.154	77.541	83.613
1990	186.598	106.726	79.872
1991	191.749	135.001	56.748
1992	196.038	133.526	62.512
1994	198.702	126.599	72.102
1996	236.832	154.316	82.516
1997	271.733	173.431	98.301
1998	299.435	199.962	99.473
1999	312.102	212.384	99.718
2000	375.091	262.360	112.731
2001	401.941	269.978	131.963
2002	411.806	268.478	143.328
2003	400.998	249.425	151.573
2004	444.070	270.720	173.350
2005	484.360	292.961	191.399
2006	552.859	348.164	204.695
2007	595.058	367.480	227.578
2008	572.299	349.106	223.193
2009	449.166	289.105	160.061
2010	547.631	355.101	192.531
2011	616.229	385.616	230.613
2012	633.429	379.236	254.193
2013	625.818	371.472	254.346
2014	647.351	388.954	258.397
2015	696.218	426.589	269.630
2016	707.320	437.677	269.643
2017	754.651	472.217	282.435
2018	771.593	493.319	278.274
2019	770.868	502.695	268.173

Ab 1991 = Gesamtdeutschland
Quelle: Statistisches Bundesamt

Exporte 2019: Gütergruppen und Märkte

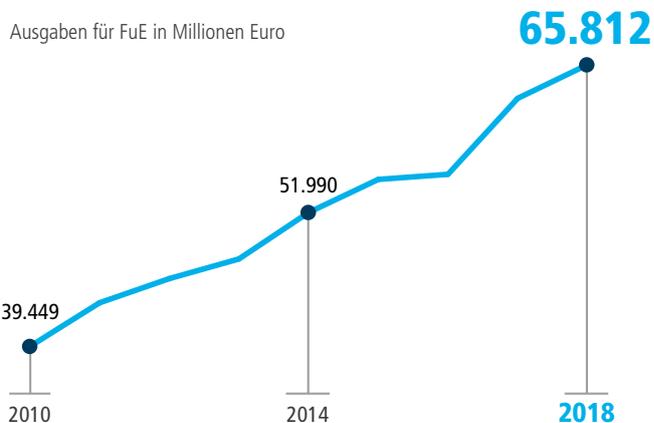
Die drei großen M+E-Branchen (Automobil- und Maschinenbau sowie die Elektroindustrie) sind für rund 81 Prozent der M+E-Exporte verantwortlich. Wichtigster Absatzmarkt für die M+E-Industrie ist nach wie vor Europa mit einem Anteil von etwa 62 Prozent.

	in Mio. Euro	in Prozent
Exporte nach Gütergruppen		
Metalle	36.286	4,7
Metallerzeugnisse	44.481	5,8
EDV-Geräte, elektr. und opt. Erzeugnisse	118.383	15,4
Elektrische Ausrüstungen	89.515	11,6
Maschinen	195.263	25,3
Kraftwagen und Kraftwagenteile	223.527	29,0
Sonstige Fahrzeuge	63.413	8,2
Exporte nach Regionen		
Europa	476.283	61,8
davon:	409.665	53,1
EU-27 (EU-28 ohne Deutschland)		
davon:	244.634	31,7
Eurozone		
Asien	159.500	20,7
Nordamerika	98.970	12,8
Ozeanien und Afrika	22.527	2,9
Latein- und Südamerika	13.474	1,7

Quelle: Statistisches Bundesamt

Ausgaben für Forschung und Entwicklung

Die M+E-Industrie ist Deutschlands innovativste Branche. Das zeigt sich in den Ausgaben für Forschung und Entwicklung, die zuletzt weiter kräftig zulegen.



Quelle: Stifterverband

Exporte 2019: Die Top-25-Handelspartner

Die USA sind weiterhin die Nr. 1 unter den M+E-Exportländern. Mit einem deutlichen Zuwachs hat China seine Position als zweitwichtigstes Land für die M+E-Exporteure ausgebaut. Auch wenn das Vereinigte Königreich und Italien an Bedeutung verloren haben, bleibt Europa der bedeutendste Absatzmarkt.

Land	Exporte in Mio. Euro	Anteil in Prozent	Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent
Vereinigte Staaten von Amerika	81.337	10,6	5,2
Volksrepublik China	75.408	9,8	1,5
Frankreich	61.646	8,0	1,6
Vereinigtes Königreich	50.417	6,5	-5,3
Italien	35.013	4,5	-3,9
Niederlande	33.444	4,3	-2,3
Polen	31.429	4,1	0,8
Österreich	30.775	4,0	-1,6
Tschechische Republik	25.900	3,4	-0,9
Spanien	25.278	3,3	-2,0
Schweiz	24.762	3,2	8,6
Belgien	20.060	2,6	3,3
Ungarn	18.613	2,4	1,6
Russische Föderation	15.954	2,1	-0,9
Schweden	14.679	1,9	-8,4
Japan	13.192	1,7	-3,3
Türkei	12.616	1,6	1,7
Republik Korea	12.115	1,6	-2,1
Rumänien	10.494	1,4	0,4
Mexiko	10.169	1,3	-2,1
Dänemark	9.537	1,2	-8,5
Slowakei	8.917	1,1	1,0
Indien	8.263	1,1	-6,9
Kanada	7.378	1,0	7,6
Portugal	6.842	0,9	8,6

Quelle: Statistisches Bundesamt

Importe 2019: Die Top-25-Handelspartner

Die Importe von M+E-Gütern nach Deutschland sind erneut kräftiger gestiegen als die M+E-Exporte: Die M+E-Industrie stärkt damit die Konjunktur in den Partnerländern und vor allem bei den europäischen Nachbarn. China hat seine führende Position als Außenhandelspartner gehalten.

Land	Importe in Mio. Euro	Anteil in Prozent	Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent
Volksrepublik China	71.456	14,2	3,1
Vereinigte Staaten von Amerika	38.684	7,7	11,1
Frankreich	31.744	6,3	-0,3
Tschechien	31.304	6,2	0,6
Polen	25.849	5,1	4,9
Italien	23.201	4,6	-2,6
Ungarn	21.455	4,3	6,3
Österreich	20.869	4,2	-2,5
Vereinigtes Königreich	19.060	3,8	-3,6
Schweiz	18.820	3,7	-0,1
Niederlande	18.699	3,7	-1,7
Spanien	18.060	3,6	3,9
Japan	17.401	3,5	-0,9
Slowakei	12.753	2,5	1,9
Rumänien	11.677	2,3	-0,7
Belgien	11.475	2,3	13,8
Republik Korea	8.506	1,7	1,2
Taiwan	8.497	1,7	-0,8
Türkei	7.423	1,5	-6,1
Malaysia	6.866	1,4	-0,8
Mexiko	6.735	1,3	11,8
Südafrika	6.295	1,3	22,4
Schweden	6.258	1,2	-3,7
Vietnam	4.221	0,8	-7,6
Portugal	4.193	0,8	18,8

Quelle: Statistisches Bundesamt



SOZIALPARTNERSCHAFT ZEICHNET SICH IN DER KRISE AUS

Für die M+E-Industrie ist der Strukturwandel nichts Neues. Es kommt darauf an, aus diesem Wandel gestärkt hervorzugehen und davon zu profitieren. Auch die Tarifpolitik hat dazu einen wichtigen Beitrag zu leisten. Deshalb heißt es gemeinsam mit den Gewerkschaften: zusammen WEITERDENKEN.

WEITERDENKEN

RDENNIKEN

Zusammenfassung

Die Arbeit in der Tarifpolitik war im vergangenen Jahr wieder von einer Vielzahl von Themen geprägt. Im Mittelpunkt der allgemeinen Tarifthemen standen das Thema Strukturwandel sowie die daraus folgenden Herausforderungen für die Metall- und Elektro-Industrie.

Es war klar, dass auch die Tarifpolitik Antworten darauf finden muss. Sehr früh begann Gesamtmetall mit den Vorbereitungen der M+E-Tarifrunde 2020. Parallel dazu initiierte die IG Metall einen sogenannten Transformationsatlas und forderte die Ausweitung von Weiterbildung und Mitbestimmung.

Im Laufe des Jahres zeigte sich aber auch immer deutlicher, dass es – nach einer Phase des zehnjährigen Aufschwungs – auch noch eine Industriere-

zession zu bewältigen galt. Dass am Ende alle diese Entwicklungen noch von der Corona-Krise überholt werden würden und zu einem schneller als erwarteten Tarifabschluss 2020 führten, war zu Beginn der Tarifrunde nicht absehbar.

Daneben war das Berichtsjahr aber auch geprägt durch weitere, zahlreiche Tarifgespräche und Tarifverhandlungen außerhalb der regelmäßigen Tarifrunde. So wurden die Verhandlungen zur Kontraktlogistik in Bayern zu einem erfolgreichen Abschluss gebracht. Außerdem wurden die Gespräche zur Arbeitszeit Ost in einem gemeinsamen Format der ost-deutschen Verbände unter der Koordination von Gesamtmetall fortgeführt. Ein Prozess, der sich über das gesamte Jahr erstreckte und dreimal von der IG Metall abgebrochen wurde.

Außergewöhnliche M+E-Tarifrunde 2020 mit vernünftigem Abschluss

Den Tarifpartnern in der Metall- und Elektro-Industrie ist nach einer leisen, aber natürlich von der Corona-Krise geprägten Tarifrunde 2020 am 19. März 2020 in Nordrhein-Westfalen ein der außergewöhnlich schwierigen Situation angemessener Tarifabschluss gelungen, der sich mit den aktuell drängenden Fragen befasst. Ohne Streikphase und klassische Verhandlungsrunden wurde ein Kompromiss gefunden, der den Unternehmen Tariffrieden bis Ende 2020 bietet, ohne große neue

Belastungen zu schaffen und den Unternehmen wertvolle Planungssicherheit gibt.

Schon Anfang 2020 war klar, dass diese Tarifrunde wegen der großen Herausforderungen nicht nach dem bekannten Muster „Forderung – Verhandlung – Streik“ ablaufen konnte. Die Unternehmen haben nicht nur den Strukturwandel und Digitalisierung zu bewältigen und zu finanzieren, hinzu kam ein deutlicher Einbruch der Konjunktur: Die ganze M+E-Branche steckte zu diesem Zeitpunkt bereits mehr als ein halbes Jahr in der Rezession. Die Arbeitgeber hatten sich vor diesem Hinter-



Tarifverhandlungen zwischen M+E-Mitte und der IG Metall Mitte am 13. März 2020 in Darmstadt.



Lena Ströbele, Verhandlungsführerin von Nordmetall, beim TV-Interview am Rande der Tarifgespräche zwischen Nordmetall und der IG Metall Küste am 5. März 2020 in Hamburg.

grund bereits früh dazu ausgetauscht, was sie an Forderungen in die Tarifrunde einbringen werden.

In ihrer Jahrespressekonferenz am 24. Januar 2020 schlug die IG Metall den Arbeitgebern ein „Moratorium für einen fairen Wandel“ vor, indem sie die Arbeitgeber aufforderte, auf Maßnahmen zu Personalabbau, Ausgliederung usw. zu verzichten und unmittelbar in Verhandlungen über ein Zukunftspaket einzusteigen. Im Gegenzug wollte die Gewerkschaft auf eine bezifferte Forderung verzichten und vor Ablauf der Friedenspflicht zu einem Abschluss finden.

Die Arbeitgeberverbände lehnten die Vereinbarung eines Verzichts auf erforderliche Abbaumaßnahmen ausdrücklich ab, schon allein, weil dies rechtlich gar nicht möglich ist. Auch eine entsprechende Empfehlung an die Unternehmen schlossen sie aus, begrüßten aber den Einstieg in frühe Verhandlungen. Zur Vermeidung eines unnötigen Drucks durch die Frist zur Forderungsübermittlung durch die Gewerkschaft, gewährten sie außerdem eine diesbezügliche Fristverlängerung für die



Torsten Muscharski, Verhandlungsführer von NiedersachsenMetall (l.), und Dr. Volker Schmidt, Hauptgeschäftsführer von NiedersachsenMetall (r.), bei der Tarifverhandlung am 13. März 2020 in Hannover.

Chronik zur M+E-Tarifrunde 2020

Vorbereitung der Tarifrunde

Seit 2018:
Konzeptionelle Vorbereitung der Tarifrunde

6. – 12. Oktober 2019:
Gewerkschaftstag in Nürnberg

19. November 2019:
Beschluss des Tarifpolitischen Vorstandes von Gesamtmetall zu den ersten Leitlinien für die Tarifrunde 2020

Vorgezogene Tarifgespräche

24. Januar 2020:
Pressekonferenz der IG Metall mit Angebot eines „Moratoriums“

30. Januar 2020:
M+E-Arbeitgeber nehmen den Vorschlag an, noch vor den eigentlichen Tarifverhandlungen in Gespräche einzutreten

5. Februar – 6. März 2020:
Vorgezogene Tarifgespräche in allen Tarifgebieten mit Auftakt in Nordrhein-Westfalen

19. Februar 2020:
M+E-Arbeitgeber gewähren eine Fristverlängerung für die Forderungsübermittlung der IG Metall bis zum 21. April 2020





Arndt G. Kirchhoff, Präsident von Metall NRW, und Knut Giesler, Bezirksleiter der IG Metall NRW, unterzeichnen den Pilotabschluss zur M+E-Tarifrunde 2020 am 19. März 2020 in Düsseldorf.

Forderungsübermittlung bis zum 21. April 2020. In Umsetzung dieses „neuen Weges“ nahmen Arbeitgeber und IG Metall dann bereits Anfang Februar Gespräche in den Tarifgebieten auf. Das gemeinsame Ziel war, Lösungen zu finden, die die Beschäftigung und die Unternehmen im Strukturwandel und der konjunkturellen Krise sichern. Allerdings stellte die IG Metall zahlreiche Forderungen. Inhaltlich ging es der Gewerkschaft einmal um betriebliche Zukunftstarifverträge. Ziel war dabei die Festlegung konkreter Investitions- und Produktionsperspektiven für Standorte und Beschäftigte und Vereinbarungen über Maßnahmen zur Personalentwicklung, zu Aus- und Weiterbildung und über den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen. Neben einer Rangfolge von Maßnahmen bei Unterauslastung brachte die IG Metall auch die Erhöhung der Quote bei Altersteilzeit und Ansprüche auf Qualifizierung in die Diskussion ein.

Gemeinsames Ziel war, Lösungen zu finden, die die Beschäftigung und die Unternehmen im Strukturwandel und der konjunkturellen Krise sichern.

Insbesondere in Baden-Württemberg wurde die Forderung nach Einbeziehung der dual Studierenden in den Manteltarifvertrag für Auszubildende erhoben. In den neuen Bundesländern war die 35-Stunden-Woche für die IG Metall meist das Kernthema. Bezüglich des Entgelts erklärte die IG Metall eine Stärkung der Kaufkraft der Beschäftigten und die Sicherung der Realeinkommen zum Ziel der Tarifrunde.

Darüber hinaus verlangte sie einen Nachhaltigkeitsbonus in Form eines Gewerkschaftsbonus zum Beispiel als Zuschüsse zu Tickets des öffentlichen Nahverkehrs oder zu Stromverträgen aus regenerativer Energie. Insgesamt, so äußerten sich einige regionale Tarifkommissionen auch öffentlich, sehe man ein Gesamtverteilungsvolumen von 4 bis 5 Prozent.

Die Arbeitgeber waren an einer schnellen Lösung interessiert. Aber nicht um jeden Preis.

Die Arbeitgeber waren in der wirtschaftlich angespannten Situation an einer schnellen Einigung interessiert. Aber nicht um jeden Preis. Eine Beschäftigungssicherung im Flächentarifvertrag wurde ausgeschlossen und wettbewerbsfähige und zukunftssichere M+E-Unternehmen wurden als Grundvoraussetzung für Beschäftigungssicherung gesehen.

Die Arbeitgeber brachten in die Gespräche, die federführend in Nordrhein-Westfalen stattfanden, zuallererst das Ziel eines der wirtschaftlichen Lage angepassten Entgeltabschlusses und darüber hinaus ein Modell für die Variabilisierung von Entgeltbestandteilen sowie eine automatisierte Differenzierung ein. Zudem wurde von den M+E-Arbeitgebern in Baden-Württemberg, Bayern und Mitte ein echtes Belastungsmoratorium als langjähriges Commitment mit einem festen Gesamtprozentsatz möglicher Entgeltbestandteile gefordert.



Noch am 2. März 2020 fasste der Tarifpolitische Vorstand von Gesamtmetall einen Beschluss zu den Zielen der Tarifrunde und legte sich auf Nordrhein-Westfalen als Pilotbezirk fest. Gleichzeitig wurde zur Arbeitszeit Ost der Beschluss vom 22. Januar 2019 zu Gesprächen im gemeinsamen Format und außerhalb der Tarifrunde nochmals bekräftigt.

Dann kam die Corona-Krise hinzu. Die Metall- und Elektro-Industrie begann, wie die gesamte Wirtschaft unter Lieferschwierigkeiten, erheblichen Umsatzeinbußen und behördlichen Anordnungen zu leiden. Und die Beschäftigten konnten ihre Arbeitsleistungen aufgrund von Quarantänemaßnahmen, Schul- und Kita-Schließungen nicht oder nur noch teilweise erbringen. Die Folge davon war insbesondere Kurzarbeit in enormem Ausmaß.

Ein Abschluss musste her, der Antworten vor allem auf die aktuellen Problemstellungen gibt.

Dies erschwerte die Verhandlungen nochmals erheblich und erforderte schnelle Lösungen für Unternehmen und Beschäftigte. Ein Abschluss musste her, der Antworten vor allem auf die aktuellen Problemstellungen gab. So wurde am 19. März 2020 ein Pilotabschluss in Nordrhein-Westfalen mit einer Laufzeit bis Ende 2020 erzielt, der – nach einem einstimmigen Beschluss am 25. März 2020, die Übernahme zu empfehlen – inzwischen in allen Tarifregionen übernommen wurde.

20. Februar 2020:

Beschluss der regionalen Tarifkommissionen der IG Metall, keine bezifferte Lohnforderung zu erheben

Tarifverhandlungen

ab Ende Februar 2020:

Offizielle Tarifverhandlungen

26. – 28. Februar 2020:

Kündigung der Entgelttarifverträge durch die IG Metall

2. März 2020:

Beschluss des Tarifpolitischen Vorstandes von Gesamtmetall zu den Zielen der Tarifrunde, dem Pilotbezirk in Nordrhein-Westfalen und zur Arbeitszeit Ost

17. März 2020:

Abschluss der ersten offiziellen Verhandlungsrunde

Tarifabschluss

19. März 2020:

Fortsetzung der Verhandlungen in Nordrhein-Westfalen und Tarifabschluss

25. März 2020:

Beschluss des Tarifpolitischen Vorstandes von Gesamtmetall zur Übernahme des Tarifabschlusses aus Nordrhein-Westfalen, danach – zum Teil rückwirkendes – Inkrafttreten der Tarifverträge in allen Tarifgebieten

31. März 2020:

Ablauf der Erklärungsfristen in allen Tarifgebieten



Die wesentlichen Ergebnisse des M+E-Tarifabschlusses 2020 im Überblick

Der zum 31. März 2020 gekündigte Entgelt-Tarifvertrag wird ohne eine Erhöhung der Tabellenentgelte unverändert wieder in Kraft gesetzt – mit einer Mindestlaufzeit bis zum 31. Dezember 2020.

Darüber hinaus sieht der Tarifabschluss zwei wesentliche Bausteine vor, damit Unternehmen und Beschäftigte die Corona-Krise wirtschaftlich überstehen: Kurzarbeit ist ein wichtiges Instrument zur Sicherung von Arbeitsplätzen, kann aber ggf. bei den Beschäftigten zu sozialen Härten führen. Der neue Solidartarifvertrag sowie der neu aufgelegte Tarifvertrag „Zukunft in Arbeit“ treffen dafür Regelungen. Der zweite Baustein ist die Schaffung neuer Freistellungszeiten zur Kinderbetreuung im Solidartarifvertrag, wenn die Kita oder Schule aufgrund der Corona-Krise behördlich geschlossen ist. Insgesamt konnte damit ein Tarifabschluss ohne Ewigkeitskosten erzielt werden, der sich in dieser schwierigen Zeit insbesondere liquiditätsschonend für die M+E-Unternehmen auswirkt.

Kurzarbeit

Anstelle des lange Zeit geforderten allgemeinen tariflichen Zuschusses zum Kurzarbeitergeld wurde eine Härtefall-Regelung vereinbart. Danach wird ein betrieblicher Finanzierungsbetrag von 350 Euro pro Beschäftigtem (Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende werden anteilig berücksichtigt) zur Verfügung gestellt, der zum Ausgleich oder zur Verminderung sozialer Härten im Fall von langandauernder und hoher Betroffenheit durch Kurzarbeit dient. Die konkreten Verwendungsmodalitäten legen die Betriebsparteien fest.

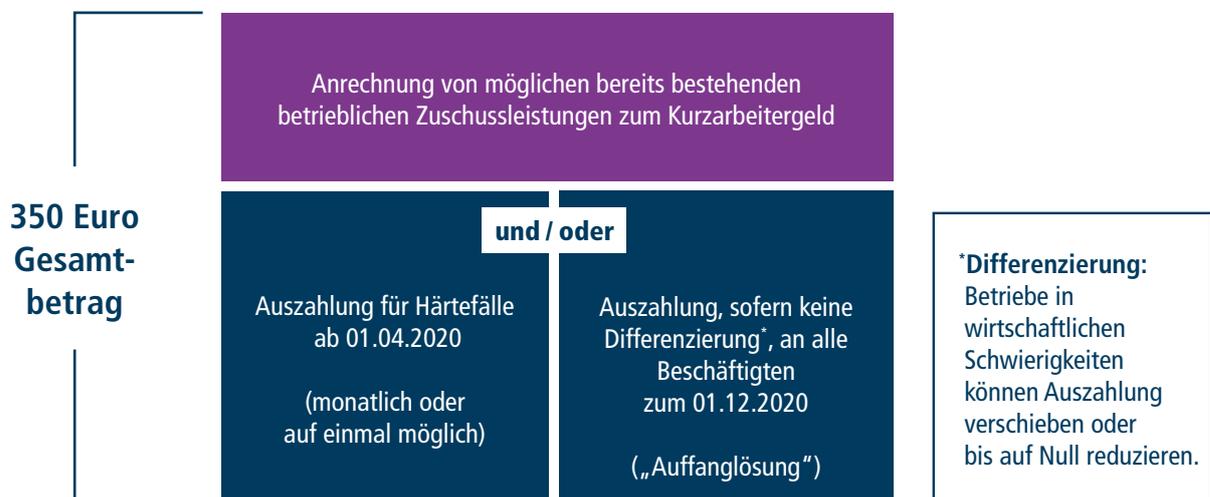
Wichtig in dieser besonders schwierigen Situation ist, dass bereits betrieblich vereinbarte Unterstützungsleistungen auf den Finanzierungsbetrag angerechnet werden können. Mittel, die nicht für Härtefälle ausgeschöpft wurden, können entweder zum Jahresende zu gleichen Teilen an die Beschäftigten (Teilzeitbeschäftigte anteilig) ausgezahlt oder durch die sogenannte Differenzierung mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien bis auf Null reduziert werden, wenn die wirtschaftliche Lage des Betriebes dies erfordert. Somit bekommen diejenigen Unterstützung, die sie wirklich brauchen.

Zur Differenzierung verweist der Solidartarifvertrag auf die bestehende Differenzierungsregelung des T-ZUG (B) aus dem Tarifabschluss 2018, die leicht verbessert werden konnte. Dabei wird eine Verknüpfung mit Kriterien aufgezeigt, die der Differenzierung bei Verlust oder Liquiditätseingüssen des Betriebes besondere Bedeutung zuweist.

Als weiterer wichtiger Baustein wurde der auf freiwilliger betrieblicher Basis umsetzbare Tarifvertrag Zukunft

Finanzierungsbetrag zur Verminderung sozialer Härten bei Kurzarbeit

- Zum 1. April wird der Finanzierungsbetrag ermittelt. Pro Vollzeitbeschäftigtem werden 350 Euro zur Verfügung gestellt.
- Genaue Ausgestaltung durch freiwillige Betriebsvereinbarung



in Arbeit (TV ZiA) aus dem Krisenjahr 2010 modifiziert wieder in Kraft gesetzt. Durch Anwendung der tariflichen Regelungen des TV ZiA lassen sich die tariflichen Remanenzkosten ab dem ersten Tag der Kurzarbeit durch eine Zwölfteilung der Sonderzahlungen senken und gleichzeitig das den Beschäftigten zur Verfügung stehende monatliche Entgelt in der Kurzarbeit erhöhen. Voraussetzung hierfür ist eine Beschäftigungszusage während der Kurzarbeit durch die Unternehmen. Wie ebenfalls bereits 2010 vereinbart, gibt es das daran anschließende Instrument einer Arbeitszeitabsenkung ohne Kurzarbeitergeld, jedoch mit einem Teilentgeltausgleich.

Als Mindestlaufzeit für alle diese Regelungen ist – wie auch beim Tarifabschluss insgesamt – der 31. Dezember 2020 vereinbart worden.

Erweiterte Freistellungsmöglichkeiten

Beschäftigte, die Kinder bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres betreuen, können nun – neben den bisher anspruchsberechtigten Eltern von Kindern bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres – ebenfalls acht freie Tage anstelle der tariflichen Sonderzahlung T-ZUG (A) beantragen.

Außerdem werden fünf zusätzliche bezahlte freie Tage gewährt, sofern alle anderen Maßnahmen schon genutzt sind. Dies sind insbesondere staatlich finanzierte Freistellungszeiten, aber auch der Verbrauch von Resturlaub aus dem Jahr 2019, die Nutzung von Arbeitszeitkonten sowie die Nutzung freier Tage statt des T-ZUG (A).

Erweiterte Freistellungsmöglichkeit zur Kinderbetreuung

Beschäftigte, die eigene Kinder bis zum 12. Lebensjahr zu betreuen und alle anderen Maßnahmen ausgenutzt haben, bekommen 5 zusätzlich bezahlte Tage frei.

Zusätzlich können die Betriebsparteien in gegenseitigem Einvernehmen Freistellungstage unter Wegfall der tariflichen Sonderzahlung T-ZUG (A) verpflichtend für alle Beschäftigten anordnen (je nach Beschäftigtengruppe 8 oder 6 Tage).

Hält die schwierige Betreuungssituation länger an, kommen auch unbezahlte Freistellungen in Betracht. Hierzu können tarifliche Sonderzahlungen zum Auffüllen der Entgeltlücke vorzeitig ausgezahlt werden.

Weitere Regelungen

Die 2018 bundesweit vereinbarte Regelung, wonach die bei der Entgeltumwandlung eingesparten Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers nicht an die Arbeitnehmer weiterzugeben sind, wird fortgeführt. Die Mindestlaufzeit und Kündbarkeit des TV Entgeltumwandlung und des TV altersvorsorgewirksame Leistungen werden mit der des Entgeltabkommens synchronisiert.

Außerdem wurde eine Sonderregelung im TV LeiZ für Zeitarbeitnehmer in Kurzarbeit vereinbart. Die Zeiten in Kurzarbeit werden im Rahmen der Berechnung der Überlassungszeiten nicht berücksichtigt. Diese Regelung endet am 31. Dezember 2020.

Die Themen Digitalisierung, Energie- und Mobilitätswende sollen – zusammen mit den Auswirkungen der Corona-Krise – nach Abklingen der Pandemie besprochen werden. So wurde es in einer Gesprächsverpflichtung festgehalten.

Freistellungsmöglichkeiten, die zunächst auszunutzen sind:



Ein zukunftsweisender Abschluss bei der Kontraktlogistik

Nach langen und intensiven Verhandlungen konnte zwischen dem bayerischen M+E-Arbeitgeberverband vbm und der IG Metall Bayern im Juni 2019 ein Pilotabschluss für die Kontraktlogistik erzielt werden. Die Kontraktlogistik ist ein Teil des produktionsrelevanten Dienstleistungsbereichs entlang der M+E-Wertschöpfungskette. Ein erster Versuch zur Tarifierung in der Fläche hierzu wurde in Zusammenarbeit mit den Logistikverbänden gestartet, scheiterte jedoch im März 2017. Im Nachgang trat die IG Metall mit dem Bestreben nach einer tarifvertraglichen Lösung über eine Tarifgemeinschaft an einige Kontraktlogistikunternehmen heran. Diese Unternehmen schalteten Gesamtmetall mit dem Wunsch nach Unterstützung ein. Nach einem schleppenden Anlauf konnte im Herbst 2018 mit der IG Metall eine Verfahrensabrede getroffen werden, nach der in Bayern Verhandlungen zur Pilotierung der Kontraktlogistik unter Beteiligung von NRW und anderen Mitgliedsverbänden sowie Koordination durch Gesamtmetall aufgenommen wurden. Schließlich wurde in der siebten Verhandlungsrunde in den frühen Morgenstunden des 25. Juni 2019 ein Abschluss erzielt.

Dieser Pilot sollte dann in allen Tarifgebieten außer Baden-Württemberg übernommen werden. Als erstes Tarifgebiet übernahm Nordrhein-Westfalen den Tarifabschluss am 6. September 2019, es folgte der Norden am 13. Dezember 2019. In beiden Regionen ist es gelungen, im Wesentlichen wortgleiche Texte zu vereinbaren, um den Umgang mit den Tariftexten bei überregional tätigen Unternehmen zu erleichtern. In den übrigen Tarifgebieten stehen die Übernahmen noch aus. Leider

ist der Übernahmeprozess aufseiten der IG Metall aus verschiedenen Gründen ins Stocken geraten.

Der Abschluss beinhaltet ein komplettes, praxistaugliches Tarifwerk von der Eingruppierung und Vergütung von Beschäftigten bis hin zu manteltarifvertraglichen Bestimmungen. Bei einem der strittigsten Punkte innerhalb der Verhandlungen, dem Geltungsbereich, konnten die M+E-Arbeitgeber eine sehr enge Regelung durchsetzen. So sind im Grundsatz nur die Betriebe erfasst, die Kontraktlogistik für einen OEM, also den Endhersteller der letzten Produktstufe, erbringen. Eine sogenannte Kontraktsschutzklausel soll verhindern, dass Betriebe innerhalb der Laufzeit bestehender Kontrakte die Regelungen des Tarifwerks anwenden müssen. Das verhindert Kostensprünge innerhalb eines laufenden Kontraktes.

Ein weiterer Kernpunkt der Verhandlungen war das Entgelt. Ein Hauptziel der IG Metall war die Übernahme des M+E-Entgeltsystems und die Übertragung des M+E-Grundentgelts für die Beschäftigten in der Kontraktlogistik. Das passte nicht mit dem Ziel der Arbeitgeber, die Kontraktlogistik wettbewerbsfähig zu halten, zusammen. Für die Arbeitgeber war daher ein ausreichender Entgeltabstand zur M+E-Industrie entscheidend.

Ziel der M+E-Arbeitgeber war, die Kontraktlogistik wettbewerbsfähig zu halten.

Der Kompromiss in Bayern sieht vor, dass das abstrakte Entgeltsystem mit den Beschreibungen der Entgeltgruppen bis zur ersten Akademikerentgeltgruppe und die zugehörigen Grundentgelte übernommen werden, je-

Vereinbarte Regelungen zur Sicherung des Entgeltabstandes

Jeweils Reduzierung oder Wegfall von Entgeltkomponenten

	Bayern	Nordrhein-Westfalen	Norden
Wochenarbeitszeit	37,5 Stunden	37,5 Stunden	37,5 Stunden, außer in Mecklenburg-Vorpommern 38 Stunden
Leistungszulagen	entfällt	entfällt	entfällt
Urlaubsgeld	30 Prozent	entfällt	entfällt
Weihnachtsgeld	33 Prozent	22,5 Prozent	entfällt
T-ZUG (A)	13,8 Prozent	13,8 Prozent	entfällt
T-ZUG (B) / Zusatzbetrag	115 bis 175 Euro	150 Euro	entfällt
Grundentgelte	keine Absenkung	keine Absenkung	Absenkung

doch gleichzeitig ein Abstand von 23 Prozent im Entgelt hergestellt werden muss. Dies kann über die Reduzierung beziehungsweise den Wegfall von festgelegten Entgeltkomponenten wie zum Beispiel Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Leistungszulage und einer abweichenden Arbeitszeit realisiert werden. In den Regionen, in denen diese Stellschrauben nicht ausreichen, um den Entgeltabstand zu generieren, kann auch das Grundentgelt abgesenkt werden. Wie die Stellschrauben eingesetzt wurden, kann der nebenstehenden Tabelle entnommen werden.

Um den Besonderheiten der Kontraktlogistik Rechnung zu tragen und betriebliche Streitigkeiten über die tarifliche Eingruppierung weitgehend zu vermeiden, sind die typischen Tätigkeiten der Kontraktlogistik in 52 Tätigkeitsbeispielen abgebildet und verbindlich eingestuft worden. Die Laufzeit der Entgelttarifverträge ist mit der Laufzeit der M+E-Verträge synchronisiert, eventuelle Entgelterhöhungen aus den M+E-Abschlüssen werden übernommen.

Das gesamte Tarifwerk hat eine Laufzeit von zehn Jahren, sodass auch der Entgeltabstand für diese Zeit gesichert ist. Fünf Jahre nach Inkrafttreten greift eine Verhandlungsverpflichtung mit dem Ziel der Einhaltung des Abstandes von 23 Prozent.

Weitere wichtige Regelungen:

- 30 Tage Urlaub pro Jahr
- Altersteilzeit als beidseitig freiwilliges Modell
- Quoten für den Einsatz von Zeitarbeitnehmern
- Übernahme von Auszubildenden
- Regelungen zur Einführung des Tarifwerks inklusive einer Kostenschutzklausel
- Sicherung und Aufbau von Beschäftigung („Pforzheim-Abkommen“)

Keine Einigung bei der Arbeitszeit Ost

Das vergangene Jahr war auch geprägt von unzähligen Gesprächen mit einem Hin und Her aus Annäherung und Rückfall auf alte Positionen aufseiten der IG Metall bei der Arbeitszeit Ost. Der Tarifpolitische Vorstand von Gesamtmetall hatte am 22. Januar 2019 beschlossen, Gespräche zur Arbeitszeit Ost künftig als Verhandlungsgemeinschaft der ostdeutschen M+E-Arbeitgeberverbände und einer Geschäftsführung von Gesamtmetall zu führen. Als Verhandlungsführer fungierte der Verhandlungsführer des VME Berlin-Brandenburg, Stefan Moschko, seine Stellvertretung übernahm der Verhandlungsführer des VSME, Prof. Nils Kroemer. Am 15. März

2019 fand das erste offizielle Gespräch in Berlin statt. Inhaltlich erfolgte dies ohne Vorbedingungen oder Anknüpfung an vorangegangene Gesprächsstände.

Die Knackpunkte lagen im Wesentlichen darin, dass die IG Metall die „35“ aus dem Westen einfach auf den Osten übertragen wollte.

Im April und Mai 2019 fanden vier weitere offizielle Gespräche und mehrere Arbeitsgruppen-Sitzungen statt, in denen die gegenseitigen Positionen dargelegt und bereits Texte ausgetauscht wurden. Die Arbeitgeber schlugen in diesem Zusammenhang erstmals den sogenannten TV FUTURE (Flächenlösung zur Unterstützung der Tarifbindung von Unternehmen und der Regionalen Entwicklung) vor. Schließlich kamen die Tarifvertragsparteien der ostdeutschen Bundesländer am 21. und 22. Juni 2019 in Potsdam mit dem Ziel zusammen, eine gemeinsame Lösung zu vereinbaren. Trotz vermeintlicher zwischenzeitlicher Annäherungen gelang in diesem Gespräch keine Einigung.

Die Knackpunkte lagen im Wesentlichen darin, dass die IG Metall die „35“ aus dem Westen einfach auf den Osten wollte. Das wurde abgelehnt, weil dies wirtschaftlich nicht verkraftbar gewesen wäre. Vorstellbar war aus Arbeitgebersicht nur eine Lösung unter Berücksichtigung der drei Kernpunkte: Ein freiwilliger Einstieg in die 35-Stunden-Woche über einen längeren Zeitraum, eine Kostenkompensation mindestens bis zum Ablauf dieses Zeitraumes und die Vereinbarung eines Arbeitszeitkorridors, um das entfallende Arbeitszeitvolumen ausgleichen zu können. Die Gespräche wurden – ohne Fixierung eines Gesprächsstandes oder Vereinbarung eines neuen Termins – von der IG Metall für „ergebnislos beendet“ erklärt. Gleichzeitig musste festgestellt werden, dass die IG Metall trotz der laufenden Gespräche auf einzelne Betriebe im Osten zuzuging. Eine solche Großfirmenlösung wurde jedoch seitens der Arbeitgeber weiter abgelehnt.

Dennoch blieb die Arbeitgeberseite an einer gemeinsamen Lösung interessiert. Dabei hatte man auch die Unterstützung der Mitgliedsunternehmen, der IG Metall in einzelnen Punkten entgegenzukommen. Im Nachgang zu einem 3:3-Gespräch mit der IG Metall am 11. Juli 2019 wurde ein Eckpunktepapier verfasst, worauf es seitens der IG Metall erst im September eine Rückmeldung gab. In der Zwischenzeit erhielten die ostdeutschen Verbände Schreiben durch die Bezirksleitungen der IG Metall mit der Aufforderung, die regionalen Gespräche wieder aufzunehmen. Dies lehnten

die Verbände mit Verweis auf die gemeinsamen, noch andauernden Gespräche zur Arbeitszeit Ost ab. Nach einem fortwährenden Austausch auf Arbeitgeberseite über den Sommer hinweg, wurde Ende August 2019 der Kontakt zur IG Metall erneut aufgenommen. Im weiteren Verlauf fiel die IG Metall jedoch wieder hinter ihre Position aus dem Juli zurück. Gleichzeitig betonte sie aber, noch im September – vor dem Gewerkschaftstag Anfang Oktober 2019 – zu einer Lösung kommen zu wollen. So trafen sich die Tarifvertragsparteien erneut in mehreren Terminen und zwei weiteren offiziellen Gesprächen im September, die bis in die Nacht hinein geführt wurden.

Die Arbeitgeber bleiben im Sinne einer flächendeckenden Lösung weiter gesprächsbereit.

Während die Arbeitgeberseite während des gesamten Prozesses und auf Basis des Vorstandsbeschlusses stets deutlich machte, dass es eine Lösung nur für den gesamten Osten geben könne, blieb nach der „Sommerpause“ unklar, für wen die IG Metall überhaupt verhandelte. Inhaltlich hatten sich Arbeitgeber und IG Metall in dieser Zeit in vielen Punkten angenähert, doch brach die IG Metall die Gespräche am 30. September 2019 zum 2. Mal abrupt und für die Arbeitgeber überraschend ab.

Nach dem Gewerkschaftstag der IG Metall, auf dem die Forderung nach der 35-Stunden-Woche im Osten noch einmal deutlich bekräftigt wurde, wurden die Gespräche zur Arbeitszeit Ost im November 2019 in zwei weiteren Terminen fortgesetzt. Die Knackpunkte waren nach wie vor die „35“, die nach Vorstellung der IG Metall für alle Betriebe im Osten mit einer verbindlichen Stufe ab 2031 gelten sollte, die Höhe der Kostenkompensation und der TV FUTURE, dessen Text die Arbeitgeber bereits früh in den Prozess eingebracht und zur Gesprächsgrundlage gemacht hatten.

Der wiederum überraschende dritte und dann endgültige Abbruch kam dann am 11. Dezember 2019 per Pressemitteilung der IG Metall nach insgesamt neun Monaten und vielen Gesprächsrunden. Damit entfiel auch der geplante elfte Gesprächstermin für den 13. Dezember 2019. Die Arbeitgeber blieben aber im Sinne einer flächendeckenden Lösung weiter gesprächsbereit.

Dann rief die IG Metall die Arbeitszeit Ost erneut in der Tarifrunde 2020 im Rahmen ihres „Moratoriums“ als Thema auf und band hier die westdeutschen Bundesländer im Rahmen eines Solidaritätsaufrufs mit ein. Die Arbeitgeber im Osten zeigten sich auch hier grund-

sätzlich weiter gesprächsbereit. Entsprechend des Beschlusses, die Gespräche gemeinsam und im bisherigen Rahmen zu führen, schlossen sie dabei aber aus, das Thema mit der Tarifrunde zu verknüpfen. Zu weiteren Gesprächen mit der IG Metall kam es nicht mehr.

Tarifbindung bleibt zentrales tarifpolitisches Thema

Die Stärkung der Tarifbindung bleibt eine der zentralen und langfristigen Aufgaben der Arbeitgeberverbände der M+E-Industrie. Seit mehr als 20 Jahren nimmt die Tarifbindung auch in der M+E-Industrie kontinuierlich ab. Um diesem Trend entgegenzuwirken, ist es wichtig zu wissen, welchen Einflussfaktoren die Tarifbindung überhaupt unterliegt. Dieser Frage geht die von Gesamtmetall ins Leben gerufene Forschungsstelle Tarifautonomie beim Institut der deutschen Wirtschaft in Köln nach. Sie widmet sich diesem Thema seit 2016 in einem Fünf-Jahres-Programm mit mehreren Studien. Eine Studie aus 2019 zur Tarifbindung aus Makroperspektive gibt dabei zum Beispiel erste Hinweise, um Treiber für die sinkende Tarifbindung zu identifizieren.

Dafür wurden in einer historischen Datenanalyse statistische Zahlen zur Mitgliederentwicklung der M+E-Verbände sowie zu weiteren Einflussfaktoren vom Stinnes-Legien-Abkommen im November 1918 bis in die Gegenwart gesammelt und untersucht. Erstaunlicherweise existiert bisher kein solches umfassendes Modell zur Erklärung des Tarifbindungsgrades. Lediglich einzelne Faktoren wurden in der wirtschaftswissenschaftlichen Literatur bisher beleuchtet. Die Stärke der Gewerkschaften oder der Umfang der Streiks finden demgegenüber zum Beispiel häufig keine Berücksichtigung.

Die Stärkung der Tarifbindung bleibt eine der zentralen und langfristigen Aufgaben der M+E-Arbeitgeberverbände.

Die Forschungsstelle Tarifautonomie hat eine Auswahl an Indikatoren untersucht, um übergeordnete Trends und sonstige Einflussfaktoren zu identifizieren: Dazu gehören Gewerkschaften und Streikbereitschaft, Arbeitszeit und Löhne sowie konjunkturelle und strukturelle Einflüsse. Teils wurde die Datensammlung erschwert durch Lücken in den Zeitreihen – wie zum Beispiel in der Weimarer Republik oder durch den 2. Weltkrieg – oder Brüchen bei der Datenerhebung. Die Untersuchungen im Rahmen des Forschungsprogramms sind noch nicht abgeschlossen. Aber vorläufige

Ergebnisse lassen bereits vermuten, dass beispielsweise die Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften die Höhe der Tarifbindung stärker beeinflusst. Auch die Veränderung der Betriebsgrößenstrukturen in der M+E-Industrie scheint einen gewissen Einfluss zu haben. Bereits andere Studien hatten übereinstimmend gezeigt, dass große Betriebe eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit als kleine Betriebe aufweisen, tarifgebunden zu sein. Daher lag die Vermutung nahe, dass sich auch innerhalb der M+E-Industrie die Betriebsgrößenstruktur auf die Tarifbindungsquote auswirken könnte. Dies hat sich im ersten Ansatz bestätigt: So hat beispielsweise offenbar der steigende Anteil an Unternehmen mit mehr als 99 Mitarbeitern einen positiven Einfluss auf die Tarifbindungsquote.

Ebenso scheint auch ein steigender Exportanteil in der Metall- und Elektro-Industrie einen positiven Einfluss zu haben, wenngleich die Zusammenhänge hier nicht so eindeutig darstellbar sind. Der steigende Auslandsumsatz ist ein Indikator für zunehmende internationale Verflechtungen. Die These, dass diese Verflechtungen den Flächentarifvertrag verdrängen, bestätigt die Analyse jedenfalls nicht.

Aus den bisher gewonnenen Ergebnissen ergeben sich wiederum spannende Anschlussfragen, die es noch zu untersuchen gilt. Die Forschungsstelle Tarifautonomie soll sich in den kommenden Jahren weiter mit den drängenden Fragen des Tarifvertragssystems speziell in der deutschen Metall- und Elektro-Industrie beschäftigen.

Ihre Ansprechpartner

und Service



Jens Wohlfeil



Sabine Glaser



Sabine Schäfer



Constanze Weber



Katrin Brauner

- Koordination und Begleitung von Tarifgesprächen und -verhandlungen der M+E-Arbeitgeberverbände
- Konzeptionelle Vorbereitung der Tarifrunde 2021 in Zusammenarbeit mit den Mitgliedsverbänden
- Umsetzungsbegleitung des Tarifabschlusses 2020 sowie die Unterstützung der Mitgliedsverbände inklusive der Unterstützung bei entsprechenden Ausarbeitungen
- Erstellung von Überblicken und Vergleichen von tariflichen Regelungen in den einzelnen Tarifgebieten
- Koordination bundesweit relevanter Auslegungsfragen in Tarifverträgen und Erstellung von Auslegungshilfen

Ausblick

Mit dem M+E-Tarifabschluss 2020 hat die Tarifautonomie erneut ihre Krisenfestigkeit bewiesen. Zudem haben die Tarifvertragsparteien gezeigt, dass sie situationsabhängig schnell und besonnen handeln können. Dies gilt es, auch über die Corona-Krise hinaus zu festigen und in die kommende Tarifrunde 2021 zu tragen. Hier werden insbesondere die Themen des Strukturwandels und die Bewältigung der Folgen der Corona-Krise zur Diskussion stehen. Mit einer Gesprächsverpflichtung im Tarifabschluss wurde dafür der Grundstein gelegt.

Zusätzlich wird es bereits in der Phase des Wiederhochfahrens der Wirtschaft nach der Corona-Krise neben Fragen des Arbeitsschutzes möglicherweise auch anhaltende Liquiditäts- und Nachfrageprobleme geben, die mit tarifpolitischen Überlegungen zu flankieren sind.

Inwiefern die Arbeitszeit Ost in der aktuell schwierigen Zeit eine Rolle spielt, bleibt abzuwarten. Von Seiten der M+E-Arbeitgeber gibt es Gesprächsbedarf, z.B. zum „Tarifvertrag der Zukunft“ wie er im Tarifpolitischen Leitbild im Januar 2019 beschlossen wurde. Tarifverträge weiterhin attraktiv zu gestalten, muss schließlich auch außerhalb von Krisenzeiten Ziel beider Sozialpartner sein.



REFORM



SOZIALE MARKTWIRTSCHAFT BLEIBT DAS LEITPRINZIP

Die Marktwirtschaft sorgt für den Wohlstand und der soziale Ausgleich sorgt für diejenigen, die Unterstützung benötigen. Aber in Deutschland stehen immer weniger Beitragszahlern immer mehr Leistungsempfänger gegenüber. Da hilft es nicht, ständig mehr Geld in das System zu pumpen, und erst recht nicht, immer neue Ausgaben zu beschließen. Wir brauchen REFORMEN, die das Soziale generationengerecht machen.



Zusammenfassung

Zweifellos hat die Corona-Pandemie die Arbeit von Gesamtmetall im Bereich Sozialpolitik in den vergangenen Wochen und Monaten stark beeinflusst. Die Fragen nach einer Reaktivierung der Krisenregelungen zum Kurzarbeitergeld aus der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 und deren Auswirkungen standen im Zentrum der politischen Debatte. Gesamtmetall hat sich erfolgreich für die Wiedereinführung der Krisenregelungen eingesetzt (Details Seite 12).

Die weiteren wirtschaftlichen Herausforderungen des Strukturwandels sowie das eigentliche sozialpolitische Dauerthema, die Zukunft der Altersvorsorge in Deutschland, traten dadurch in den vergangenen Monaten etwas in den Hintergrund der öffentlichen Aufmerksamkeit. Spätestens mit der Veröffentlichung des Berichts der Rentenkommission im März 2020 rückte aber auch diese Debatte wieder mehr in den Fokus. Hinzu kam das Thema Grundrente.

Zukunft der Altersvorsorge: Grundrente schafft keine neue Gerechtigkeit

Bereits Anfang des Jahres 2018 einigte sich die Große Koalition im Koalitionsvertrag auf ein „Grundrentenkonzept“, das Rentnern, die mindestens 35 Jahre in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt haben – nach erfolgter Bedürftigkeitsprüfung – ein Alterseinkommen oberhalb des Grundsicherungsbedarfs gewähren sollte.

Konkret heißt es dazu im Koalitionsvertrag: „Die Lebensleistung von Menschen, die jahrzehntelang gearbeitet, die Kinder erzogen und Angehörige gepflegt haben, soll honoriert und ihnen ein regelmäßiges Alterseinkommen zehn Prozent oberhalb des Grundsicherungsbedarfs zugesichert werden. Die Grundrente gilt für bestehende und zukünftige Grundsicherungsbezieher, die 35 Jahre an Beitragszeiten oder Zeiten der Kindererziehung beziehungsweise Pflegezeiten aufweisen. Voraussetzung für den Bezug der Grundrente ist eine Bedürftigkeitsprüfung entsprechend der Grundsicherung. Die Abwicklung der Grundrente erfolgt durch die Rentenversicherung. Bei der Bedürftigkeitsprüfung arbeitet die Rentenversicherung mit den Grundsicherungsämtern zusammen.“

Die Grundrente schafft Bürokratie, ohne den wirklich Bedürftigen zu helfen.

Der zwei Jahre später, im April 2020, vorgelegte Gesetzesentwurf zeigte jedoch, dass vom damaligen Konzept nicht mehr viel übriggeblieben war. Gleichzeitig wurden Erwartungen geweckt, die nicht gehalten werden können. Nach den jetzigen Plänen der Bundesregierung soll einen Grundrentenzuschlag jeder erhalten,

- der mindestens 33 Jahre an Grundrentenzeiten vorweisen kann, wobei zwischen 33 und 35 Jahren an Grundrentenzeiten eine Gleitzone eingeführt wird. Der „volle“ Zuschlag soll ab 35 Jahren an Grundrentenzeiten gewährt werden.
- dessen Einkommen in dieser Zeit einem Durchschnittswert zwischen 0,4 und 0,8 an Entgeltpunkten für die Rentenberechnung entsprach (Ausschluss von geringfügig Beschäftigten).
- ohne Bedürftigkeitsprüfung.
- nach einer Einkommensprüfung mit Freibetrag (1.250 Euro für Alleinstehende bzw. 1.950 Euro für Ehepaare und in eingetragener Lebenspartnerschaft lebende Rentner).

Damit geht die „neue“ Grundrente nicht nur weit über den Koalitionsvertrag hinaus, sondern auch deutlich am selbstgesteckten Ziel, nämlich die „Lebensleistung zu honorieren“, vorbei. Denn eine teilzeitbeschäftigte Person mit 33 Beitragsjahren soll einen Rentenzuschlag an Entgeltpunkten erhalten, eine vollzeitbeschäftigte Person mit 32 Beitragsjahren hingegen nicht.

Die Grundrente ist kein geeignetes Mittel gegen Altersarmut, da sie nicht den Personengruppen zugutekommt, die am häufigsten von Altersarmut betroffen sind. Und das sind die, die eine zu geringe Anzahl an Versicherungsjahren in der gesetzlichen Rentenversicherung erreichen. Nur ein Prozent der Rentenbezieher mit 35 Beitragsjahren bezieht Grundsicherung im Alter.

Damit ist klar, dass die Grundrente an den wirklich von Altersarmut betroffenen Personen vorbeigeht. Selbst der Bezug der Grundrente gewährleistet kein Alterseinkommen oberhalb des Grundsicherungsbedarfs, wie

die Bundesregierung übrigens selbst im Referentenentwurf des Gesetzes klarstellt. Damit schafft der Entwurf viel Bürokratie, ohne den wirklich Bedürftigen zu helfen.

1,6 Mrd. Euro

Kosten der Grundrente allein im Einführungsjahr 2021

Erschwerend kommt hinzu: Es fehlt an einem Finanzierungskonzept. Im Einführungsjahr 2021 rechnet die Regierung mit Kosten in Höhe von rund 1,6 Milliarden Euro. Die Ausgaben der Rentenversicherung sollen vollständig durch eine Erhöhung des allgemeinen Bundeszuschusses zur Rentenversicherung in Höhe von 1,4 Milliarden Euro abgebildet werden. Der Bundeszuschuss soll ab dem Jahr 2021 dauerhaft um 1,4 Milliarden Euro erhöht werden. Wie die Anhebung des Bundeszuschusses jedoch gegenfinanziert werden soll, bleibt bislang unklar. Diese Unsicherheit wird durch die Corona-Pandemie verstärkt. Die aktuellen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, den Konsum und die Beschäftigung müssen von der Regierung zwingend im Finanzierungskonzept berücksichtigt werden.

Gesamtmetall hat sich frühzeitig und intensiv in den Gesetzgebungsprozess eingebracht und wird sich auch weiterhin gegen den Ausbau versicherungsfremder Leistungen einsetzen. Ziel muss sein, die Entwicklung der

einzelnen Beitragssätze in der Sozialversicherung stabil zu halten, um den Gesamtsozialversicherungsbeitragsatz nicht über 40 Prozent ansteigen zu lassen.

Kurzarbeit bleibt wichtiges Thema auf sozialpolitischer Agenda

Vor dem Hintergrund des Strukturwandels und der Industriezession nahmen die Themen Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld bereits im Frühling 2019 Fahrt auf, als IG Metall und der Deutsche Gewerkschaftsbund ein sogenanntes Transformationskurzarbeitergeld forderten. Diese Kernforderung konnte Gesamtmetall durch Hinwirken auf eine Verbesserung der bereits bestehenden Fördermöglichkeiten durch das Qualifizierungschangengesetz und das Transferkurzarbeitergeld erfolgreich abwenden. Es wurde deutlich gemacht, dass Weiterbildungen nur dann sinnvoll seien, wenn sie sich an einem real vorhandenen Qualifizierungsbedarf orientieren. Gesamtmetall hat sich dafür eingesetzt, dass die Unternehmen im Strukturwandel die nötige finanzielle Unterstützung erhalten, statt durch „Qualifizierungen ins Blaue hinein“ an notwendigen Strukturanpassungsmaßnahmen verhindert zu werden.

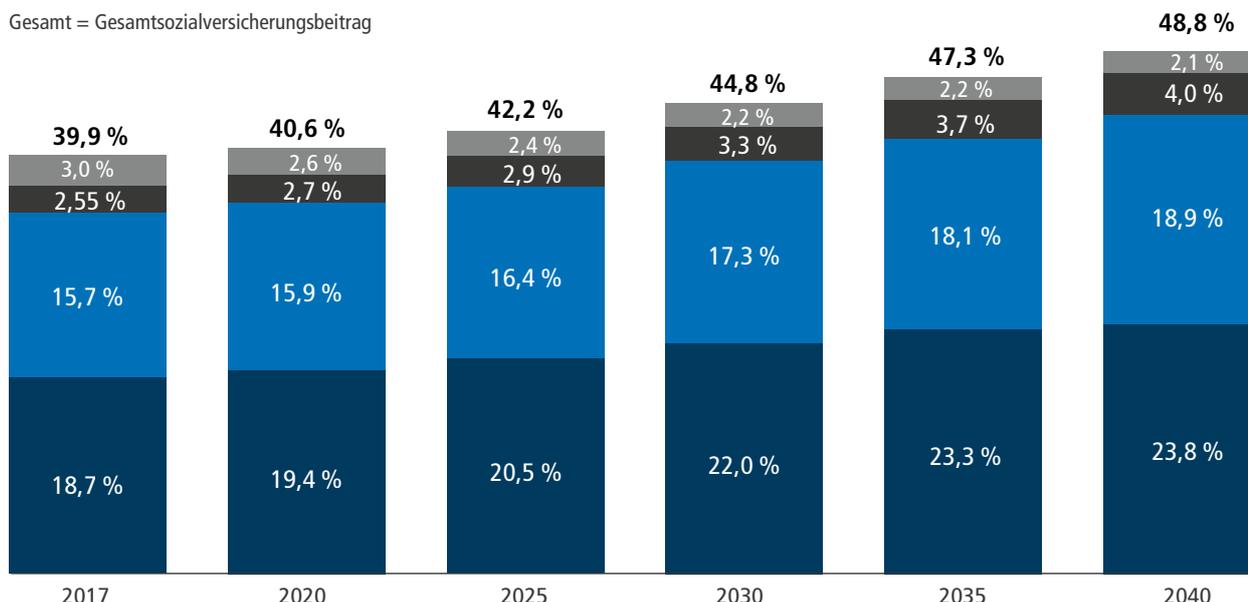
Dann kam Anfang 2020 die Corona-Pandemie dazu. Ein rechtzeitiges und entschlossenes Handeln konnte schon in der Finanzkrise 2008/2009 viele Arbeitsplätze bewahren. Aus diesem Grund hat sich Gesamtmetall bereits

Ohne nachhaltige Sozialpolitik werden Beiträge der Sozialversicherung stark wachsen

Beitragssätze der Sozialversicherungen 2017 bis 2040, Basisszenario

- Gesetzliche Rentenversicherung ■ Gesetzliche Krankenversicherung
- Soziale Pflegeversicherung ■ Arbeitslosenversicherung

Gesamt = Gesamtsozialversicherungsbeitrag

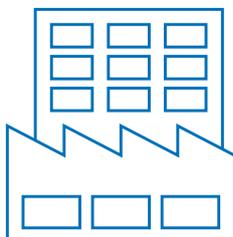


Quelle: Prognos

MetallRente: Neue Höchstwerte nach wachstumsstärkstem Jahr

46.000

Kundenunternehmen



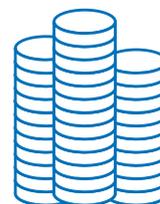
900.000

Vorsorgeverträge



86.000

Neuverträge im Jahr 2019



Quelle: MetallRente

frühzeitig und schließlich erfolgreich für die Wiedereinführung der Kurzarbeitergeld-Krisenregelungen stark gemacht. Einige der wichtigsten Erleichterungen – die vollständige Erstattung der vom Arbeitgeber während der Kurzarbeit allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge, der Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitsalden und die Absenkung des Ein-Drittel-Quorums – sind seit 1. März 2020 befristet bis Ende 2020 in Kraft.

Gesamtmetall machte sich frühzeitig stark für die Wiedereinführung der Kurzarbeitergeld-Krisenregelungen.

Auch eine Verlängerung der Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes von 12 auf immerhin 21 Monate konnte mittlerweile erreicht werden. So erhalten auch solche Unternehmen, die sich bereits vor dem 31. Dezember 2019 in wirtschaftlich schwierigem Fahrwasser befanden, die dringend benötigte Planungssicherheit (weitere Details ab Seite 10 im Spezial zur Corona-Pandemie).

Engagement für nachhaltige Sozialpolitik im Rahmen der Sozialstaatskommission

Den Gesamtbeitragssatz für die Sozialversicherung zwingend unter der kritischen Marke von 40 Prozent zu halten, war und ist eines der primären Interessen der M+E-Arbeitgeber. Gesamtmetall setzt sich bereits seit Jahren für eine nachhaltige Sozialpolitik ein. Die Arbeitgeber treibt die Sorge um, dass ohne einschneidende Reformen, die Sozialbeiträge bis 2040 auf fast 50 Prozent ansteigen könnten, wie die „Studie Sozialbeitragsentwicklung und Beschäftigung“ des Wirtschaftsforschungsinstituts Prognos bereits 2017 zeigte. Dieser Gedanke war auch Leitbild für die Arbeit im Rahmen der von der BDA im Februar 2019 eingesetz-

ten Kommission „Zukunft der Sozialversicherung – Dauerhafte Begrenzung der Beitragsbelastung“, kurz Sozialstaatskommission, mit Vertretern aus Wissenschaft und Wirtschaft unter Leitung von Prof. Dr. Martin Werding von der Ruhr-Universität Bochum und unter Beteiligung von Gesamtmetall.

MetallRente bleibt ein wachstumsstarkes Versorgungswerk

2019 war wieder ein starkes Jahr für die MetallRente. Erneut konnte das Wachstum gegenüber dem Vorjahr deutlich gesteigert werden, was 2019 zum wachstumsstärksten Jahr in der Geschichte des Versorgungswerks machte. Die strukturelle Stärke der MetallRente bleibt ihr größtes Asset: Trotz anhaltendem Niedrigzins sicherte die Selektion von Konsorten und Anbietern weiterhin eine überdurchschnittliche Verzinsung.

Mit 86.000 Neuverträgen im Jahr 2019 legte die Zahl der Neuverträge gegenüber 2018 um 36 Prozent zu (2018: 72.000 Neuverträge). Im Gesamtbestand der MetallRente befinden sich damit insgesamt 900.000 Vorsorgeverträge für über 46.000 Unternehmen, die sich seit Gründung des Versorgungswerks für die MetallRente entschieden haben; 3.300 Unternehmen kamen 2019 hinzu. Damit bestätigt das Versorgungswerk der Sozialpartner Gesamtmetall und IG Metall das große Vertrauen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

M+E-Ausgleichsvereinigung sorgt für weniger Bürokratie bei Unternehmen

Beauftragt ein M+E-Unternehmen einen selbstständigen Künstler zur Erstellung eines künstlerischen oder publizistischen Werkes oder Leistung, dann sind die da-

rauf zu entrichtenden Entgelte grundsätzlich abgabepflichtig nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG). Für das Unternehmen bedeutet dies, dass es bei jedem erteilten Auftrag klären muss, ob die Rechnung der Abgabepflicht unterliegt, und falls dies der Fall ist, muss es eine Abgabe an die Künstlersozialkasse leisten. Um den bürokratischen Aufwand im Zusammenhang mit der Künstlersozialabgabe für die Verbände der Metall- und Elektro-Industrie und ihre Mitgliedsunternehmen auf ein Minimum zu senken, wurde auf Initiative von Gesamtmetall im Jahr 2009 die M+E Ausgleichsvereinigung gegründet. Damit übernimmt der Verein seit nunmehr elf Jahren für seine Mitglieder alle administrativen Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Künstlersozialabgabe. Die Abgabepflicht wird nach einem für jedes Mitglied individuell festgelegten, pauschalierten Beitragssatz erfüllt.

537

Gesellschaften und Verbände haben die Leistungen der M+E-Ausgleichsvereinigung im Jahr 2019 genutzt.

Aber auch wenn die Abführung der Künstlersozialabgabe über die Ausgleichsvereinigung viele Vorteile gegenüber einer Direktabgabe an die Künstlersozialkasse bietet, ist sie nicht völlig frei von Bürokratie. Daher setzte sich Gesamtmetall auch im vergangenen Jahr im Rahmen der Tätigkeit im Beirat der Künstlersozialkasse für eine langfristig völlig bürokratiefreie Abrechnung ein.

Zum Ende des Geschäftsjahres 2019 hat die M+E-Ausgleichsvereinigung für 537 Gesellschaften und Verbände mit der Künstlersozialkasse abgerechnet. Das Abgabevolumen in 2019 betrug rund 4,8 Millionen Euro.

Ihre Ansprechpartner und Service



Antonia Fischer-Dieskau



Annette Karpaty



Annette Bartos*



Julia Vanessa Stahn



Liane Schäfer



Anika Süß*

* Ansprechpartnerinnen für die M+E-Ausgleichsvereinigung

- M+E-FAQ zu Versicherungspflicht und Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Krankenversicherung bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze
- M+E-FAQ zum Kurzarbeitergeld: Grundsätzlich und in Zeiten der Corona-Virus-Krise
- Juristische Unterstützung der Metall- und Elektro-Verbände und ihrer Mitgliedsunternehmen im sozialpolitischen Bereich, insbesondere bei Fragen der betrieblichen Altersvorsorge und des Sozialversicherungsrechts, speziell der Kurzarbeit
- Neuauflage der Broschüre „Familie und Beruf im Herz der Wirtschaft“ zur familienfreundlichen Metall- und Elektro-Industrie mit zahlreichen Best-Practice-Beispielen

Ausblick

Aufgrund der Corona-Krise und ihrer bislang nicht absehbaren langfristigen wirtschaftlichen Auswirkungen wird das Thema Kurzarbeitergeld voraussichtlich auch in den kommenden Monaten ein Schwerpunkt der Arbeit sein.

Daneben wird sich Gesamtmetall im politischen Prozess weiterhin gegen nicht zielgerichtete Vorhaben und milliardenschwere Zusatzbelastungen in den Sozialversicherungszweigen starkmachen. Der Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz ist bei 40 Prozent zu stabilisieren, soll Deutschlands Wettbewerbsfähigkeit nicht noch stärker unter überhöhten Arbeitskosten leiden.

Im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge bleibt insbesondere die Begleitung der MetallRente bei der Erstellung ihrer Informationen und Vertragsmuster für Arbeitgeber eine wichtige Aufgabe der Abteilung Sozialpolitik.



SICHER



NUR FORTSCHRITT SCHAFFT SICHERHEIT

Technologischer Fortschritt führt nicht nur dazu, dass neue oder verbesserte Produkte angeboten werden. Er hat auch die Arbeitsbedingungen stetig verbessert. Es ist ein weiter Weg von den Arbeitsbedingungen auf dem Feld ohne Werkzeug über den Bergbau und die Dampfmaschine bis zur Arbeit mit kollaborativen Robotern wie in der heutigen M+E-Industrie. Fortschritt schafft SICHERHEIT.

SICHERHEIT

Zusammenfassung

Stark vereinfacht beschreibt das Zusammenwirken einer Arbeitsperson mit Arbeitsmitteln und Arbeitsobjekten innerhalb eines Arbeitsraums und mit der Umwelt außerhalb des Arbeitsraums eines der grundlegenden Modelle der Arbeitswissenschaft, das Arbeitssystem-Model. Die Herausforderung besteht darin, dass sich solche Arbeitssysteme ständig verändern, sie sind dynamisch. Dynamisch sind gleichzeitig auch Systeme in der Arbeitswelt und um die Arbeitswelt herum. Die dynamische Entwicklung einiger dieser Systeme stand auch im Mittelpunkt

der Arbeit von Gesamtmetall im vergangenen Jahr. Dazu gehörte insbesondere die gesetzliche Unfallversicherung.

Aber auch die Gestaltung der Entgelte, unter anderem in der Frage von Entgeltunterschieden zwischen Frauen und Männern, steht weiterhin fortwährend auf dem Prüfstand. Und bei der Digitalisierung der Arbeitswelt – die Bezeichnung trägt die Dynamik in sich – wird insbesondere die Künstliche Intelligenz als immer praxisrelevanterer Dynamikfaktor gesehen.

Interessenvertretung in der gesetzlichen Unfallversicherung forciert

Die Budgets – und damit auch die Ausgaben – der einzelnen Zweige der Sozialversicherung in Deutschland steigen kontinuierlich an. Dazu gehört auch die gesetzliche Unfallversicherung, die seit 1991 einen Anstieg um 81 Prozent, seit dem Jahr 2000 um immerhin noch 28 Prozent zu verzeichnen hatte. 2018 betrug das Gesamtbudget knapp 14 Milliarden Euro. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich dies – vielleicht sogar verstärkt – fortsetzen wird. Damit erhält die Frage der Finanzierbarkeit der allein von den Arbeitgebern getragenen gesetzlichen Unfallversicherung zunehmende Relevanz. Gegenmaßnahmen sind erforderlich.

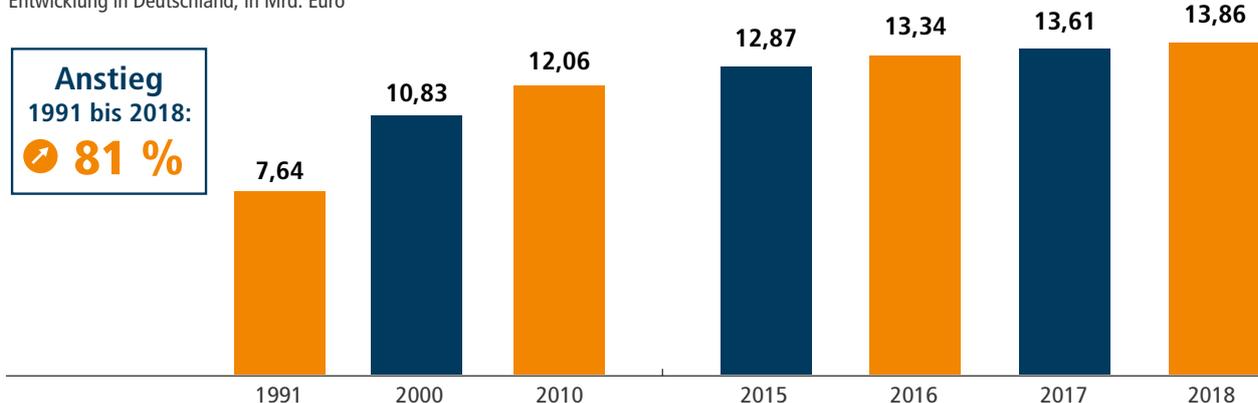
Deshalb muss es darum gehen, die Finanzierung der gesetzlichen Unfallversicherung zukunftsgerecht zu gestalten, den Leistungskatalog der Unfallversicherungsträger kritisch zu analysieren oder auch auf Kostensenkungen in der Verwaltung hinzuwirken.

Entsprechend hat Gesamtmetall in Abstimmung mit den in den Berufsgenossenschaften Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM) sowie Holz und Metall (BGHM) vertretenen weiteren Branchen für beide Berufsgenossenschaften je ein Arbeitgeberprogramm ausgearbeitet. Die Arbeitgeberseite der jeweiligen Selbstverwaltungen hat die Programmtexte im Juni sowie im September 2019 verabschiedet. Beide Programme fußen auf vier generellen Zielstellungen:

1. Gesetzliche Unfallversicherung auf mehr Effizienz ausrichten,
2. Präventions-, Rehabilitations- und Entschädigungsleistungen zukunftsgerecht gestalten,
3. Unterstützung der Mitgliedsbetriebe der jeweiligen Berufsgenossenschaft verbessern,
4. Zusammenarbeit zwischen hauptamtlicher Verwaltung und ehrenamtlicher Selbstverwaltung sowie innerhalb der Selbstverwaltung weiterentwickeln.

Kosten der gesetzlichen Unfallversicherung stark gestiegen

Entwicklung in Deutschland, in Mrd. Euro



2017: vorläufig, 2018: geschätzt; Quelle: BMAS, Sozialbudget

Entgelttransparenzgesetz: Seit Einführung wenig bewegt

Veränderung des Gender Pay Gaps in Deutschland zum Vorjahr in Prozentpunkten



Gender Pay Gap: unbereinigt; Quelle: Statistisches Bundesamt

Daneben wird beispielsweise ein Blick auf digitalisierungsbedingte Veränderungen und ihre Auswirkungen auf die Prävention oder die Modernisierung des Medienangebots der Berufsgenossenschaft geworfen. Gesamtmetall unterstützt die Programmumsetzung und ist in Abstimmung mit den beteiligten Branchenverbänden zudem auf die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) zugegangen.

Zu den Programmzielen zählt auch, dass die seit 2017 durch eine DGUV-Projektgruppe bearbeitete Anpassung der DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ zu klaren Verbesserungen in ihrer Umsetzbarkeit führen muss. Betriebliche Aufwände aufgrund der Vorgaben der Vorschrift müssen gesenkt, bürokratische Hürden abgebaut, und die Verständlichkeit der Vorschrift muss erhöht werden. Dies hat Gesamtmetall als Mitglied der zuständigen DGUV-Projektgruppe in einer umfangreichen Stellungnahme im Dezember 2019 klar zum Ausdruck gebracht, und wird sich auch weiterhin vehement für Verbesserungen im Sinne der Metall- und Elektro-Arbeitgeber einsetzen.

Im Themenkonzert der Unfallversicherung war nach längerer Stille im vergangenen Jahr ein weiteres Thema zurück auf der Bühne, das sich auch im Koalitionsvertrag der Großen Koalition wiederfindet: Die bereits von 2013 bis 2016 intensiv diskutierte Reform des Berufskrankheitenrechts – und hier insbesondere den angedachten Wegfall des sogenannten Unterlassungszwangs.

Dies meint, dass bei bestimmten Berufskrankheiten Betroffene jegliche Arbeitstätigkeiten unterlassen müssen,

„die für die Entstehung, die Verschlimmerung oder das Wiederaufleben der Krankheit ursächlich waren oder sein können“. Letztlich fanden verschiedene Gesetzes- und Ordnungsänderungen Eingang in das „Siebte Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze“. Problematisch sind aus Sicht von Gesamtmetall insbesondere:

- der mit dem Wegfall des Unterlassungszwangs prognostizierte Ausgabenanstieg,
- die unzureichenden Mitwirkungspflichten der betroffenen Versicherten oder auch
- die voraussichtlich enorm aufwendige Überprüfung früherer Bescheide „von Amts wegen“.

Entsprechend wurde von Gesamtmetall eine kritische Stellungnahme verfasst und in der Verbändeanhörung zum Gesetzentwurf platziert.

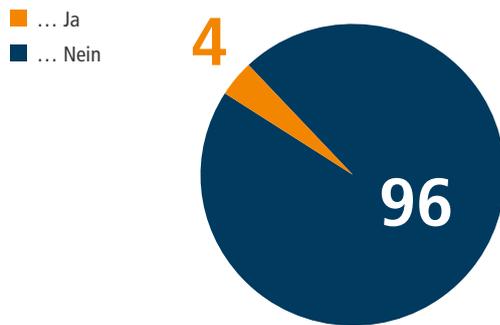
Aus der Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes die richtigen Schlüsse ziehen

Im Sommer 2019 wurde das Entgelttransparenzgesetz erstmals evaluiert. Gesamtmetall hat diesen Prozess kritisch begleitet. Ausweislich des Evaluationsberichts ist die Bundesregierung der Auffassung, dass die Bekanntheit des Entgelttransparenzgesetzes und seiner Instrumente weiter erhöht werden sollte. Sie wolle zudem die zentrale Rolle des Auskunftsanspruches sowie Vorschläge zur konkreten Vereinfachung und Verbesserung des Auskunftsverfahrens prüfen.

Die Vorschläge aus dem Evaluationsgutachten wurden im Herbst 2019 zusammen mit der Fachöffentlichkeit diskutiert. Die erste Evaluation des Entgelttransparenz-

Entgelttransparenz: Kaum genutzt

Auf die Frage „Haben Sie selbst bereits mal eine Anfrage auf Informationen über die Höhe der Entlohnung vergleichbarer Tätigkeiten gestellt?“, antworteten so viel Prozent der Beschäftigten mit ...



Befragung von 1.047 Mitarbeitern in privatwirtschaftlichen Unternehmen und Dienststellen des öffentlichen Dienstes mit jeweils mehr als 200 Beschäftigten im Jahr 2018

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

gesetzes stellt aus Sicht des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend einen Zwischenschritt für die weitere Bewertung dar. Auch wenn das Ministerium daraus scheinbar keine Forderungen zu sofortigen gesetzlichen Änderungen abgeleitet hat, droht es dennoch mit Verschärfungen im Entgelttransparenzgesetz, wenn sich die gewünschte Wirkung des Gesetzes nicht einstellen sollte.

3/4

ist der Anteil, der beim Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen strukturell bedingt ist (z. B. wegen Teilzeit und ausgeübtem Beruf).

Quelle: Statistisches Bundesamt

Gesamtmittel wird sich auch weiterhin gegen eine Verschärfung des Entgelttransparenzgesetzes einsetzen, weil sie nicht nur eine falsche Weichenstellung wäre, sondern auch die funktionierende Sozialpartnerschaft infrage stellen würde.

Künstliche Intelligenz dominiert die politische Diskussion zur Digitalisierung

Das Thema Künstliche Intelligenz (KI) nimmt seit ein paar Jahren in der politischen Debatte immer mehr Raum ein.

Die Nutzung von KI-Anwendungen durch die Beschäftigten im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit steckt hingegen in den meisten Fällen noch in den Anfängen. Die theoretischen Möglichkeiten des Einsatzes im beruflichen Kontext sind – auch für die Unternehmen selbst – groß. Entsprechend befasst sich die Politik im Austausch mit Experten aus Wissenschaft, Wirtschaft, der Sozialpartner und weiteren Interessensgruppen mit Chancen und Risiken, Gestaltungsmöglichkeiten oder auch möglichen Auswirkungen auf die Arbeitswelt und hier insbesondere die Beschäftigten.

430 Mrd. Euro

Um so viel könnte das Bruttoinlandsprodukt in Deutschland durch den Einsatz Künstlicher Intelligenz und Automatisierung bis 2030 steigen.

Quelle: PwC

Dieser Austausch findet unter anderem im Rahmen der Digitalgipfel-Plattform „Digitale Arbeitswelt“ unter Vorsitz des BMAS und der IG Metall in einer sogenannten Fokusgruppe „KI in der Arbeitswelt“ statt. Nach mehreren Treffen und interaktiven „LABs“ sollte Ende 2019 ein Ergebnispapier ausgearbeitet werden, das jedoch aufgrund sehr unterschiedlicher Auffassungen der Mitglieder der Fokusgruppe – insbesondere der vertretenen Sozialpartner – zurückgestellt wurde. Die Gewerkschaften drängen im Schwerpunkt auf eine Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung, was die Arbeitgeberverbände wiederum klar ablehnen.

Ob und wie die Arbeit der Fokusgruppe fortgesetzt wird beziehungsweise in einem entsprechenden Dokument ihren Abschluss findet, ist derzeit offen. Gesamtmittel wird sich bei Fortsetzung weiterhin in die Diskussion einbringen, und die Interessen der Metall- und Elektro-Industrie vertreten.

Zudem nahm Anfang März 2020 im BMAS das „Observatorium Künstliche Intelligenz in Arbeit und Gesellschaft“ seine Arbeit auf. Das kurz KI-Observatorium genannte Vorhaben geht an das Thema KI mit einem sehr großen Blickwinkel heran. Seine Arbeit wurde in fünf Handlungsfelder aufgeteilt, die von technologischer Vorausschau bis zu einem möglichen Ordnungsrahmen reichen. Gerade Letzteres ist äußerst kritisch zu sehen, da sich bereits die Tendenz zu vorauseilenden Regelungsvorhaben absehen lässt, bevor überhaupt in der Praxis KI-Anwendungen in größerem Ausmaß das Licht der Welt erblicken. Gesamtmittel wird die Arbeit des KI-Observatoriums weiterhin genau verfolgen.

Ihre Ansprechpartner

und Service



Holger
Rademacher



Regine
Klingberg



Anja
Kretzschmar



Katrin
Brauner

- Beobachtung und Bewertung aktueller Entwicklungen in Praxis, Wissenschaft und Politik auf arbeitswissenschaftlichem sowie arbeitspolitischem Gebiet
- Erarbeitung arbeitspolitischer Argumentationen, Strategien und Positionen mit Vertretern aus den Mitgliedsverbänden und Unternehmen
- Interessenvertretung gegenüber Institutionen sowie Politik und Gewerkschaften mit arbeitspolitischer Relevanz für die M+E-Industrie
- Fortsetzung der Koordinierung und des Ausbaus eines arbeitspolitischen Netzwerks von M+E-Vertretern in – insbesondere für Regelsetzungen – zentralen Gremien
- Aufbereitung arbeitswissenschaftlicher Themen in Handlungsempfehlungen, Leitfäden und Präsentationen u. a. in Zusammenarbeit mit der BDA und dem ifaa

Ausblick

Gesamtmittel wird die Umsetzung der Arbeitgeberprogramme für die BG ETEM und die BGHM, die für die M+E-Industrie zuständig sind, vorantreiben. In den Gremien der Selbstverwaltung dieser beiden Berufsgenossenschaften werden von den Arbeitgebervertreterinnen und -vertretern im Sinne der Programmziele erforderliche Diskussionen, Prüfungen, Projekte und auch konkrete Maßnahmen initiiert. Dies wird von Gesamtmittel in Abstimmung mit den anderen Branchenverbänden unterstützt.

Die geplante Novellierung der DGUV Vorschrift 2 – als zentrale Regelung zu Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten – wird Gesamtmittel weiter kritisch begleiten. Hier zeichnet sich ab, dass weiterhin schwierige Diskussionsprozesse stattfinden werden. Insbesondere in die branchenübergreifende Position der Arbeitgeber werden die Interessen der M+E-Industrie nachdrücklich eingebracht.

Fortgesetzt werden muss die kritische Auseinandersetzung mit Fragen der Entgeltgleichheit – gerade angesichts angedrohter Gesetzesverschärfungen auf nationaler Ebene wie auch angekündigter verbindlicher Maßnahmen zur Entgelttransparenz auf europäischer Ebene. So hat die Europäische Kommission noch Anfang März 2020 ihre „Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020 – 2025“ vorgelegt, die bis Ende 2020 die Vorlage entsprechender Maßnahmen vorsieht. Gegenwärtig laufen dazu umfangreiche Konsultationen. In diese wird Gesamtmittel die Sicht der M+E-Arbeitgeber einbringen.

Wirtschaftsrelevante Entwicklungen der Digitalisierung werden in der arbeits- und sozialpolitischen Diskussion gegenwärtig noch relativ ergebnisoffen thematisiert – so auch das aktuell dominierende Thema Künstliche Intelligenz. Gesamtmittel sieht es als Aufgabe, auch künftig über ein entsprechendes Engagement in zentralen Gremien dafür zu sorgen, dass dabei die betrieblichen Bedarfe der Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie ausreichend beleuchtet werden.



MARKTWIRTSCHAFT BRAUCHT FREIHEIT

Die Soziale Marktwirtschaft verbindet die Freiheit des Marktes mit dem sozialen Ausgleich. Regeln gehören zum Markt, aber sie dürfen die Freiheit des Marktes nicht zerstören. Es braucht viel mehr FLEXIBILITÄT – auch im Arbeitsrecht.

FLEXI



BILITÄT

Zusammenfassung

Ein gutes und flexibles Arbeitsrecht bewährt sich insbesondere in der Krise. In guten Zeiten wird schnell vergessen, dass auch Instrumente wie Befristung und Arbeitnehmerüberlassung den deutschen Arbeitsmarkt vor gut zehn Jahren aus der schweren Finanzmarktkrise geführt haben.

Diese Instrumente ermöglichten einen schnellen und unbürokratischen Aufbau der Beschäftigung und werden dies auch wieder ermöglichen, wenn dafür Bedarf besteht und diese rechtlichen Möglichkeiten nicht weiter beschränkt werden.

Der Gesetzgeber ist mehr denn je aufgefordert, alle arbeitsrechtlichen Maßnahmen auf den Prüfstand zu stellen, die die Krisen- und Zukunftsfestigkeit des deutschen Arbeitsrechts infrage stellen. Die Pläne zur Einschränkung des Befristungsrechts müssen endlich vom Tisch. Stattdessen brauchen wir ein Arbeitszeitrecht, das nicht den Geist der Stechuhr, sondern den der Zukunft atmet. Zudem muss der Gesetzgeber das sogenannte Stechuhr-Urteil endlich dazu nutzen, das Arbeitszeitrecht einer grundlegenden Revision zu unterziehen, um es fit zu machen für die Arbeitswelt der Zukunft.

Arbeitszeit: Keine Rückkehr zur Stechuhr

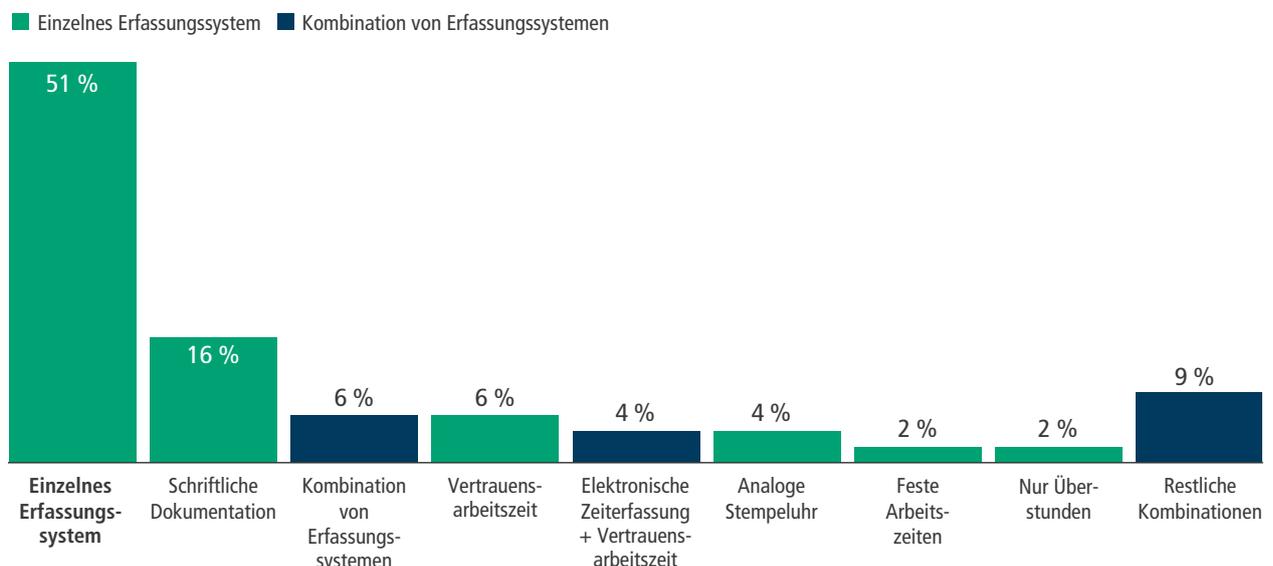
Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat mit einem Urteil vom 14. Juni 2019 (C-55/18) entschieden, dass die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, ein objektives, verlässliches und zugängliches System zur Arbeitszeiterfassung einzuführen. Eine mitgliedstaatliche Regelung, die keine solchen umfassenden Aufzeichnungspflichten enthält, ist nach Auffassung des EuGH nicht mit europäischem Recht vereinbar. Nach Auffassung der M+E-Arbeitgeber missachtet diese Entscheidung in eklatanter Weise den rechtsstaatlichen

Grundsatz der Gewaltenteilung. Der europäische Gesetzgeber hat bewusst auf eine derart strenge Aufzeichnungspflicht verzichtet. Bereits deshalb kann der Umsetzungsbedarf angezweifelt werden.

Beschäftigte wünschen sich neue und flexible Arbeitsformen. Es wird mehr und nicht weniger Flexibilität und Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit gebraucht. Das erfordert einen funktionierenden Rechtsrahmen, der insbesondere Modelle wie die Vertrauensarbeitszeit unbürokratisch ermöglicht. Deshalb hat auch Gesamtmetall im vergangenen Jahr immer wieder deutlich gemacht,

Pauschale Regelungen sind der falsche Weg: Unternehmen erfassen die Arbeitszeit bereits heute passgenau und systematisch

Zeiterfassung in deutschen Unternehmen, Antworten zusammengefasst in Gruppen



Quelle: Randstad-ifo-Personalbefragung

dass eine Rückkehr zur Stechuhr nicht im Sinne der Beschäftigten sein kann.

Die bisher bekannten Regelungsansätze aus den Gutachten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (Prof. Frank Bayreuther von der Universität Passau) und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (Prof. Volker Rieble von der Universität München sowie Rechtsanwalt Dr. Stephan Vielmeier) fordern eine umfassende und pauschale Arbeitszeiterfassung für alle Arbeitnehmergruppen ohne Ansehung der tätigkeits- und branchenspezifischen Besonderheiten. Europarechtlich gebotene Ausnahmen für Vertrauensarbeitszeit oder mobiles Arbeiten werden nicht vorgeschlagen.

Die Reform des Arbeitszeitgesetzes als Gesamtpaket ist längst überfällig.

Demgegenüber setzen sich die Arbeitgeber der Metall- und Elektro-Industrie dafür ein, die längst überfällige Reform des Arbeitszeitgesetzes als Gesamtpaket in die Tat umzusetzen: Aufzeichnungspflichten, Höchstarbeitszeit und Ruhezeit müssen insgesamt in den Blick genommen werden, um die Interessen zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern angemessen in Ausgleich zu bringen. Dabei müssen die Spielräume der Arbeitszeitrichtlinie endlich ausgeschöpft werden.

Von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gleichermaßen gewünscht ist und gesucht wird eine neue Balance zwischen den Flexibilitätswünschen der Mitarbeiter und den Flexibilitätserfordernissen der Betriebe.

Urlaubsrecht überfordert die unternehmerische Praxis

Mit einer Serie von Entscheidungen hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) im ersten Quartal 2019 die Vorgaben des EuGH zum Verfall von Urlaub am bestehenden Urlaubsrecht vorbei umgesetzt und damit die Praxis der Urlaubsgewährung auch für die Unternehmen der M+E-Industrie vor neue Herausforderungen gestellt. Demnach verfällt Urlaub nicht mehr wie im Urlaubsrecht vorgesehen zum Jahreswechsel oder zum Ende des jeweils betrieblich festgelegten Übertragungszeitraums, das heißt im Regelfall am 31. März des Folgejahres. Vielmehr müssen Arbeitgeber nach dem Willen des EuGH ihre Mitarbeiter zu Beginn eines jeden Jahres über ihren konkreten Urlaubsanspruch informieren und sie dazu auffordern, den Jahresurlaub zu nehmen. Abs-

trakte Angaben etwa im Arbeitsvertrag, in einem Merkblatt oder einer Kollektivvereinbarung genügen diesen Anforderungen nicht.

Für die Praxis bedeutet diese neue Rechtsprechung eine ganz erhebliche Umstellung und mehr Bürokratie. Betriebe müssen ihre Personalprozesse grundlegend anpassen und jedes Arbeitsverhältnis unter anderem im Hinblick auf Urlaubstage, Resturlaubstage und mögliche Verfallfristen gesondert überprüfen.

Um die administrativen Herausforderungen für Arbeitgeber zu verringern, hat Gesamtmetall Musterformulierungen mit Erläuterungen für die praktische Anwendung der komplizierten Rechtsprechung in den Betrieben erstellt.

Gesamtmetall begleitet weitere politische Vorhaben intensiv

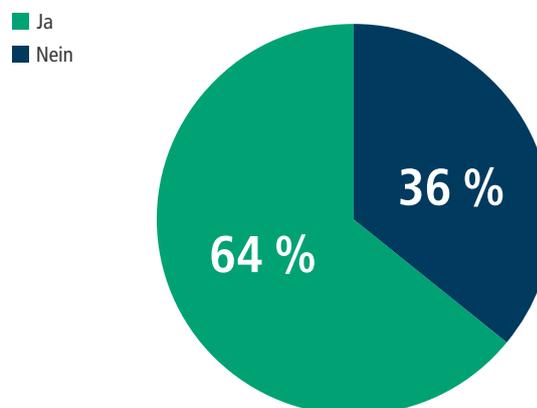
Gesamtmetall vertritt auch bei politischen Vorhaben, bei denen noch kein Gesetzesentwurf formuliert und der zeitliche Horizont der Umsetzung noch unklar ist, proaktiv und stark die Interessen der Metall- und Elektro-Industrie.

Mobiles Arbeiten

Bei der immer wieder aufkommenden Diskussion um einen Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten hat Gesamtmetall frühzeitig über die damit verbundenen rechtlichen Schwierigkeiten aufgeklärt. Die große Mehrzahl der Unternehmen findet bereits heute gemeinsam mit ihren Beschäftigten individuelle und passgenaue Lösungen zum Einsatz mobiler Arbeit.

Kein Rechtsanspruch nötig

Verbreitung von mobilem Arbeiten oder Homeoffice in M+E-Betrieben



Quelle: IW Consult, im Auftrag von Gesamtmetall

Eine Einschränkung des Direktionsrechts des Arbeitgebers in Bezug auf den Ort der Arbeit muss daher aus der Sicht der Arbeitgeber der Metall- und Elektro-Industrie zwingend unterbleiben.

Pläne zur Einschränkung der Befristung

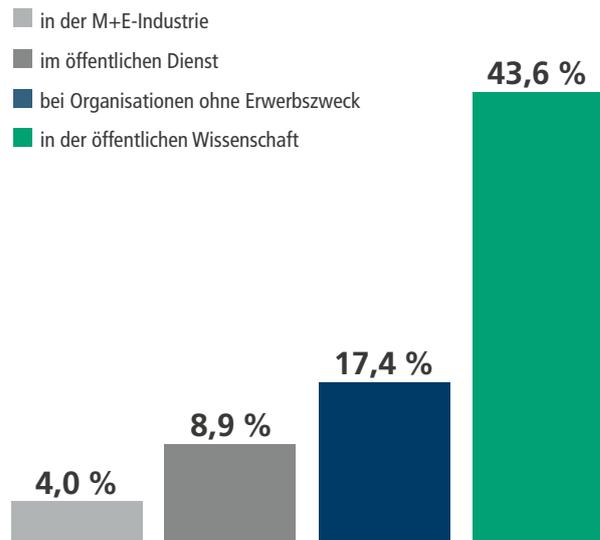
Der Koalitionsvertrag sieht eine Begrenzung der sachgrundlosen Befristung auf 2,5 Prozent vor. Gesamtmetall hat sich massiv dafür eingesetzt, dass diese Beschränkungen der Unternehmensflexibilität nicht gesetzlich umgesetzt werden. Eine Quote würde nicht nur zu einer extremen Beschränkung der Flexibilität unserer M+E-Unternehmen führen, sondern wäre in der Praxis mangels Berechenbarkeit kaum handhabbar. Alle Pläne zur Einschränkung der sachgrundlosen Befristung müssen jetzt sofort vom Tisch. Der deutsche Arbeitsmarkt steht derzeit vor einer enormen Bewährungsprobe. Die sachgrundlose Befristung hat sich als Instrument zur Bewältigung von Krisen und Arbeitslosigkeit bestens bewährt. Eine wie auch immer geartete Einschränkung dieser Option wäre insbesondere in der aktuellen Krise ein nicht berechenbares Risiko.

Evaluation des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Das BMAS hat im vergangenen Sommer die gesetzlich vorgesehene Evaluation der letzten Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes aus dem Jahr 2017 in die Wege geleitet. Gesamtmetall wurde hierbei als Dachverband einer der größten Einsatzbranchen zu den Auswirkungen der Reform befragt und hat hierbei klargemacht, dass die Zeitarbeit ein dringend benötigter Flexibilitätspuffer ist, der nicht weiter reguliert werden darf. Bereits die letzte Reform hat mit ihren bürokrati-

In der M+E-Industrie nur 4 Prozent

Anteil befristet Beschäftigter



Quellen: IAB, Gesamtmetall

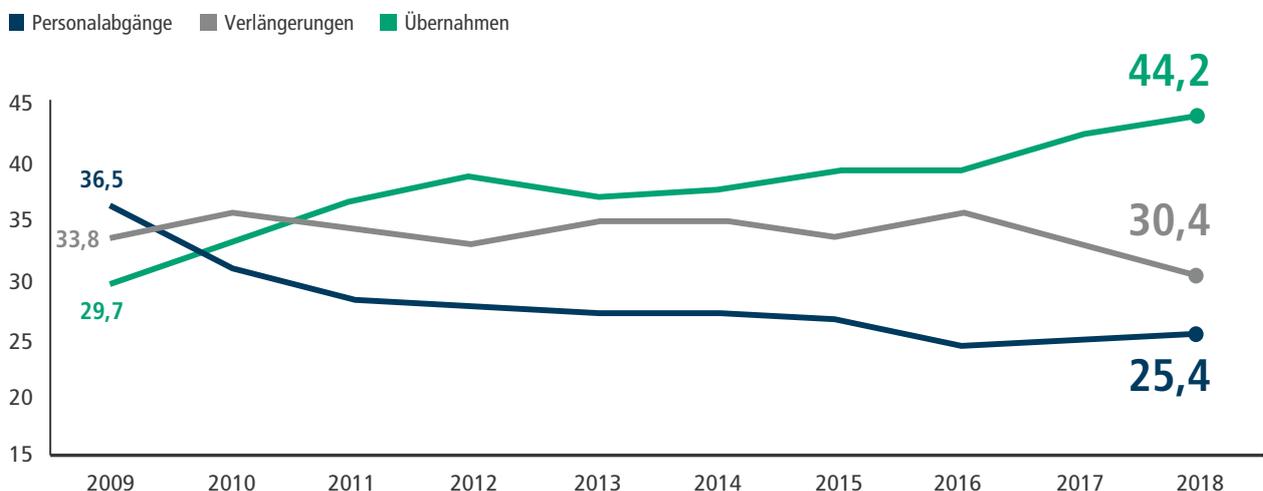
schen Verschärfungen in der ohnehin schon stark regulierten Branche erhebliche Schäden verursacht. Ähnlich wie die Befristung hat die Zeitarbeit maßgeblich zu einem schnellen und unbürokratischen Beschäftigungsaufbau nach der Finanzmarktkrise beigetragen.

Umsetzung der Nachweisrichtlinie

Nachdem sich Gesamtmetall bereits auf europäischer Ebene stark bei der Neufassung der Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen (ehemals Nachweisrichtlinie) eingesetzt hat, ist diese nunmehr von den Mitgliedstaaten der EU in nationales Recht umzusetzen. Auch hierbei hat sich Gesamtmetall frühzeitig für eine schlanke Umsetzung eingesetzt und

Chance auf festes Arbeitsverhältnis: Auf Befristung folgt zumeist Übernahme

Anteile an allen Vertragsänderungen nach Ende befristeter Verträge in Prozent



Angaben für Betriebe aller Größenklassen in Deutschland; Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2019, hochgerechnete Werte

Kernpunkte der Reform herausgearbeitet. Das bedeutet nicht nur, dass priorisiert wurde, was aus Sicht der M+E-Unternehmen zwingend geregelt werden muss. Es bedeutet auch, dass Haltelinien aufgezeigt wurden, bei denen mögliche Gesetzesänderungen über die europäischen Vorgaben hinausgehen und zu schädlichen Einschränkungen führen.

Neue und aktualisierte Handlungshilfen für die M+E-Unternehmen

Die Vorbereitung und Durchführung einer Betriebsänderung und die damit verbundenen komplexen Folgefragen, insbesondere in Bezug auf die Beteiligungsrechte des Betriebsrats, sind ein fester Bestandteil in der Beratung der Mitgliedsunternehmen. Gesamtmetall wird hierzu gemeinsam mit einem hochkarätigen Autorenteam rechtliche und praktische Hinweise für die M+E-Industrie in einem vollständig überarbeiteten Leitfaden anbieten. Die Veröffentlichung ist im Sommer 2020 vorgesehen.

Zudem wurden die Arbeitsvertragsmuster stetig an die aktuelle Gesetzeslage und Rechtsprechung angepasst. Aufgrund der aktuellen Rechtsprechung zu Rückzah-

lungsvereinbarungen wurde auch die Fortbildungsvereinbarung überarbeitet. Alle Mustertexte sind auf der M+E-Servicedatenbank für die M+E-Mitgliedsverbände abrufbar.

Ausblick

Die Aussichten für den deutschen Arbeitsmarkt sind nicht zuletzt wegen der Corona-Pandemie und der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung derzeit ungewisser denn je. Umso wichtiger ist es, die für einen erfolgreichen Wirtschaftsstandort dringend benötigten rechtlichen Instrumente nicht weiter zu regulieren und stattdessen auf ein Mehr statt ein Weniger an Flexibilität zu setzen.

Das gilt auch für das reformbedürftige Arbeitszeitrecht, für das jetzt die besondere Chance besteht, an die Bedürfnisse der Arbeitswelt von heute und von morgen angepasst zu werden. Gesamtmetall wird hier weiterhin als konstruktiver Ratgeber und Verfechter der Interessen der M+E-Unternehmen aktiv zur Verfügung stehen.

Ihre Ansprechpartner

und Service



David
Beitz



Jessica
Longard



Karina
Naumann



Regine
Klingberg



Liane
Schäfer

Schwerpunkte der arbeitsrechtlichen Beratung waren das Urlaubsrecht, die Gestaltung von Arbeitsverträgen, das Betriebsverfassungsrecht sowie die umfassende arbeitsrechtliche Aufarbeitung der Corona-Krise. Zudem wurden für viele Fragestellungen und die Arbeit der Mitgliedsverbände und ihrer Unternehmen Leitfäden und Handlungshilfen neu erstellt beziehungsweise aktualisiert:

Neue Handlungshilfen

- M+E-Hinweise zu den Mitwirkungsobliegenheiten für 2019 und 2020
- M+E-Handreichung und FAQ zu Anwendungsfragen des Infektionsschutzgesetzes
- M+E-FAQ zu Urlaubsfragen in Verbindung mit Kurzarbeit
- M+E-FAQ zur virtuellen Betriebsratsarbeit und Betriebsversammlung

Aktualisierte Leitfäden

- M+E-Leitfaden zur Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Kündigungen
- M+E-Arbeitskampfrichtlinien 2020
- M+E-Kurzhinweise zu Sonderzahlungen
- M+E-Arbeitsvertragsmuster und -Fortbildungsvereinbarung

Mitgliederversammlung 2019

4. bis 6. Juli 2019 in Stuttgart

Zur Mitgliederversammlung 2019 von Gesamtmetall hatte Südwestmetall in die neue Verbandszentrale nach Stuttgart geladen. Als besonderer Gast wurde der Vorsitzende der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, Ralph Brinkhaus, begrüßt. In seiner Rede betonte er die wichtige Rolle von Industrie und Mittelstand in der deutschen Wirtschaft. Direkt im Anschluss an die Mitgliederver-

sammlung fand eine Sitzung des Tarifpolitischen Vorstandes statt. Der Höhepunkt war der Gesellschaftsabend mit einem erstklassigen und abwechslungsreichen Programm aus Musik, Tanz und Unterhaltung. Und auch das Begleitprogramm überzeugte mit einem exklusiven Einblick in Kunst und Kultur der Landeshauptstadt Baden-Württembergs.





Mitgliederversammlung 2019





Mitgliederversammlung 2019

Begrüßungsabend





Mitgliederversammlung 2019

Gesellschaftsabend





Mitgliederversammlung 2019

Gesellschaftsabend









WISSEN, WAS ZÄHLT.

Ein Unternehmen, das sich ständig verändert, um die Kunden jeden Tag aufs Neue zu gewinnen, muss sich kurzfristig auf die Bedürfnisse der Kunden einstellen können. Dazu muss das Unternehmen nicht nur die passenden Strukturen, sondern auch die Beschäftigten mit der erforderlichen QUALIFIKATION haben, um die besten Lösungen zu finden.

QUALIFIKATION

Zusammenfassung

Qualifikation und Weiterbildung sind der Schlüssel, um die Beschäftigten der M+E-Industrie im Strukturwandel mitzunehmen und ihnen eine langfristige Jobperspektive zu geben. In der Ausbildung werden die modernisierten Metall- und Elektroberufe inzwischen in der Realität umgesetzt. Die für die digitale Transformation zentralen IT-Ausbildungsberufe wurden im vergangenen Jahr neu geordnet. Mit ihren nachhaltig hohen Investitionen in die betriebliche Weiterbildung sichern die Unternehmen die Qualifikation der rund vier Millionen Beschäftigten in der M+E-Industrie. Trotzdem bleibt die Sicherung des Fachkräftenachwuchses eine der größten Herausforderungen für die Unternehmen, der sie mit einem nochmaligen Anstieg der Ausbildungszahlen begegnen.

Gesamtmittel und die M+E-Verbände haben auch im vergangenen Jahr wieder große Anstrengungen

unternommen, um den Fachkräftenachwuchs in den MINT-Berufen für die M+E-Unternehmen zu sichern und waren damit sehr erfolgreich: Dazu gehörte vor allem der Besuch der InfoTrucks der Metall- und Elektro-Industrie als nachhaltiges Informationserlebnis, aber auch das Internetportal think ING. mit Einblicken in Ingenieurstudium und -berufe und in die ganze Vielfalt der M+E-Industrie.

Gesamtmittels erfolgreiche Projekte der MINT-Förderung, das nationale Excellence-Schulnetzwerk MINT-EC und das Lehrkräfte-Netzwerk Science on Stage, schafften erneut viele Angebote für einen attraktiven MINT-Unterricht. Eng verzahnt mit dem schulischen Unterricht, didaktisch aufbereitet und praxisnah: Das ist und bleibt der Anspruch an das Unterrichts- und Informationsangebots der Nachwuchssicherung von Gesamtmittel für Schüler und ihre Lehrkräfte.

Wieder mehr neue Ausbildungsverträge in den Metall- und Elektroberufen

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den industriellen Metall- und Elektroberufen ist 2019 noch einmal leicht gestiegen. Insgesamt haben die Unternehmen 78.707 neue Verträge geschlossen (2018: 78.127 Verträge). Wie in den Vorjahren legten die technischen IT-Berufe am deutlichsten zu (7,7 Prozent) und erreichten mit 17.604 Verträgen einen neuen Rekordwert. Dieser Zuwachs spiegelt auch den stetig zunehmenden Bedarf der Unternehmen an IT-Spezialisten für Digitalisierung und Industrie 4.0 wider. In den M+E-Berufen gab es die meisten Neuverträge bei den Fachinformatikern (16.170), den Industriemechanikern (12.576) und den Mechatronikern (8.366).

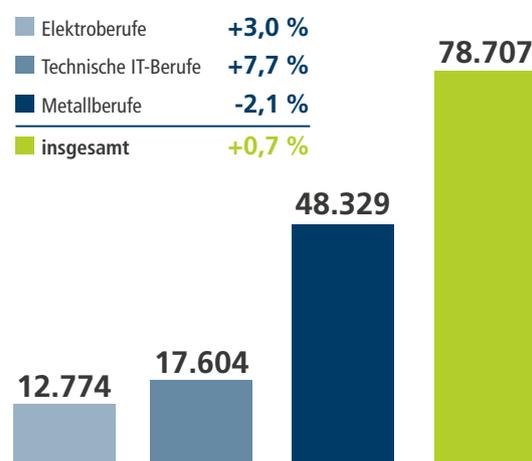
Erfreulich entwickelte sich auch 2019 die Zahl der Neuverträge bei den zweijährigen Berufen. Zwar gab es beim Maschinen- und Anlagenführer mit 4.236 Abschlüssen einen Rückgang um 5,4 Prozent gegenüber dem Rekordergebnis aus dem Vorjahr, jedoch legten die Fachkraft für Metalltechnik mit 1.518 neuen Verträgen um 2,4 Prozent und der Industrieelektriker mit 670 Verträgen um 12,0 Prozent zu.

Insgesamt bilden die Unternehmen der M+E-Industrie über alle Ausbildungsjahre rund 200.000 junge Menschen aus und investieren rund vier Milliarden Euro jähr-

lich in ihren Fachkräftenachwuchs. Die Zahl von rund 10.000 unbesetzten betrieblichen Ausbildungsstellen in der M+E-Industrie verdeutlicht allerdings, dass das Matching zwischen Unternehmen und Bewerbern weiterhin eine zentrale Herausforderung bleibt. Die Besetzungsprobleme der Unternehmen haben 2019 erneut zugenommen. Die Zahl aller neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge in allen Branchen und Berufen ging 2019 um 1,1 Prozent auf 510.700 zurück. Bundesweit befinden sich insgesamt über 1,3 Millionen

IT-Berufe legen weiter zu

Neue Ausbildungsverträge in den M+E-Berufen 2019 (Stichtag: 31.12.)



Quellen: BIBB, DIHK, Gesamtmittel



Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier und seine Frau Elke Büdenbender besuchen den Stand von Gesamtmetall beim Bürgerfest 2019.

junge Menschen in einer Ausbildung. Hinzu kommen noch einmal etwa 100.000 dual Studierende.

MINT-Lücke wird immer mehr zur IT-Lücke

Die M+E-Unternehmen brauchen vor allem IT-Fachkräfte, um die Herausforderung der Digitalisierung erfolgreich zu gestalten. Deshalb bilden die Unternehmen verstärkt in den technischen IT-Berufen aus und suchen akademisch ausgebildete Informatiker/innen. In der Gruppe der MINT-Fachkräfte (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) wuchs deshalb die Lücke bei den Informatikern, während die MINT-Lücke insgesamt bedingt durch die wirtschaftliche Entwicklung kleiner wurde. So fehlten im März 2020 bundesweit und über alle Branchen rund 200.000 MINT-Fachkräfte, darunter etwa 80.000 Akademiker und 80.000 Fachkräfte mit einer dualen Berufsausbildung sowie 40.000 Meister und Techniker. Von dieser Lücke ist die M+E-Industrie besonders betroffen.

rund 200.000

MINT-Fachkräfte fehlten bundesweit und über alle Branchen.

Rundungswert, Stand: März 2020; Quelle: IW

MINT-Fachkräfte sind für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der M+E-Industrie jedoch unverzichtbar. Deshalb bleibt es eine große Herausforderung, junge Leute für die MINT-Berufe zu gewinnen. Wie das gelingen kann, zeigt auch der seit 2011 zweimal im Jahr ver-



M+E-InfoTruck im Einsatz auf dem Wachplatz von Schloss Bellevue beim Bürgerfest des Bundespräsidenten 2019.

öffentliche „MINT-Report“ von Gesamtmetall gemeinsam mit dem Institut der deutschen Wirtschaft (IW) der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Initiative „MINT Zukunft schaffen“. Gesamtmetall ist zudem seit dem Jahr 2012 Mitglied im „Nationalen MINT-Forum“, einem Netzwerk von 30 großen, überregional tätigen Verbänden, Stiftungen und Wissenschaftseinrichtungen, die sich für eine bessere MINT-Bildung entlang der gesamten Bildungskette einsetzen.

M+E-InfoTrucks: 125.000 Schüler an Bord und Besuch des Bundespräsidenten

Im vergangenen Jahr haben sich rund 125.000 Besucher, die meisten davon Schüler, an Bord der M+E-InfoTrucks über die Berufswelt in der M+E-Industrie informiert. Ein Service- und Unterhaltungsangebot an junge Leute, das bis heute seinesgleichen sucht.

Besonders anschaulich wurden die M+E-Berufe dem jungen Publikum auf der IdeenExpo 2019 in Hannover präsentiert. Zudem war Gesamtmetall beim Bürgerfest des Bundespräsidenten im August 2019 mit einem InfoTruck und einem Aktionsstand im Park von Schloss Bellevue vertreten. Ein besonderes Highlight war der Besuch von Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier und seiner Frau Elke Büdenbender am Stand von Gesamtmetall. Der Bundespräsident informierte sich über die Nachwuchsaktivitäten der M+E-Industrie und testete die Zusammenarbeit mit einem kollaborativen Roboter. Rund 18.000 Menschen haben die zweitägige Veranstaltung besucht.

Die zehn Fahrzeuge haben zusammen 1.986 Einsätze realisiert. 69 Prozent der Einsätze fanden an Schulen, 13 Prozent bei Firmen sowie 18 Prozent bei Berufsmessen und öffentlichen Veranstaltungen statt. Dabei leisten die InfoTrucks immer auch Öffentlichkeitsarbeit für die M+E-Industrie: Die Einsätze finden ein breites Echo in den regionalen Medien, oft verknüpft mit den Themen Fachkräftemangel und Digitalisierung.

think ING.-Netzwerk für mehr Ingenieurnachwuchs erweitert seine Angebote

Seit über 20 Jahren bringt das Internetportal think ING. mit seinen Netzwerkfunktionen sowie Material- und Informationsangeboten Schüler, Studierende, Lehrkräfte und Multiplikatoren aus Hochschulen und Unternehmen zusammen. Auch 2019 wurde das Netzwerk weiter vergrößert: Rund 1.200 Firmen, 400 Hochschulen und 5.000 Schulen sind inzwischen dabei. Über verschiedene redaktionelle Formate ist think ING. im Internet, in Printmedien, aber auch bei Facebook, Twitter, Youtube und über E-Mail-Newsletter aktiv. Effiziente Tools zur Studien- und Berufsorientierung stehen Schülern, Eltern und Lehrern mit dem „Studiengangsfinder“, dem „Eignungstest“ und der „Studiengangskarte“ zur Verfügung. Die sozialen Medien ergänzen die Vielfalt der Möglichkeiten, sich über Ingenieurstudium und -beruf zu informieren. Der umfassende Materialpool macht Lehrkräften und Multiplikatoren Angebote zum Download und zur Print-Bestellung.

Nationales Excellence-Schulnetz MINT-EC vernetzt mehr als 325 Schulen bundesweit

Wer mehr Ingenieurnachwuchs will, muss die schulische MINT-Bildung stärken. Auch hier ist Gesamtmetall seit 20 Jahren aktiv und fördert im Rahmen von think ING. das nationale Excellence-Schulnetzwerk MINT-EC. Ziel des Netzwerks war und ist die Förderung vorbildlichen MINT-Unterrichts.

325

Schulen bei MINT-EC

Waren es im Gründungsjahr 2000 noch 34 Schulen, vernetzt MINT-EC heute bundesweit 325 Schulen mit herausragendem MINT-Profil. Damit sind rund 10 Prozent der deutschen Gymnasien Teil des Netzwerks. Die 344.000 Schüler sowie 28.000 Lehrkräfte und Schulleitungen profitieren von Maßnahmen zur Studien- und Berufsorientierung sowie zur Unterrichts- und Schulentwicklung.

So organisierte MINT-EC 2019 rund 40 Veranstaltungen, wie zum Beispiel mehrtägige Forschungscamps für Schülerinnen und Schüler. 320 Lehrkräfte aus 180 Schulen organisieren sich in elf Themenclustern, in denen an neuen pädagogischen Konzepten oder Lehrinhalten gearbeitet wird, die etwa in die MINT-EC-Schriftenreihe münden.



MINT-EC-Digitalforum in Berlin mit rund 300 Schülern



Programmierworkshop bei Gesamtmetall im Rahmen des MINT-EC-Digitalforums



Teilnehmer aus Deutschland beim Science on Stage-Festival 2019 in Portugal

Deutschlandweit einmalig ist das MINT-EC-Zertifikat zur Dokumentation der besonderen MINT-Leistungen als Empfehlung für Hochschulen und künftige Arbeitgeber. Das Zertifikat wird von 307 Netzwerkschulen angeboten und wurde 2019 an rund 1.500 Schüler mit dem Abiturzeugnis vergeben.

Schul-Cloud von Hasso-Plattner-Institut und MINT-EC endlich in der Probephase

Seit 2017 entwickeln das Hasso-Plattner-Institut in Potsdam und MINT-EC gemeinsam eine bundesweite „Schul-Cloud“. Gefördert wird das Vorhaben durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Die Schul-Cloud ist eine bundesländerübergreifende Schulplattform, die einen einfachen, browserbasierten und sicheren Zugang zu Lehr- und Lerninhalten von mobilen Endgeräten über das Internet bietet. Im Frühjahr 2019 fiel der Startschuss für die Erprobungsphase mit 128 MINT-EC-Schulen mit zwei Pilotschultreffen von jeweils rund 60 Lehrkräften. In dieser Projektphase geht es MINT-EC vor allem darum, die konzeptionellen Rahmenbedingungen für die großflächige Einführung und Nutzung weiter auszubauen und so die HPI-Schul-Cloud stetig allen 325 MINT-EC-Schulen zur Verfügung zu stellen. Dazu fand im Februar 2020 erstmals das MINT-EC-Digitalforum am Max-Delbrück-Zentrum für Molekulare



Lehrkräfte aus 36 Ländern präsentierten ihre MINT-Projekte im Rahmen des Science on Stage-Festivals 2019.

Medizin in Berlin statt. Im Fokus stand das Nutzungsverhalten der Schüler beim Einsatz der Schul-Cloud. Rund 300 Schüler nahmen an Hackathons, Prototypen-Testings sowie Design Thinking-Crashkursen zur Weiterentwicklung der Plattform teil und konnten so detaillierte Rückmeldungen und Impulse geben und sich gleichzeitig über Studien- und Berufsfelder in diesem Bereich informieren.

Angebote zur M+E-Nachwuchssicherung und MINT-Förderung

www.MEberufe.info • www.ME-vermitteln.de • www.ausbildung-ME.de • www.think-ing.de
www.it-berufe.de • www.mint-ec.de • www.science-on-stage.de • www.sketchometry.org • www.club-lise.de

Ausbildungsordnungen der IT-Berufe grundlegend modernisiert

Zur Unterstützung in der Nachwuchssicherung gehört auch die ständige Anpassung der Ausbildungsinhalte an die Anforderungen der Unternehmen. Nach der Modernisierung der Metall- und Elektroberufe 2017/2018 standen in der Folge die Berufe der Informations- und Kommunikationstechnik (IT-Berufe) auf der Agenda der Sozialpartner (u.a. Gesamtmetall und IG Metall) und der zuständigen Ministerien (BMWi, BMBF). In einer ersten Stufe wurden diese Ausbildungsordnungen 2018 um aktuelle Inhalte wie IT-Sicherheit ergänzt. In einer zweiten Stufe wurden die Berufe dann 2019 in einem Neuordnungsverfahren grundlegend modernisiert. Dabei wurden die Berufe neu strukturiert und an die Anforderungen der Digitalisierung angepasst (siehe Kasten). Die neuen Ausbildungsordnungen treten zum 1. August 2020 in Kraft.

Die wichtigsten Neuerungen:

- Der Fachinformatiker bekommt zwei weitere Fachrichtungen. Die bisherigen Fachrichtungen „Anwendungsentwicklung“ und „Systemintegration“ werden um die für die Industrie wichtige „Digitale Vernetzung“ und „Daten- und Prozessanalyse“ ergänzt.
- Der IT-Systemkaufmann und der Informatikkaufmann wurden völlig neu strukturiert und heißen zukünftig Kaufmann für IT-System-Management sowie Kaufmann für Digitalisierungsmanagement.
- Die vier IT-Berufe haben auch weiterhin gemeinsame Inhalte. Diese Kernqualifikationen umfassen jeweils 50 Prozent der jeweiligen Ausbildungsrahmenpläne der einzelnen Berufe.
- Neu strukturiert wurden auch die Prüfungen. Wie bei den industriellen Metall- und Elektroberufen gibt es nun eine gestreckte Abschlussprüfung (GAP).

Neue IT-Ausbildungsberufe 2020

IT-System-Elektroniker	Fachinformatiker
Kaufmann/-frau für IT-Systemmanagement	Fachrichtungen: <ul style="list-style-type: none">• Anwendungsentwicklung• Systemintegration• Digitale Vernetzung• Daten- und Prozessanalyse
Kaufmann/-frau für Digitalisierungsmanagement	

Science on Stage fördert Erfahrungsaustausch zwischen Lehrkräften

Das ebenfalls von Gesamtmetall geförderte MINT-Lehrernetzwerk Science on Stage Deutschland hat auch im vergangenen Jahr die Verbreitung von vorbildlichem MINT-Unterricht und den Erfahrungsaustausch von MINT-Lehrkräften in Europa weiter vorangebracht.

Allein in Deutschland fanden zehn Fortbildungen und acht regionale Stammtische mit rund 460 Teilnehmern statt, um unter anderem neue Unterrichtsmaterialien zu entwickeln. Die Reichweite der Materialien – zum Beispiel die Unterrichtshilfe „Coding im MINT-Unter-

richt“ – konnte 2019 nochmals gesteigert werden: Sie wurden insgesamt etwa 30.000 Mal als Druckversion bestellt beziehungsweise online heruntergeladen (2018 rund 18.000 Mal). Aber auch im Veranstaltungsbereich war Science on Stage erfolgreich: Insgesamt nahmen rund 400 Lehrkräfte an den Veranstaltungen in Deutschland teil, etwa zum Thema „Kooperationen zwischen schulischen und außerschulischen Lernorten“ gemeinsam mit der Stiftung Jugend forscht e.V.

450 Lehrerinnen und Lehrer aus 36 Ländern – darunter 60 Lehrkräfte aus Deutschland – waren mit ihren Unterrichtsprojekten beim internationalen „Science on Stage Festival 2019“ dabei, das unter Beteiligung von

Lehrkräften aus 27 Ländern vom 30. Oktober bis 3. November 2019 in Cascais/Portugal stattfand. Getreu dem Motto „Skills for the future“ förderte Science on Stage mit diesem Festival gezielt die internationale Weiterbildung von MINT-Lehrkräften, um die Qualität des Unterrichts über Landesgrenzen hinweg zu verbessern.

Gesamtmittel ist aktiver Partner der Nationalen Weiterbildungsstrategie der Bundesregierung

Angesichts der großen Herausforderungen durch die Digitalisierung, die Dekarbonisierung und den Mobilitätswandel haben Bund, Länder, Wirtschaft, Gewerkschaften und die Bundesagentur für Arbeit erstmals ihre Anstrengungen für Weiterbildung und Qualifizierung in der Nationalen Weiterbildungsstrategie der Bundesregierung gebündelt und weiterentwickelt. Gesamtmittel hat sich als aktiver Partner in die Formulierung der Strategie eingebracht und den Ansatz einer gemeinsamen Kraftanstrengung in Sachen Weiterbildung unterstützt. Die Partner der Nationalen Weiterbildungsstrategie verständigten sich auf zehn Handlungsziele. Dabei geht es unter anderem um die Verbesserung der Transparenz am Weiterbildungsmarkt, um zusätzliche Fördermöglichkeiten, um verstärkte Qualifizierungsberatung gerade für kleine und mittlere Unternehmen, um die Rolle der Sozialpartner oder um die Verbesserung der Daten und der Statistiken zur Erfassung der Weiterbildungsaktivitäten. Gesamtmittel beteiligt sich weiter aktiv an der Entwicklung der Strategie, die ab 2020 in verschiedenen „Themenlaboren“ ausgearbeitet wird.

Dabei gehört die M+E-Industrie traditionell zu den besonders weiterbildungsaktiven Branchen. So haben 2019 rund 82 Prozent der Betriebe ihre Beschäftigten für Weiterbildung freigestellt beziehungsweise deren Weiterbildung finanziert. Die M+E-Unternehmen insgesamt investieren rund 4,2 Milliarden Euro jährlich in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten.

Ihre Ansprechpartner

und Service



Dr. Michael
Stahl



Wolfgang
Gollub



Sven-Uwe
Räß



Sandra
Burkhardt

- Evaluation der modernisierten Metall- und Elektroberufe und Erforschung des mittelfristigen weiteren Modernisierungsbedarfs
- Aufbereitung und Analyse von Daten zur Aus- und Weiterbildung in der M+E-Industrie
- Steuerung und Modernisierung der InfoTruck-Kampagne und weiterer Projekte zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses in den MINT-Berufen
- Analyse des MINT-Arbeitsmarktes durch das IW und Präsentation der Ergebnisse gemeinsam mit dem IW sowie BDA und BDI im MINT-Report
- Vertretung der Interessen der M+E-Unternehmen im Nationalen MINT-Forum
- Vertretung der Interessen der M+E-Industrie in der Nationalen Weiterbildungsstrategie
- Koordination der VEWA-Seminare zur Weiterbildung der Mitarbeiter in den M+E-Verbänden

Ausblick

Die Unterstützung der M+E-Unternehmen bei der Planung und Durchführung der Aus- und Weiterbildung unter den Einschränkungen der Corona-Pandemie wird ein Schwerpunkt der Arbeit im kommenden Jahr sein. Zudem werden Aus- und Fortbildung unter den Bedingungen der Digitalisierung weiter mitgestaltet, um Fachkräfte für die M+E-Unternehmen auch in der Zukunft zu sichern. Ein weiteres wichtiges Thema wird die Qualifizierung der Beschäftigten im Strukturwandel bleiben. Auf der politischen Ebene wird Gesamtmittel die Weiterentwicklung und Umsetzung der Nationalen Weiterbildungsstrategie der Bundesregierung sowie die Umsetzung der gesetzlichen Regelung zur Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten als Maßnahme zur Verringerung des Fachkräftemangels weiter eng begleiten. Außerdem werden die Initiativen und Aktionen im Bereich der Nachwuchssicherung fortgesetzt und das Pilotprojekt „Bundesweite SchulCloud“ über die derzeitige Projektlaufzeit bis Juni 2021 verlängert und ausgebaut.

Erfolgreich seit über 30 Jahren

Seit 1988, also bereits seit mehr als 30 Jahren, engagieren sich Gesamtmetall und die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie in der Berufsinformation für Deutschlands größten Industriezweig. Das Ziel ist, jungen Menschen die vielfältigen Berufs- und Studiemöglichkeiten aufzuzeigen und sie für eine Karriere in der M+E-Industrie zu gewinnen. Heute wie damals stehen die Unternehmen der M+E-Industrie vor großen Herausforderungen, neue Fachkräfte zu gewinnen, insbesondere auch mehr junge Frauen zu begeistern. Gesamtmetall wird das Engagement weiter fortsetzen, um die Unternehmen bei dieser Aufgabe zu unterstützen.

MEBERUFE info

MINTec
Das nationale
Excellence-Schulnetzwerk

think
ING.
Die Initiative für
Ingenieurnachwuchs

SCIENCE ON STAGE
DEUTSCHLAND



2014



1996



1988

Seit über 30 Jahren für die M+E-Nachwuchssicherung unterwegs: Die M+E-InfoMobile der ersten und zweiten sowie der M+E-Info-Truck der dritten Generation.

Über 6,5 Millionen Besucher an Bord der mobilen M+E-Berufsinformation

Die Idee, Berufsinformationen aus der M+E-Industrie auf den Schulhof und damit direkt zu den Schülern zu bringen, wurde von Gesamtmetall ab 1988 zunächst mit acht, dann mit neun neuen InfoMobilen realisiert. Seit 2014 wurde die erfolgreiche Aktion mit den zehn M+E-InfoTrucks auf das nächste Level gebracht: Modernste Präsentationstechnik, Hands-on-Exponate und professionelle Didaktik an Bord machen die Trucks für Lehrkräfte und Schüler attraktiv und gefragter denn je. Mehr als 6,5 Millionen Besucher, die meisten davon Schüler, haben in den vergangenen 30 Jahren die InfoMobile und InfoTrucks der M+E-Arbeitgeber besucht – ein Erfolg, der bis heute seinesgleichen sucht.

Auch virtuell hat die M+E-Berufsinformation sich ständig weiterentwickelt: Was Mitte der 1990er Jahre mit einer statischen Webseite begann, bietet heute zielgruppengerechte Webportale mit umfassenden Angeboten und enger Anknüpfung an den schulischen Berufskundeunterricht. Social-Media-Kanäle bei Facebook, Instagram, YouTube und Twitter schlagen weitere Brücken zu Lehrkräften und Schülern.

think ING.-Netzwerkportal für Schüler und Lehrer mit mehr als 15.000 registrierten Nutzern

Mitte der 1990er Jahre gingen die Studienanfängerzahlen in den Ingenieurwissenschaften deutlich zurück.



Wanderausstellung „Alles ist Zahl“ im Rahmen von think ING.

Um diesem Trend entgegenzuwirken, startete Gesamtmetall 1998 think ING. gemeinsam mit VDMA, ZVEI, VDE und VDI. Eine gemeinsame Webseite und ein gemeinsamer Pool von Informationsmaterialien zu Ingenieurstudium und -beruf sowie die Teilnahme an Bildungsmessen standen im Mittelpunkt der Aktion.

think ING. entwickelte sich im Laufe der 2000er Jahre zur alleinigen Gesamtmetall-Initiative für Ingenieur Nachwuchs und zur Förderung der MINT-Bildung. Im Netzwerk-Portal www.think-ing.de haben sich bis heute mehr als 15.000 Nutzer angemeldet: Schüler und Studierende sowie Lehrkräfte und Multiplikatoren aus Hochschulen und aus mehr als 1.000 Unternehmen. Highlights unter den vielen Veranstaltungen und Projekten waren das Lehrkräfte-Projekt „Nanotechnologie und Schule“ und das Mathematik-Projekt „Alles ist Zahl“ mit Kalender- und Buchveröffentlichungen sowie der gleichnamigen Wanderausstellung 2008 (zum Wissenschaftsjahr Mathematik) mit über 150.000 Besuchern.

20 Jahre MINT-EC: 325 Schulen mit 350.000 Schülern und 30.000 Lehrkräften

Mit dem Ziel, herausragende MINT-Schulen zu identifizieren und zu fördern, wurde im Jahr 2000 das nationale Excellence-Schulnetzwerk MINT-EC mit anfangs 34 Schulen gegründet. Seit 2004 ist Gesamtmetall Hauptförderer des Netzwerks. 2009 übernahm die Kultusministerkonferenz der Länder (KMK) die Schirmherrschaft über das Schulnetzwerk mit nunmehr 100 Schulen. Dieses wuchs dann bis 2019 auf 325 Mitgliedschulen in allen 16 Bundesländern an. Rund 80 MINT-Veranstaltungen von Schüler-Camps über Lehrkräfte-Fortbildungen bis hin zu regionalen Foren sowie die jährliche Schulleitertagung und das Hauptstadt-Forum mit bis zu 450 Teilnehmenden sowie die Erprobung der Schul-Cloud des Hasso-Plattner-Instituts in Potsdam, an der 128 Schulen derzeit teilnehmen, prägen das Netzwerk und machen es einzigartig.



Teilnehmer eines MINT-Camps im Labor

Von Lehrern für Lehrer: Science on Stage europaweit erfolgreich

Gesamtmetall fördert die deutsche Organisation des europäischen Lehrkräfte-Netzwerks von Anfang an: Seit 2000 unterstützen die M+E-Arbeitgeber die Durchführung von Good-Practice-Austausch und hochwertiger MINT-Fortbildung im nationalen und europäischen Rahmen. Highlights sind die Festivals mit rund 500 MINT-Lehrkräften, die im jährlichen Wechsel national und auf europäischer Ebene stattfinden.

2013 fand das von Deutschland und Polen gemeinsam organisierte europäische Festival in Slubice und Frankfurt/Oder unter dem Motto „Crossing Borders in Science Education“ statt. Lehrerfortbildungen, Workshops mit Partnerorganisationen wie Jugend forscht, Hospitationen sowie die Erstellung und Verbreitung von vorbildlichem Unterrichtsmaterial sorgen für die Nachhaltigkeit der Arbeit von Lehrern für Lehrer.

Mehr Frauen in MINT bleibt große Herausforderung

Mit einer Vielzahl von Projekten versucht Gesamtmetall, den Anteil von Mädchen und Frauen in den MINT-Studiengängen und -Berufen zu steigern. Veranstaltungen mit Rollenvorbildern und langfristig angelegte Mentoring-Programme wie das Projekt „MINTrelation“ standen dabei im Mittelpunkt. Auch „Go4IT“ und „CyberMentor“, das weltweit größte wissenschaftlich begleitete Online-Mentoring-Programm, in dem bis zu 800 Mädchen seit 2005 jedes Jahr deutschlandweit durch persönliche Mentorinnen unterstützt werden, zählen zu den Erfolgen.

All das trägt dazu bei, dass die Zahl der Studienanfängerinnen in den Ingenieur-Studiengängen in den vergangenen zehn Jahren von 21.373 (21,9 %) auf 61.901 (25,7 %) gesteigert werden konnte.



GLOBA



OHNE EU-INTEGRATION UND GLOBALISIERUNG WENIGER WOHLSTAND

Deutschlands Wirtschaft und speziell die M+E-Industrie sind stark exportabhängig. Gleichzeitig sind sie der Garant für Wohlstand und die Finanzierung des sozialen Ausgleichs in der Sozialen Marktwirtschaft. So ermöglichen EU-Integration und GLOBALISIERUNG Chancen und schaffen Sicherheit und Wohlstand in Deutschland.

A large, 3D, teal-colored word 'GLOBALISIERUNG' is superimposed over the bottom half of the image. The word is reflected in the water below. The background shows a busy port with several red and blue gantry cranes and a white cargo ship docked at a pier. The sky is blue with scattered white clouds.

GLOBALISIERUNG

Zusammenfassung

Das vergangene Jahr war zunächst von personellen Wechsels in den EU-Institutionen geprägt. Im Mai 2019 wurde ein neues Europäisches Parlament gewählt. Durch die zahlreichen Wahlaufufe auch seitens der Wirtschaft konnte die Wahlbeteiligung deutlich verbessert werden, allerdings setzte sich die Zersplitterung in verschiedene Parteigruppierungen fort. Um vom Europäischen Parlament mit einer Mehrheit als erste Kommissionspräsidentin bestätigt zu werden, musste Frau von der Leyen den Fraktionen zahlreiche Versprechungen machen. So sicherte ihr ein stark sozialdemokratisch und grün geprägtes Arbeitsprogramm am Ende eine hauchdünne Mehrheit.

Erst am 1. Dezember 2019 nahm die neue Kommission dann offiziell ihre Arbeit auf. Gesamtmetall hat im vergangenen Jahr die politischen Beschlüsse und Vorhaben der europäischen Institutionen genau verfolgt und die Interessen der M+E-Arbeitgeber vertreten: Wenig überraschend stellte die Europäische Kommission als größte Herausforderungen der kommenden Jahre die Themen Digitalisierung und den

Wandel zu einer CO₂-neutralen Wirtschaft in den Mittelpunkt ihrer Agenda. Von beiden Prozessen war und ist gerade die Metall- und Elektro-Industrie stark betroffen und hat gleichzeitig zahlreiche, unverzichtbare Lösungen für den Strukturwandel zu bieten.

Daneben nahm aber auch die Sozialpolitik mit den Themen Mindestlohn, Arbeitslosenrückversicherung und Entgelttransparenz eine sehr dominante Rolle im Arbeitsprogramm der Kommission ein – mit direkten Auswirkungen auf die Unternehmen der M+E-Industrie in Deutschland.

Mit diesen Ankündigungen knüpfte die neue Kommission nahtlos an die Arbeit der Juncker-Kommission an. Sie würden die Kompetenzen der EU in der Sozialpolitik noch deutlich ausweiten. Weit wichtigere Vorhaben, wie beispielsweise die aufgeschobene Grundsatzdebatte über die künftige Kompetenzverteilung zwischen Mitgliedstaaten und EU im Bereich der EU-Sozialpolitik, wurden jedoch nicht umgesetzt.

Arbeitnehmerfreizügigkeit: Vollsperrung auf der A1

Spätestens seit 2019 kannte jeder deutsche Unternehmer die A1 – und zwar nicht mehr nur als stark staubelastete Autobahnverbindung, sondern vor allem als bürokratischen Eulenspiegelstreich aus Brüssel. Kaum ein Thema erregte im vergangenen Jahr die Gemüter von Personalabteilungen und Geschäftsreisenden mehr als die A1-Bescheinigung, die bei Mitarbeiterereinsätzen im EU-Ausland dem Nachweis der Sozialversicherung im Heimatland dient. Einige EU-Staaten forderten die Beantragung dieser Bescheinigung sogar vor jeder noch so kurzen Auslandsdienstreise.

Die Revision der zugrunde liegenden Verordnung (EU) 883/2004 zur Koordinierung der sozialen Sicherungssysteme geriet im vergangenen Jahr jedoch erheblich ins Stocken. Zunächst platzte ein mühselig zwischen den EU-Institutionen ausgehandelter Kompromiss, dann brachten die Europawahlen den Prozess zum Stillstand. Erst im Herbst 2019 konnten die Verhandlungen wieder aufgenommen werden – mit einem völlig veränderten Team. Doch die neuen Köpfe haben keinen frischen Schwung in den Gesetzgebungspro-

zess bringen können: Europäisches Parlament und Rat waren heillos zerstritten: Während sich der Rat für eine pauschale Ausnahme von der Beantragungspflicht für alle kurzzeitigen Auslandseinsätze aussprach, wollte das Europäische Parlament nur Ausnahmen zulassen, wenn der Arbeitnehmer im Ausland keine Dienstleistung für einen Dritten erbringt.

Die A1-Bescheinigung ist vor allem ein bürokratischer Eulenspiegelstreich.

Um den Rat in seiner Position zu stärken, hat Gesamtmetall im November 2019 einen gemeinsamen Aufruf mit 18 weiteren Verbänden an die politischen Entscheidungsträger in Berlin und Brüssel initiiert.

Dennoch liegen die Verhandlungen seit Anfang 2020 völlig auf Eis – eine Fortsetzung ist wohl erst im zweiten Halbjahr 2020 geplant. Und dann ist die deutsche Bundesregierung – die sich bislang sehr für praktikable Ausnahmen beim Thema A1-Bescheinigung eingesetzt hatte – als amtierende EU-Ratspräsidentschaft auf die Rolle des neutralen Verhandlungsführers und Vermittlers beschränkt.

Belastungsmoratorium bei der Entsende-Richtlinie ist Gebot der Stunde

Parallel zu diesem EU-Gesetzgebungsprozess nahm die Umsetzung der neu gefassten und noch einmal deutlich verschärften Entsende-Richtlinie (EU) 2018/957 in den Mitgliedstaaten Fahrt auf. Diese Richtlinie regelt, welche Arbeitsbedingungen im aufnehmenden Staat gelten. Was ist neu? Bei jedem Mitarbeiterinsatz im EU-Ausland muss nun das Entgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers gezahlt werden, wenn dies auf einem Gesetz oder allgemeinverbindlichen Tarifvertrag beruht. Die Umsetzungsfrist endet am 30. Juli 2020. Für Deutschland hat das Bundeskabinett Mitte Februar 2020 einen Entwurf für ein Umsetzungsgesetz beschlossen. Ende März befasste sich bereits der Bundesrat mit dem Entwurf, im Mai sollte er im Bundestag behandelt werden.

Die deutsche Wirtschaft – und die M+E-Industrie insbesondere – steht durch die Corona-Krise allerdings vor existenziellen Herausforderungen, sodass ein „Business as usual“ kaum vorstellbar ist. Gerade jetzt darf die Arbeitnehmerfreizügigkeit auf dem EU-Binnenmarkt nicht noch weiter infrage gestellt werden, darf man für die Unternehmen und Beschäftigten nicht noch mehr bürokratische Hindernisse errichten.

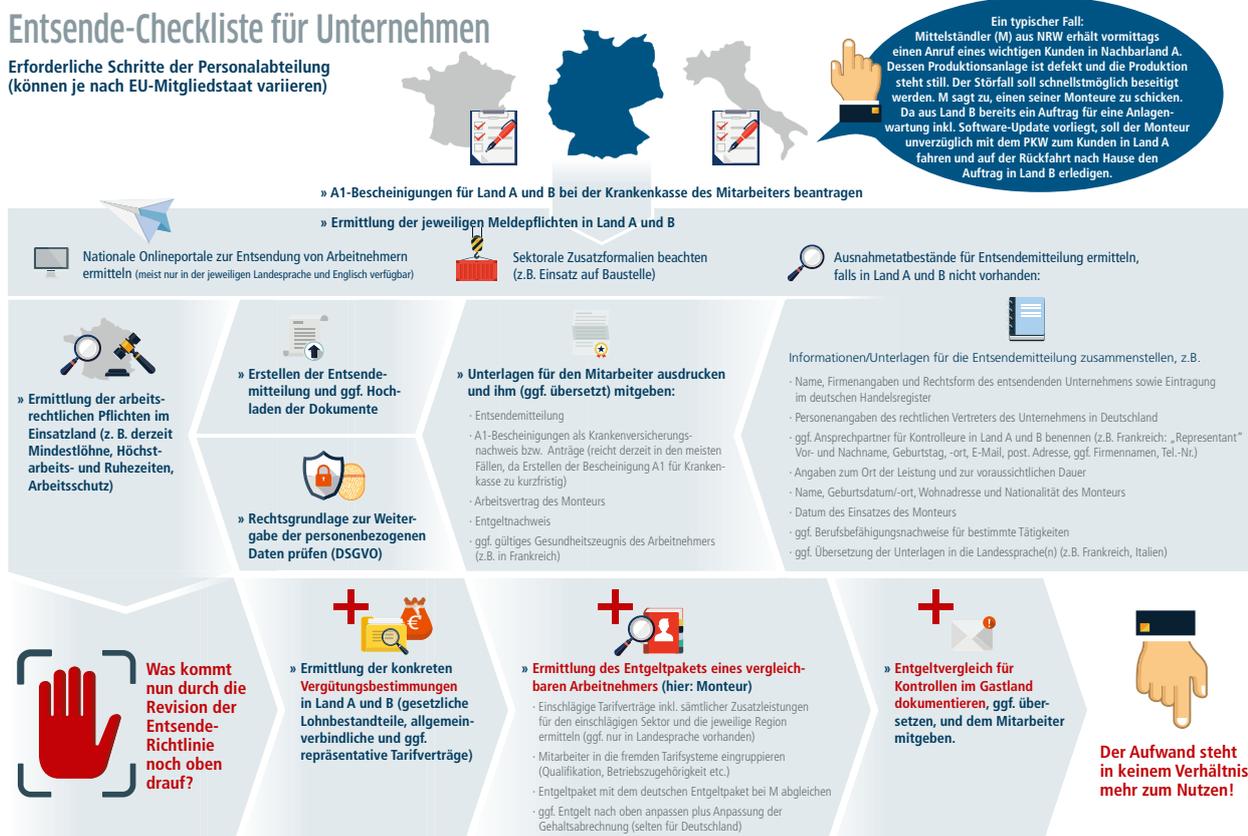
Gesamtmittel fordert daher ein Belastungsmoratorium und die Bundesregierung nachdrücklich dazu auf, die nötigen Schritte für eine Verschiebung der Umsetzung der Entsende-Richtlinie zumindest in den Sommer 2021 einzuleiten!

Entgelttransparenz: Verbindliche Maßnahmen für Ende 2020 angekündigt

Die Anfang März 2020 vorgelegte EU-Gleichstellungsstrategie 2020-2025 enthält zahlreiche Initiativen, um die aus Sicht der Europäischen Kommission bestehenden Gleichstellungsdefizite anzugehen. Gesamtmittel unterstützt das Ziel der Europäischen Kommission, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Die deutsche Metall- und Elektro-Industrie verfolgt hierbei einen ganzheitlichen Ansatz und setzt sich auf allen Ebenen für die Herstellung tatsächlicher Chancengleichheit ein. In diesem Sinne begrüßte Gesamtmittel das Engagement der Kommission im Hinblick auf die Überarbeitung der Ziele für den Ausbau von Betreuungseinrichtungen, die geplante EU-weite Kommunikationskampagne gegen Geschlechterstereotype und insbesondere das Ziel, Frauen stärker für technische Berufe und MINT zu gewinnen.

Entsende-Checkliste für Unternehmen

Erforderliche Schritte der Personalabteilung (können je nach EU-Mitgliedstaat variieren)



Die verschärfte Entsende-Richtlinie baut für Unternehmen und Beschäftigte nochmals neue bürokratische Hürden auf.

Äußerst kritisch beurteilte Gesamtmetall hingegen die für Ende 2020 angekündigten Legislativmaßnahmen zur Entgelttransparenz, da das Prinzip des gleichen Entgelts in den EU- und nationalen Rechtsvorschriften bereits angemessen verankert ist. Insbesondere eine Verschärfung des geltenden Rechtsrahmens wird entschieden abgelehnt.

Vor diesem Hintergrund bringt sich Gesamtmetall weiterhin aktiv in die Diskussionen auf EU-Ebene ein und beteiligt sich an dem hierfür breit angelegten Konsultationsprozess der Kommission.

Brexit vollzogen, Verhandlungen gehen weiter

Kaum ein Thema war in den Medien 2019 so präsent wie der Brexit. Das Vereinigte Königreich (VK) verließ die EU zum 31. Januar 2020 und wurde damit völkerrechtlich zum Drittstaat. Im letztendlichen Austrittsvertrag wurde eine Übergangsphase vereinbart, in der die EU-Regeln unverändert erstmal weiter gelten. Dies hatten auch Gesamtmetall und sein europäischer Dachverband Ceemet von Anfang an gefordert, um Planungssicherheit für die Unternehmen zu erreichen. Ende 2020 wird diese Übergangsphase jedoch enden und eine Verlängerung schließt das VK derzeit noch kategorisch aus. Es droht ein Kollaps der Wirtschaftsbeziehungen zwischen beiden Partnern, sollten die Verhandlungen über die künftigen Beziehungen nicht rechtzeitig abgeschlossen werden können. Dies hätte äußerst negative Folgen für die Wirtschaft – insbesondere für die eng verflochten arbeitende und exportstarke Metall- und Elektro-Industrie.

Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte: Mühsamer Monitoringprozess

Die Bundesregierung arbeitete weiter an der Umsetzung des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte (NAP). Das hier federführende Auswärtige Amt hatte dazu Anfang März 2020 die zweite und entscheidende Erhebungsrunde des Monitorings zum NAP gestartet, deren Frist auf Ende Mai 2020 verlängert wurde. Mit dieser Befragung sollte überprüft werden, ob mindestens 50 Prozent der in Deutschland ansässigen Unternehmen mit über 500 Mitarbeitern die im NAP beschriebenen fünf Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfalt ausreichend in ihre Unternehmensprozesse integriert haben:

1. Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte
2. Verfahren zur Risikoanalyse
3. Maßnahmen zur Abwendung potenziell negativer Auswirkungen inklusive einer Wirksamkeitsüberprüfung
4. Berichterstattung
5. Beschwerdemechanismus

Insgesamt verlief der NAP-Monitoringprozess enttäuschend. Ursprünglich war ein gemeinsamer Lernprozess angestrebt worden. Daraus wurde dann aber eine extrem strenge Prüfung, bei deren „Nichtbestehen“ immer wieder mit einer Gesetzesinitiative, einem Lieferkettengesetz, gedroht wurde. Hinzu kamen problematische Bewertungsmethoden, eine fehlende Evaluierungsphase zwischen den Erhebungsrunden und abgefragte Höchststandards, sodass viele Unternehmen mit der Erwartungshaltung der Bundesregierung über-



Parlamentarischer Abend von Gesamtmetall 2019 in Brüssel: Dr. Rainer Dulger mit Prof. Dr. Sascha Stowasser, Direktor ifaa, Petra Kammerevert, MdEP, Dr. Simon Haddadin, CEO der Franka Emika GmbH, Matthias Havekost, Leiter Ausbildung Airbus Deutschland, und Oliver Zander (v.l.n.r.)



fordert waren. Die Wirtschaft hat deshalb diese Vorgehensweise in den vergangenen Monaten massiv kritisiert und auch Gesamtmetall hatte sich zuletzt im Dezember 2019 noch einmal deutlich dagegen positioniert.

Ursprünglich sollte der Schlussbericht zum NAP-Monitoring noch vor Ende Juni 2020 vorgelegt werden. Dieser Zeitplan hätte es der Bundesregierung erlaubt, im Rahmen der deutschen EU-Ratspräsidentschaft im zweiten Halbjahr 2020 eine europäische Gesetzesinitiative im Bereich Lieferketten vorzulegen. Dieser Zeitplan ist jedoch aufgrund der erheblichen wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die deutsche M+E-Industrie und die gesamte europäische Wirtschaft so wohl nicht mehr zu halten.

Parlamentarischer Abend in Brüssel

„Realising our people’s potential – Right-skilling for tomorrow’s industry“ war das Motto des Parlamentarischen Abends von Gesamtmetall am 10. Dezember 2019 mit Gästen aus EU-Institutionen, Verbänden und Unternehmen.

Gesamtmetall-Präsident Dr. Rainer Dulger begrüßte unter anderen Matthias Havekost, Leiter der Ausbildung bei Airbus Deutschland, der verschiedene Aus- und Weiterbildungsmodelle vorstellte, um Mitarbeiter bei Airbus fit für die Digitalisierung zu machen. Im Anschluss zeigte Dr. Simon Haddadin, CEO der Franka Emika GmbH, mit dem sehr intuitiv bedienbaren Roboter „Panda“ die neuen Möglichkeiten der Kooperation zwischen Mensch und Maschine.

Ihre Ansprechpartner

und Service



Indra
Hadelers



Robert
Thurm



Stefan
Solle



Sabina
Dross



Katja
Horstmann

- Aktuelle Informationen zu den wichtigsten sozialpolitischen Gesetzgebungsinitiativen der EU (EU-Informationen) und der Brüsseler Politik (Brüssel-Splitter)
- Überblick über wichtige Gesetzesreformen sowie Tarifabschlüsse mit dem Schwerpunkt M+E in aller Welt (Internationale sozialpolitische Nachrichten)
- Entsende-Leitfaden mit einem systematischen Überblick über die unterschiedlichen Regeln bei Auslandseinsätzen von Mitarbeitern
- Fortlaufend aktualisierte Brexit-Checkliste für Personalabteilungen mit vielen praktischen Hilfestellungen
- Fortsetzung und Aktualisierung der Internationalen Schriftenreihe

Ausblick

Am 1. Juli 2020 übernimmt Deutschland die EU-Ratspräsidentschaft. Ob das bisherige Programm wie geplant abgearbeitet werden kann, ist aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie äußerst fraglich. Dennoch wird sich Gesamtmetall auch weiter dafür einsetzen, dass im Bereich der EU-Sozialpolitik endlich die schon lange aufgeschobene Grundsatzdebatte über die künftige Kompetenzverteilung zwischen Mitgliedstaaten und EU stattfindet sowie für ein Belastungsmoratorium für Unternehmen. Neben diesen Maßnahmen zur Bewältigung der aktuellen Corona-Krise brauchen wir dringend Reformen für agilere Arbeitsmärkte zur erfolgreichen Gestaltung der Digitalisierung.

Gesamtmetall wird sich zudem weiter dafür stark machen, dass der rechtliche Rahmen für Einsätze von Mitarbeitern im Binnenmarkt noch einmal grundlegend überdacht und deutlich entbürokratisiert wird. Gemeinsam mit Verbänden und der Politik arbeitet Gesamtmetall dazu an einer neuen, vereinfachten Entsendesystematik, die den nötigen Schutz der Arbeitnehmer gewährleistet, aber die Wirtschaft nicht mit unnötiger Bürokratie erstickt. Hier können und müssen alle Chancen genutzt werden, die der digitale Strukturwandel bietet.



MUT



POLITIK BRAUCHT WIEDER MUT ZU REFORMEN

Ludwig Erhard und Gerhard Schröder haben Mut zu Reformen gehabt. Die Soziale Marktwirtschaft und die Agenda 2010 haben Deutschland gestärkt und Kräfte entfesselt. Das Land braucht den MUT der Politik zu Reformen – gerade jetzt im Strukturwandel.



Zusammenfassung

Zwischen industrieller Rezession und Klimadebatten war das vergangene Jahr politisch für Gesamtmetall sehr ereignisreich. Unabhängig von allen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen trieb die Bundesregierung, allen voran das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, die im Koalitionsvertrag festgehaltenen

Gesetzesprojekte voran. Gesamtmetall hat sich dabei intensiv in die Debatten und Diskussionen eingebracht und mit eigenen Forderungen den Standpunkt der Arbeitgeber der Metall- und Elektro-Industrie als wichtigsten deutschen Industriezweig im politischen Meinungsprozess vertreten.

Ein Jahr voller Krisen

Ohne den Ausbruch der Corona-Pandemie Anfang 2020 hätte das vergangene politische Jahr ohne Zweifel maßgeblich unter dem Einfluss der Klimadebatte und der Fridays-for-Future-Bewegung gestanden, die insbesondere in der zweiten Jahreshälfte 2019 die öffentliche Meinung prägten. Und auch wenn die Themen Klimaschutz und technologischer Wandel nicht zum ureigenen Aufgabenspektrum eines Arbeitgeberverbandes zählen, so zeigte sich jedoch rasch, welche zunächst gesellschaftliche und dann auch politische Bedeutung diese beiden Themen erreichten.

Kein Tag verging ohne neue Diskussionen über den Industriestandort Deutschland und die Frage, wie viel Technologie sich unser Land noch leisten will, leisten kann und leisten sollte. Die mit ebenso viel Engagement wie teilweise Hysterie geführte Debatte zeigte, wie unterschiedlich das Meinungsspektrum zwischen Alt und Jung, Stadt und Land in Deutschland verteilt ist.

Kein Tag verging ohne neue Diskussionen über den Industriestandort Deutschland.

Für die Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie barg diese Debatte erhebliche Risiken, drohten doch die sich ohnehin schon in einer Rezession befindlichen Branchen durch weiter verschärfte Umweltauflagen zusätzlich in Bedrängnis zu geraten. Gesamtmetall vertrat in dieser Debatte stets den Standpunkt, dass ehrgeizige Klimaziele nur mit moderner Technologie zu erreichen sind – und entsprechender Zeit, um diese entwickeln und wettbewerbsfähig produzieren zu können. Die Industrie ist Teil der Lösung.

Unabhängig von industrieller Rezession und der Dominanz der Klimadebatte schickte sich die Bundesregierung an, die im Koalitionsvertrag von Anfang 2018

formulierten Ziele konsequent umzusetzen. Dies bedeutete, dass in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik die stark von der SPD geprägten Themen wie die Einführung einer teuren Grundrente, ein sogenannter Rechtsanspruch auf „Homeoffice“ oder die völlig unsinnige Einschränkung der sachgrundlosen Befristungen in den Mittelpunkt rückten.

Den M+E-Betrieben drohten dauerhaft steigende Sozialversicherungsbeiträge und neue bürokratische Hürden auf dem Arbeitsmarkt.

Anstatt des von allen Arbeitgeberverbänden geforderten Belastungsmoratoriums und dringend notwendigen Rückenwinds für die Wirtschaft drohten den M+E-Unternehmen dauerhaft steigende Sozialversicherungsbeiträge und neue bürokratische Hürden auf dem Arbeitsmarkt.

Die über Monate andauernde Medienpräsenz des Klimathemas führte zudem zu einem politischen Höhenflug von Bündnis 90/Die Grünen auf Oppositionsseite und hektischen Gegenreaktionen von CDU, CSU und SPD auf Regierungsseite. Die mit Spannung erwarteten Landtagswahlen in Brandenburg, Sachsen und Thüringen im Herbst 2019 zeigten dementsprechend deutliche Zugewinne bei den Grünen auf der einen Seite und bei der AfD auf der anderen Seite. Die Polarisierung zugunsten der Grünen und der AfD schwächte die Parteien der Großen Koalition. Die FDP konnte davon überraschenderweise nicht profitieren.

Parallel dazu verlief ein mehr als ein Jahr dauernder Austausch des Spitzenpersonals der Regierungsparteien. CDU, CSU, SPD und erneut die CDU nahmen Führungswechsel in den Parteiämtern vor beziehungsweise haben dies noch vor. Insbesondere die Landtagswahl in Thüringen und die anschließend schwierige Regierungsbildung brachte die Große Koalition erneut ins Wanken.

Etwas Ruhe kehrte dann erst mit der von der SPD souverän gewonnenen Wahl in Hamburg ein – bis dann ab Februar 2020 die Corona-Pandemie über die Welt hereinbrach.

Gesamtmittel im intensiven Dialog mit der Politik

Gesamtmittel hat sich in den vergangenen zwölf Monaten wieder an zahlreichen Debatten über den Standort und die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik beteiligt und eigene Positionen und Forderungen in den politischen Meinungsprozess und die Öffentlichkeit eingebracht.

Breite politische Aufmerksamkeit und ein erhebliches Medienecho erregte beispielsweise im Juni 2019 eine auf den ersten Blick vielleicht ungewöhnliche Partnerschaft: Gesamtmittel organisierte gemeinsam mit dem dbb beamtenbund und tarifunion (dbb) in Berlin eine Diskussionsveranstaltung zur geplanten Regulierung der sachgrundlosen Befristung unter dem Titel „Sachgrundlose Befristung – Regelungsbedarf oder Doppelmoral?“.

„Sachgrundlose Befristungen in der Industrie weiter einzuschränken, geht an der Wirklichkeit der Unternehmen vorbei.“

Dr. Rainer Dulger

Für die Öffentlichkeit besonders bemerkenswert war, dass auch auf Gewerkschaftsseite die Regulierungsvorstellungen aus der Bundespolitik auf ein sehr kritisches Echo stießen. Auch Gesamtmittel erneuerte seine Kritik an dem Vorhaben. „Sachgrundlose Befristungen in

der Industrie weiter einzuschränken, geht schlichtweg an der Wirklichkeit der Unternehmen vorbei. Wenn es ein Problem mit Befristungen gibt, dann im öffentlichen Dienst“, erklärte Gesamtmittel-Präsident Dr. Rainer Dulger im Rahmen dieser Veranstaltung. Er wies darauf hin, dass in der M+E-Industrie der Anteil an befristeten Arbeitsverhältnissen deutlich unter dem des öffentlichen Dienstes oder des staatlichen Hochschul- und Wissenschaftsbereichs liege.

Neben Dr. Rainer Dulger und dem Bundesvorsitzenden des dbb beamtenbund und tarifunion, Ulrich Silberbach, nahmen die in ihrer jeweiligen Fraktion für das Thema zuständigen Abgeordneten des Deutschen Bundestages Gabriele Hiller-Ohm (SPD), Till Mansmann (FDP), Markus Kurth (B'90/Die Grünen) und Wilfried Oellers (CDU/CSU) an der Diskussion teil.



Dr. Rainer Dulger und Ulrich Silberbach, Bundesvorsitzender des dbb beamtenbund und tarifunion, bei der gemeinsamen Veranstaltung im Juni 2019.



Ulrich Silberbach und Dr. Rainer Dulger diskutieren über die sachgrundlose Befristung mit Till Mansmann MdB (FDP), Moderatorin Juliane Hielscher, Gabriele Hiller-Ohm MdB (SPD), Markus Kurth MdB (B'90/Die Grünen) und Wilfried Oellers MdB (CDU/CSU) (v.l.n.r.).



Zudem hat Gesamtmetall wie in den Jahren zuvor durch weitere eigene Veranstaltungen aktuelle politische Themen aufgegriffen und auf seine Argumente aufmerksam gemacht.

Kontinuierliche Präsenz des Verbandes bei politischen Großveranstaltungen

Ein weiterer wichtiger Bestandteil des politischen Engagements von Gesamtmetall blieb zudem die kontinuierliche Präsenz des Verbandes bei politischen Großveranstaltungen. So war der Verband mit eigenen Ständen und Mitarbeitern im Berichtszeitraum auf den Parteitagen von Bündnis 90/Die Grünen im November 2019 in Bielefeld, der CDU im November 2019 in Leipzig und der SPD im Dezember 2019 in Berlin vertreten sowie auf dem Bundesmittelstandtag der MIT im September 2019 in Nürnberg und auf dem Sommerfest des Parlamentskreises Mittelstand im Juni 2019 in Berlin.

Für die Parteitage wurde die Konzeption des Standes vollständig überarbeitet. Seitdem empfängt ein kollaborativer Roboter, kurz Cobot, als originäres Produkt der M+E-Industrie die Besucher und zeigt, wie die Zusammenarbeit mit Menschen ohne jegliche Schutzvorrichtungen möglich ist.



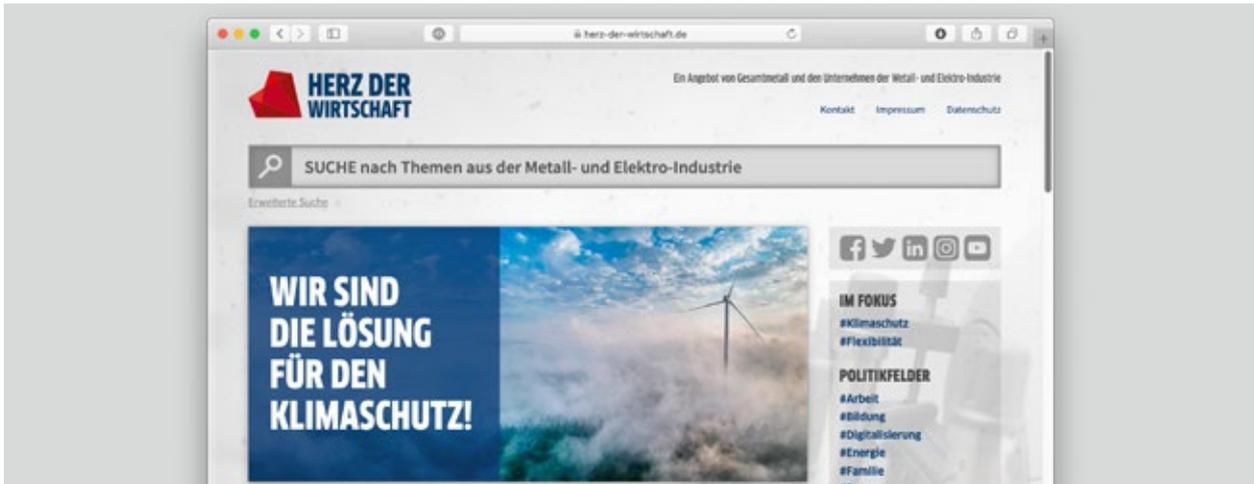
Bündnis Zukunft der Industrie fortgesetzt

Gesamtmetall hat sich zudem im Bündnis Zukunft der Industrie – bestehend aus Vertretern des Bundeswirtschaftsministeriums, Gewerkschaften, Wirtschafts- und Arbeitgeberverbänden – weiter engagiert und sich zunächst für eine Fortsetzung des 2016 gegründeten Bündnisses ausgesprochen.

Höhepunkt der letztjährigen Bündnisarbeit war die im September 2019 in Berlin organisierte Woche der Industrie und die daran anschließende Industriekonferenz, in deren Mittelpunkt die Nationale Industriestrategie 2030 stand. Innerhalb des Bündnisses hat sich Gesamtmetall zudem besonders dafür eingesetzt, einen neuen Blick auf den Industriestandort Deutschland zu werfen und zu prüfen, ob eine Verbesserung des Standorts trotz häufig unterschiedlicher Positionen nicht im gemeinsamen Interesse aller Bündnispartner liegen könnte. Die Arbeit an diesem Thema wird im laufenden Jahr fortgesetzt und wird durch die verheerenden wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie sicher an Bedeutung gewinnen.



Foto oben: Dr. Rainer Dulger und Jens Spahn, Bundesminister für Gesundheit (r.), diskutieren beim Bundesmittelstandtag der MIT 2019 über die aktuelle Wirtschaftspolitik, moderiert von Michael Bröcker. Fotos darunter: Gesamtmetall mit eigenen Ständen auf den Parteitagen und in Gesprächen mit prominenten Politikern wie Annegret Kramp-Karrenbauer, Vorsitzende der CDU (mitte), und Robert Habeck, Bundesvorsitzender von Bündnis 90/Die Grünen (unten).



„Herz der Wirtschaft“ mit dem Themenschwerpunkt Klimaschutz auf der Webseite

Flexibilität und Klimaschutz im Fokus des Herz der Wirtschaft

Seit mittlerweile acht Jahren zeigt Gesamtmetall mit der Kampagne „Herz der Wirtschaft“ Multiplikatoren und Politikern auf Bundesebene, warum die Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie Deutschlands Schlüsselindustrien sind. Weit mehr als nur ein Facelift war der Relaunch vor zwei Jahren, der die Kampagne nicht nur mit einem neuen Logo, sondern auch mit einer neuen Webseite und Kampagnenstrategie ausstattete.

Mit Mailings, Reportagen, Emotionen und Fakten macht „Herz der Wirtschaft“ auf Leistungserfolge und -grenzen der Metall- und Elektro-Industrie aufmerksam. Abhängig von der politischen Diskussion werden pro Jahr zwei wichtige Themen ausgewählt, die mit Studien, Reportagen, Experteninterviews, Unternehmer-Umfragen, Zahlen und Diagrammen aufbereitet und verbreitet werden.

Im vergangenen Jahr waren dies die Themen Flexibilität und Klimaschutz. Die Entscheidung dazu fiel leicht: Nachdem Bundesarbeitsminister Hubertus Heil ein „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ sowie das „Recht auf Homeoffice“ angekündigt hat, stand sofort fest, dass es Aufgabe von „Herz der Wirtschaft“ sein müsse, die verschiedenen Facetten von Flexibilität in der Arbeitswelt aufzuzeigen: Videoreportagen zeigten, wie räumlich und zeitlich flexibel viele M+E-Beschäftigte schon jetzt arbeiten. Arbeitsrechtler erklärten die juristischen Schwierigkeiten, die sich aus einem sogenannten Recht auf „Homeoffice“ für ein Unternehmen ergeben und stellten den Unterschied zwischen mobilem Arbeiten, Homeoffice und Heimarbeit dar.

Das zweite Langzeitthema lieferte Greta Thunberg mit Fridays for Future. Die gesellschaftliche Debatte um den

Klimaschutz mündete in einen politischen Aktionismus, der für die M+E-Industrie Chancen und Risiken zugleich birgt. Im Rahmen von „Herz der Wirtschaft“ hat Gesamtmetall die Debatte frühzeitig begleitet und aufgezeigt, wie M+E-Unternehmen schon jetzt durch ihre technischen Innovationen sowie moderne Produktionsverfahren Umwelt und Klima schützen. In dem Mailing zum Kampagnenstart forderte Gesamtmetall im politischen Raum dazu auf, das Klima gemeinsam mit der Wirtschaft und nicht zu ihren Lasten zu verbessern.

Die gesellschaftliche Debatte um den Klimaschutz mündete in einen politischen Aktionismus, der für die M+E-Industrie Chancen und Risiken zugleich birgt.

Mittlerweile ist das Herz der Wirtschaft in der Bundespolitik weit bekannt. Dazu trugen auch die Bundesparteitage bei, auf denen Gesamtmetall mit einem Stand in Herz-der-Wirtschaft-Optik vertreten war, um die Belange der M+E-Industrie im persönlichen Gespräch voranzubringen.

Ihre Ansprechpartner



Antonin Finkelnburg



Simone Sauer

Die Soziale Marktwirtschaft: Wohlstand und Sicherheit für alle

Die Soziale Marktwirtschaft ist die Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung der Bundesrepublik Deutschland seit deren Gründung. Sie verbindet die Freiheit des Marktes mit einem sozialen Ausgleich. Der Begriff der Sozialen Marktwirtschaft stammt von Alfred Müller-Armack (1901–1978). Dieser war Nationalökonom in Köln und Münster. Im Rahmen von Nachkriegsplanungen der Wirtschaft und Wissenschaft gegen Ende des Zweiten Weltkriegs lernte er Ludwig Erhard – den späteren ersten Bundeswirtschaftsminister – kennen und wurde 1952 Abteilungsleiter und 1958 Staatssekretär im Bundeswirtschaftsministerium. Zusammen mit Ludwig Erhard (1897–1977) prägte er die Soziale Marktwirtschaft und setzte sie politisch um. Alfred Müller-Armack gilt als Vater der Sozialen Marktwirtschaft und Ludwig Erhard als Vater des Wirtschaftswunders.

„Nichts ist in der Regel unsozialer als der sogenannte Wohlfahrtsstaat, der die menschliche Verantwortung erschaffen und die individuelle Leistung absinken lässt.“

Ludwig Erhard

Ideengeschichtlich basiert die Soziale Marktwirtschaft stark auf Vorstellungen des Ordoliberalismus, einer Variante des Neoliberalismus, ohne selbst dort hinzugeordnet werden zu können. Der Ordoliberalismus ist

vom Nationalökonom Walter Eucken (1891–1950) und der „Freiburger Schule“, einer Gruppe von Hochschullehrern in Freiburg, entwickelt worden. Der Ordoliberalismus steht für einen Ordnungsrahmen des Staates, der ökonomischen Wettbewerb und die Freiheit der Bürger auf dem Markt sichern soll. Es handelt sich um einen rechtlichen Rahmen für den Wettbewerb und das Marktgeschehen. Die Strukturelemente der Sozialen Marktwirtschaft sind damit:

- die Gewerbefreiheit,
- das Recht auf freie wirtschaftliche Betätigung,
- das Privateigentum an Produktionsmitteln,
- das Vereinigungsrecht zur Wahrung wirtschaftlicher und sozialer Interessen,
- eine funktionsfähige Wettbewerbsordnung, um wirtschaftlichen Wettbewerb zu ermöglichen und Wettbewerbsbeschränkungen zu verhindern,
- die Tarifautonomie,
- freie Preisbildung für Waren und Dienstleistungen,
- das Gewinnstreben als legitimer Leistungsanreiz,
- eine unabhängige Zentralbank,
- eine aktive Wirtschafts-, Konjunktur- und Steuerpolitik sowie
- ein Sozialstaat, der Rentnern, Kranken, Arbeitslosen und Bedürftigen Schutz durch Sozialleistungen gibt.



Der Begründer des Ordoliberalismus Walter Eucken (1891–1950) und die Erfinder und Wegbereiter der Sozialen Marktwirtschaft Alfred Müller-Armack (1901–1978) und Bundeswirtschaftsminister Ludwig Erhard (1897–1977).

Abgrenzung zu Zentralverwaltungswirtschaft und Laissez-faire-Liberalismus

Mit diesen Strukturelementen grenzte sich die Soziale Marktwirtschaft einerseits von planwirtschaftlichen Gesellschafts- und Wirtschaftsordnungen (Typus Zentralverwaltungswirtschaft) wie Kommunismus/Sozialismus als auch Nationalsozialismus und andererseits dem Laissez-faire-Liberalismus mit freier Marktwirtschaft scharf ab.

Das Ziel der Sozialen Marktwirtschaft ist klar: größtmöglicher Wohlstand bei bestmöglicher sozialer Sicherheit.

Die Idee der Sozialen Marktwirtschaft war und ist es, durch die Vorteile einer freien Marktwirtschaft eine große wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und bestmögliche Güterversorgung zu erreichen, gleichzeitig die Nachteile und Gefahren einer freien Marktwirtschaft (z. B. Monopole, Zerstörung des Wettbewerbs durch Ballung wirtschaftlicher Macht oder unsoziale Folgen des Marktgeschehens) zu vermeiden. Damit ist das Ziel klar: größtmöglicher Wohlstand bei bestmöglicher sozialer Sicherheit.

Der Staat schafft und garantiert die Wettbewerbsordnung

Die Rolle des Staates ist dabei nicht passiv, denn er schafft und garantiert die Wettbewerbsordnung, greift auch konjunkturpolitisch ein und organisiert den sozialen Ausgleich durch sozialpolitische Maßnahmen. Die sozialpolitischen Maßnahmen bewirken auch Umverteilung zu Gunsten der Schwächeren und Bedürftigen.

Diese Eingriffe des Staates in die Gesellschaft und die Wirtschaft sollen im allgemeinen Interesse erfolgen, beispielsweise dort, wo Anbieter oder Nachfrager durch angepasste, marktwirtschaftlich vertretbare Maßnahmen geschützt werden müssen (beispielsweise beim Verbraucherschutz, im Wettbewerbsrecht und – mit anderer Zielrichtung – im Umweltschutz).

Es steht fest, dass sich die Soziale Marktwirtschaft seit ihrer Einführung in der Bundesrepublik Deutschland bewährt hat und zu einer nie dagewesenen Steigerung des Wohlstandes in breiten Bevölkerungsschichten und zu einem sehr hohen Maß an sozialer Sicherheit geführt hat. Und Krisen wurden gut bewältigt.

Art und Umfang staatlicher Eingriffe bleiben umstritten

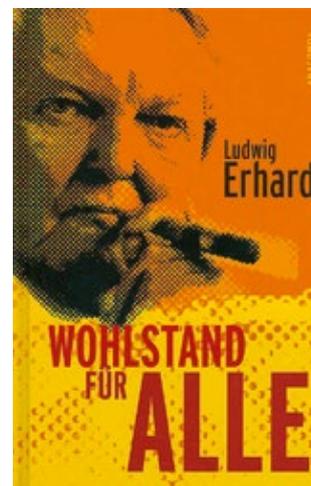
Umstritten wird in einer pluralistischen, freiheitlichen Gesellschaft aber immer bleiben, in welcher Art und in welchem Umfang die staatlichen Eingriffe erfolgen sollen. Wichtig ist das Denken und politische Handeln in Ordnungen und Strukturen, damit sich die Strukturelemente der Sozialen Marktwirtschaft verwirklichen und die Soziale Marktwirtschaft weiterhin so positiv auf Gesellschaft und Wirtschaft wirken kann.

Ludwig Erhard schrieb 1957 sein berühmtes Buch „Wohlstand für Alle“. Darin beschrieb er den wirtschaftspolitischen Weg der jungen Bundesrepublik Deutschland und die Riesenerfolge der Sozialen Marktwirtschaft in den ersten Nachkriegsjahren. Die Soziale Marktwirtschaft wurde auch Grundlage des Einigungsvertrages von 1990 und ist im Vertrag über die Europäische Union verankert (Art. 3 EUV). Sie setzte damit ihren Erfolgsweg fort.

Mit der Sozialen Marktwirtschaft konnte Deutschland Krisen gut meistern.

Seit Einführung der Sozialen Marktwirtschaft konnte Deutschland Krisen dank dieser Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung gut meistern und ist dabei stets stärker aus diesen Krisen hervorgegangen. Denn die wirtschaftliche Stärke des Landes hat es ermöglicht, hohen Schutz und große Sicherheit für die Bürger und die Wirtschaft in Krisen zu geben.

Soziale Marktwirtschaft bedeutet also auch: Wohlstand und Sicherheit für alle.



„Je freier die Marktwirtschaft, desto sozialer ist sie auch“, betonte Ludwig Erhard 1957 in seinem Buch „Wohlstand für Alle“.

Politik in Zeiten von internen und externen Krisen

INSM bleibt fokussiert bei Grundrente und Soli

Lässt man die vergangenen zwölf Monate Revue passieren, denkt man unweigerlich an die zahlreichen politischen Krisen, durch die die sogenannte Große Koalition (GroKo) geschlittert ist. Mehr als einmal stand das Regierungsbündnis auf der Kippe. Die Gründe: Grundrente, schlechte Wahlergebnisse der Volksparteien, Führungskrise in der SPD, Führungskrise in der CDU. Und zuletzt kam noch eine externe Krise hinzu: Das Corona-Virus, das auch die deutsche Wirtschaft zunehmend bedroht, von der Gesundheit der Menschen und dem öffentlichen und sozialen Leben ganz zu schweigen.

Es ist noch nicht abzusehen, wie sich diese Pandemie weiterentwickeln und vor allem, welche schweren wirtschaftlichen, gesundheitlichen und sonstigen Folgen sie insgesamt verursachen wird. Klar ist aber auch, dass die

Corona-Krise die Bilanz der GroKo dominieren wird. In der Krise, aber auch davor, wurde einmal mehr deutlich, wie wichtig die Soziale Marktwirtschaft für den wirtschaftlichen Erfolg und den gesellschaftlichen Zusammenhalt in Deutschland ist.

Bis zur Corona-Krise waren die dominanten Kampagnen-Themen für die INSM die Grundrente, aber auch die anhaltende Existenz des Solidaritätszuschlags, der nach Auffassung namhafter Verfassungsrechtler schlichtweg abgeschafft werden muss, weil er in mehrfacher Hinsicht gegen das Grundgesetz verstößt und Wirtschaft und Verbraucher unnötig belastet.

Grundrente soll zumindest mit einer Einkommensprüfung kommen

In der Rentenpolitik gibt es angesichts des demografischen Wandels unverändert Handlungsbedarf. Es geht um die dauerhafte Tragfähigkeit der umlagefinanzierten gesetzlichen Rentenversicherung. Diese wird gefährdet, wenn die Leistungen der Rentenversicherung unnötig ausgeweitet und die Kosten den nachfolgenden Generationen aufgebürdet werden – so geschehen mit Rente mit 63, Mütterrente und Doppelter Haltelinie, die einfach Rentenniveau und Beitragssatz, also die Kosten festzurrt und die Probleme der Finanzierung aber vertagt.

Die Grundrente ist ein Abschied von den Grundprinzipien unseres Sozialstaats.

Die nun nach langem politischem Streit beschlossene Grundrente ist de facto ein Abschied von den Grundprinzipien unseres Sozialstaates, unserer Sozialversicherung, also Subsidiaritätsprinzip, Äquivalenzprinzip, Gleichbehandlung, ganz zu schweigen von der Leistungsgerechtigkeit. Die sogenannte „Respekt“-Rente von SPD-Arbeitsminister Hubertus Heil sollte ohne Bedürftigkeitsprüfung mit der Gießkanne für eine große Zahl von Menschen kommen – egal, ob arm oder arbeitsgefährdet oder nicht. Die INSM hat ihre Kampagne daher im Kern auf die fehlende Bedürftigkeitsprüfung gerichtet und das Schlimmste verhindert. Obwohl die Regierungsparteien die Grundrente im Koalitionsvertrag klar mit einer Bedürftigkeitsprüfung verabredet hatten, tritt die GroKo über Monate darüber – am Ende stand ein Kompromiss, der zumindest eine Einkommensüber-



Zeitungsanzeige zur Halbzeitbilanz der Großen Koalition



Protest gegen die Ausgabenpolitik der Bundesregierung im Oktober 2019: Die „Goldene Gießkanne“ der INSM vor dem Bundeskanzleramt

prüfung vorsieht. Im Herbst 2019 schaltete die INSM dazu Anzeigen mit dem Tenor: Keine Rentenpolitik mit der Gießkanne. Die Anzeigen lieferten inhaltliches Futter: 10 Gründe gegen die Grundrente ohne Bedürftigkeitsprüfung. Aus Protest gegen die Gießkannenpolitik stellte die INSM kurzerhand eine überdimensionierte Goldene Gießkanne vor das Bundeskanzleramt. Im Februar 2020 wanderte die Gießkanne dann anlässlich der Pressekonferenz von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil zum Grundrentenkompromiss auch vor das Bundesministerium für Arbeit. Die Krönung: Die INSM verlieh Bundesarbeitsminister Hubertus Heil – stellvertretend für die gesamte GroKo – für die Grundrente „Die Goldene Gießkanne“. Dies war der verdiente Preis für eine Politik, die ohne Zielgenauigkeit Milliarden Euro verteilt, ohne wenigstens eine gesicherte Finanzierung vorweisen zu können. Dazu gab es auch eine Zeitungsanzeige.

10 Gründe gegen die Grundrente ohne Bedürftigkeitsprüfung gibt es. Mindestens.

Es ist als Teilerfolg zu werten, dass nach dem Kompromiss nur noch rund 1,3 Millionen Rentnerinnen und Rentner begünstigt werden, statt der drei bis vier Millionen wie ursprünglich geplant. Dennoch bleibt die Grundrente teuer und falsch. Dabei geht es nicht darum, den Rentnern etwas nicht zu gönnen, sondern um die fehlende Zielgenauigkeit der Maßnahme im Kampf

gegen Altersarmut. Es geht auch um Glaubwürdigkeit der Politik gegenüber allen Steuerzahlern, denn diese müssen die Finanzierung stemmen. Die Kampagne gegen eine schlecht gemachte, unfaire Grundrente, die am Problem der Altersarmut vorbeigeht, dafür aber neue Bürokratie und Milliardenkosten verursacht, sollte bis zum Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens fortgesetzt werden. Wegen der Auswirkungen des Coronavirus auf den parlamentarischen Betrieb ist der Zeitplan für ein Inkrafttreten zum 1. Januar 2021 derzeit ungewiss.

Soziale Marktwirtschaft kann auch Klimaschutz

... und mit Sozialer Marktwirtschaft gelingt Klimaschutz wirksamer. Sommer und Herbst 2019 standen neben der Grundrente vor allem unter dem Eindruck der globalen Klimaerwärmung mit all ihren Folgen für Mensch und Wirtschaft. Die Jugendbewegung „Fridays for Future“ sorgte dafür, dass das Thema bis zum Beginn der Corona-Krise auf der Agenda der Politik ganz nach oben rückte. Im Rahmen der Debatte über den besten Weg zu einer Reduzierung der Treibhausgase setzte sich die INSM für marktwirtschaftliche Instrumente ein und leistete damit einen Beitrag, neue Subventionstöpfe möglichst zu verhindern. Dass die Bundesregierung den CO₂-Ausstoß nun mit einem Deckel für die Bereiche Verkehr und Gebäude reduzieren will, ist ein gutes Signal. Die INSM hat dazu verschiedene Veranstaltungen organisiert, unter anderem mit Prof. Dr. Christoph M. Schmidt,



INSM-Frühstücksdialog zum Thema Rente im Dezember 2019

Präsident des RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung und bis vor Kurzem Vorsitzender des Sachverständigenrates, und klar gemacht, dass ein marktwirtschaftliches System wie der Emissionshandel einem staatlich festgelegten Preis für CO₂ überlegen ist. Expertise dazu lieferte an anderer Stelle auch Prof. Dr. Justus Haucap vom Institut für Wettbewerbsökonomie der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Die Effizienz des EU-Emissionshandels spricht für eine Ausweitung des bestehenden Systems auf andere Sektoren, so seine Experteneinschätzung.

Ökonomische Bildung sollte früh anfangen

Grundlagenarbeit ist und bleibt für die INSM das Thema Bildung. Wie wichtig insbesondere ökonomische Bildung ist, kann nicht oft genug gesagt werden. Die INSM nahm dies zum Anlass, im Rahmen des im Sommer 2019 veröffentlichten Bildungsmonitors das Thema zu einem Schwerpunkt zu machen. Wie es um die ökonomische Bildung in Deutschland steht, analysierten darin die Bildungsexperten des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW), die jedes Jahr den Bildungsmonitor im Auftrag der INSM erstellen. Ergebnis: Schulkinder lernen zu wenig über den Umgang mit Geld. Zum Ziel einer echten Chancengerechtigkeit in der Bildung gehört auch eine gute ökonomische Grundbildung schon in der Schule. Deutschland hat bei diesem Thema Nachholbedarf, wenngleich einige Bundesländer besser vorbereitet sind als andere. Eine Civey-Umfrage im Auftrag der INSM ergab, dass sich Jung und Alt hier mehr Wissen wünschen. Gut die Hälfte der Erwachsenen hätte gern selbst während der Schulzeit einen besseren Umgang mit Geld gelernt. Das Schwerpunktthema wurde ausge-

koppelt und vorab exklusiv veröffentlicht. Der Bildungsmonitor folgte zwei Wochen später im August und dominierte einmal mehr die Schlagzeilen.

#vonwegenabgehängt: Osten holt auf

Eine gute Nachricht auch zur wirtschaftlichen Lage von Menschen und Wirtschaft in Ostdeutschland lieferte eine Studie des IW im Auftrag der INSM anlässlich des Datums „30 Jahre Mauerfall“ am 9. November 2019. Überraschend war für viele die Erkenntnis, dass es heute kaum Unterschiede in der Kaufkraft zwischen Ost und West gibt. Diese unterscheidet sich im Schnitt nur um 104 Euro und damit weniger als beim Kaufkraftvergleich zwischen Stadt und Land.

Dorf- und Stadtbewohner nämlich trennen bei der Kaufkraft im Schnitt 121 Euro. Die Menschen im Osten haben zwar niedrigere nominale Einkommen, das relativiert sich aber durch das niedrigere Preisniveau und wird durch die ausgeglichene Einkommensverteilung weitgehend kompensiert. Auch in Sachen Armutsgefährdung hat sich der Unterschied zwischen Ost und West verkleinert. Auch dank der Sozialen Marktwirtschaft haben sich die Lebensverhältnisse angeglichen.

30 Jahre Soli: Zeit für einen Abschied

Womit wir beim Thema Soli wären. 2019 haben wir 30 Jahre Mauerfall gefeiert, im laufenden Jahr begehen wir 30 Jahre Wiedervereinigung. Der Solidaritätszuschlag (Soli) wurde in den 1990er Jahren eingeführt, um die finanziellen Lasten der deutschen Einheit zu schultern.

Deutschland hat viel erreicht seitdem und von Anfang an war klar, dass der Soli zeitlich befristet ist. Die gesetzliche Grundlage für ihn ist seit dem 31. Dezember 2019 zusammen mit dem Auslaufen des Solidarpakts II verschwunden. Der Soli hat nun definitiv ausgedient. Die INSM hat deswegen 2020 eine breit angelegte Kampagne für die daraus logische Folge einer sofortigen Abschaffung des Solis für alle und Erstattung der entrichteten Beträge an den Staat rückwirkend zum 1. Januar 2020 gestartet. Los ging es mit Anzeigen in überregionalen Tageszeitungen. Das Motto: Die Liste der Versprechen aus der Politik zur Abschaffung des Solis ist lang – fast so lang wie die Nase des Pinocchio.

Kernstück der Kampagne ist die zum Jahresbeginn installierte Soli-Uhr in Berlin-Kreuzberg nahe dem früheren Grenzübergang Checkpoint Charlie. Die Uhr tickt und in jeder Sekunde nimmt der Staat mit dem Soli 629 Euro ein – seit dem 1. Januar 2020 unrechtmäßig! Die Uhr soll dies anschaulich machen. Zur feierlichen Enthüllung der Soli-Uhr hatte die INSM zahlreiche Gäste aus dem politischen Berlin geladen. Prominente Gäste, die zudem bei einem Policy-Briefing inhaltlichen Input lieferten, waren FDP-Chef Christian Lindner und Astrid Hamker, Präsidentin des CDU-Wirtschaftsrates.

Bis Jahresende sollten eigentlich rund 20 Milliarden Euro auf dem Display stehen. Wegen der Auswirkungen der Corona-Krise auf den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft dürfte diese Zahl wohl geringer ausfallen. Zahlreiche Journalisten passieren die Uhr täglich auf ihrem Weg in die umliegenden Redaktionen. Die Uhr ist bereits nach wenigen Wochen im neuen Jahr zu einem beliebten Fotomotiv in den sozialen Medien geworden.

20 Milliarden Euro

So viel ungefähr nimmt der Staat bis Ende 2020 voraussichtlich unrechtmäßig durch den Soli ein.

Die INSM ist fest entschlossen, den Soli zu Fall zu bringen. Sie hat dazu bereits rechtliche Schritte eingeleitet beim zuständigen Berliner Finanzgericht für Körperschaften. Ziel ist es, den Soli vor das Bundesverfassungsgericht zu bringen. Namhafte Verfassungsrechtler haben in mehreren Gutachten festgestellt, dass sowohl die Beibehaltung des Solis seit 1. Januar 2020 als auch die von der Bundesregierung geplante Teil-Abschaffung ab 2021 gegen die Verfassung verstoßen. Beim Soli ist das letzte Wort also noch nicht gesprochen.



Christian Lindner, FDP-Vorsitzender (mitte), Astrid Hamker, Präsidentin des CDU-Wirtschaftsrates, und Hubertus Pellengahr, INSM-Geschäftsführer, enthüllen die Soli-Uhr im Januar 2020 in Berlin-Kreuzberg.

ANZEIGE

WIE LANG SOLL DER SOLI EIGENTLICH SCHON ABGESCHAFFT WERDEN?

1991 2000 2010 2020

„ZURÜCKZUFÜHREN, WIE DER AUFBAU OST VORANKOMMT“
SPD, 1996

„ENDE 1999 ENOGÜLTIG WEG“
Herbert Kohl, 1999

„ENDE 2021 VOLLSTÄNDIG ABGESCHAFFT“
CDU-Bundesparteitag, 2018

SOLI

DER SOLIDARITÄTSZUSCHLAG WIRD SEIT DEM 1. JANUAR ZU UNRECHT ERHOBEN

Während der Soli in sein 25. Jahr geht, ziehen sich die Versprechen über seine Abschaffung in die Länge wie die Nase des Pinocchio. Mit Ende des Solidarpakts II wird der Soli seit dem 1. Januar 2020 sogar zu Unrecht kassiert – und soll den Mittelstand ab 2021 weitere 10 Milliarden Euro kosten.

Zeit, sich ehrlich zu machen und den Soli endlich abzuschaffen!

inism.de

NEUE SOZIALE MARKTWIRTSCHAFT

Zeitungsanzeige zur Abschaffung des Solidaritätszuschlags

DYWN



AMIK



ARGUMENTE UND BOTSCHAFTEN FÜR DEN STRUKTURWANDEL

Die große DYNAMIK im Strukturwandel erfordert klare Argumente und richtige Botschaften. Sagen, was geht – und was kommt. Gerade jetzt.

Zusammenfassung

Im Mittelpunkt der Pressearbeit des vergangenen Jahres stand natürlich die kommunikative Vorbereitung und Begleitung der Tarifrunde 2020 in der M+E-Industrie. Dazu gehörte eine flächendeckende, verbandsübergreifende intensive Medienarbeit ebenso wie die Entwicklung und Umsetzung einer begleitenden Kampagne der M+E-Arbeitgeber mit neuen Instrumenten und Maßnahmen sowie einer gemeinsamen zentralen Botschaft: Zusammen weiterdenken! Eine Herausforderung bestand dieses Mal insbesondere darin, sich ständig den neuen wirtschaftlichen wie politischen Rahmenbedingungen zu stellen und anzupassen.

Im Berichtszeitraum standen allerdings zunächst die sozial- und arbeitsmarktpolitischen Beschlüsse und Vorhaben der Bundesregierung im Fokus der Medienarbeit von Gesamtmetall. Viele Gesetzgebungsver-

fahren wurden von der Bundesregierung angestoßen: manche richtig, sehr viel mehr aber falsch. Eine richtige Vision für die Zukunft Deutschlands ließ sie aber vermissen.

Gesamtmetall war auch hier gefordert, über alle Kommunikationskanäle hinweg Botschaften und Themen für Deutschlands Schlüsselindustrie medial zu steuern. Und das mit Erfolg. Wieder konnten hohe Reichweiten flächendeckend in Print, TV und Hörfunk erreicht werden. Die gute Kommentarlage in der Presse und Öffentlichkeit zeigte sich nicht zuletzt während der Tarifrunde 2020. Zugleich wurde die Online-Kommunikation nochmals verstärkt und zur Tarifrunde 2020 kam erstmals die M+E-App als Instrument der Binnenkommunikation der Mitgliedsverbände von Gesamtmetall mit den Unternehmen zum Einsatz.

Eine etwas andere M+E-Tarifrunde 2020 ...

Wie für ganz Gesamtmetall stand auch für die Abteilung Kommunikation und Presse die Tarifrunde 2020 in der Metall- und Elektro-Industrie im Mittelpunkt der Arbeit des vergangenen Jahres. Und schon Monate vor dem eigentlichen Beginn der Verhandlungen wurde klar, dass es diesmal keine Tarifrunde nach üblichem Muster werden würde. Dafür waren die Aufgaben und Herausforderungen, vor denen die Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie standen und stehen, einfach zu groß: Es war nicht nur der Strukturwandel, ausgelöst durch Digitalisierung, Dekarbonisierung und neue Anforderungen an die Mobilität, sondern hinzu kam auch eine konjunkturelle Entwicklung, die die Branche seit der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 nicht mehr erlebt hatte. Die Metall- und Elektro-Industrie fiel 2019 in die Rezession. Vor diesem Hintergrund gingen Arbeitgeber und Gewerkschaften in der Tarifrunde einen „neuen Weg“. Die Gewerkschaft stellte – anders als üblich – keine bezifferte Lohnforderung, angestrebt wurde ein Tarifabschluss noch während der Friedenspflicht.

Auch die Kommunikation in der Tarifrunde musste sich diesen neuen Begebenheiten anpassen. Bereits Monate vor den eigentlichen Verhandlungen hatten Gesamtmetall und die Mitgliedsverbände immer wieder auf die Herausforderungen für die Unternehmen in der M+E-Industrie hingewiesen, sei es durch flächendeckende Interviews oder andere Beiträge in der Presse und eige-



Konstruktiv und positiv: Slogan der M+E-Arbeitgeber zur Tarifrunde 2020

nen Medien oder bei Social Media. Dank der intensiven Medienarbeit aller gelang es wiederum, die relevanten Botschaften der Arbeitgeber in der Presse und Öffentlichkeit zu platzieren.

Parallel dazu wurde die Kampagne der M+E-Arbeitgeber zur Tarifrunde 2020 entwickelt, abgestimmt und Anfang des Jahres 2020 auch umgesetzt. Mit dem Slogan „Zusammen weiterdenken“ stand ein konstruktiver, gemeinschaftlicher Ansatz und eine positiv-motivierende Denkweise im Mittelpunkt der Kommunikationsarbeit. Viele Maßnahmen und Aktionen wurden dazu entwickelt, neue Instrumente wurden ausprobiert: von der Webseite www.weiterdenker.me, über Video und Shapics, Pressewände und Roll-ups, einzelne Aktionsgeschenke, Poster und (mobile) Plakate. Es stand wieder ein breiter Instrumentenkasten zur Verfügung. Und



... wenn wir zusammen weiterdenken:
Online-Video zum Auftakt der Tarifrunde 2020

424.500

Klickzahl des Videos zur Tarifrunde

natürlich gehörten nicht nur das klassische Handwerk – Medienauftritte und Hintergrundgespräche – sowie Social Media, sondern auch Instrumente zur Mitarbeiterkommunikation der Unternehmen sowie die eigenen Medien aktiv und M+E-Zeitung dazu.

... und dann kam die Corona-Pandemie

Dann kam die Corona-Krise, die auch die M+E-Industrie heftig traf und noch weiter trifft. Sie sorgte nicht nur für einen schnellen Abschluss der Tarifverhandlungen am 19. März 2020 in Nordrhein-Westfalen – sie bestimmt fortan auch die Öffentlichkeitsarbeit der Verbände. Es ging insbesondere darum, zu verdeutlichen, dass die Liquidität der Unternehmen und damit auch die Beschäf-

tigung in dieser Krise gesichert werden müssen – was nicht zuletzt mit dem Abschluss der Tarifrunde gelang und somit auch den kommunikativen Ansatz des „zusammen Weiterdenkens“ fortsetzte.

Politische Themen weiter kritisch begleitet

Mit der Corona-Krise kamen gleichzeitig politische Themen wieder auf die Agenda, die während der Tarifrunde sonst für gewöhnlich ein wenig in den Hintergrund treten. Ein entscheidendes Thema für die M+E-Verbände und ihre Unternehmen war insbesondere die Diskussion zur Sicherung der Liquidität der Unternehmen und um das Kurzarbeitergeld. Schlussendlich konnten die M+E-Arbeitgeber einen deutlichen Erfolg verbuchen, um Unternehmen und damit auch Beschäftigung zu sichern. Aber auch daneben gab es viele weitere relevante Gesetzesvorhaben der Bundesregierung, die von Gesamtmetall im vergangenen Jahr medial begleitet wurden. Dabei machte Gesamtmetall-Präsident Dr. Rainer Dulger in zahlreichen Interviews und Statements gegenüber der Politik deutlich, wie wichtig richtige Rahmenbedingungen seien, um die Unternehmen am Standort Deutschland zu halten und damit Arbeitsplätze sichern zu können. Dazu zählten die gesetzliche Festschreibung der Sozialversicherungsbeiträge bei 40 Prozent, die Flexibilität des Arbeitsmarktes und eine echte Öffnung des Arbeitszeitgesetzes sowie ein zügiger Ausbau der Infrastruktur.

Auch die europäischen Themen spielten für die Kommunikation im vergangenen Jahr wieder eine große Rolle, da insbesondere Vorgaben aus dem Europäischen Parlament oder der Europäischen Kommission immer wichtiger werden und unmittelbare Auswirkungen auf die Beziehungen zwischen Unternehmen und Beschäftigten in



Auch in Sharepics für Social Media zeigt sich der gemeinschaftliche Ansatz der Kommunikation zur M+E-Tarifrunde.

Neuer und exklusiver Service für die Mitgliedsunternehmen der Verbände: Die M+E-App

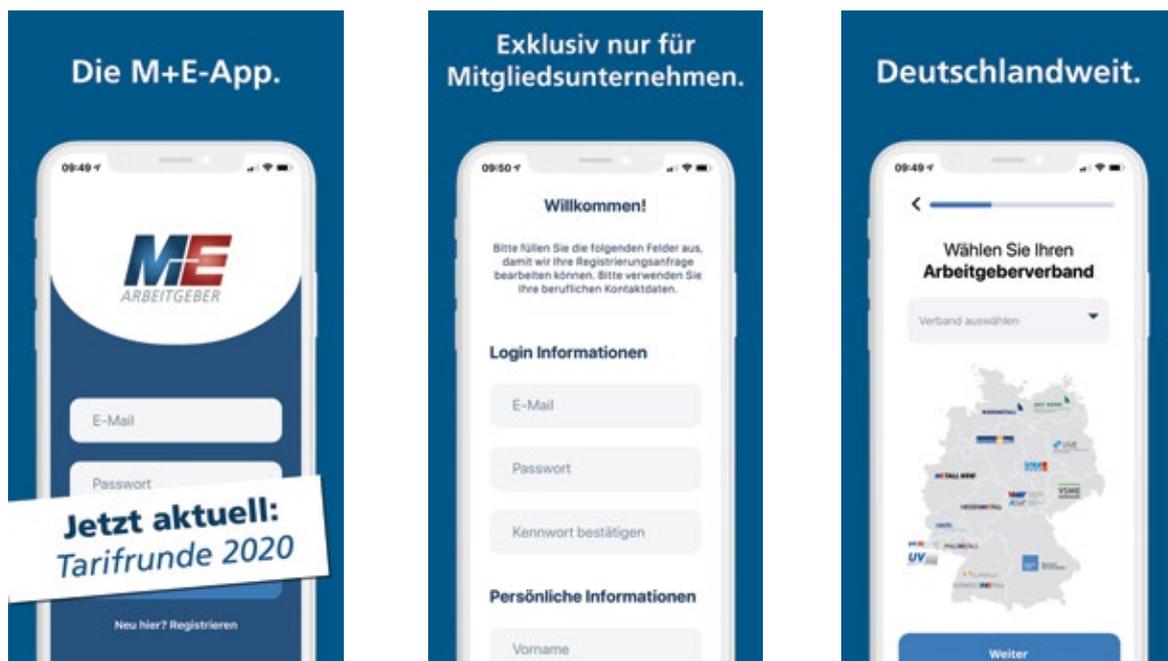
Seit März 2020 gibt es ein neues und exklusives Serviceangebot der M+E-Arbeitgeberverbände. Unter der Koordination von Gesamtmetall wurde als neues Instrument zur Binnenkommunikation der Verbände mit ihren Mitgliedsunternehmen eine exklusive App entwickelt. Die M+E-App bietet Führungskräften und Entscheidern von Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie Neuigkeiten und Hintergründe zu verbands- und tarifpolitischen Themen.

Die M+E-App ist zum Download im Apple Store und im Google Play Store verfügbar, aber nur von Unternehmen nutzbar, die Mitglied bei einem Arbeitgeberverband der M+E-Industrie sind. Jeder Mitgliedsverband von Gesamtmetall kann für seine Mitgliedsunternehmen eigene Inhalte einstellen. Per Push-Mitteilung wird über das Wichtigste sofort informiert. Bundesweit relevante und zentrale Inhalte werden von Gesamtmetall bereitgestellt und können von den Verbänden übernommen und an ihre Unternehmen weitergeleitet werden.

Mit der M+E-App übernehmen die M+E-Arbeitgeber damit eine Vorreiterrolle in der deutschen Verbandslandschaft. Die Nutzung einer App ist im Alltag

mittlerweile selbstverständlich und deutlich niedriger als bei einer komplexeren Webseite. Die Informationen erreichen den Empfänger jederzeit, ortsunabhängig und schnell. Die allermeisten Push-Benachrichtigungen werden innerhalb von ein paar Minuten nach Versand gelesen. Und anders als ggf. bei einem Brief oder einer E-Mail hat nur der definierte Empfänger selbst Zugriff auf die Informationen. Schließlich bietet eine App auch wenig aufwändige Antwort- bzw. Reaktionsmöglichkeiten und direkte Kontaktmöglichkeiten zwischen dem Arbeitgeberverband und seinen Mitgliedsunternehmen.

Der Veröffentlichung der App vorangegangen war im Frühjahr 2019 ein Workshop der Pressesprecher der Mitgliedsverbände von Gesamtmetall, um die technischen und inhaltlichen Anforderungen der App zu diskutieren. Die eigentliche Entwicklung und Programmierung begannen im Herbst 2019. Zum Start lag der Fokus der M+E-App auf den Themen der Tarifrunde 2020. In den folgenden Wochen und Monaten wird die App ständig evaluiert, verbessert und erweitert und mit verbandspolitischen Themen auch für die Mitgliedsunternehmen in den OT-Verbänden von Gesamtmetall verfügbar sein.



Start zur Tarifrunde 2020: Die neue App der M+E-Arbeitgeber mit aktuellen und exklusiven Informationen für die Mitgliedsunternehmen.



Dr. Rainer Dulger im Interview mit der Redaktion des Mannheimer Morgen

der Metall- und Elektro-Industrie haben. Deshalb waren auch die Entsende-Richtlinie, die A1-Bescheinigung oder zuletzt das Urteil des Europäischen Gerichtshofs zur Arbeitszeiterfassung immer wieder Grund zu kritischen medialen Äußerungen. Damit erfüllt Gesamtmetall auch den Auftrag seiner Mitglieder, damit die M+E-Industrie mit rund vier Millionen Beschäftigten wichtigster industrieller Arbeitgeber in Deutschland bleibt.

Online-Kommunikation weiter ausgebaut

Durch die Besonderheit und Kürze der jüngsten Tarifrunde spielte diese in der Online-Kommunikation im vergangenen Jahr eine nicht ganz so starke Rolle wie sonst. Der Schwerpunkt wurde auf die Themen Konjunktur sowie Qualifizierung und Weiterbildung gelegt. Alle Inhalte von Gesamtmetall und die Webseite zur Tarifrunde 2020 wurden bei Facebook, Twitter, Instagram, YouTube und Google publiziert und weiterverbreitet. Im Fokus der Arbeit stand außerdem die Entwicklung der neuen M+E-App, die zur Tarifrunde 2020 mit diesem inhaltlichen Schwerpunkt gestartet ist.

Bei Facebook hat Gesamtmetall inzwischen rund 56.000 Fans. Alle Kanäle bei Twitter liegen zusammen bei über 9.500 Followern. Damit konnten Reichweiten sowie Fan- und Followerzahlen auch 2019/2020 wieder gesteigert werden. Dazu kommen Auftritte bei YouTube und Instagram, wo Gesamtmetall mittlerweile fast 1.000 Follower hat. Besonders gut funktionieren dort die „Stories-Formate“. Fast jeden zweiten Tag werden die Follower dort über Jahrestage und Ereignisse mit vor allem MINT-Bezug informiert. Auf allen Kanälen werden zudem weitere wichtige Inhalte von Gesamtmetall beworben. Und – noch ein Erfolg: Im Ranking unter den deutschen Wirtschaftsverbänden auf der Plattform Pluragraph für Social-Media-Benchmarking und Social-Media-Analyse liegt Gesamtmetall auf dem zweiten Platz.

Rank	Logo	Association Name	Members	Change
1		Zentralverband des D...	259.000	↑
2		Gesamtmetall	199.582	↑
3		Bundesverband Infor...	167.952	↑
4		Forum Moderne Land...	107.394	↔
5		Bundesverband der D...	98.649	↑
6		Fachverband Elektro- ...	97.502	↔
7		Deutscher Handwerks...	93.805	↔
8		eco - Verband der deu...	58.923	↔
9		Vereinigung der bayer...	50.823	↔
10		Bundesverband der D...	43.338	↔
11		DIE JUNGEN UNTERNE...	41.821	↓
12		Bundesverband Deuts...	31.509	↔
13		Händlerbund	30.588	↔
14		BMW - Bundesverba...	29.791	↔
15		DIE FAMILIENUNTERN...	28.481	↓

Gesamtmetall hat den 2. Platz unter den deutschen Wirtschaftsverbänden im Social-Media-Bereich erreicht.

Ihre Ansprechpartner



Martin Leutz



Alexander Dennebaum



Iris Grundmann



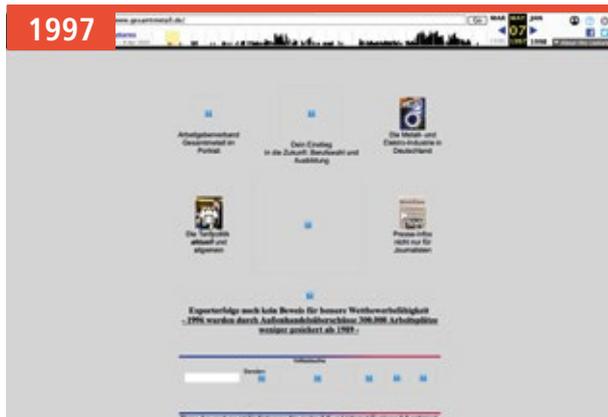
Matthias Wellmann



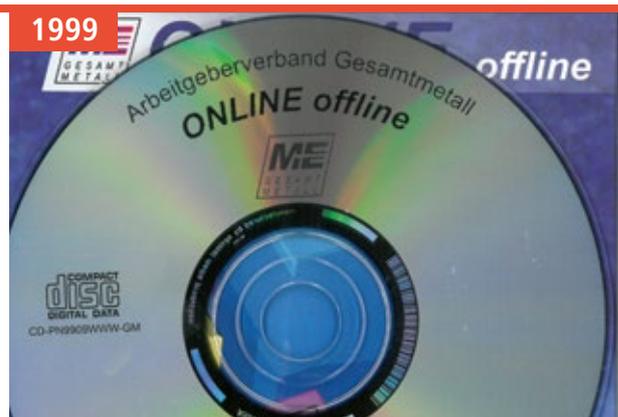
Dana Barthel



Simone Sauer



Gesamtmetall.de am 7. Mai 1997, gespeichert durch die Wayback Machine.



Internet war noch nicht weit verbreitet – also gab es gesamtmetall.de auf CD.

Online-Kommunikation bei Gesamtmetall seit 1997

In der Online-Kommunikation gibt es immer was zu tun. Themen finden und aufbereiten, Community-Management, neue Tools ausprobieren, etablierte Kanäle pflegen und weiterentwickeln, Werbung schalten und überprüfen und vieles mehr! Auch für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit von Gesamtmetall ist die Online-Kommunikation inzwischen ein sehr wichtiger Bestandteil geworden. Doch halten wir mal kurz inne. Zeit für einen Rückblick ...

Google und die erste Gesamtmetall-Webseite gingen im selben Jahr online.

Am 15. September 1997 ging Google in den USA online, bereits am 7. Mai 1997 die erste Gesamtmetall-Webseite. Ein Zufall? Ganz sicher nicht, denn Innovation ist ein Markenzeichen von Gesamtmetall. In einer Zeit als das Internet noch eine Sache von sogenannten Nerds war und eine „Homepage“ als Hobby der IT-Leute verstanden wurde, durfte ausdrücklich auch ein Teil der Arbeitszeit zur Pflege der Internetseiten verwendet werden. Und diese Aufgabe war von Anfang an in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit angesiedelt. Zunächst wurde noch versucht, alle relevanten Zielgruppen – zum Beispiel Schüler und Lehrer, Medien und Politik – auf einer Webseite zu bedienen. Leider gibt es von der damaligen ersten Internetseite von Gesamtmetall nur noch ein Fragment zu sehen – gespeichert von der sogenannten Wayback-Maschine, ein digitales Archiv des World Wide Web, das vom Internet Archive, einer gemeinnützigen Organisation mit Sitz in San Francisco, gegründet wurde.

Kurze Zeit später erfolgte mit der Gründung des Schüler- und Lehrernetzwerks thinkING, aber schon 1998 die „Auslagerung“ der Nachwuchssicherung von Gesamtmetall auf eigene Internetportale think-ing.de und meberufe.info, um diese Zielgruppen besser ansprechen und über die Ausbildungsmöglichkeiten und Berufe in der Metall- und Elektro-Industrie informieren zu können. Da 1999 noch nicht jeder einen Internetanschluss hatte (und die allermeisten Schulen schon gar nicht), wurden die Internetseiten von gesamtmetall.de und den Berufsinfo-Portalen sogar noch auf CD gebrannt. Im gleichen Jahr aber ließ AOL den damaligen Tennistar Boris Becker über den kinderleichten Zugang zum Internet staunen. Die „Bin ich schon drin?“-Spots werden Kult, erreichen Millionen Deutsche und treiben die Nutzung des Internets hierzulande stark voran.

Neue Kommunikationswege zu nutzen war dabei auch immer der Anspruch des Verbandes. Heute wahrscheinlich nur noch den wenigsten bekannt: Als beispielsweise der erste Personal Digital Assistant, der Palm Pilot, der ohne Tastatur auskam und nur mit einem Stift bedient wurde, populär war, konnten bei Gesamtmetall ab 2003 aktuelle Nachrichten des Verbandes auf das Endgerät geladen werden. Auch andere damals übliche Technologien – wie die Einübung von Inhalten via RSS-Feeds – wurden verwendet. Die Nutzung von Social Media ist eine konsequente Weiterentwicklung. Im Februar 2004 gründete Mark Zuckerberg Facebook, der erste Tweet wurde im März 2006 gesendet und im Januar 2007 präsentierte Steve Jobs das erste iPhone, mit dem das mobile Internet seinen Durchbruch erreicht. In Deutschland gab es 2009 bereits 44 Millionen Internetnutzer, 1997 waren es gerade mal 4 Millionen. Im Bereich Social Media lag der Fokus zunächst auf der nachwuchs-



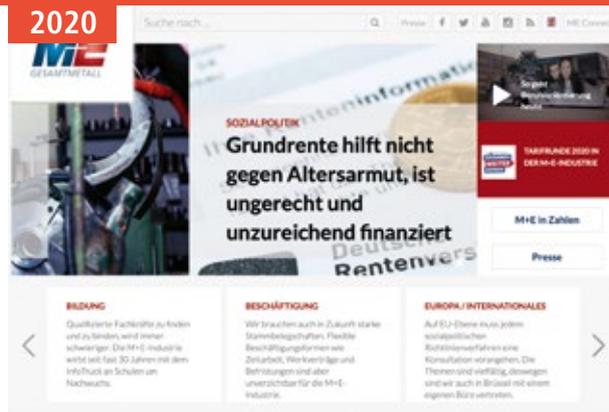
Gesamtmetall.de am 2. Juni 2007, gespeichert durch die Wayback Machine.

sichernden Öffentlichkeitsarbeit. Rasant ging die Entwicklung aber in den vergangenen elf Jahren voran. Gesamtmetall selbst ging 2009 auf Twitter an den Start – als gemeinsame Dachmarke @MEArbeitgeber, damit sich durch das Bündeln der Meldungen aus allen Verbänden auch ausreichend viel Inhalt ergibt.

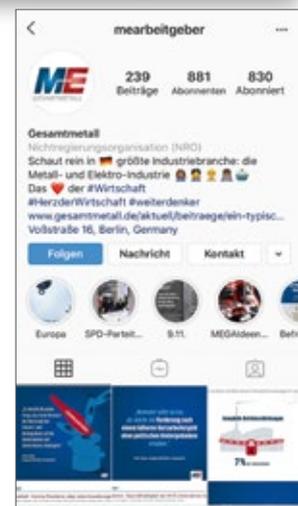
Kurze Zeit später kam noch das Handle @Gesamtmetall hinzu, um sich den Namen zu sichern, sowie @Tarifrunde, der nur während der M+E-Tarifrunden zur Information genutzt wird. Mittlerweile sind aber fast alle Mitgliedsverbände von Gesamtmetall selbst auf Twitter aktiv. Der Gesamtmetall-Kanal bei Facebook startete 2011, dort sind es inzwischen rund 56.000 Fans. Alle Kanäle bei Twitter liegen zusammen bei über 9.500 Followern. Dazu kamen Auftritte bei YouTube und Instagram. Gesamtmetall gehört damit heute zu den reichweitenstärksten Verbänden im Social-Media-Bereich in Deutschland. Die Online-Kommunikation ist aus der täglichen Arbeit des Verbandes nicht mehr wegzudenken: Jede Woche, jeden Tag!

56.000 Fans hat Gesamtmetall bei Facebook.

Das neueste „Baby“ in der M+E-Arbeitgeber-Familie ist die M+E-App. Seit März 2020 gibt es das exklusive Serviceangebot zur Binnenkommunikation der Verbände mit ihren Mitgliedsunternehmen, entwickelt unter der Koordination von Gesamtmetall. Die M+E-App bietet Führungskräften und Entscheidern von Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie Neuigkeiten und Hintergründe zu verbands- und tarifpolitischen Themen. Damit sind für die Mitgliedsunternehmen nun jederzeit und überall aktuelle Informationen abrufbar und sie können über Neuigkeiten in Echtzeit informiert werden. Das wird Kommunikation noch einmal deutlich



Modern und aktuell: Webseite (oben) und Social Media (unten) von Gesamtmetall heute



vereinfachen und verbessern. Die M+E-Arbeitgeber sind damit abermals Vorreiter in der deutschen Verbandslandschaft. Die App als „internes“ Angebot ergänzt hervorragend die externen digitalen Kanäle von Gesamtmetall und seinen Mitgliedsverbänden. Während Twitter vor allem Politik, Medien und Multiplikatoren anspricht, richtet sich das Angebot auf Facebook an die breite Öffentlichkeit. Instagram liegt, wenn man so will, dazwischen.

Hohe Reichweiten in allen Medien



„Der Staat muss helfen, Jobs zu sichern“



Phoenix

forum wirtschaft

Fahrzeuge von Mercedes stehen auf dem ehemaligen Flugplatz in Niedersachsen. Sie warten auf ihre Auslieferung



Zur Person
Rainer Dulger, 55, ist seit September 2012 Präsident von Gesamtmetall, dem Dachverband von 23 Arbeitgeberverbänden der deutschen Metall- und Elektroindustrie. Zudem ist er Geschäftsführer des Dörsenpumpenherstellers ProMinent.

Die Folgen des Umbruchs in der Automobilindustrie sind Thema beim Aufgipfel am Mittwoch im Bundeskanzleramt. Im Fokus steht die Zukunft der Beschäftigung in der krisengeplagten Schlüsselbranche. Mit dabei ist auch Rainer Dulger, Präsident des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall.

VON CHRISTINE HAAS

Um Arbeitsplätze langfristig in Deutschland zu halten, fordert er vom Staat Investitionen in die Infrastruktur und Entlastung für die Unternehmen, etwa bei den Arbeitszeitregeln. Denn die internationale Wettbewerbsfähigkeit habe stark gelitten. Kurz vor der Einführung der IG Metall- und Elektroindustrie appelliert Dulger außerdem an die Gewerkschaft IG Metall, „die Realität anzuerkennen“ – und sich mit Forderungen zurückzuhalten.

WELT: Mehr als 400.000 Arbeitsplätze könnten in der Autoindustrie in Deutschland bis 2020 im Extremfall wegfallen. Zu diesem Ergebnis ist zu-

mindest gerade eine Expertenkommission der Bundesregierung gekommen. Wie schlimm ist die Lage denn wirklich?

RAINER DULGER: Ich halte gar nichts davon, den Menschen mit Konjunktiv Angst zu machen. Richtig ist, dass die Autoindustrie im Umbruch ist. Aber die deutsche Autoindustrie gebe es nicht seit mehr als 100 Jahren, wenn sie nicht wandlungsfähig wäre. Wir müssen dafür sorgen, dass unser Standort so wettbewerbsfähig ist, dass neue Arbeitsplätze hier entstehen und nicht im Ausland. Die Automobilindustrie ist in Deutschland der wichtigste industrielle Arbeitgeber. In der Metall- und Elektroindustrie ist unser Ausstoß um sechs Prozent zurückgegangen, in der Automobilindustrie aber sogar um mehr als zehn Prozent. Das ist nicht nur eine kleine Delle. Ich befürchte, dass die Konjunktur in den nächsten Monaten anhaltend schlecht bleiben wird. Das ist ein klarer Trend, der sich noch mit Strukturfragen mischt – nämlich nach Dekarbonisierung, Elektrifizierung und Digitalisierung. Alle sind enorm unter Druck geraten. Der Staat muss helfen, Jobs zu sichern.

Was soll der Staat konkret tun? Er muss Strukturwandel unterstützen, nicht behindern. Und wir wollen Kurzarbeitsregelungen erreichen, mit denen die Unternehmen je nach Auftragslage einfach und etwas länger in Kurzarbeit ein- und wieder aussteigen können. Es geht auch darum, dass die Bundesagentur für Arbeit den Arbeitgebern die Sozialkosten erstattet. Diese Instrumente gab es in der Krise 2008/2009 und jetzt, wo wir in der Rezession stehen, ist es wichtig, sie wieder in Kraft zu setzen.

Ein Vorwurf an die Unternehmen lautet ja, dass sie selbst zu wenig Engagement zeigen, um sich für den Strukturwandel zu rüsten.

Wer das erzählt, hat keine Ahnung. Jedes Unternehmen stellt an jedem Tag die Weichen neu. Wir alle prüfen umher, ob Produkte, Produktion, Geschäftsmodelle und Wertschöpfungsketten noch passen. Wir richten uns aber dabei nicht danach, was medial hip ist oder was in Parteiprogrammen erträumt wird, sondern danach, was unsere Kunden auch wirklich kaufen. Die Kaufentscheidung der Kunden ist die

christlichste die Politik behindert. Was heißt es geht in weise viele Leute in diese oder schon Da bei rung. Dann te entsch Feldern nen, muss verbesser Die Bund ne Milio Elektro rade mal Es ist ein sehr ehrgeiziges Ziel. Es geht doch schon los mit der Genehmigung und dem Verteilernetz. Bei neuen Immobilienprojekten wird gern verlangt, dass auch Ladestationen integriert werden. Das ist dann wirklich Schnellladestationen geschaffen werden, die richtig viel Strom ziehen, ist aber oft gar nicht möglich, weil die Versorgungsleitungen nicht stark genug sind. Da muss man jetzt sehr genau schauen, welche Kapazitäten die Stationen haben und wo sie stehen.

Was halten Sie von Wasserstoff als Alternative?

Viel. Wir dürfen keinen einzelnen Antriebsfavoriten, sondern müssen diese Diskussion technologieoffen führen. Eine weitere Möglichkeit sind auch synthe-

auch die Tarifbedingungen der Gewerkschaften. Die fetten Jahre sind vorbei, und wir erwarten, dass die IG Metall diese Realität anerkennt und sich zurückhält. Auch sie hat eine Verantwortung für die Beschäftigungssicherung in unserer Industrie.

Was sind für Sie die roten Linien? Es ist noch zu früh, über mögliche Überforderungen zu spekulieren. Die Gewerkschaft wird Ende Februar über ihre Forderungen beschließen, und das wollen wir abwarten. Im Moment läuft der Dialog ganz fruchtbar. Wir haben die Hoffnung, dass wir in Zukunft wieder mehr gemeinsam regeln können. Ein Stück weit ist ja auch nachvollziehbar, dass die Gewerkschaft die gute Lage der letzten Jahre genutzt hat, um mit

ANZEIGE

Encavis AG - Neuburg

Bestimmungen des gerichtlichen Vergleichs zur Beendigung des Insolvenzverfahrens betreffend den Sanierungsplan der Wülfers-Gruppe der ehemaligen Encavis AG, Neuburg

Präsident: ...

Die Welt

Rhein-Neckar-Zeitung WIRTSCHAFT

Rhein-Neckar-Zeitung / Nr. 56

„Die ersten Lieferketten sind bereits abgerissen“

Metall-Präsident Rainer Dulger über die Folgen des Corona-Virus – Chinesen kaufen keine deutschen Luxuslimousinen mehr – Schaden ist noch nicht abzusehen

Rainer Dulger (56) ist viel der geschäftsführende Ges des Heidelberger Pumpen-Präsidenten leitete seit September an seiner täglichen



wie bei der Lehman-Krise 2008/2009, aber auf jeden Fall verlieren wir etwas, was wir nicht mehr einholen können.

- > **Weil die Firmen gerade in der Metallbranche rund um die Uhr arbeiten?**
Im Automobilbau beispielsweise werden schon 17, 18, 19 Schichten die Woche gefahren – das bedeutet auch Samstagsarbeit. Die ausgefallene Produktion holen Sie nicht mehr rein.
- > **Wie sieht es bei Prominent aus?**
Im Moment gut. Aber unbeeinträchtigt sind wir auch nicht. Unser jährliches Pacific Meeting in Bangkok im Februar haben wir zum Beispiel abgesagt. Kunden sagen auch teilweise ab, Produktabnahmen bei uns im Haus werden einbezogen. Kurzarbeit statt Stellenabbau ist umso attraktiver, je unkomplizierter es ist und je weniger an Kosten entstehen. Nach derzeitigen Regelungen trägt der Arbeitgeber immer noch 30 Prozent der Lohnkosten in Form von Sozialversicherungsbeiträgen. Deshalb wäre es klug, das wieder in die Krisenjahre 2009/2010 kennen: den erleichterten Zugang zur Kurzarbeit und die 100-prozentige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge.
- > **Auch die RNZ reagiert auf die Corona-Epidemie und sagt ihre Veranstaltungen ab – darunter das geplante Forum mit Ihnen kommenden Mittwoch. Was machen Sie mit dem gewordenen Abend?**
Den verbringe ich mit meiner Familie!

ZDF

Oliver Zander
Hauptgeschäftsführer Arbeitgeberverband Gesamtmetall

mittags magazin

sbörse in Berlin gefährt Aufträge im Wert von bis zu acht Milliarden: Rainer Dulger – hier im Heidelberger ProMinent – hofft auf eine großzügige Kurzarbeitgelddung durch die Bundesregierung. Foto: Uwe Ansach

gen. Wie ge-Durchgreifen

Natürlich nicht. Da werden vorsorglich Messen abgesagt, Reisen, Meetings. Um ein Beispiel zu nennen: Die Internationalen Tourismusbörse in Berlin, die jetzt abgesagt wurde, bringt jährlich Geschäftsabnahmen im Wert von sieben bis acht Milliarden Euro – das fällt jetzt alles weg. Wie überhaupt im Frühjahr die Wirtschaft immer angekurbelt wird.

Oliver Zander: „Eine Grundrente ohne Bedürftigkeitsprüfung würde das Vertrauen in den Sozialstaat weiter schwächen.“

BILD

CHRICHTEN

Plastikmüll

Umwelt- und Klimaschutz schland und weitere Ländwendung von Einwegplastikem. 15 Regierung-Unternehmen und Ornter unterzeichneten am Brüssel einen Pakt gegen

Virus schlägt sogar die Zeit

Schweiz: Beide Welt-Uhrenmessen abgesagt – Alternative im Gespräch

Zumal der aufwendige Standaufbau etc. spätestens diese Woche hätte beginnen müssen.

Für die drittstärkste Schweizer Branche mit ihrer Fixierung auf China und

Gerüchte über Corona-Hühnchen

Neu Delhi. (AFP) Das Gerücht, Hühner seien Überträger des neuartigen Coronavirus, hat den Umsatz der Geflügelzüchter in Indien einbrechen lassen. Die Verkäufe seien seit Januar um fast 80 Prozent zurückgegangen, sagte Gulrez Alam

Metall-Arbeitgeber rufen nach „Feuerwehr“

Präsident Dulger warnt vor Stellenabbau und fordert Gewerkschaften zu Zurückhaltung auf

Von Uwe Westdörp
OSNABRÜCK Die nachlassende



Rainer Dulger Foto: Gesamtmetall

Dr. Rainer Dulger: „Die geplante Beschränkung der Befristungen geht am eigentlichen Problem vorbei.“

Rheinische Post

beschäftigungsweniger unterhalten können. Es sinkt bereits“, so Gesamtmetall-Präsident Rainer Dulger im Gespräch mit unserer Redaktion. Es werde wohl auch zu einzelnen Betriebsschließungen kommen. Die Gewerkschaften mahnen er zu Zurückhaltung.

Metallarbeitsgeber: Metall- und Elektrobranche mit Rezessionsjahr

dpa

tall- und Elektroindustrie mit ihren Millionen von Beschäftigten? Und wie lautet Ihre Prognose?

Wir befinden uns in der Metall- und Elektroindustrie seit drei Quartalen mit negativen Wachstumswerten in der Rezession, auch wenn es noch ein paar Bereiche gibt, in denen es ganz gut läuft. In den ersten drei Quartalen steht beim Auftragsgang ein Minus von knapp sechs Prozent gegenüber dem Vorjahreszeitraum. Und auch im Rest des Jahres und im kommenden Jahr wird kein Baum in den es müssen Kapazitäten angepasst werden.

Funkflug auf einem Thyssenkrupp-Hochofen: In der Metallbranche sinkt die Zahl der Beschäftigten.

Foto: dpa/Ralf Vennenbrock

zum Kurzarbeitergeld, so wie wir sie in der Krise 2008/2009 hatten, per Verordnung wieder in Kraft setzen können soll. Wir haben da noch kein flächendeckendes Problem. Aber wir sollten Vorsorge treffen.

Wir stehen vor einer schwierigen Tarifrunde. Und es ist wichtig, dass die Gewerkschaften verstehen, dass 2020 keine Tarifrunde wie in den vergangenen Jahren stets unter dem acht/neun Ja-Prinzip sein wird. Wir haben konjunktu-

Woran liegt's? Die Inflation lag in den vergangenen Jahren stets unter einem Prozent. Die IG Metall

Lösung, die zum Erhalt des Flächentarifvertrages beiträgt, die über einen langen Zeitraum unterschiedliche Anpassungsgeschwindigkeiten für die Betriebe zulässt und die dabei die Auswirkungen bei Kosten und Arbeitszeitvolumen im Auge hat. Ob uns das gelingt, wird sich in den nächsten Wochen entscheiden.

Nicht nur um Tarife und Arbeitszeiten geht es Streit, sondern auch um die Art und Weise des Arbeitskampfes. Sie kritisieren folgendes 24-Stunden-Streik der IG Metall. Was misste geschehen, um das Gleichgewicht der Kräfte wiederherzustellen?

Die Tagesstreiks während der vergangenen Tarifrunde haben uns enorme Kosten bereitet. Hinzu kam, dass die IG Metall diese Streiks nur einmal ausprobieren wollte. Verhandlungstaktisch waren sie

Neue Osnabrücker Zeitung



JENS SPAHN UND RAINER DULGER IM STREITGESPRÄCH
„Wir müssen wieder mehr Wirtschaft wagen“

Markt vs. Staat: Wohin steuert die Wirtschaftspolitik? Darüber stritten auf dem 14. Bundesmittelstandstag MIT-Präsidiumsmitglied und Bundesgesundheitsminister Jens Spahn und der Präsident des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall, Rainer Dulger. Den gekürzten Abdruck des Streitgesprächs, moderiert von Michael Bröcker, geben wir hier zum Nachlesen wieder.

Michael Bröcker: Wir müssen mit dem vielleicht größten Gesundheitsrisiko in den letzten zwei Jahren beschlossene Art, aufgeben: dem Klimaschutzpaket. Ist es eigentlich ein wachstumsförderndes oder ein wachstumshemmendes Paket?

lang wechselten sich die eher konservativen Parteien aus dem gesellschaftlichen Lager Fine Gael und Fine Gael ab. Nun liegt laut Hochrechnungen zum ersten Mal die Linkere Sinn Fein gleichauf. Ausgerechnet der ehemals politische Arm der Untergrundorganisation IRA, die während des Bürgerkriegs auf der Insel mit Gewalt

Medien: Demokratie und Miteinander sind angewiesen auf Qualitätsjournalismus Mannheimer Morgen

Die regionale Tageszeitung – „Kitt für die Gesellschaft“

Gastbeitrag von Rainer Dulger

Mannheim. Die große Welt ins Wohnzimmer bringen und sie den Bürgern erklären – das bleibt, Social Media hin, Online-Portale her – die zentrale Aufgabe von Tageszeitungen und ihren Machern. Ausgebildete und erfahrene Journalisten erklären, was in Berlin und Brüssel diskutiert wird, sie informieren nicht nur darüber, was in Venezuela und Algerien passiert, sondern erklären im besten Fall auch, warum man das wissen muss. Dies alles sehe und lese ich in meiner Zeitung täglich.

Journalismus zeigt Gesicht.

Wir Menschen funktionieren so. Wir wissen, was wichtig ist, was in der Welt passiert, aber wirklich bewegen wird uns, was in unserem Ort los ist – denn hier wohnen unsere Freunde, da sind wir im Verein, da kennen wir die Läden, in denen schon unsere Eltern mit uns einkaufen waren. Was bei uns passiert, steht daher auf unserer Leseliste ganz oben.

Vermittler im Diskurs Und das geht mir nicht nur persönlich so, sondern das ist mir auch als Unternehmer aus der Region wichtig. Mein Vater hat unser Unternehmen in Heidelberg gegründet, ich selber wurde hier geboren, unsere Mitarbeiter leben hier, sie sind im Schützenverein oder der Freiwilligen Feuerwehr engagiert oder gestalten Lokalkultur an der Basis mit. Und natürlich ist es nicht nur wichtig zu wissen, es ist auch spannend zu lesen, wenn es jemand in die Zeitung geschafft hat, den man kennt und schätzt. In diesem Sinne sind die Regionalzeitungen Vermittler im gesellschaftlichen Diskurs zwischen der großen, weiten Welt und dem



Rainer Viktor Dulger ist Präsident von Gesamtmetall, dem Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie.

- Rainer Dulger, geboren 1964 in Heidelberg, studierte an der TU Kaiserslautern Fertigungsingenieurwesen und Feinwerktechnik und promovierte 1998.
- Er ist Geschäftsführer des Heidelberger Desiertech-Unternehmens Preiment.
- Seit 2012 ist er Präsident von Gesamtmetall.
- Dulger ist überdies Mitglied des Aufsichtsrats am Universitätsklinikum Heidelberg und im Kuratorium der Hochschule Mannheim. /rd

Den Strukturwandel, den meine Branche durchläuft, kennen die Medien bereits. Die Leserschaft ist heute nicht mehr so homogen wie noch vor 20, 30 Jahren. Viele junge Menschen lesen gar keine Zeitung mehr, sondern sind nur noch online unterwegs. Ganze Anzeigenmärkte sind ihnen in die Online-Welt geflohen. In der Folge hatten die Tageszeitungen einen schmerzhaften Auflagenrückgang zu verkraften, auch wenn in Deutschland immens noch eine Gesamtauflage von 14,1 Millionen Exemplaren zusammenkommen. Dabei haben die lokalen und regionalen Abzweigungen noch die treuesten Leser.

Alleinstellungsmerkmal Lokales Trotz aller Herausforderungen, die die Verleger zu bewältigen haben, bin ich überzeugt davon, dass im Regionalen und Lokalen die Zukunft liegt. Ob das auf Papier oder in Bits & Bytes erfolgt, ist dabei nicht entscheidend – aber wer erzählt, was in der Region und im Stadteil passiert, hat immer eine Zukunft. Die elektronischen Medien und die Online-Plattformen können Nachrichten immer schneller als die Regionalzeitung in die Leserschaft bringen. Auch bund, laut und schrill können andere besser bedienen. Aber das, was zu Hause passiert, mit dem Weggehen zusammenzubringen und wirklich von hier für hier zu berichten – das ist das Alleinstellungsmerkmal der Regionalzeitung, und darin sind sie unverzichtbar für mich, für die Gesellschaft, für das Miteinander und für die Demokratie.

Arbeitszeit bleibt im Osten länger

IG-Metall bricht Gespräche mit Arbeitgeberverband über 35-Stunden-Woche ab. Jetzt droht sie mit Schikanen

VON DETLEF ESSLINGER

München – Viele Arbeitnehmer im Osten werden noch auf unabsehbare Zeit länger arbeiten müssen als jene im Westen. Am dem Umstand wird sich auch zum Ende des Jubiläumjahres der deutschen Einheit nichts ändern. Dies ist klar, seit ein Gesprächstermin am Donnerstag zwischen der IG Metall und dem Arbeitgeberverband Gesamtmetall geplatzt ist. Die Gewerkschaft wollte in der ostdeutschen Metallindustrie die 35-Stunden-Woche durchsetzen. Im Westen gilt sie seit 1995.

Wenn eine Gewerkschaft sowie Arbeitgeber verhandeln, gilt ein Ergebnis nicht für alle Beschäftigten einer Branche, sondern nur für diejenigen, deren Betrieb Mitglied im tarifgebundenen Arbeitgeberverband ist. Hätten IG Metall und Gesamtmetall sich geeinigt, hätte die 35-Stunden-Woche immerhin für 84 000 von 490 000 Metallern wahr werden können. Zurzeit gilt eine Arbeitszeit von 38 Stunden.

Dass diese Gespräche besonders für die IG Metall schwierig werden würden, war

geht es immer darum, wie eine Lösung sein soll; in Gesprächen hingegen kann man ausloten, ob man überhaupt eine Lösung will. Zugleich verfügte die IG Metall in diesem Fall über wenig Druckmittel. Am Ende der zurückliegenden Gehaltstarifrunde Anfang 2018 rang sie den Arbeitgebern zwar eine „Gesprächsverpflichtung“ zur Arbeitszeit im Osten bis Ende 2019 ab – aber die Manteltarifverträge, die Dinge wie die Arbeitszeit regeln, wären erst von Ende März 2020 an kündbar gewesen. Und

Aufgeben will die Gewerkschaft nicht. Das Ziel soll jetzt „Betrieb für Betrieb“ erkämpft werden

da die IG Metall ohnehin nie plante, diese zu kündigen – um nicht bei Neuverhandlungen andere Errungenschaften darin zu gefährden –, musste sie unter Friedenspflicht mit den Arbeitgebern reden; was jene wenig Erfolg versprechende Konstellation ist, die bei Gewerkschaftern unter dem Begriff „kollektive Bettelei“ läuft.

Betriebsvereinbarungen lässt: Der Tarifvertrag hätte dann zwar noch festgelegt, dass 2020 die erste Stufe der Arbeitszeitverkürzung, von 38 auf 37 Stunden, in Kraft tritt. Aber per Betriebsvereinbarung könne geregelt werden, wann die nächsten Stufen folgen; oder ob ein Betrieb die Chance bekommt, einige Mitarbeiter auch mal 40 Stunden arbeiten zu lassen, um den Ausfall an Arbeitszeit auszugleichen; ob es für jede Arbeitszeitverkürzung wirklich vollen Lohnausgleich geben muss, und so weiter.

Dieser Ansatz war der IG Metall höchst suspekt: Wollten die Arbeitgeber klammheimlich in Wahrheit nicht runter auf 35, sondern hoch auf 40 Stunden? Wollten sie Lohnfragen ernsthaft in Betriebsvereinbarungen regeln? Die Gewerkschaft befürchtete, die Arbeitgeber wollten die Chance nutzen, im Osten die Macht zwischen Arbeit und Kapital grundsätzlich neu zu ordnen – und die Gewerkschaft bei so wesentlichen Verteilungsfragen wie Lohn und Arbeitszeit aus der Partie nehmen.

Aufgeben will die IG Metall nicht. Sie kündigte an, die 35-Stunden-Woche nun

Metallarbeiter warnen vor sozialpolitischem Überbietungswettkampf

Handelsblatt

Redaktionsnetzwerk Deutschland

„Wir sollten vorbereitet sein“

Gesammetall-Geschäftsführer Oliver Zander über die Lehren aus der Krise und Kurzarbeit

Herr Zander, steht Deutschland vor einem Abschwung, oder sehen wir nur eine vorübergehende Eintrübung?

Das ist noch nicht ausgemacht. Die Statistiker melden uns jedenfalls, dass wir formal in der Metall- und Elektroindustrie jetzt eine Rezession haben: zwei Quartale nacheinander sinkende Produktion. Und seit Jahresbeginn gingen die Aufträge spürbar zurück. Das wird sich mit etwas Verzögerung auch weiter auf die Produktion niederschlagen. Auf der anderen Seite hatten wir seit der Krise 2008/2009 sehr solides Wachstum. Die Beschäftigung in der Branche ist seit der großen Krise wieder auf mehr als vier Millionen Arbeitnehmer angestiegen – zuletzt hatten wir einen solchen Wert 1993. Eine solche

Erfolgsgeschichte schreibt sich nicht von selbst fort.

Und nun? Wir sehen aktuell keine Krise direkt auf uns zukommen. Und wir sollten sie auch nicht herbeireden.

Wie erklärt sich der Rückgang bei den Aufträgen?

Wir haben in der Automobilindustrie Probleme. Das hatte zuletzt mit dem Übergang auf die neuen Abgas-testzyklen zu tun. Dadurch sind Absatzverzögerungen entstanden,



Oliver Zander (54) ist seit 2013 Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall. Foto: Paul Zinken/dpa

den, von denen auch die Zulieferer betroffen waren. Und beim Diesel gab es einen Einbruch. Das alles hat sich natürlich auch auf den Maschinenbau ausgewirkt, der an der Autoindustrie hängt. Zudem haben wir Nachfragerückgänge auf

einigen wichtigen Märkten – etwa China. Hinzu kommt die Unklarheit, was Großbritannien angeht.

Wann wird es schwieriger?

Problematisch würde es, wenn es zu externen Schocks käme: etwa durch einen harten Brexit, einen globalen Handelskrieg oder einen militärischen Konflikt mit dem Iran. Das alles hätte erhebliche Auswirkungen auch auf den Standort Deutschland. Wir müssen abwarten, wie sich die Dinge entwickeln. Bisher gehen wir davon aus, dass es sich um eine konjunkturelle, allerdings sehr schmerzhaft Delle handelt.

Warum ist es in dieser Situation wichtig,

Kurzarbeit zumindest als Option zu haben?

In der großen Krise 2008 und 2009 war es wichtig, schnell reagieren zu können. Die Ausweitung der Kurzarbeit hat Hunderttausende Jobs gerettet.

Was fordern Sie?

Es ist Zeit für eine Verordnungsermächtigung, die es erlaubt, die Regelungen zur Kurzarbeit aus der Krise innerhalb weniger Tage per Kabinettsbeschluss wieder in Kraft zu setzen.

Mit den heutigen Regelungen zur Kurzarbeit wäre die Wirtschaft unzureichend vorbereitet?

Ja, das sehen wir so. Kein Mensch weiß

heute, was passiert, wenn die Produktion auch hier in Deutschland – zum Beispiel nach einem harten Brexit – massiv stocken würde. Wir sollten darauf vorbereitet sein. Es ist gut, dass bei der Bundesagentur für Arbeit die notwendigen Rücklagen bestehen, um die Kurzarbeit sofort auszuweiten.

Und wie ist die Lage in Sachen Kurzarbeit aktuell?

Wir haben einige Zehntausend Kurzarbeiter. In der großen Krise war jeder Zwanzigste betroffen. Aktuell ist es jeder Tausendste. Noch bewegen wir uns weitgehend auf Normalniveau.

Interview: Rasmus Buchsteiner

Metallindustrie erwartet Kurzarbeit für 2,2 Millionen Menschen

dpa

Metallarbeiter fordern volle Kostenübernahme bei Kurzarbeit

Reuters

Handelsblatt

Rainer Dulgers Worte finden viel Beachtung. Nicht nur, weil der Gesamtmetall-Präsident 7200 Betriebe mit mehr als 2,4 Millionen Beschäftigten vertritt. Er spricht zudem oft Klartext – so auch im Handelsblatt-Interview.

Herr Dulger, wie teuer wird das Klimapaket für Ihre Branche? Wie sich die Maßnahmen im Einzelnen auswirken, können wir noch nicht genau beziffern. Grundsätzlich sehe ich bei dem Klimapaket aber nicht nur Kosten, sondern vor allem auch Chancen. Wenn wir etwas für die Umwelt tun wollen, dann brauchen wir dafür viele neue Technologien. Und diese werden in der Metall- und Elektroindustrie entwickelt.

Einige Unternehmen fordern mehr Mut beim Klimaschutz, andere loben das behutsame Vorgehen der Koalition. Ist die Wirtschaft gespalten? Natürlich gibt es je nach Betroffenheit unterschiedliche Interessen. Für mich ist grundsätzlich ein Prinzip fundamental wichtig: Technologieführerschaft. Wir dürfen nicht dogmatisch allein auf Elektromobilität setzen. Es gibt die Wasserstoff-Technologie, synthetische Kraftstoffe und so weiter. Es dürfen von der Politik bei der Technologie keine Türen zugemauert werden.

Bayerns Ministerpräsident Markus Söder hat sich im Handelsblatt besorgt über den Zustand der deutschen Autoindustrie geäußert. Diese Sorge teile ich. Über die Branche bricht viel herein. Wir haben die verrückte Debatte über Diesel-fahrverbote, obwohl klar ist, dass wir den Diesel absolut umweltverträglich gemacht haben. Und nun gibt es sogar einen Feldzug gegen alle Autos mit Protesten bei der IAA. Ich bin schockiert, dass in einer Automobilnation wie Deutschland gegen das Auto an sich demonstriert wird. Der Wohlstand dieses Landes hängt ganz entscheidend von der Autoindustrie ab.

Sind wir nach zehn Jahren Daueraufschwung unvorsichtig geworden? Dieser Eindruck drängt sich auf. Zumindest scheint noch nicht überall angekommen zu sein, dass die Wirtschaft gerade vor einer doppelten Belastungsprobe steht: Die Konjunktur trübt sich ein, gleichzeitig müssen die Unternehmen den technologischen Wandel stemmen. Dabei brauchen sie Unterstützung – und nicht noch zusätzliche Belastungen.

Die Union hat eine Industriestrategie...



Rainer Dulger

„Ein Feldzug gegen alle Autos“

Der Gesamtmetall-Präsident warnt angesichts der Konjunkturertrübung vor neuen Belastungen für die Wirtschaft – und einer Kamikazeaktion beim Brexit

len. Wie stark sie ausfällt, lässt sich nicht vorhersagen. Fakt ist: Der ganze Automobilbereich befindet sich bereits in einer Rezession, also zwei aufeinanderfolgenden Quartalen mit negativem Wachstum. Wie sehr das auf andere Wirtschaftszweige übertrifft, lässt sich derzeit noch nicht sagen.

Was bedeutet das für die kommende Tarifrunde?

Wir haben enorme Herausforderungen vor uns: Die Konjunktur ist gekippt, und trotzdem wir müssen den Strukturwandel bewältigen, der ungeheure Investitionen nötig macht, und den Flächenanteil als Regulierungsinstrument erhalten. Das geht nur, wenn wir zusammen weiterdenken. Bei dem, was auf dem Gewerkschaftstag der IG Metall diskutiert werden soll, bin ich mir nicht sicher, ob die IG Metall verstanden hat, an welchem Scheideweg wir stehen.

Arbeitsminister Hubertus Heil will dafür sorgen, dass die Regierung die Kurzarbeiterrichtlinien im Krisenfall schnell scharf stellen kann.

Das ist absolut sinnvoll. Wir brauchen diesen erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld, wie wir ihn schon in der Finanzkrise hatten. Und zwar so, dass das vom Minister per Rechtsverordnung in Kraft gesetzt wird und nicht erst durch den Bundestag muss.

Würde ein chaotischer Brexit die Wirtschaft in eine Krise stürzen?

Ich habe noch immer Hoffnung, dass sich ein ungeordneter Brexit verhindern lässt. Er hätte katastrophale Folgen, zuallererst für die Briten selbst. Da gäbe es echte Versorgungsengpässe, das Land würde zum Erliegen kommen. Aber auch für die Wirtschaft im Rest Europas wären die Konsequenzen dramatisch. Die Lieferketten sind so eng verzahnt. Die würden abrupt abreißen. Dann haben wir plötzlich halbfertige Autos auf den Werkshöfen stehen, bei denen wichtige Zuliefererteile fehlen. Es wäre vielleicht wie ein Generalstreik, der Europa lahmlegt.

Und was macht Sie zuversichtlich, dass es nicht dazu kommt?

Die Mehrheit der Briten will kein Kamikaze-Kommando. Selbst wenn man für den Brexit ist, kann man ihm nicht auf solch einem Wege wollen.

Sie gelten als ein Wirtschaftsvertreter, der auch mal auf den Tisch haut. Nur wenn es sein muss.

Sie haben den Wirtschaftsminister hart kritisiert und der IG Metall mit dem Ende des Flächentarifvertrags gedroht. Sind Sie zu laut oder die an-



BAHNHOF

POTSDAMER PLATZ

BAHNHOF POTSDAMER PLATZ

The Plaza Gallery





Gesamtmittel-Geschäftsstelle in Berlin

Personelle Veränderungen

Am 1. Oktober 2019 übernahm Jens Dirk Wohlfeil als neuer Geschäftsführer die Bereiche Tarif- und Sozialpolitik. Der Volljurist war zuvor Geschäftsführer beim Handelsverband Deutschland. Nach dem Ausscheiden von Karten Tacke, der seit dem 15. Februar 2019 Hauptgeschäftsführer von PfalzMetall und der Landesvereinigung der Unternehmer in Rheinland-Pfalz ist, führte Sabine Glaser vorübergehend den Geschäftsbereich.

Zum 31. Oktober 2019 ist Sibylle Talkenberg, langjährige Leiterin der Abteilung Recht bei Gesamtmittel

ausgeschieden und ins Bundesministerium für Arbeit und Soziales gewechselt. Ihre Nachfolge übernahm am 1. November 2019 David Beitz. Er war bereits zuvor Referent in der Rechtsabteilung bei Gesamtmittel und zwischenzeitlich Referent für Arbeit und Soziales in der FDP-Bundestagsfraktion.

Viele Jahre arbeitete Ellen Heller in der Zentrale von Gesamtmittel und ist zum 31. Januar 2020 in den Ruhestand gegangen. Als Nachfolgerin hatte Nicole McMain bereits am 1. Juni 2019 ihre Tätigkeit begonnen, um

nach erfolgreicher Einarbeitung einen reibungslosen Ablauf an dieser zentralen Stelle zu gewährleisten.

Zum 30. April 2020 ist zudem Anna Dietrich bei Gesamtmetall ausgeschieden. Sie war Referentin in der Abteilung Politik und Kampagnen.

Ebenfalls zum 30. April 2020 hat Thomas Etzmuß Gesamtmetall verlassen, der die Abteilung Finanzen, Personal, Organisation langjährig geleitet hatte. Zum 1. Mai 2020 hat Rolf Pompe die Leitung der Abteilung übernommen. Er war zuvor beim Ostdeutschen Sparkassenverband beschäftigt und verfügt über langjährige Erfahrungen in den Bereichen Personal- und Finanzwesen.

Organisation und IT

Bereits seit November 2006 ist Gesamtmetall als einer der ersten bundesweiten Arbeitgeber-Dachverbände zur Verbesserung des Qualitätsmanagements nach der

ISO-Norm „ISO 9001:2000“ zertifiziert. Hierdurch verpflichtete sich der Verband, bestimmte Anforderungen im Managementsystem zu erfüllen und diese auch stetig weiter zu verbessern. Das vergangene Jahr stand als Folge eines Sicherheitsaudits weiterhin im Zeichen der erarbeiteten Anforderungen. Durch die Umstellung der Dokumentation konnten alle Geräte, Produkte und Verfahren des Hauses beschrieben werden.

Im ersten Halbjahr 2020 stellte die Corona-Pandemie auch Gesamtmetall und die internen Arbeitsabläufe vor bis dahin ungeahnte Herausforderungen. Zunächst wurde sichergestellt, dass alle Aufgaben des Verbandes reibungslos weiter ausgeführt werden konnten. So wurden innerhalb kürzester Zeit die technischen Voraussetzungen für alle Beschäftigten geschaffen, uneingeschränkt mobil zu arbeiten. Zudem wurde ein Notfallplan erarbeitet und in Kraft gesetzt, der den ordnungsgemäßen Betriebsablauf unabhängig vom Standort der Mitarbeiter sicherstellt. In diesem Zuge wurden alle Prozesse – vom Rechnungswesen bis zur Postverteilung – digitalisiert.

Ihre Ansprechpartner

Büro Präsident und Hauptgeschäftsführer



Franziska Hanke



Anne-Katrin Biereigel

Finanzen, Personal, Organisation



Thomas Etzmuß



Rolf Pompe



Viola Meischeder



Werner Meyer zu Ermgassen



Derk-Janko Blauert



Katrin Wodara



Uwe Klöckner



Kristin Jahn



Claudia Mair



Nicole McMMain

Gremien

Präsidium



Thomas Lambusch
Schatzmeister

Dr. Rainer Dulger
Präsident

Wolf Matthias Mang
Vizepräsident

Wolfram Hatz
Vizepräsident

Dr. Stefan Wolf
Vizepräsident

Arndt G. Kirchhoff
Vizepräsident

Oliver Zander
Hauptgeschäftsführer

Ehrenpräsident



Martin Kannegiesser

Der Präsident, der Schatzmeister und die vier Vizepräsidenten werden vom Gesamtvorstand aus seiner Mitte in das Präsidium gewählt. Die T-Gruppe und die OT-Gruppe müssen jeweils mit mindestens einem Mitglied im Präsidium vertreten sein. Das Präsidium berät die Strategie des Verbandes und bereitet entsprechende Beschlüsse des Gesamtvorstandes vor. Es ist außerdem Vorstand im Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuches.

Stand: 15.05.2020

Gesamtvorstand



Dr. Rainer Dulger
GESAMTMETALL
ProMinent GmbH



Johannes Heger
PFALZMETALL
HegerGuss GmbH



Wolfgang Niemsch
NIEDERSACHSENMETALL
Lanico Maschinenbau
Otto Niemsch GmbH



Julian Bonato
AGV NORD
MHG Heiztechnik GmbH



Thomas Kaeser
VMET
Kaeser Kompressoren SE



Gerhard Schenk
USW
RAFI GmbH & Co. KG



Cliff Börner
AGVT
FMT Produktions-GmbH
& Co. KG



Arndt G. Kirchhoff
METALL NRW
KIRCHHOFF Holding GmbH
& Co. KG



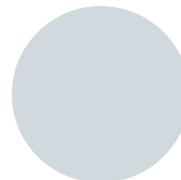
Dr. Stefan Wolf
SÜDWESTMETALL
ErlingKlinger AG



Oswald Bubel
ME SAAR
Hager Electro GmbH & Co. KG



Prof. Dr. Nils Kroemer
VSME
Siemens AG



N.N.
VME SACHSEN-ANHALT



Dr. Frank Büchner
VME BERLIN-BRANDENBURG
Siemens AG



Thomas Lambusch
NORDMETALL
SEAR GmbH

Gastmitglieder



Günter Fischer
VEM.DIE ARBEITGEBER
Integral Accumulator GmbH
& Co. KG



Michael Lehnert
UV SAAR
WUI – Werk- und Industrie-
schutz GmbH & Co. KG



Wilfried Porth
Daimler AG



Wolfram Hatz
BAYME VBM
Motorenfabrik Hatz GmbH
& Co. KG



Wolf Matthias Mang
HESSENMETALL
Arno Arnold GmbH



Dr. David Frink
NIEDERSACHSENMETALL
BEZIRKSGRUPPE
OSNABRÜCK - EMSLAND -
GRAFSCHAFT BENTHEIM
Bernard KRONE Holding
SE & Co. KG

Der Gesamtvorstand besteht aus den Vorsitzenden der Mitglieder, die der T-Gruppe angehören, aus Vertretern der Mitglieder, die der OT-Gruppe angehören, und dem Präsidenten sowie ggf. weiteren von der Mitgliederversammlung zugewählten Persönlichkeiten. Er ist für alle Angelegenheiten des Verbandes zuständig, soweit sie nicht der Mitgliederversammlung oder dem Tarifpolitischen Vorstand vorbehalten sind.

Tarifpolitischer Vorstand



Dr. Rainer Dulger
GESAMTMETALL
ProMinent GmbH



Arndt G. Kirchhoff
METALL NRW
KIRCHHOFF Holding GmbH
& Co. KG



Oswald Bubel
ME SAAR
Hager Electro GmbH & Co. KG



Prof. Dr. Nils Kroemer
VSME
Siemens AG



Dr. Frank Büchner
VME BERLIN-BRANDENBURG
Siemens AG



Thomas Lambusch
NORDMETALL
SEAR GmbH



Günter Fischer
VEM.DIE ARBEITGEBER
Integral Accumulator GmbH
& Co. KG



Wolf Matthias Mang
HESSENMETALL
Arno Arnold GmbH



Wolfram Hatz
BAYME VBM
Motorenfabrik Hatz GmbH
& Co. KG



Wolfgang Niemsch
NIEDERSACHSENMETALL
Lanico Maschinenbau
Otto Niemsch GmbH



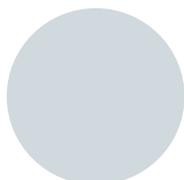
Johannes Heger
PFALZMETALL
HegerGuss GmbH



Dr. Stefan Wolf
SÜDWESTMETALL
ElringKlinger AG



Thomas Kaeser
VMET
Kaeser Kompressoren SE



N.N.
VME SACHSEN-ANHALT

Gastmitglieder



Wilfried Porth
Daimler AG



Dr. David Frink
NIEDERSACHSENMETALL
BEZIRKSGRUPPE
OSNABRÜCK - EMSLAND -
GRAFSCHAFT BENTHEIM
Bernard KRONE Holding
SE & Co. KG

Der Tarifpolitische Vorstand besteht aus den Vorsitzenden der Mitglieder der T-Gruppe und dem zugewählten Vorsitzenden. Er ist für alle Angelegenheiten zuständig, die in einem Zusammenhang mit dem Abschluss, der Kündigung oder der Durchführung von Tarifverträgen oder Verhandlungen stehen.

Ausschüsse



Der Ausschuss für Arbeit und Entgelt ...

... unterstützt die Mitgliedsverbände bei ihren Aktivitäten zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen – beim Abschluss von Tarifverträgen, deren Auslegung und Anwendung sowie deren Ausfüllung durch betriebliche Regelungen.

Vorsitzender: Peter Heck, Siemens AG



Der Ausschuss für Internationale Sozialpolitik ...

... erfasst und analysiert aktuelle internationale tarif- und sozialpolitische Entwicklungen in der M+E-Industrie. Er berät über die Umsetzung von EU-Richtlinien und arbeitet dabei mit den internationalen Organisationen der M+E-Arbeitgeberverbände und der Wirtschaft zusammen.

Vorsitzender: Rainer Ludwig, Ford-Werke GmbH



Der Ausschuss für Kommunikation ...

... ist das Beratungs- und Koordinierungsgremium für die gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit der M+E-Verbände, die durch ihre Vertreter und durch Kommunikationsexperten ihrer Unternehmen im Ausschuss mitarbeiten.

Vorsitzender: Wilfried Porth, Daimler AG



Der Bildungsausschuss ...

... organisiert die Meinungsbildung zu allen wichtigen Fragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Er beobachtet bildungspolitische Entwicklungen und leitet daraus Folgerungen für die Qualifikationsaktivitäten der M+E-Industrie ab.

Vorsitzender: Thomas Leubner, Siemens AG



Der Verwaltungsausschuss der Gefahrengemeinschaft ...

... bereitet Entscheidungen des Tarifpolitischen Vorstandes zur gegenseitigen finanziellen Unterstützung bei der Abwehr von Streiks vor.

Vorsitzender: Dr. Rainer Dulger, ProMinent GmbH



Der Volkswirtschaftliche Ausschuss ...

... analysiert die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für die gesamte Wirtschaft und die M+E-Industrie, beurteilt tarifpolitische Alternativen nach ihren wirtschaftlichen Auswirkungen und entwickelt volkswirtschaftliche Argumente für die Tarifpolitik.

Vorsitzender: Alexander Peters, NEUMAN & ESSER GROUP



Der Montagetarifausschuss ...

... ist das Forum für die Diskussion und Meinungsbildung zu allen tarifpolitisch und rechtlich wichtigen Fragen der Montagearbeit.

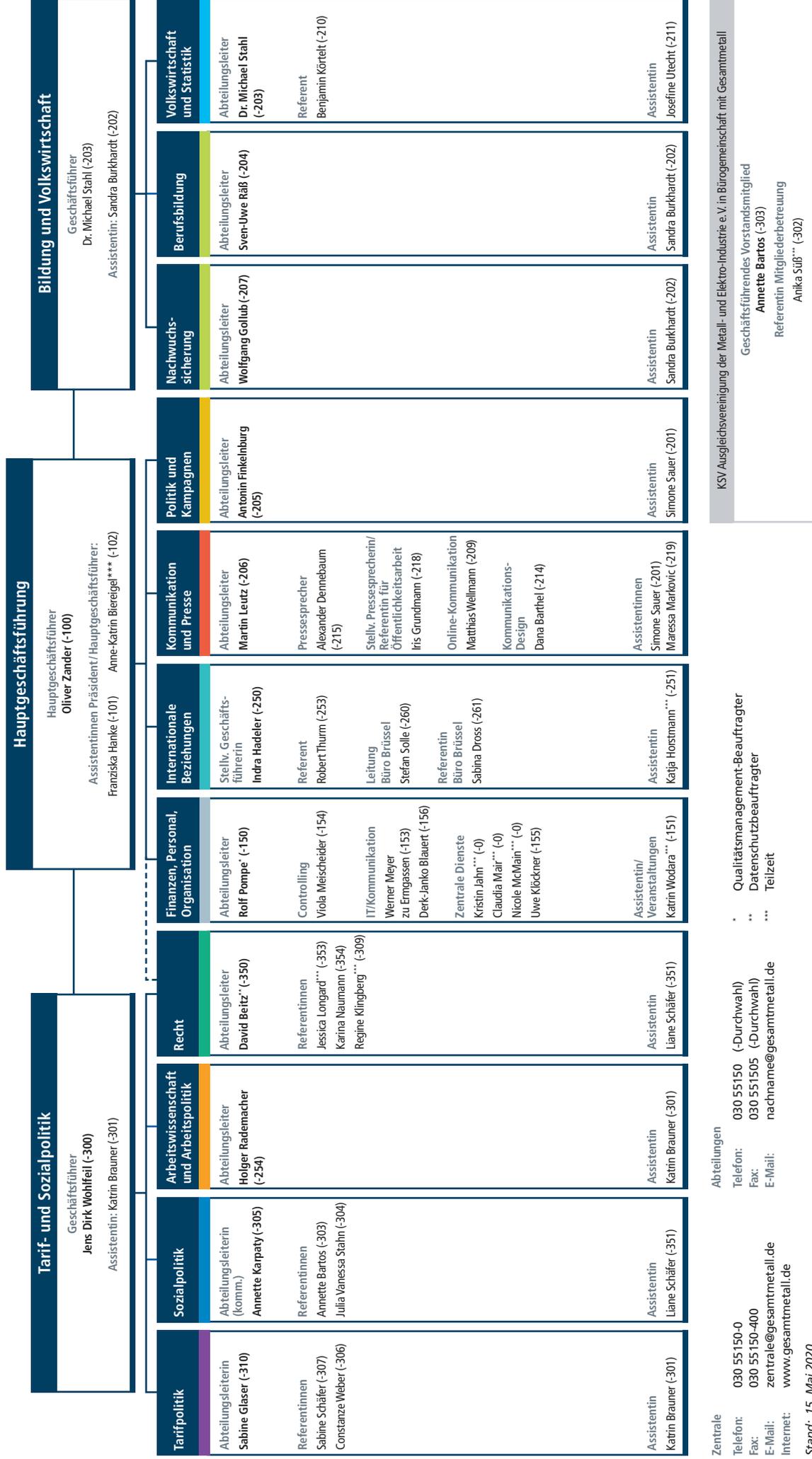
Vorsitzender: N. N.

Das Leistungsangebot von Gesamtmetall und seinen Mitgliedsverbänden setzt einen intensiven Informations- und Meinungsaustausch voraus. In den regelmäßig tagenden Ausschüssen erarbeiten die Fachleute der Verbände gemeinsam mit Unternehmensvertretern und – bei Bedarf – externen Experten verbandliche Positionen.

Mitgliedsverbände von Gesamtmetall

Gesamtmetall ist der bundesweite Dachverband der regionalen Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie in Deutschland.





Zentrale

Telefon: 030 55150-0
Fax: 030 55150-400
E-Mail: zentrale@gesamtmetall.de
Internet: www.gesamtmetall.de

Abteilungen

Telefon: 030 55150 (-Durchwahl)
Fax: 030 551505 (-Durchwahl)
E-Mail: nachname@gesamtmetall.de

* Qualitätsmanagement-Beauftragter
** Datenschutzbeauftragter
*** Teilzeit

Stand: 15. Mai 2020

SÜDWESTMETALL

T-Gruppe

Südwestmetall
Verband der Metall- und
Elektroindustrie Baden-
Württemberg e.V.
Türlenstraße 2
70191 Stuttgart
Tel.: 0711 7682-0
www.suedwestmetall.de



VORSITZENDER
Dr. Stefan
Wolf



HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER
Peer-Michael
Dick

OT-Gruppe



AGV NORD
Allgemeiner Verband der Wirt-
schaft Norddeutschlands e.V.
Kapstadtring 10
22297 Hamburg
Tel.: 040 6378-5900
www.agvnord.de



OT-Gruppe

USW
Unternehmensverband
Südwest e.V.
Türlenstraße 2
70191 Stuttgart
Tel.: 0711 7682-0
www.usw-online.de



VORSITZENDER
Gerhard
Schenk



HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER
Peer-Michael
Dick

T- und OT-Gruppe



HESSENMETALL
Verband der Metall- und Elektro-
Unternehmen Hessen e.V.
Emil-von-Behring-Straße 4
60439 Frankfurt
Tel.: 069 95808-0
www.hessenmetall.de



T-Gruppe

vbm
Verband der Bayerischen Metall-
und Elektroindustrie e.V.
Max-Joseph-Straße 5
80333 München
Tel.: 089 55178-100
www.vbm.de



PRÄSIDENT
Wolfram
Hatz



HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER
Bertram
Brossardt



T-Gruppe

NiedersachsenMetall
Verband der Metallindustriellen
Niedersachsens e.V.
Schiffgraben 36
30175 Hannover
Tel.: 0511 8505-0
www.niedersachsenmetall.de



OT-Gruppe

bayme
Bayerischer Unternehmens-
verband Metall und Elektro e.V.
Max-Joseph-Straße 5
80333 München
Tel.: 089 55178-100
www.bayme.de



PRÄSIDENT
Wolfram
Hatz



HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER
Bertram
Brossardt



T-Gruppe

VME
Verband der Metall- und
Elektroindustrie in Berlin
und Brandenburg e.V.
Am Schillertheater 2
10625 Berlin
Tel.: 030 31005-0
www.vme-net.de



T- und OT-Gruppe

METALL NRW
Verband der Metall- und
Elektro-Industrie Nordrhein-
Westfalen e.V.
Uerdinger Straße 58-62
40474 Düsseldorf
Tel.: 0211 4573-0
www.metall.nrw



PRÄSIDENT
Arndt G.
Kirchhoff



HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER
Dr. Luitwin
Mallmann



T- und OT-Gruppe

PfalzMetall
Verband der Pfälzischen Metall-
und Elektroindustrie e.V.
Friedrich-Ebert-Straße 11-13
67433 Neustadt/Weinstraße
Tel.: 06321 852-225
www.pfalzmetall.de



T- und OT-Gruppe

NORDMETALL
Verband der Metall- und
Elektroindustrie e.V.
Kapstadtring 10
22297 Hamburg
Tel.: 040 6378-4200
www.nordmetall.de



PRÄSIDENT
Thomas
Lambusch



HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER
Dr. Nico
Fickinger



T-Gruppe

ME Saar
Verband der Metall- und Elektro-
industrie des Saarlandes e.V.
Harthweg 15
66119 Saarbrücken
Tel.: 0681 95434-0
www.mesaar.de



VORSITZENDER
**Julian
Bonato**



HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER
**Dr. Nico
Fickinger**



OT-Gruppe

**UV Saar
Unternehmensverband
Saarland e.V.**
Harthweg 15
66119 Saarbrücken
Tel.: 0681 95434-0
www.uvsaar.de



PRÄSIDENT
**Michael
Lehnert**



GESCHÄFTSFÜHRER
**Martin
Schlechter**



VORSITZENDER
**Wolf Matthias
Mang**



HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER
**Dirk
Pollert**



T- und OT-Gruppe

vem.die arbeitgeber e.V.
Ferdinand-Sauerbruch-Straße 9
56073 Koblenz
Tel.: 0261 40406-0
www.vem.diearbeitgeber.de



VORSITZENDER
**Günter
Fischer**



HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER
**Thorsten
Bröcker**



PRÄSIDENT
**Wolfgang
Niemsch**



HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER
**Dr. Volker
Schmidt**



T-Gruppe

**VMET
Verband der Metall- und
Elektro-Industrie in Thüringen e.V.**
Lossiusstraße 1
99094 Erfurt
Tel.: 0361 6759-0
www.vmet.de



VORSITZENDER
**Thomas
Kaeser**



HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER
**Stephan
Fauth**



VORSITZENDER
**Dr. Frank
Büchner**



HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER
**Christian
Amsinck**



OT-Gruppe

**AGVT
Allgemeiner Arbeitgeberverband
Thüringen e.V.**
Lossiusstraße 1
99094 Erfurt
Tel.: 0361 6759-0
www.agvt.de



SPRECHER DER
M+E-GRUPPE
**Cliff
Börner**



HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER
**Stephan
Fauth**



PRÄSIDENT
**Johannes
Heger**



HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER
**Karsten
Tacke**



T-Gruppe

**VSME
Verband der Sächsischen
Metall- und Elektroindustrie e.V.**
Bautzner Straße 17
01099 Dresden
Tel.: 0351 25593-0
www.vsme.de



PRÄSIDENT
**Prof. Dr. Nils
Kroemer**



HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER
**Dr. Andreas
Winkler**



PRÄSIDENT
**Oswald
Bubel**



HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER
**Martin
Schlechter**



T-Gruppe

**VME
Verband der Metall- und Elektro-
industrie Sachsen-Anhalt e.V.**
Humboldtstraße 14
39112 Magdeburg
Tel.: 0391 62888-0
www.vme.org



VORSITZENDER
N.N.



HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER
**Matthias
Menger**

IMPRESSUM

Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.

Voßstraße 16

10117 Berlin

Telefon: 030 55150-0

Telefax: 030 55150-400

E-Mail: info@gesamtmetall.de

www.gesamtmetall.de

www.facebook.com/MEArbeitgeber

www.twitter.com/MEArbeitgeber

Redaktion:

Alexander Dennebaum

Gestaltung und Produktion:

IW Medien GmbH, Köln · Berlin

Bildnachweise:

Markus Burkhardt (62 bis 71), Laurence Chaperon (3), Daimler AG (117, 118, 119), Frank Eppler (62 bis 71), Ford-Werke GmbH (119), Pablo Garrigos (86), Gesamtmetall / M+E-Verbände (23, 43, 49, 55, 61, 75, 76, 77, 79, 81, 87, 91, 93, 105, 106, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 121, 122), Gettyimages (Umschlagseiten, 18, 32, 44, 50, 56, 62, 64, 66, 68, 70, 72, 80, 82, 100, 112), INSM (96, 97, 98, 99), IW Medien (17, 80), Herbert Kannegiesser GmbH (116), Ben B. Kuehne (76), Bernd Lammel (4, 119), Metall NRW (36), Simone M. Neumann (91), NEUMANN & ESSER GROUP (119), Ibrahim Ott (35), picture-alliance / dpa (88, 94), Manfred Rinderspacher (105), Gerd Scheffler (34), Rene Siciliano (81), Siemens AG (119), Franziska Temmen (35), ullstein bild (94), Mario Zgoll (92)

Druck:

Warlich Druck Meckenheim GmbH

© Gesamtmetall 2020

