GESCHÄFTSBERICHT 2020/2021

#OHNE INDUSTRIE KEIN WOHLSTAND

GESAMTMETALL

Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie

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:
Amin Akhtar (3, 4, 114, 115, 116), Christian Augustin (112, 113, 114, 117), BamS (107, 28.3.2021), BDA/Marius Schwarz (114), Mark Bollhorst (93), Daimler AG (112, 113, 114, 115, 117), Ford Werke GmbH (115), Gesamtmetall/M+E-Verbände (27, 36, 38, 43, 49, 55, 61, 63, 64, 65, 68, 75, 81, 86, 87, 98, 101, 103, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117), GettyImages/Leontura (27, 61, 103, 111), Axel Herzig (38), IW Medien (19, 74), Herbert Kannegiesser GmbH (112), Stefan G. König (38), Christian Kruppa (62–65), Bernd Lammel (66, 67), NEUMAN & ESSER GROUP (115), NOZ/Uwe Westdörp (106, 19.5.2021), picture alliance/dpa/dpa-Zentralbild/Gerald Matzka (63), Thomas Range (37), Paul Ripke (95, 2010), Gerd Scheffler (38), Frank Senftleben (91), Shutterstock/Elenamiv (Titel, 102), Siemens AG (115), Südwest Presse Ulm (104, 13.2.2021), WamS (105, 13.12.2020), Stefan Zeitz (91)

Druck:
Warlich Druck Meckenheim GmbH

Der Gesamtmetall-Geschäftsbericht 2020/2021 als E-Paper unter
www.gesamtmetall.de/geschaeftsbericht2021

© Gesamtmetall 2021

FSC www.fsc.org MIX Papier aus verantwortungsvollen Quellen FSC® C084390

klimaneutral natureOffice.com | DE-077-232339 gedruckt

METALL- UND ELEKTRO-INDUSTRIE IN ZAHLEN (2020)

Umsatz
1.066 Mrd. Euro

Exporte
680 Mrd. Euro

714.166 Elektroindustrie

1.044.191 Maschinenbau

673.732 Metallverarbeitung und -erzeugung

3,94 Mio. Beschäftigte

822.436 Automobilindustrie

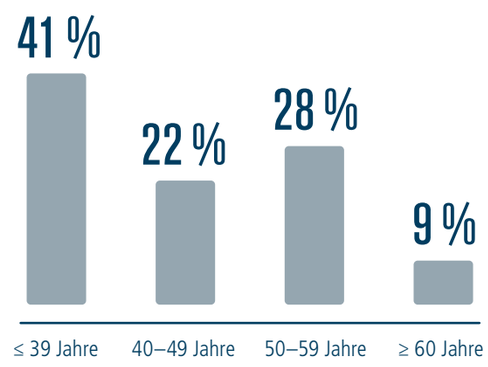
690.781 Sonstige

Investitionen
37,1 Mrd. Euro

1,3 Prozent
Gewinnquote
Umsatzrendite nach Steuern, umsatzgewichtet

Produktion
-13,9 Prozent

Altersstruktur der Beschäftigten



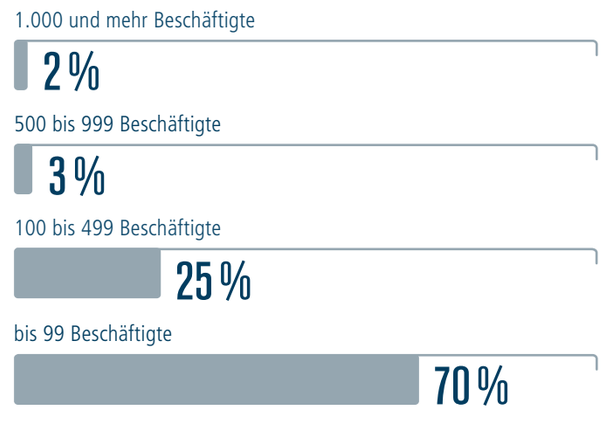
> 200.000
Auszubildende

Mitgliedsverbände von Gesamtmetall
22 davon **9** ohne Tarifbindung

25.937
Unternehmen

Durchschnittseinkommen aller Beschäftigten
58.213
Euro im Jahr (coronabedingte Kurzarbeit berücksichtigt)

Betriebsgrößen



Entgelte aller Beschäftigten
210
Mrd. Euro (coronabedingte Kurzarbeit berücksichtigt)

In den Mitgliedsverbänden von Gesamtmetall organisierte Unternehmen (2019)

3.322
Betriebe mit Tarifbindung
mit 1,9 Mio. Beschäftigten

4.045
Betriebe ohne Tarifbindung
mit 610.244 Beschäftigten

Inhalt

VORWORT 3

GELEITWORT 4

SPEZIAL: DIE CORONA-PANDEMIE IN DEUTSCHLAND 6

VOLKSWIRTSCHAFT UND STATISTIK 22

SPEZIAL: M+E-STRUKTURBERICHT 2020 28

SPEZIAL: M+E-STATISTIKEN 30

TARIFPOLITIK 34

SPEZIAL: M+E-TARIFABSCHLUSS 2021 40

SOZIALPOLITIK 44

ARBEITSWISSENSCHAFT UND ARBEITSPOLITIK 50

RECHT 56

MITGLIEDERVERSAMMLUNG 2020 62

WAHL VON DR. STEFAN WOLF ZUM PRÄSIDENTEN VON GESAMTMETALL 66

NACHWUCHSSICHERUNG UND BERUFSBILDUNG 68

INTERNATIONALE BEZIEHUNGEN 76

POLITIK UND KAMPAGNEN 82

SPEZIAL: SOZIAL-ÖKOLOGISCHE TRANSFORMATION VS. SOZIALE MARKTWIRTSCHAFT 88

SPEZIAL: INITIATIVE NEUE SOZIALE MARKTWIRTSCHAFT 90

KOMMUNIKATION UND PRESSE 96

SPEZIAL: GESAMTMETALL IN DEN MEDIEN 104

ORGANISATION UND GREMIEN 108

Oliver Zander,
Hauptgeschäftsführer

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur Jahresmitte 2021 steht die deutsche Metall- und Elektro-Industrie signifikant besser da als ein Jahr zuvor, und die Erholung geht weiter. Leider ist ungewiss, wann das Vorkrisenniveau von 2018 erreicht sein wird. Denn die Verluste aus der Industrierezession des Jahres 2019 und der Corona-Pandemie ab März 2020 sind nicht schnell auszugleichen. Das gilt insbesondere für die sehr schmerzlichen Beschäftigungseinbußen, die ohne die Rekordzahlen an Kurzarbeitern sicherlich dramatische Ausmaße angenommen hätten.

Die früh einsetzende und zeitweise rasante Erholung der M+E-Industrie milderte den wirtschaftlichen Einbruch der deutschen Volkswirtschaft entscheidend ab. Viele andere Branchen standen monatelang völlig still. Damit zeigte sich auch in der Corona-Krise, wie wichtig die industrielle Arbeit und Wertschöpfung für den Wohlstand, die Steuereinnahmen und soziale Sicherung in Deutschland sind. Und dabei hat keine Industrie in Deutschland einen so hohen Anteil daran wie die Metall- und Elektro-Industrie. Kurzum: Ohne Industrie kein Wohlstand.

„#Ohne Industrie kein Wohlstand!“ ist dann auch zu Recht das Motto des Geschäftsberichts von Gesamtmetall für 2020/2021. Und das gilt auch für die Bundestagswahl am 26. September 2021. Deren Ergebnis wird größten Einfluss auf die weitere Entwicklung der M+E-Industrie und damit den Wohlstand in Deutschland haben. Insofern ist der Geschäftsbericht in gewohnter und bewährter Weise Rückblick und Ausblick zugleich.

Klar ist: Deutschland braucht umfassende Strukturreformen und nach der Bundestagswahl ein Jahrzehnt der Erneuerung und Modernisierung. Gesamtmetall-Präsident Dr. Stefan Wolf macht in seinem Geleitwort deutlich, dass die Soziale Marktwirtschaft das Gesellschafts- und Wirtschaftsmodell Deutschlands bleiben muss. Denn nur so kann die Erneuerung wirklich gelingen.

Angesichts der vielen Herausforderungen war und ist Gesamtmetall besonders gefordert. Dieser Geschäftsbericht möchte Sie über die Arbeit, Aktivitäten, Leistungen und Erfolge von Gesamtmetall informieren. Dazu zählen insbesondere die Koordinierung der Tarifpolitik und die politische Interessenvertretung, aber auch die für Gesamtmetall besonders wichtigen Beratungs- und Dienstleistungsaufgaben für die Mitgliedsverbände und deren Mitgliedsunternehmen der Metall- und Elektro-Industrie. Für das hohe Engagement speziell in der Corona-Krise und die sehr erfolgreiche Arbeit möchte ich mich bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Gesamtmetall sehr herzlich bedanken.

Ihr

Oliver Zander

Dr. Stefan Wolf, Präsident

Soziale Marktwirtschaft ist entscheidend für unsere Zukunft

Noch bestimmt der Kampf gegen die Corona-Pandemie die aktuelle politische Agenda. Niemand kann im Moment sagen, wann das Thema erledigt ist, aber sicher ist: Irgendwann *ist* das Thema vorbei. Dann kehren alle Themen und Fragen, die vom Virus aus den Schlagzeilen verdrängt wurden, mit Macht zurück auf die Tagesordnung: Wie gehen wir mit den Schuldenbergen um? Wie reagieren wir darauf, dass heute schon ein Fünftel der Bevölkerung über 67 Jahre alt ist, und dass beispielsweise in der Rentenversicherung heute auf 100 Beitragszahler 57 Rentner kommen – und es im Jahr 2050 dann 77 Rentner auf 100 Beitragszahler sein werden? Was brauchen wir, um die Digitalisierung zu bewältigen? Was können, was müssen wir zum Klimaschutz leisten? Und nicht zuletzt: Wovon wollen wir morgen und übermorgen leben, und wie erhalten wir unseren Wohlstand?

All diese Fragen dulden – Corona hin, Corona her – keinen Aufschub, und über sie müssen wir eine breite gesellschaftliche Diskussion führen. Insbesondere im Jahr einer Bundestagswahl. Dabei stehen sich zwei grundsätzliche Ansätze gegenüber.

Größtmöglicher Wohlstand bei bestmöglicher sozialer Sicherheit

Was mich angeht, so vertraue ich bei allen Fragen auf die Kraft der Sozialen Marktwirtschaft. Nach Ludwig Erhard und Alfred Müller-Armack verbindet diese die Freiheit des Marktes mit einem sozialen Ausgleich. 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 – zum Beispiel 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.

In einer Marktwirtschaft sind es Unternehmerinnen und Unternehmer, die in einem Mangel eine Marktlücke sehen und diese füllen – und dabei nicht nur Zeit und Mühe aufwenden, sondern auch im Misslingensfall dafür haften. Gelingt es ihnen, Kunden zu überzeugen, entstehen aus Ideen Unternehmen und Arbeitsplätze. Gelingt es nicht, Kunden zu überzeugen, war die vermeintliche Marktlücke entweder keine oder der Wettbewerb hat die besseren Angebote gehabt. Dabei ist das entscheidende Wort darin: Wettbewerb. Der Kunde entscheidet, welches Angebot sich durchsetzt. Und zwar in der härtesten Währung der Welt: seinem eigenen Geld. Am Ende zählt nicht, was in Meinungsumfragen als wünschenswert erkannt wird, nicht, was die Medien finden, was die Menschen wollen sollen, sondern wofür sie ihr eigenes Geld ausgeben. Wir brauchen mehr Unternehmer, die mit ihren Geschäftsideen die Grundlage für die Unternehmen der nächsten Generation legen. Es ist ein Problem, dass aktuell junge Menschen in Deutschland lieber in den Staatsdienst wollen, als ein eigenes Unternehmen zu gründen.

Das Gegenkonzept zur Sozialen Marktwirtschaft ist eine Staatswirtschaft mit ihren Vorstufen. Die Anhänger des Staates verweisen gerne auf besondere Dringlichkeit ihres jeweiligen Anliegens, sie halten die Menschen für zu schwach, wehrlos oder dumm, ihre eigenen Entscheidungen zu treffen, kurz: Sie setzen auf Verbote, Vorschriften und staatliche Planung. Hier ist es jeweils eine Behörde, eine besonders erleuchtete Person oder ein in seinem Bewusstsein bereits besonders weit entwickelter Personenkreis, der alleine festlegt, welche Produkte die Bürger erwerben dürfen, wie sie wohnen und verreisen sollen oder welche Produkte verboten und welche erlaubt sind. Diese Vorstellung, man dürfe die egoistischen, dummen und unreifen Menschen auf keinen Fall selber entscheiden lassen, weil sie die falschen Entscheidungen treffen, zieht sich durch alle Themen. Nach Auffassung dieser Verbotspolitiker ist der Kunde im Supermarkt ja völlig hilflos der Macht der Werbung ausgesetzt, kein Mensch braucht 20 Sorten Erdbeerjoghurt, der Verbrennungsmotor ist ebenso schlecht wie Flugreisen – und wenn die Menschen das nicht einsehen, muss man es ihnen doch verbieten! Viele Menschen sehnen sich nach einfachen Lösungen, besonders, wenn damit verbundene Opfer von anderen erbracht werden sollen.

In der Marktwirtschaft löst das Bessere das Gute ab

Der Haken an den vermeintlich einfachen Lösungen ist nur: Sie sind nicht nachhaltig. Nehmen wir das Beispiel der Antriebstechnologie. Der Verbrennungsmotor hat sich in der Frühzeit des Automobils gegen Elektro- und Dampfantriebe als bevorzugte Lösung durchgesetzt, weil er viele verschiedene Vorteile vereint. Heute scheint der Elektroantrieb das Gebot der Stunde zu sein. Viele setzen darauf, ihn zum neuen Standard zu machen. Es wäre aber falsch, ja gefährlich, eine konkrete Technologie vorzuschreiben. Erstens stehen allen Vorteilen immer auch Nachteile gegenüber. Stehen die Technologien nebeneinander, entscheiden in der Marktwirtschaft die Kunden. Ihre Wünsche und Bedürfnisse bestimmen, was sich am Markt durchsetzt.

Gleichzeitig lässt die Marktwirtschaft immer Raum für neuen Wettbewerb. Neue Ideen, technologische Fortschritte, Wagemut: Neue Wettbewerber können sich jederzeit beweisen. So können sich Innovationen durchsetzen. Legt nun eine Behörde, ein Rat oder eine Einzelperson die einzusetzende Technologie fest, endet sämtliche Innovation an dieser Stelle. Warum eine bestehende Technologie verbessern, wenn die Neuheit nicht vermarktet wird? Warum Alternativen entwickeln? Im Übrigen ist auch die veröffentlichte Meinung kein geeignetes Kriterium. In der Marktwirtschaft löst das Bessere das Gute ab, in der Staatswirtschaft wird nichts besser.

Entscheidend ist, dass die Staatswirtschaft zwangsläufig auf Zwang und Abschaffung der Demokratie hinläuft, ja, hinlaufen muss. Wer die Individuen für zu dumm oder zu uninformiert hält, eigene Entscheidungen zu treffen, wird kaum akzeptieren, wenn der Wähler ihn abwählt, und wird – da er sich ja für berechtigt hält – seine Überzeugung über die der Wähler stellen.

Unter dem Strich bleibt also: Die bestehenden Aufgaben müssen wir offen ansprechen und angehen. Wir müssen diskutieren, wie wir die Lasten verteilen. Veränderungen werden nur akzeptiert werden, wenn sie nachvollziehbar, ausgewogen und ohne radikale Umbrüche erfolgen. Genau dafür brauchen wir im Übrigen eine starke und erfolgreiche Industrie. Alleine bei uns in der Metall- und Elektro-Industrie arbeiten 3,9 Millionen Menschen, sie verdienen hier sehr gutes Geld, finden auch außerhalb der Ballungsräume erfüllende Arbeit, die sie gerne und voller Stolz ausüben.

Die Industrie ist zugleich das Rückgrat des Sozialstaates. Die M+E-Industrie in Deutschland sorgt für 20 Prozent sämtlicher Steuereinnahmen in diesem Land, und sogar für knapp 30 Prozent aller Sozialversicherungsbeiträge. Ohne Industrie kein Wohlstand – und auch kein Sozialstaat.

Und das wichtigste Instrument, das wir zur Gestaltung der Zukunft haben, ist die Soziale Marktwirtschaft. Das Thema wird absehbar auch die kommende Bundestagswahl am 26. September 2021 bestimmen. Dabei laufen die Linien nicht eindimensional entlang von Parteigrenzen. Es gibt in fast allen Parteien beide Seiten. Aber nur mit der Sozialen Marktwirtschaft können wir Wohlstand mit Ökologie, demografischem Wandel und Strukturwandel verbinden und das Land erfolgreich erneuern.

Bleiben Sie gesund.

Ihr

Dr. Stefan Wolf

DEUTSCHLAND SEIT ÜBER EINEM JAHR IN DER CORONA-PANDEMIE

Seit März 2020 befinden sich Deutschland und die Welt in einer nie dagewesenen Ausnahmesituation. Die Corona-Pandemie hat innerhalb weniger Wochen Wirtschaft und Gesellschaft in den Stillstand gezwungen. Die Metall- und Elektro-Industrie musste so starke Einbrüche bei Produktion und Aufträgen verbuchen wie seit der Finanzkrise 2008/2009 nicht mehr. Ein Jahr später ist die Pandemie noch nicht überwunden.

Doch es wurden auch große Fortschritte erzielt. Dank mehrerer Impfstoffe wird das Virus besiegt werden. Und damit erreicht Deutschland voraussichtlich die Schlussphase der Pandemie. Jetzt muss es darum gehen, möglichst viele Menschen zu impfen. Dies ist Voraussetzung dafür, dass die Pandemie unter Kontrolle sein wird – und auch, dass die Wirtschaft sich wieder erholen kann.

Danach müssen Wirtschaft und Gesellschaft zusammen durchstarten, um Verluste bei Wohlstand und Arbeitsplätzen wieder wettzumachen. Die Metall- und Elektro-Industrie wird auch in dieser Krise mithilfe der Sozialen Marktwirtschaft ihre Stärke beweisen.

Phase: Impfen

Seit Monaten agiert die Politik bei den Themen Testen und Impfen planlos. Die Pandemie-Bekämpfung wird nicht mehr von Logik, sondern vom Wahlkampf diktiert. Dabei wird die Wirtschaft teilweise nicht als Partner gesehen. Teile der Politik versuchen, die Wirtschaft zum Sündenbock zu machen. Das hat nicht nur erheblichen wirtschaftlichen Schaden verursacht, sondern auch für ungeheuren Vertrauensverlust in die Politik selbst gesorgt. Jetzt kommt es darauf an, so viele Menschen wie möglich zu impfen. Das ist Voraussetzung für eine langfristige Kontrolle des Virus und der Pandemie.

Phase: Wirtschaftliche Erholung

Erst wenn durchgeimpft wurde, kann sich die Lage insgesamt wieder erholen. Kunden und Gäste können zurück in die Geschäfte und Restaurants, Messen und Ausstellungen können stattfinden, das gesellschaftliche Leben kann wieder zurückkehren. All das wird aber Anlaufzeit benötigen. Umso wichtiger ist es, der Wirtschaft keine zusätzlichen Hürden und Kosten aufzubürden. Das Vertrauen hat in diesem Wahljahr allerdings schon sehr gelitten. Das politische Versprechen des Belastungsmoratoriums wurde ja fast jede Woche aufs Neue verantwortungslos gebrochen. Aber: Ohne Industrie kein Wohlstand!

Phase: Rückkehr zum Wachstumspfad

Wirtschaft und Gesellschaft tragen nach der Corona-Pandemie einen schweren Rucksack mit sich herum: Sicher, es war verständlich, in der Krise auch um den Preis höherer Schulden zu helfen. Aber diese müssen – wie alle Schulden – irgendwann zurückgezahlt werden. Da vorher schon mit vollen Händen das Geld ausgegeben wurde, sind die Reserven inzwischen überwiegend verbraucht. Nach der Krise Steuern und Abgaben zu erhöhen, wäre sozial- und finanzpolitisches Sprengstofffischen. Stattdessen ist eine nachhaltige Lösung, aus der Krise zu wachsen. Denn dann entstehen wieder neue Arbeitsplätze, dann fließen Steuern und Abgaben, und dann sind die Menschen wieder bereit zu konsumieren.

DIE WICHTIGSTEN EREIGNISSE SOWIE ARBEITSMARKT- UND SOZIALPOLITISCHEN ENTSCHEIDUNGEN IM ÜBERBLICK

Mai 2020

6. Mai: Bund und Länder beschließen weitere Öffnungen, u. a. Präsenzunterricht an Schulen noch vor den Sommerferien. Ein Notfallmechanismus soll sicherstellen, dass ein möglicher erneuter Anstieg der Infektionszahlen schnell eingedämmt werden kann.

14. Mai: Bundestag beschließt das Gesetz zur weiteren Abfederung der sozialen und wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie (Sozialschutz-Paket II). Bundesrat stimmt am 15. Mai 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 Nettoentgelts. Längstens bis zum 31. Dezember 2020.

21. Mai: Erstmals über fünf Millionen registrierte Corona-Infektionen weltweit.

22. Mai: Erstmals Impfstoffe gegen das Corona-Virus an Menschen erfolgreich getestet.

24. Mai: Bundesagentur für Arbeit rechnet damit, dass die Kurzarbeit im Jahr 2020 rund 30 Milliarden Euro kosten wird.

27. Mai: Die EU-Kommission schlägt als Konjunkturprogramm für Europa ein neues Aufbauinstrument „Next Generation EU“ im Rahmen eines neu ausgerichteten EU-Haushalts vor, um einen ausgewogenen und für alle Mitgliedstaaten fairen Aufschwung abzusichern.

28. Mai: Das Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung wird im Bundesgesetzblatt verkündet. Hierdurch wird unter anderem die auch von Gesamtmetall geforderte rechtssichere Möglichkeit zu virtuellen Betriebsratssitzungen rückwirkend zum 1. März 2020 eingeführt.

Juni 2020

3. Juni: Bundesregierung beschließt ein Konjunkturpaket mit einem Volumen von rund 130 Milliarden Euro, um die Wirtschaft nach dem ersten Lockdown wieder anzukurbeln. Vorgesehen sind unter anderem eine vorübergehende Absenkung der Mehrwertsteuer und ein Kinderbonus.

16. Juni: Die Corona-Warn-App zur besseren Nachverfolgung von Infektionsketten startet in Deutschland.

Die EU-Kommission präsentiert eine europäische Strategie zur Entwicklung, Herstellung und Verbreitung eines oder mehrerer Corona-Impfstoffe.

17. Juni: Bund und Länder beschließen die Verlängerung der bestehenden Basismaßnahmen wie den Mindestabstand von 1,5 Metern oder Kontaktbeschränkungen. Zudem wird das Konjunkturpaket gebilligt.

Juli 2020

1. Juli: In Deutschland sinkt die Mehrwertsteuer befristet bis zum 31. Dezember 2020. Der reguläre Steuersatz wurde von 19 auf 16 Prozent reduziert, der ermäßigte Steuersatz von 7 auf 5 Prozent.

2. Juli: Bundestag beschließt den zweiten Nachtragshaushalt zur Finanzierung des Konjunkturpakets mit Rekordschulden des Bundes von fast 218 Milliarden Euro.

8. Juli: EU-Kommission billigt den deutschen Corona-Rettungsschirm für Unternehmen.

16. Juli: Bund und Länder beschließen konkrete Maßnahmen für die Urlaubs- und Reisezeit, u. a. eine 14-tägige Quarantäne für Reiserückkehrer aus Risikogebieten.

21. Juli: Die EU einigt sich auf den Aufbauplan „Next Generation EU“ und den Mehrjährigen Finanzrahmen 2021–2027, der u. a. Corona-Hilfen für die Mitgliedstaaten vorsieht. Gesamtvolumen des Pakets: 1,8 Billionen Euro. Mehr als die Hälfte der Mittel sollen in Reformvorhaben fließen und eine nachhaltige und stabile Konjunkturbelebung anstoßen.

August 2020

1. August: Erstmals seit Mai 2020 werden in Deutschland mehr als 1.000 Neuinfektionen pro Tag registriert.

20. August: Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel tritt in Kraft. Die von den staatlichen Arbeitsschutzausschüssen erarbeitete Technische Regel konkretisiert für den Zeitraum der epidemischen Lage von nationaler Tragweite gemäß § 5 Infektionsschutzgesetz die Anforderungen an den Arbeitsschutz. Dank der Intervention von Gesamtmetall wurde eine deutlich verbesserte Fassung des Regelentwurfs beschlossen.

24. August: Die EU-Kommission unterbreitet dem Rat Vorschläge zur Unterstützung von 15 Mitgliedstaaten mit 81,4 Milliarden Euro im Rahmen des „SURE"-Instruments. SURE ist ein Kernelement der EU-Strategie zur Abfederung der schwerwiegenden Corona-Folgen auf Wirtschaft und Gesellschaft.

27. August: Bund und Länder beschließen die Verlängerung der bestehenden Hygieneregeln und der Quarantänepflicht nach Rückkehr aus Risikogebieten. Eine Entschädigung für den Einkommensausfall soll „kurzfristig" gesetzlich ausgeschlossen werden.

Gleichzeitig unterzeichnet die EU-Kommission einen Vertrag mit dem Pharmaunternehmen AstraZeneca.

September 2020

1. September: Bundeswirtschaftsminister Peter Altmaier rechnet mit einem Einbruch des Bruttoinlandsproduktes von 5,8 Prozent. Das wäre die schwerste Rezession in Deutschland seit dem Zweiten Weltkrieg.

2. September: Bundesregierung beschließt die Verlängerung der Aussetzung der Insolvenzantragspflicht bis 31. Dezember 2020.

4. September: Die EU-Kommission fordert mehr Klarheit und Vorhersehbarkeit bei Maßnahmen zur Beschränkung der Freizügigkeit in der EU und verabschiedet dazu einen Vorschlag für eine Empfehlung des Rates, damit Maßnahmen der Mitgliedstaaten zur coronabedingten Beschränkung der Freizügigkeit auf EU-Ebene koordiniert und besser kommuniziert werden.

7. September: Mehrere Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft fordern die Bundesregierung zu einem Kurswechsel bei den Beschränkungen von Auslandsreisen aufgrund der negativen wirtschaftlichen Auswirkungen auf.

8. September: Autogipfel im Kanzleramt. Konkrete Maßnahmen werden nicht vereinbart.

16. September: Bundeskabinett beschließt die Verlängerung der Erleichterungen für die Kurzarbeit und des Beschäftigungssicherungsgesetzes. Gesamtmetall hatte sich stark dafür eingesetzt:

- Bezugsdauer des Kurzarbeitergelds sowie die volle bzw. hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge gelten nun bis zum 30. Juni 2021 bzw. 31. Dezember 2021.
- Verlängerung des erleichterten Zugangs zum Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2021 für alle Betriebe, die bis zum 31. März 2021 Kurzarbeit eingeführt haben.

18. September: Erstmals 30 Millionen Infizierte weltweit und über 2.000 Neuinfizierte in Deutschland an einem Tag – so viele wie seit April 2020 nicht mehr.

25. September: Im Rahmen von SURE, einem zeitlich befristeten EU-Instrument zur Minderung der Arbeitslosigkeitsrisiken in der Corona-Pandemie, billigt der Rat Finanzhilfen in Höhe von 87,4 Milliarden Euro für 16 Mitgliedstaaten, die in Form von EU-Darlehen ausgereicht werden.

28. September: Zahl der Corona-Toten steigt weltweit auf über eine Million.

29. September: Bund und Länder beschließen keine größeren Öffnungsschritte. Abstands- und Hygienemaßnahmen sowie die Kontaktnachverfolgung bleiben bestehen.

Oktober 2020

9. Oktober: Gesamtmetall fordert eine gesetzliche Klarstellung zum Ausschluss von Entschädigungen bei Urlaubsrückkehrern aus Risikogebieten (vgl. Beschluss vom 27. August 2020).

14. Oktober: Bund und Länder beschließen Kontaktbeschränkungen in Corona-Hotspots. Dazu gehören eine erweiterte Maskenpflicht, weniger Teilnehmer bei privaten Feiern und eine Sperrstunde für Gaststätten.

16. Oktober: Rechtssicherheit für Arbeitgeber durch Neufassung des Infektionsschutzgesetzes: Das Gesundheitsministerium stellt klar, dass kein Anspruch auf Entschädigung wegen eines Verdienstausfalls für Reiserückkehrer aus Risikogebieten besteht, die anschließend in Quarantäne müssen.

19. Oktober: Bundesregierung rechnet inzwischen mit Kosten von über 1,44 Billionen Euro für die Bewältigung der Corona-Krise. Die Summe setzt sich unter anderem aus Kosten für das Gesundheitssystem, Konjunkturprogrammen oder internationalen Hilfszahlungen zusammen.

28. Oktober: Bund und Länder beschließen einen „Lockdown light". Restaurants, Kneipen, Theater, Fitnessstudios müssen schließen, Schulen und Kitas bleiben weiterhin geöffnet. Die vom Bundeskabinett beschlossene Erste Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung wird im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.

November 2020

6. November: Erstmals 20.000 Corona-Neuinfektionen an einem Tag in Deutschland.

11. November: Die EU-Kommission genehmigt einen weiteren Vertrag mit den Pharmaunternehmen BioNTech/Pfizer, der den Einkauf von 200 Millionen Impfdosen im Namen aller EU-Mitgliedstaaten sowie eine Option für die Bestellung weiterer 100 Millionen Dosen vorsieht. Die Lieferung soll erfolgen, sobald ein nachweislich sicherer und wirksamer Impfstoff gegen Covid-19 verfügbar wird.

16. November: Bund und Länder ziehen eine Zwischenbilanz des Lockdowns. Konkrete Maßnahmen werden nicht beschlossen.

20. November: Bundestag beschließt das Beschäftigungssicherungsgesetz:

- Dadurch werden die Voraussetzungen für eine zusätzliche Erstattung von 50 Prozent der Sozialversicherungsbeiträge bei Weiterbildungen während der Kurzarbeit ab 1. Juli 2021 – auch auf Hinweis von Gesamtmetall – weiter vereinfacht.
- Das Kurzarbeitergeld wird auch im Jahr 2021 ab dem 4. Monat des Bezugs auf 70 bzw. 77 Prozent, ab dem 7. Monat auf 80 bzw. 87 Prozent des Nettoentgelts, längstens bis zum 31. Dezember 2021 erhöht.
- Zudem wird die Möglichkeit zur Durchführung virtueller Betriebsratssitzungen – auch auf Bitte von Gesamtmetall – weiter verlängert.

25. November: Bund und Länder beschließen die Verlängerung der bestehenden Maßnahmen bis zum 20. Dezember 2020. Zudem wird die Maskenpflicht erweitert. Private Zusammenkünfte werden weiter eingeschränkt. In Arbeits- und Betriebsstätten ist ein Mund-Nasen-Schutz zu tragen.

26. November: Mehr als eine Million bestätigte Corona-Fälle in Deutschland.

27. November: Bundesrat billigt Gesetze zur Verlängerung der Sonderregeln beim Kurzarbeitergeld.

Dezember 2020

13. Dezember: Bund und Länder beschließen aufgrund stark steigender Infektionszahlen einen neuen, bundesweiten Lockdown bis zum 10. Januar 2021. Kitas, Schulen und Geschäfte müssen schließen. Größere Versammlungen zu Weihnachten und zum Jahreswechsel werden untersagt. Arbeitgeber sollen prüfen, ob Betriebe durch Betriebsferien oder großzügige Homeoffice-Lösungen vom 16. Dezember 2020 bis 10. Januar 2021 geschlossen werden können.

16. Dezember: Das Arbeitsschutzkontrollgesetz wird im Bundestag verabschiedet. Es schafft unter anderem eine Rechtsgrundlage für pandemiebedingte Arbeitsschutzverordnungen.

21. Dezember: Die Europäische Arzneimittelbehörde EMA erteilt eine bedingte Zulassung für den von BioNTech/Pfizer entwickelten Impfstoff, der damit als erster Corona-Impfstoff in der EU zugelassen wird.

23. Dezember: Die 7-Tage-Inzidenz pro 100.000 Einwohner in Deutschland erreicht mit 217,4 ihren Höchststand.

27. Dezember: Impfstart in Deutschland. Schnell zeigt sich: Impfstoff und Kapazitäten fehlen.

Januar 2021

5. Januar: Bund und Länder beschließen die Verlängerung des Lockdowns bis zum 31. Januar 2021. Außerdem wird beschlossen, das Kinderkrankengeld für 2021 um zehn Arbeitstage zu erweitern und auch für die Fälle gängig zu machen, in denen das Kind zwar nicht erkrankt ist, sondern wegen pandemiebedingten Einschränkungen im Betreuungsangebot zu Hause betreut werden muss.

6. Januar: EU-Kommission lässt den Corona-Impfstoff der Firma Moderna bedingt zu. Damit ist er der zweite in der EU zugelassene Impfstoff.

14. Januar: Das Statistische Bundesamt verzeichnet einen Einbruch des Bruttoinlandspro-

dukts um 5,0 Prozent in 2020 im Vergleich zum Vorjahr. Zum Vergleich: Während der globalen Finanzkrise 2008/2009 sank das BIP um 5,7 Prozent.

19. Januar: Bund und Länder beschließen die weitere Verlängerung der bestehenden Maßnahmen bis 4. Februar 2021. Zudem werden medizinische Masken deutschlandweit Pflicht und Arbeitgeber werden zum Angebot von Homeoffice aufgefordert.

20. Januar: In Deutschland wird der 50.000. Todesfall durch die Corona-Pandemie gemeldet.

27. Januar: Die Corona-Arbeitsschutzverordnung tritt befristet verordnet durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Kraft. Arbeitgeber müssen ihren Beschäftigten im Falle von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anbieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen.

Februar 2021

10. Februar: Bund und Länder beschließen eine weitere Verlängerung des Lockdowns bis zum 7. März 2021. Erste größere Öffnungsschritte soll es erst bei einer stabilen 7-Tage-Inzidenz von 35 geben. Außerdem soll jeder Bürger bis Ende des Sommers ein Impfangebot erhalten.

17. Februar: Mit der fünften Blitzumfrage von Gesamtmetall zur wirtschaftlichen Lage wird klar: Die M+E-Industrie wird noch bis weit ins Jahr 2022 unter dem Vorkrisenniveau von 2018 bleiben.

18. Februar: Über 25 Millionen Downloads der Corona-Warn-App.

22. Februar: Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel wird geändert und im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlicht. Es erfolgen insbesondere Änderungen zu Abtrennungen, Lüftungsanlagen, zur Wasserversorgung auf Baustellen und Gruppengrößen in Bezug auf Unterkünfte und bestimmte Bauarbeiten. Zugleich wird der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard vom April 2020 inhaltlich stark gekürzt, um insbesondere Doppelregelungen im Verhältnis zur SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel zu vermeiden.

26. Februar: Kassensturz bei der Bundesagentur für Arbeit: Im Jahr 2020 wurde aufgrund der Folgen der Corona-Pandemie eine Rekordsumme von 61,1 Milliarden Euro ausgegeben. Das lag vor allem am Kurzarbeitergeld, wofür historisch einmalige 22,1 Milliarden Euro gezahlt wurden.

März 2021

3. März: Bund und Länder beschließen eine weitere Verlängerung der bestehenden Maßnahmen bis zum 28. März. Gleichzeitig werden fünf konkrete Öffnungsschritte für sinkende Infektionszahlen vereinbart, verbunden mit einer einheitlichen Notbremse.

6. März: Verkauf der ersten Corona-Antigen-Schnelltests bei Discountern.

9. März: Gemeinsame Erklärung der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft zur Beteiligung an der Nationalen Teststrategie mit besonderem Augenmerk auf die bisherigen Bemühungen der Unternehmen und Freiwilligkeit der Testungen.

10. März: EU-Kommission erzielt mit BioNTech/Pfizer eine Vereinbarung über die Lieferung weiterer vier Millionen Covid-19-Impfdosen für die EU-Länder.

17. März: Europäische Kommission legt einen Verordnungsvorschlag zur Einführung eines EU-weiten „digitalen grünen Zertifikats“ vor. Dieses soll bestätigen, dass die inhabende Person entweder gegen Corona geimpft wurde, sie bereits eine Erkrankung durchgemacht hat oder dass ein negativer Test vorliegt.

22. März: Bund und Länder beschließen die Verlängerung des Lockdowns bis zum 18. April sowie eine „Osterruhe“ vom 1. bis 5. April. Notwendige Kontakte sollen zudem durch regelmäßige Corona-Tests abgesichert werden, Unternehmen sollen den in Präsenz Beschäftigten zwei Tests pro Woche anbieten.

24. März: Nach heftiger Kritik, auch von Gesamtmetall, kippt Bundeskanzlerin Angela Merkel den Beschluss zu einer Osterruhe und entschuldigt sich.

Das Bundeskabinett beschließt, den vereinfachten Zugang zum Kurzarbeitergeld für alle Betriebe bis zum 31. Dezember 2021 zu ermöglichen, die bis zum 30. Juni 2021 Kurzarbeit eingeführt haben. Zuvor war dafür die Einführung der Kurzarbeit bis zum 31. März 2021 erforderlich.

25. März: Das ifo Institut schätzt, dass die Corona-Krise die deutsche Wirtschaft zwischen 2020 und 2022 rund 405 Milliarden Euro kosten könnte.

31. März: Das Gesetz zur Fortgeltung der die epidemische Lage von nationaler Tragweite betreffenden Regelungen tritt in Kraft. Damit gelten insbesondere die Entschädigungsansprüche bei Kinderbetreuung im Infektionsschutzgesetz über den 31. März 2021 hinaus. Sie werden – wie von Gesamtmetall gefordert – für Arbeitgeber praktikabler ausgestaltet.

April 2021

13. April: Das Bundeskabinett bringt mit dem Vierten Bevölkerungsschutzgesetz die Bundes-Notbremse mit deutschlandweit einheitlichen Regelungen zur Eindämmung der Corona-Pandemie auf den Weg.

- Ab einer Inzidenz von 100 folgen dann unter anderem Ausgangssperren, strikte Kontaktbeschränkungen und Schließungen von Geschäften.
- Die seit dem 27. Januar für Arbeitgeber geltende Homeoffice-Angebotspflicht wird im Infektionsschutzgesetz integriert und um eine grundsätzliche Annahmepflicht der Arbeitnehmer ergänzt.

20. April: Die Corona-Arbeitsschutzverordnung wird durch eine Testangebotspflicht für Arbeitgeber verschärft. Arbeitgeber müssen Beschäftigten, soweit diese nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, mindestens einmal pro Kalenderwoche einen Corona-Test anbieten.

21. April: Bundestag billigt im Eilverfahren das Vierte Bevölkerungsschutzgesetz, das auch die Bundes-Notbremse enthält. Am 22. April stimmt der Bundesrat zu. Die Notbremse tritt am 23. April in Kraft.

23. April: Das Bundeskabinett beschließt eine weitere Anpassung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung. Die erst seit drei Tagen geltende Testangebotspflicht für Corona-Tests wird erneut verschärft. Arbeitgeber müssen ihren Beschäftigten nun zwei Testangebote pro Woche unterbreiten. Zudem wird der Kinderkrankengeldanspruch um weitere zehn Arbeitstage für das Jahr 2021 erweitert.

26. April: Bund und Länder beraten beim Impfgipfel über mögliche Erleichterungen für Geimpfte. Justiz- und Innenministerium sollen dafür eine Verordnung vorlegen.

28. April: Erstmals werden mehr als eine Million Deutsche an einem Tag gegen das Corona-Virus geimpft.

Mai 2021

4. Mai: Die Bundesregierung beschließt die Verordnung zur Regelung von Erleichterungen und Ausnahmen von Schutzmaßnahmen für vollständig gegen Corona Geimpfte und Menschen, die eine Infektion nachweislich schon durchgemacht haben. So sollen für diese u. a. Ausnahmen bei Kontakt- und Ausgangsbeschränkungen gelten. Die Regelung tritt am 9. Mai in Kraft.

7. Mai: Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel wird erneut geändert. Sie sieht nunmehr insbesondere in Bezug auf das Tragen bzw. Tragezeiten von Atemschutzmasken (FFP2-Masken und andere) erhöhte Aufwände zur Gefährdungsbeurteilung vor. Auf Betreiben der Gewerkschaften wird ein in einem Zwischenentwurf entfallener Hinweis, dass auch Mund-Nasen-Schutz („OP-Masken“) tätigkeitsabhängig den Atemwiderstand oder die Wärmebelastung erhöhen kann, wieder aufgenommen. Zudem wird die zeitliche Begrenzung von „Kurzzeitkontakten“ von 15 Minuten auf 10 Minuten gesenkt und ausführlicher definiert.

12. Mai: Länder und Kommunen entscheiden über schrittweise Lockerungen der Corona-Regeln bei stabiler 7-Tage-Inzidenz unter 100.

15. Mai: Über 30 Millionen Deutsche haben ihre Erstimpfung erhalten, über 9 Millionen sind vollständig geimpft.

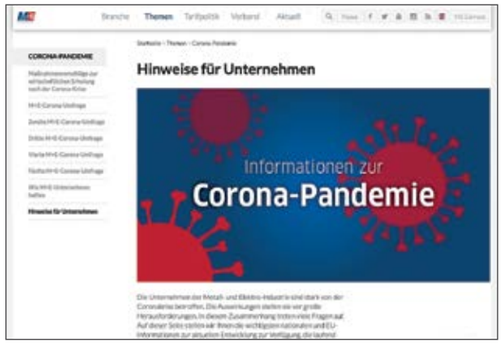
20. Mai: EU-Mitgliedstaaten einigen sich auf ein „digitales grünes Zertifikat“ – in Form eines QR-Codes – als Nachweis für eine Impfung, einen negativen Test oder eine überstandene Covid-Erkrankung. Dieses Zertifikat soll das Reisen innerhalb der EU ab dem 1. Juli erleichtern. In den Mitgliedstaaten eingeführt werden soll das System bis Ende Juni.

21. Mai: Bundesarbeitsminister Hubertus Heil legt die Dritte Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung vor. Diese sieht vor, folgende Kurzarbeitergelderleichterungen drei Monate länger für diejenigen Betriebe zu ermöglichen, die bis zum 30. September 2021 Kurzarbeit eingeführt haben:

- Erleichterter Zugang zum Kurzarbeitergeld.
- Verlängerung der vollen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bis zum 30. September 2021.
- 50-prozentige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge vom 1. Oktober bis 31. Dezember 2021 mit der Option, die Erstattung durch Weiterbildungen während der Kurzarbeit auf 100 Prozent aufzustocken.

GESAMTMETALL NIMMT HERAUSFORDERUNGEN IN DER CORONA-PANDEMIE AN

Die Auswirkungen der Corona-Krise sind deutlich zu spüren und werden es auch noch eine lange Zeit sein. Gesamtmetall und seine Mitgliedsverbände werden weiterhin stark gefordert sein. Dieses Kapitel soll einen Überblick über die wichtigsten Themen von Gesamtmetall in der Corona-Pandemie im vergangenen Jahr geben.



Aktuelle Informationen und Hinweise
für die M+E-Unternehmen
www.gesamtmetall.de/coronapandemie

M+E-Industrie in der Corona-Krise: Gesamtmetall liefert mit fünf Blitzumfragen stets aktuelles Lagebild der Branche

Die Metall- und Elektro-Industrie in Deutschland ist durch die Corona-Pandemie 2020 in eine tiefe Krise gestürzt. Der absolute Tiefpunkt lag im April 2020. Danach hat sich die M+E-Industrie Schritt für Schritt erholt, lag im Frühjahr 2021 aber immer noch deutlich unter dem Produktionsniveau von 2018.

Gesamtmetall hat seit Beginn der Krise – erstmals im April 2020 – mit bislang fünf Blitzumfragen zur aktuellen wirtschaftlichen Situation der M+E-Unternehmen laufend ein aktuelles Lagebild in der Corona-Krise geben können. Die Beteiligung an der Umfrage war ungewöhnlich hoch und zeigte das Interesse der Mitgliedsunternehmen der M+E-Verbände, in dieser Phase großer Unsicherheit eine Orientierung zu erhalten. An den Umfragen haben sich im Schnitt rund 20 Prozent der Mitgliedsunternehmen beteiligt, die mehr als ein Drittel der Beschäftigten repräsentieren.

Schon bei der ersten Umfrage im April 2020 zeigte sich, dass eine große Mehrheit der Unternehmen (83 Prozent) durch die Pandemie Einschränkungen der Produktion hinnehmen musste, fast ein Drittel (31 Prozent) sogar sehr starke oder starke.

Einen Monat später waren fast 92 Prozent der Unternehmen betroffen, rund 44 Prozent meldeten sehr starke oder starke Einschränkungen. Damit war offensichtlich die Talsohle erreicht, denn im Juni 2020 waren es 89 Prozent aller Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie, allerdings 47 Prozent mit starken oder sehr starken Einschränkungen. Die Quote der betroffenen Unternehmen sank im Oktober auf 84 Prozent (31 Prozent stark/sehr stark). Das wurde von Gesamtmetall als erster Schritt aus der Krise bewertet. Im Januar 2021 allerdings waren immer noch 86 Prozent betroffen, wobei neue Lieferprobleme bei Mikrochips und vielen anderen Materialien hinzugekommen waren.

Das wichtigste und wirksamste Instrument zur Beschäftigungssicherung war – wie in der Krise 2008/2009 – die Kurzarbeit. Bei der ersten Blitzumfrage gaben 43 Prozent der Unternehmen an, dass sie Kurzarbeit einsetzen, für rund 71 Prozent der Beschäftigten. Im Mai 2020 erreichte die Zahl der M+E-Kurzarbeiter mit 1,5 Millionen einen historischen Rekord. Auch in der Juni-Umfrage blieb die Zahl der Betriebe mit Kurzarbeit mit 66 Prozent weiter hoch. Erst im Oktober sank die Quote dann auf 41 Prozent. Deutlich zurück ging auch der Umfang der Arbeitszeitreduzierung: von zunächst etwa 50 Prozent (Mai/Juni) auf rund 23 Prozent im Oktober. In der Umfrage vom Januar 2021 war die Quote der betroffenen Unternehmen unverändert bei 41 Prozent, allerdings waren im Schnitt nur noch 22 Prozent (Oktober 55 Prozent) der jeweiligen Belegschaften betroffen. Diese Ergebnisse bestätigten den beständigen Rückgang der Kurzarbeit seit dem Sommer 2020.

Der massive Einsatz der Kurzarbeit zur Beschäftigungssicherung sorgte auch dafür, dass die Betriebe zunächst nur wenige Arbeitsplätze abbauen mussten: Im April und Mai mussten nur 4 Prozent der Betriebe zum Instrument der betriebsbedingten Kündigung greifen. Die Quote stieg von 6 Prozent im Juni auf 8,6 Prozent im Oktober und 12,4 Prozent im Januar 2021.

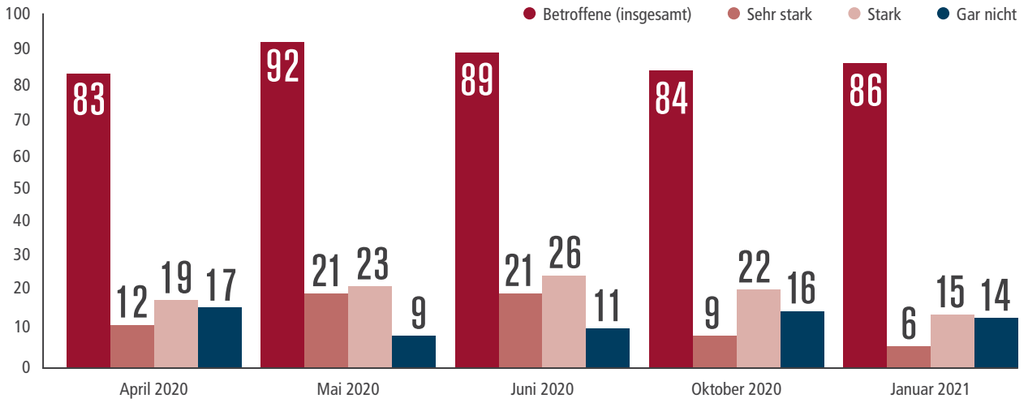
Erfreulich war aber, dass der Rückgang der Beschäftigung mit 2,6 Prozent weit weniger stark war als der Rückgang der Produktion mit knapp 13,9 Prozent.

Durch die Ergebnisse der Umfragen wurde auch schnell klar, dass die M+E-Unternehmen nicht mit einer schnellen Erholung rechneten. Bei der aktuellsten Umfrage im Januar 2021 gingen nur knapp 40 Prozent aller M+E-Unternehmen davon aus, bis Ende 2021 das Niveau vor der Rezession Ende 2018 wieder erreicht zu haben. Rund 20 Prozent erwarteten eine Rückkehr zum Vorrezessionsniveau für das Jahr 2022. Schließlich sahen weitere 40 Prozent das erst für 2023 oder konnten noch gar keinen Zeitpunkt für die Überwindung der Krisenfolgen erkennen.

Weitere Informationen unter
www.gesamtmetall.de/blitzumfragen

Produktionseinschränkungen: Höhepunkt im Mai 2020

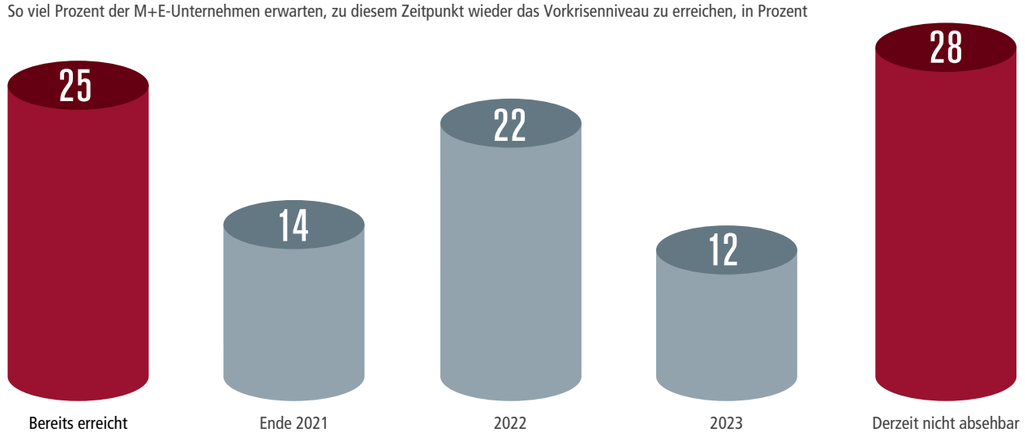
Anteil der M+E-Unternehmen, die von Produktionseinschränkungen betroffen sind, Angaben in Prozent



Rundungswerte; Quellen: Blitzumfragen für die Metall- und Elektro-Industrie April, Mai, Juni, Oktober 2020, Januar 2021

Produktion: Überwindung der Krisenfolgen braucht noch mehr Zeit

So viel Prozent der M+E-Unternehmen erwarten, zu diesem Zeitpunkt wieder das Vorkrisenniveau zu erreichen, in Prozent



Rundungswerte; Vorkrisenniveau: etwa Ende 2018; Quelle: Blitzumfrage für die Metall- und Elektro-Industrie Januar 2021

Gesamtmetall setzt Forderungen durch: Kurzarbeitergeld sichert Unternehmen und Arbeitsplätze in der M+E-Industrie

Im März 2020 gelang Gesamtmetall und den M+E-Verbänden der größte politische Erfolg in der Corona-Pandemie, der in den folgenden Wochen und Monaten die Existenz von Unternehmen sichern und damit viele Arbeitsplätze retten sollte: In nur vier Wochen nach der Forderung durch Gesamtmetall wurden die Kurzarbeitergeld-Krisenregelungen von 2008/2009 reaktiviert – und zwar sogar rückwirkend. Dazu gehörte zuvorderst die volle Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für die Arbeitgeber, die Absenkung des Quorums sowie der Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden.

Kurzarbeitergeld war die einzige Maßnahme, die sofort gewirkt hat.

Durch die Krisenregelungen beim Kurzarbeitergeld konnten Millionen von Arbeitsplätzen in Deutschland bewahrt werden, die sonst zerstört worden wären. Das Kurzarbeitergeld war die einzige Maßnahme, die – im Gegensatz zu den Hilfspaketen für die Wirtschaft – sofort gewirkt hat. Hierbei leisteten die Bundesagentur für Arbeit und ihre Beschäftigten schnell, hervorragend organisiert und kompetent Hilfe. Diese Spitzenleistung hat höchste Anerkennung in der deutschen Wirtschaft verdient und erfahren.

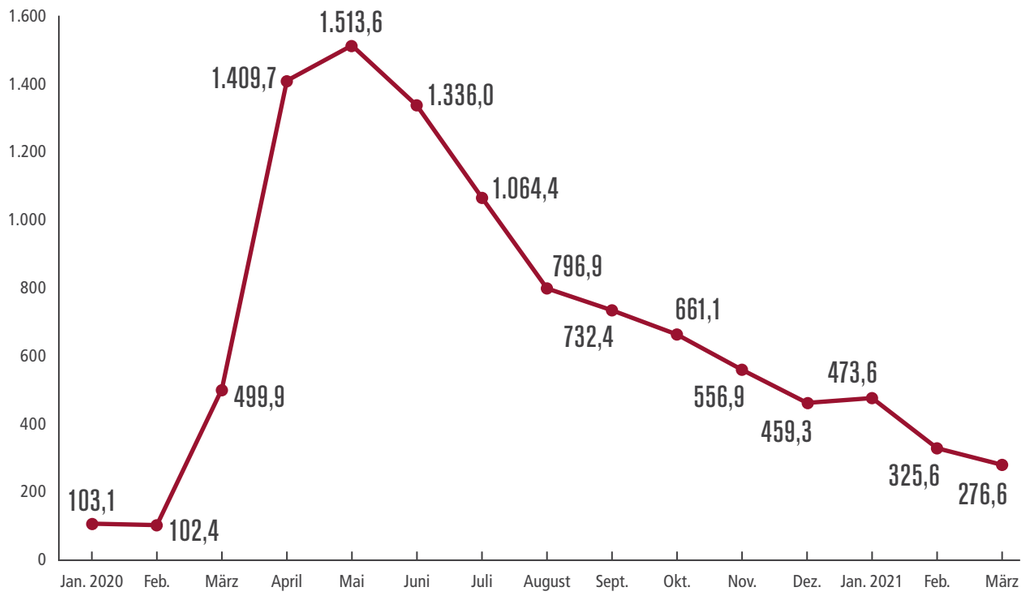
Durch die Beschäftigungssicherung wird auch die wirtschaftliche Erholung nach der Pandemie deutlich schneller möglich sein. Die Erholung der Wirtschaft nach der Finanzkrise 2008/2009 hat dies eindrucksvoll bewiesen.

Nachdem sich Gesamtmetall erfolgreich für die Krisenregelungen für das Kurzarbeitergeld eingesetzt hatte, galt es nun in der Folgezeit, den Betrieben so viel Planungssicherheit wie möglich zu verschaffen. Das oberste Ziel war es nach wie vor, die Liquidität der Betriebe zu wahren, um Arbeitsplätze zu erhalten.

Um vor allem Betriebe zu unterstützen, die sich langfristig in Kurzarbeit befinden, forderte Gesamtmetall weitere Erleichterungen für das Kurzarbeitergeld – und auch das erfolgreich: Die Forderung nach einer auf 24 Monate verlängerten Kurzarbeitergeld-Bezugsdauer wurde schließlich im Oktober 2020 umgesetzt. Beschäftigte, die bereits vor dem 31. Dezember 2020 einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld hatten, können seitdem maximal 24 Monate Kurzarbeitergeld beziehen. Der Bezug ist längstens bis zum 31. Dezember 2021 möglich.

Zahl der Kurzarbeiter bei M+E: Historischer Rekordwert in der Corona-Krise

Anzahl der Kurzarbeiter aus konjunkturellen Gründen, in Tausend



Quellen: Bundesagentur für Arbeit Februar/März 2021, Schätzung ifo Institut und Hochrechnung Gesamtmetall

Bundesagentur für Arbeit leistete schnell, hervorragend organisiert und kompetent Hilfe.

Auch beim erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld wird nochmals nachgebessert: Die Absenkung des Ein-Drittel-Quorums auf 10 Prozent und der Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden sollen zum wiederholten Mal verlängert werden. So sollen Betriebe, die bis zum 30. September 2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben, von diesen erleichterten Zugangsvoraussetzungen noch bis zum 31. Dezember 2021 profitieren.

Eines der Kernanliegen von Gesamtmetall – die Erstattung der vom Arbeitgeber während der Kurzarbeit allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit – hat ebenfalls erneut politisches Gehör gefunden: Die vollständige Erstattung soll nochmal verlängert werden bis 30. September 2021. Bis zum 31. Dezember 2021 ist darüber hinaus noch eine 50-prozentige Erstattung möglich. Weiterbildungen während der Kurzarbeit können zu einer Erstattung von weiteren 50 Prozent der Sozialversicherungsbeiträge führen.

Förderung für Weiterbildungsmaßnahmen praxistauglicher ausgestaltet.

Vor diesem Hintergrund hat sich Gesamtmetall dafür eingesetzt, dass die Förderung für während der Kurzarbeit absolvierte Weiterbildungsmaßnahmen praxistauglicher ausgestaltet wurde. So wurde beispielsweise die für eine Förderung vorgeschriebene Mindestmaßnahmendauer von über 160 Stunden auf über 120 Stunden abgesenkt.

Auch auf die von Gesamtmetall stark kritisierte Voraussetzung, dass die Weiterbildungsmaßnahme mindestens 50 Prozent der Arbeitsausfallzeit in der Kurzarbeit betragen muss, wurde verzichtet.

FORDERUNGEN UND UMSETZUNGSERFOLGE VON GESAMTMETALL UND DEN M+E-VERBÄNDEN BEIM THEMA KURZARBEIT SEIT MÄRZ 2020

März 2020

Reaktivierung der Krisenregelungen zur Kurzarbeit von 2008/2009.

Oktober 2020

- Verlängerung der vollständigen Erstattung der vom Arbeitgeber während der Kurzarbeit allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit bis zum 30. Juni 2021.
- Ermöglichung einer 50-prozentigen Sozialversicherungsbeitragserstattung bis zum 31. Dezember 2021 sowie einer zusätzlichen 50-prozentigen Erstattung bei Weiterbildungen während der Kurzarbeit.
- Verlängerung der Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes auf maximal 24 Monate für Beschäftigte, die bis zum 31. Dezember 2020 Anspruch auf Kurzarbeitergeld hatten und Verlängerung des erleichterten Zugangs zum Kurzarbeitergeld.

Mai/Juni 2021

Erneute Verlängerung der vollständigen Erstattung der vom Arbeitgeber während der Kurzarbeit allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge bis zum 30. September 2021 sowie Ermöglichung des erleichterten Zugangs zum Kurzarbeitergeld für Betriebe, die bis zum 30. September 2021 Kurzarbeit eingeführt haben, ist geplant.

Darüber hinaus wurde die Weiterbildungsförderung während der Kurzarbeit in eine eigene Rechtsgrundlage gegossen, die den Besonderheiten des Kurzarbeitergeldbezugs weitaus besser Rechnung trägt als die bisher bestehenden Regelungen.

Weitere Informationen unter
www.gesamtmetall.de/kurzarbeit

Unterstützung für Beschäftigte bei Verdienstausfällen durch das erweiterte Kinderkrankengeld ist richtig

Ein weiteres wichtiges Thema für die Unternehmen war der Ausgleich der Verdienstausfälle von Beschäftigten, die wegen Schul- oder Kitaschließungen die Betreuung ihrer Kinder selbst wahrnehmen müssen. Die Unternehmen der M+E-Industrie haben dabei ihr Möglichstes getan, um diese Beschäftigten so gut es geht zu unterstützen.

So war es folgerichtig, entstehende Verdienstausfälle zu kompensieren, wenn sich Arbeit und Kinderbetreuung nicht in Einklang bringen ließen. Dazu wurde das Kinderkrankengeld für das Jahr 2021 um 20 Tage erweitert und auch für die Fälle gängig gemacht, in denen das Kind zwar nicht erkrankt ist, sondern wegen pandemiebedingten Einschränkungen im Betreuungsangebot zu Hause betreut werden musste. Diese Gesetzesänderung hat in kürzester Zeit eine Vielzahl an sozialrechtlichen Fragen aufgeworfen. Gesamtmetall hat den Mitgliedsverbänden daher frühzeitig eine Handreichung mit umfassenden FAQ zu den zahlreichen Anwendungsfragen zur Verfügung gestellt.

Gesetzesänderung warf viele sozialrechtliche Fragen auf.

Testpflicht, Infektionsschutz oder Reiserückkehrer: Gesamtmetall auch bei vielen Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes stark gefordert

Testpflicht per Gesetz überflüssig: Die Erfahrungen der vergangenen Wochen und Monate haben gezeigt: Tests sind sicherlich ein wichtiger Baustein in der Pandemie-Bekämpfung. Die Einführung einer staatlichen Verpflichtung für Arbeitgeber, ihren Präsenzmitarbeitern Corona-Tests anbieten zu müssen, hat Gesamtmetall hingegen vehement kritisiert und sich stattdessen mit Nachdruck dafür eingesetzt, dass es bei einer freiwilligen Unterstützung der nationalen Teststrategie bleibt. So wurde es den Wirtschaftsverbänden seitens der Bundesregierung auch im März 2021 noch zugesichert. Auch haben die M+E-Unternehmen gezeigt, dass sie bereit sind, Testungen ihrer Belegschaften durchzuführen, sofern ausreichend Tests zur Verfügung stehen.

Dennoch hat die Bundesregierung ihre Teststrategie nicht nur in der Corona-Arbeitsschutzverordnung rechtlich verankert, sondern diese auch mehrfach geändert. Seit der letzten Modifizierung müssen Arbeitgeber nun allen Beschäftigten mindestens zweimal pro Woche einen Corona-Test anbieten. Die Kosten für die Bereitstellung von Masken und einem Test pro Woche hat die Bundesregierung bereits auf 130 Euro pro Beschäftigten beziffert. Hochgerechnet auf 30 Millionen Arbeitnehmer wären das 3,9 Milliarden Euro.

Mit dem doppelten Testangebot kommen weitere Milliarden hinzu, die von den krisengeplagten Betrieben erst mal erwirtschaftet werden müssen. Diese Kostenfragen und Beschaffungsprobleme müssen ernst genommen werden. Ebenso auch die verfassungsrechtlichen Bedenken. Eine nur einseitige Verpflichtung der Arbeitgeber kann den Zweck, einen allgemeinen Beitrag zur Pandemie-Bekämpfung zu leisten, schon denklogisch nicht erreichen.

Praxisferne Vorgaben für Unternehmen beim Homeoffice: Arbeitgeber müssen ihren Beschäftigten im Falle von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anbieten, diese im Homeoffice auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Das war ursprünglich der Kern der Corona-Arbeitsschutzverordnung, die seit Ende Januar 2021 bis 30. Juni 2021 befristet in Kraft ist.

Unbestimmte Rechtsbegriffe führten zu erheblichen Umsetzungsproblemen.

Die Homeoffice-Regelungen sind aus der Corona-Arbeitsschutzverordnung ebenfalls befristet bis 30. Juni 2021 in das Infektionsschutzgesetz überführt und dahingehend ergänzt worden, dass nun auch Arbeitnehmer angehalten werden, das Angebot des Arbeitgebers verbindlicher als bisher zu nutzen. Sie haben auf Verlangen des Arbeitgebers eine Ablehnung des Angebots zu begründen. Die Ergänzung ist damit ohne Mehrwert. Denn wo es möglich ist, sind zahlreiche Beschäftigte den Angeboten ihrer Arbeitgeber bereits gefolgt. Viele Arbeitgeber wurden zudem aufgrund der zahlreichen unbestimmten Rechtsbegriffe im Gesetzestext mit erheblichen Umsetzungsproblemen konfrontiert. Hinzu kommt der damit verbundene finanzielle und bürokratische Aufwand – zumal alle Zahlen zeigen, dass der deutlich überwiegende Teil der Corona-Infektionen nicht am Arbeitsplatz, sondern im privaten Umfeld erfolgt. Gesamtmetall hat immer wieder darauf hingewiesen, dass die Organisation von mobilen Arbeitsformen eine gemeinsame Gestaltungsherausforderung für Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen ist. Dagegen erschweren praxisferne gesetzliche Vorgaben diesen Prozess nicht nur, sondern sind zudem ungeeignet, Infektionsrisiken zu reduzieren.

Einfachere Handhabung beim Infektionsschutzgesetz erreicht: Nach dem Infektionsschutzgesetz haben berufstätige Eltern einen Anspruch auf Entschädigung, wenn sie ihre Kinder bei Kita- oder Schulausfällen zu Hause betreuen müssen. Der Anspruch umfasst eine Entschädigung von 67 Prozent des entstandenen Verdienstausfalls für zehn Wochen pro erwerbstätigen Elternteil, beziehungsweise 20 Wochen für Alleinerziehende.

Auch die Arbeitgeber haben diese Regelung unterstützt, auch wenn sie teils mit erheblichem Aufwand für die Unternehmen verbunden war. Grund hierfür waren handwerkliche Fehler des Gesetzgebers sowie ein föderaler Flickenteppich bei der Umsetzung des Gesetzes durch die Länder.

Gesamtmetall hat daher frühzeitig eine einheitliche Handhabung des Gesetzes sowie Korrekturen am Gesetz selbst gefordert. Mit dem Ende März 2021 in Kraft getretenen sogenannten Gesetz zur Fortgeltung der die epidemische Lage von nationaler Tragweite betreffenden Regelungen (EpiLage-Fortgeltungsgesetz) hat der Gesetzgeber auf die Bedenken der Wirtschaft reagiert. Der Anspruchszeitraum wurde erweitert sowie tatbestandlich präzisiert. Auch die sehr umstrittene Berechnung der Entschädigung wurde vereinheitlicht.

Unnötige politische Diskussionen um Sonderurlaub und Osterruhe: Mehrfach wurde seitens der SPD-Führung sowie durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Forderung nach einem arbeitgeberseitig bezahlten Corona-Sonderurlaub für Arbeitnehmer erhoben. Diese Forderung hat für viel Verunsicherung auch bei den M+E-Unternehmen gesorgt. Gesamtmetall hat sich erfolgreich dafür eingesetzt, dass angesichts der extrem angespannten Wirtschaftslage eine Lösung gefunden wird, die kostenneutral für die Arbeitgeber ist. Dies ist mit der Ausweitung des Kinderkrankengeldes sowie der Verlängerung der Ansprüche nach dem Infektionsschutzgesetz im Grunde umgesetzt worden. An diesem Kompromiss darf auch weiterhin nicht gerüttelt werden.

Viel Verunsicherung auch bei den Unternehmen der M+E-Industrie.

Erhebliche wirtschaftliche Schäden durch zusätzliche Urlaubstage.

Eine gesetzliche Erweiterung des Urlaubsanspruchs hätte erhebliche, auch arbeitsrechtliche Folgen für die Unternehmen. Zusätzliche Urlaubstage würden das zur Verfügung stehende Arbeitsvolumen deutlich reduzieren und allein deshalb bereits zu erheblichen wirtschaftlichen Schäden führen. Hinzu kämen die erheblichen Kosten in Milliardenhöhe, die durch zusätzliche Urlaubstage entstünden.

Das galt auch für den Beschluss der Ministerpräsidenten der Länder und der Bundeskanzlerin zur sogenannten Osterruhe. Dieser Beschluss wurde unter anderem auch auf Drängen Gesamtmetalls nach weniger als 48 Stunden wieder zurückgenommen und die Bundeskanzlerin entschuldigte sich. Nicht durchdachte kurzfristige und kostspielige Maßnahmen haben erhebliche Auswirkungen auf die komplexen Wertschöpfungsketten der Industrie. So hätte ein zusätzlicher freier Tag allein die Unternehmen der M+E-Industrie rund 4,45 Milliarden Euro an ausgefallenen Umsätzen und etwa 1 Milliarde Euro für die Entgeltfortzahlung gekostet.

Gesamtmetall wird sich daher weiter vehement dafür einsetzen, dass wirtschaftspolitische Entscheidungen auch in Pandemiezeiten mit dem nötigen Sachverstand, Augenmaß und ohne unnötige finanzielle und bürokratische Belastungen für Betriebe getroffen werden.

Gesamtmetall erreicht Klarstellung bei Verdienstausfall für Reiserückkehrer aus Risikogebieten: Die stark steigenden Infektionen mit dem Corona-Virus nach den Sommerferien 2020 waren auch auf Reiserückkehrer aus Risikogebieten zurückzuführen.

Gesamtmetall hatte sich bereits frühzeitig dafür eingesetzt, Arbeitnehmern im Falle von Quarantäne nach der Rückkehr aus einem Risikogebiet keine Entschädigung für Einkommensausfälle zu gewähren. Mehrfach mahnte Gesamtmetall die Bundesregierung, das Vor-

haben endlich umzusetzen, nachdem diese es immer wieder verschoben hatte und damit wertvolle Zeit fahrlässig verstreichen ließ.

Die letztendlich erst nach Beginn der Herbstferien 2020 erfolgte Klarstellung, dass eine staatliche Entschädigung wegen Verdienstausfalls bei vermeidbaren Reisen in Risikogebiete ausgeschlossen ist, war ein wichtiges und überfälliges Signal des Gesetzgebers. Die möglichen finanziellen Einbußen bei einer Quarantäne müssen in diesen Fällen die Bürger selbst tragen. Sie können nicht mit einem Ausgleich der Einkommensverluste durch den Arbeitgeber oder den Staat rechnen. Die Klarstellung schaffte auch die dringend notwendige Rechtssicherheit für Arbeitgeber, die durch das Infektionsschutzrecht verpflichtet werden, die Entschädigungsleistungen gegenüber Arbeitnehmern in Quarantäne vorzuleisten.

Corona-Pandemie und Europa: EU einigt sich auf historische Wiederaufbauhilfen, Gesamtmetall fordert Abbau der Reisebeschränkungen

Auch auf europäischer Ebene hatte die Corona-Pandemie erhebliche Auswirkungen, insbesondere durch Reisebeschränkungen und Grenzkontrollen. Die daraus resultierenden Behinderungen im EU-Binnenmarkt für Waren, Arbeitnehmer und Dienstleistungen fügten der Wirtschaft insgesamt und insbesondere der M+E-Industrie erheblichen Schaden zu. Darauf reagierte die EU mit in der Geschichte Europas beispiellosen Wiederaufbauhilfen.

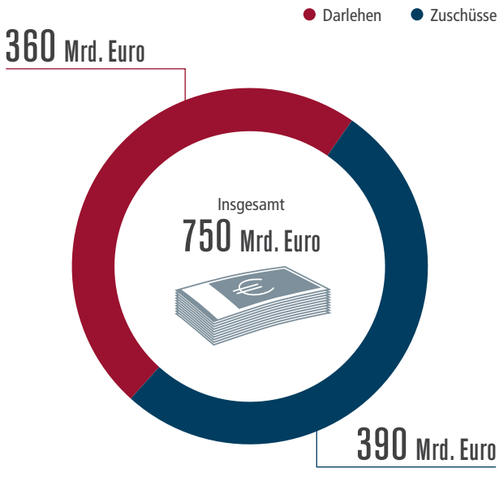
So stehen historische 1,8 Billionen Euro über die nächsten sieben Jahre für Investitionen in die politischen Prioritäten sowie zur Unterstützung der sozialen und wirtschaftlichen Erholung der EU zur Verfügung. Darauf einigten sich die EU-Institutionen Ende 2020 unter deutscher Ratspräsidentschaft. Neben dem 1,074 Billionen schweren mehrjährigen Finanzrahmen sind 750 Milliarden Euro für das Wiederaufbauinstrument „Next Generation EU“ vorgesehen. Darüber sollen in den Mitgliedstaaten in den Jahren 2021 bis 2023 Zuschüsse in Höhe von 390 Milliarden Euro und Kredite in Höhe von 360 Milliarden gewährt werden. Die Kosten für die Kreditaufnahme für „Next Generation EU“ sollen über neue Eigenmittel der EU abgedeckt werden. Der Eigenmittelbeschluss muss gemäß den nationalen Verfassungsvorschriften ratifiziert werden. In Deutschland ist das entsprechende Ratifizierungsgesetz am 29. April 2021 in Kraft getreten.

Aus Sicht von Gesamtmetall müssen die durch das Aufbauinstrument finanzierten Investitionen ausschließlich im Sinne einer raschen und nachhaltigen wirtschaftlichen Erholung investiert werden.

Zudem haben viele EU-Staaten 2020 Grenzkontrollen und Reisebeschränkungen eingeführt, um das Corona-Virus einzudämmen. Diese Maßnahmen führen nach wie vor zu erheblichen Behinderungen im EU-Binnenmarkt für Waren, Arbeitnehmer und Dienstleistungen und fügen der Wirtschaft so weiteren Schaden zu. Damit der freie Personenverkehr während der Pandemie gewährleistet werden kann, hat die Kommission am 17. März 2021 einen Verordnungsvorschlag zur Einführung eines EU-weiten „digitalen grünen Zertifikats“ vorgelegt. Dieses soll bestätigen, dass die inhabende Person entweder gegen Corona geimpft wurde, sie bereits eine Erkrankung durchgemacht hat oder dass ein negativer Test vorliegt. Die Europäische Kommission hofft auf eine rasche Annahme des Vorschlags durch das Parlament und den Rat sowie eine rasche Umsetzung durch die Mitgliedstaaten.

Gesamtmetall setzt sich zusammen mit dem europäischen Dachverband Ceemet weiter für den Abbau der Reisebeschränkungen an den Binnengrenzen und eine funktionierende digitale Lösung zur Erleichterung der Arbeitnehmermobilität in der EU ein.

Wiederaufbauinstrument „Next Generation EU 2021–23“



Quellen: Europäischer Rat, Europäische Bewegung Deutschland

Projekte und Initiativen der Nachwuchssicherung: Gesamtmetall weitet digitale Angebote nochmals aus

Die Corona-Pandemie hatte auch starke Auswirkungen auf viele Projekte und Initiativen der Nachwuchssicherung von Gesamtmetall, die im Lockdown nur eingeschränkt aktiv sein konnten. So ruhte der Einsatz der zehn InfoTrucks ab März 2020 komplett – erstmals in der 30-jährigen Geschichte der InfoMobile und InfoTrucks. Ein umfassendes Hygienekonzept in Abstimmung mit dem TÜV Rheinland lag bereit, um den Betrieb der Fahrzeuge sofort wieder aufnehmen zu können, wenn die Pandemielage es zulässt.

Abstands- und Hygieneregeln gelten auch in den M+E-InfoTrucks.

Es dauerte jedoch bis Ende Juli 2020, bis die ersten InfoTrucks erfolgreich den probeweisen Betrieb aufnahmen. Von Anfang September bis zu den Weihnachtsferien rollten dann wieder alle InfoTrucks zu den Schulen – mit Hygienemaßnahmen und reduzierten Besucherzahlen. Insgesamt brachten es die InfoTrucks damit in 2020 noch auf rund 900 Einsatztage (2019 waren es noch 1.940) mit rund 46.000 Besuchern (2019 waren es rund 125.000). Seit Januar 2021 ruht der Truck-Betrieb nun erneut komplett. Die vorhandenen digitalen Angebote der Nachwuchssicherung wurden um neue Formate – insbesondere den M+E-Berufe-Stream – ergänzt und über die sozialen Medien kommuniziert und beworben.

Bedingt durch die Corona-Pandemie war das digitale Lernen natürlich das zentrale Thema an den Schulen im vergangenen Jahr. Entsprechend groß war die Nachfrage der Lehrkräfte nach Weiterbildung und Erfahrungsaustausch. Auch Gesamtmetall unterstützte diesen Bereich deshalb noch stärker. So führten das Schulnetzwerk MINT-EC und Science on Stage, das Netzwerk für MINT-Lehrkräfte, im Berichtszeitraum 170 Webinare und weitere Online-Veranstaltungen mit mehr als 5.000 Lehrkräften und Schülern durch. Größte Veranstaltung war das MINT-EC-Digitalforum im Februar 2021 mit rund 1.000 Teilnehmern und mehr als 40 Workshops.

Weitere Informationen unter
www.mint-ec.de und www.science-on-stage.de

Einsatz der M+E-InfoTrucks während der Corona-Pandemie mit Hygienemaßnahmen und reduzierten Besucherzahlen.

Gesamtmetall liefert ständige Informationen über aktuelle Impf- und Testsituation in Deutschland

Seit Januar 2021 erstellt Gesamtmetall nahezu täglich eine Übersicht über die Impfstofflieferungen, den Impfstand und über die Testsituation mit Selbst- und Schnelltests in Deutschland. Diese basiert jeweils auf den offiziellen Zahlen des Robert Koch-Instituts, des Dashboards des Bundesgesundheitsministeriums, auf den Meldungen der Bundesregierung und weiteren Quellen. Ebenso wird die Entscheidungsfindung von Bund, Ländern und Kommunen zu Impfungen und Testverpflichtungen beobachtet und die durch das Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM) zugelassenen Testangebote werden dokumentiert.

Überprüfung der Auswirkungen auf die Wettbewerbs- und Leistungsfähigkeit des Industriestandorts Deutschland.

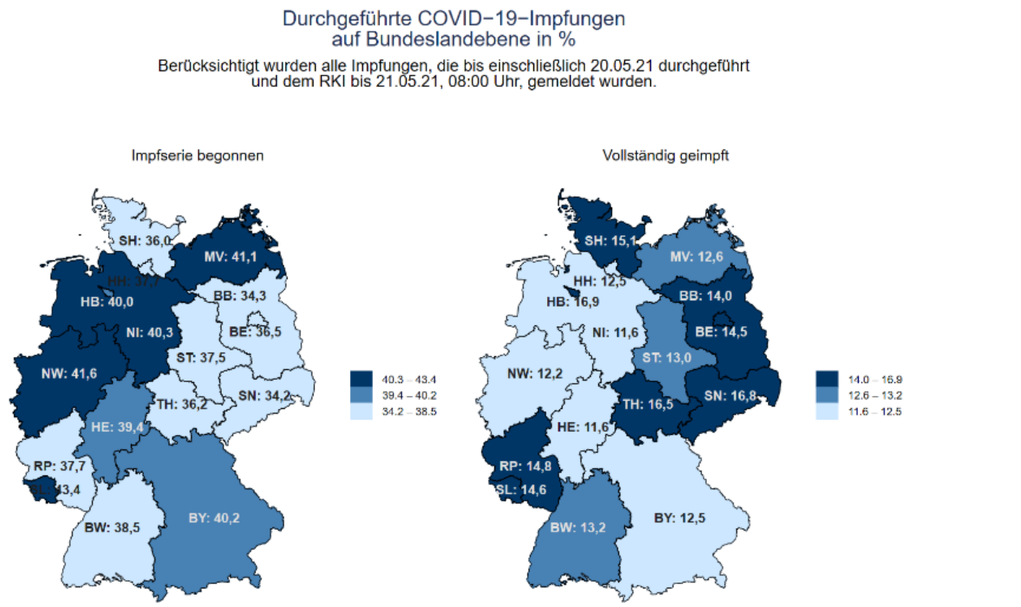
So hatten die Mitgliedsverbände bereits im frühen Stadium die notwendigen Informationen, um ihre Unternehmen auf die sich ständig ändernden Vorschriften vorzubereiten.

Die Test- und Impfstoff-Übersicht von Gesamtmetall ist darüber hinaus eine aktuelle Dienstleistung für die Mitgliedsverbände, auch um Erfolge und Misserfolge der Impfkampagne sowie der Teststrategie der Bundesregierung und ihre Auswirkungen auf die Wettbewerbs- und Leistungsfähigkeit des Industriestandorts Deutschland messen zu können. Denn der Schutz der Gesundheit steht selbstverständlich im Vordergrund der Unternehmen der M+E-Industrie mit ihren fast 3,9 Millionen Beschäftigten. Er ist Garant für den wirtschaftlichen Erfolg und somit führt der einzige Weg aus dieser Pandemie über die Impfung.

Gerade aber die betrieblichen Impfungen zur Beschleunigung der Immunisierung sind von der Politik sehr spät in den Blick genommen worden. Die Rahmenbedingungen, die die Bundesregierung und das Bundesgesundheitsministerium dafür geschaffen haben, waren weder transparent noch vollständig betrieblich durchdacht.

Daher hat sich Gesamtmetall auch des Themas Impfungen durch Betriebsärzte angenommen. Denn um die Planungen vor Ort in den Betrieben organisieren zu können, müssen relevante Informationen dort auch kurzfristig verfügbar gemacht werden. Dabei spielen die Rahmenbedingungen für die Impfungen ebenso eine Rolle wie die Beschaffung des Impfstoffs, die wöchentlich verfügbaren Mengen und sämtliche rechtlichen Vorschriften, die mit einer Impfung im Betrieb einhergehen. Gesamtmetall trägt diese Informationen für seine Mitgliedsverbände zusammen, damit den Beschäftigten überhaupt erst ein arbeitsplatznahes, freiwilliges Impfangebot gemacht werden kann. Die Unternehmen und Betriebsärzte sind es doch, die über einen guten Zugang zu ihren Beschäftigten verfügen und Impfungen auf betrieblicher Ebene genießen seit Langem eine hohe Akzeptanz.

Noch sind die betrieblichen Impfungen in der Startphase und bei Weitem nicht abgeschlossen. Und selbst nach dem Abschluss aller Erst- und Zweitimpfungen wird dann im Herbst 2021 sicherlich eine Booster-Impfung notwendig werden – diese gern von Anfang an in den Betrieben.

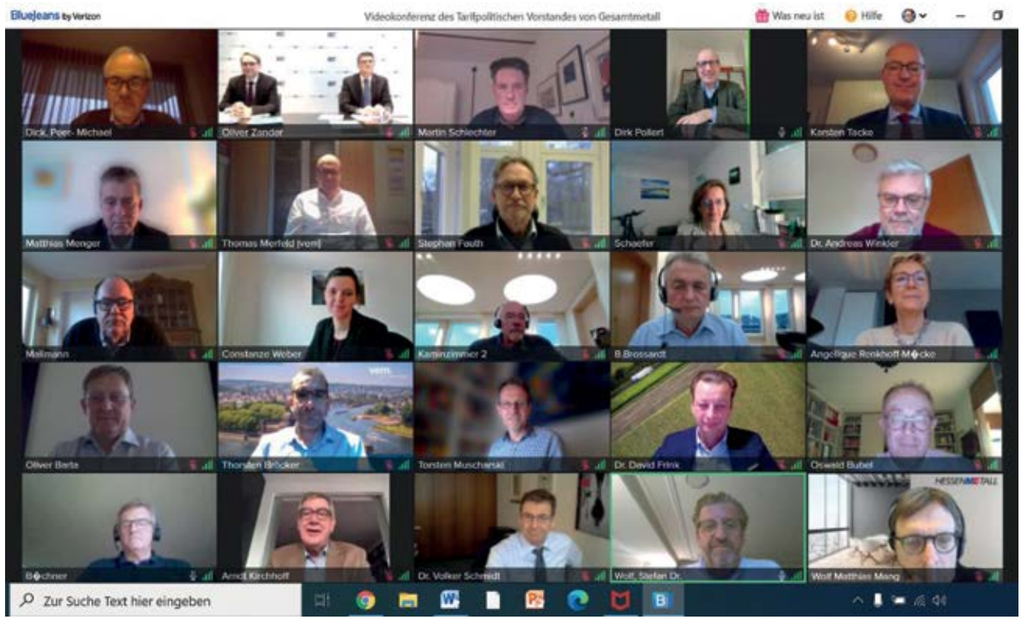


Gesamtmetall versorgt die M+E-Verbände ständig aktualisiert mit Informationen zu den Themen Tests und Impfungen.

Die Corona-Pandemie hat auch die Arbeitsweise von Gesamtmetall weiter verändert

Und natürlich war auch die gesamte Arbeitsweise von Gesamtmetall im vergangenen Jahr stark durch die Corona-Pandemie geprägt. Bereits im März 2020 stellte der Verband auf das mobile Arbeiten um, Ausschüsse und Arbeitskreise tagten vor allem in virtuellen oder hybriden Formaten, weitere neue Austauschformate wurden gefunden und initialisiert. Insbesondere in der Tarifrunde 2021 zeigten sich die besonderen Herausforderungen durch die Pandemie, doch auch diese konnten gemeistert werden.

Viele interne infrastrukturelle Prozesse wurden inzwischen vollständig digitalisiert. So konnte die Erreichbarkeit und Einsatzfähigkeit von Gesamtmetall zu jederzeit gewährleistet werden – auch dank des unermüdlichen Einsatzes aller Mitarbeiter von Gesamtmetall. Zeitgleich stieg die Anzahl von Themen und Anfragen, egal ob coronabedingt oder allgemein politisch, und Gesamtmetall war mehr denn je gefordert, auch schnell zu reagieren. Aber auch diese Anforderungen konnte Gesamtmetall wie gewohnt erfüllen.



Virtuelle Sitzung des Tarifpolitischen Vorstands von Gesamtmetall.

VOLKSWIRTSCHAFT UND STATISTIK

INDUSTRIE BRAUCHT WACH STUM

Die Corona-Pandemie hat es erneut eindrucksvoll bewiesen: Industrielle Arbeit macht unser Land krisenfester und sicherer. Denn die sozialen Sicherungssysteme, die uns heute schützen, sind zu einem wesentlichen Teil durch die hohen Steuerzahlungen und Sozialabgaben industrieller Arbeit finanziert. Keine andere Branche in Deutschland hat eine ähnlich hohe volkswirtschaftliche Bedeutung wie die M+E-Industrie. Jetzt kommt es darauf an, dass die Industrie wieder zu ihrem Vorkrisenniveau zurückfindet.

#OHNE INDUSTRIE KEIN WOHLSTAND

DAS SCHWERSTE JAHR FÜR DIE M+E-INDUSTRIE SEIT DER FINANZKRISE

Die Metall- und Elektro-Industrie wurde 2020 durch die Corona-Pandemie wieder in eine tiefe Rezession gezwungen. Es war nach 2019 das zweite Rezessionsjahr in Folge und zugleich das schwerste Krisenjahr seit der Finanzkrise 2008/2009 – mit großen Verlusten bei allen wichtigen Kennzahlen: Die Produktion brach im Jahresdurchschnitt um 13,9 Prozent gegenüber 2019 ein, der Auftragseingang um 8,4 Prozent. Die Exporte gingen um 12,6 Prozent zurück. Nur eine stabile Nachfrage aus China verhinderte einen noch stärkeren Einbruch. Der Umsatz fiel gegenüber dem Rekordwert von 2019 um 10,2 Prozent auf rund 1,07 Billionen Euro.

Dagegen sank die Beschäftigung 2020 im Durchschnitt nur um 2,6 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Die Beschäftigungssicherung hatte auch in der Corona-Krise für die M+E-Unternehmen oberste Priorität. Trotzdem gingen bis Februar 2021 insgesamt 205.000 Stellen verloren. Der massive Einsatz von Kurzarbeit erwies sich in der Corona-Krise als wichtiges Instrument der Beschäftigungssicherung.

Sinkende Produktivität und steigende Arbeitskosten führten wie schon im Jahr 2019 zu einem weiteren Anstieg der Lohnstückkosten um 7,8 Prozent und damit zu einer Verschlechterung der Wettbewerbsfähigkeit der Metall- und Elektro-Industrie.

Seit Mai 2020 befindet sich die M+E-Industrie auf dem Weg der Erholung. Dabei hat sich der anfangs dynamische Aufholprozess zu Beginn des Jahres 2021 inzwischen wieder etwas abgeschwächt. Krisenbedingte Lieferengpässe bei Halbleitern, Stahl und Kunststoffen belasten vor allem die Produktion in der Automobilindustrie. Darüber hinaus bleiben auch die coronabedingten Unsicherheiten bestehen. Das Produktionsniveau Anfang 2021 lag noch immer 13 Prozent unter dem Vorkrisenniveau von 2018.

Das Vorkrisenniveau wird möglicherweise erst 2023 wieder erreicht.

Zwar wird sich die Erholung der M+E-Industrie im Jahr 2021 weiter fortsetzen, nicht zuletzt gestützt durch steigende Exporte und eine anziehende Nachfrage aus den USA. Gleichzeitig treten auch die Herausforderungen des Strukturwandels wieder stärker in den Vordergrund. Ein schnelles Erreichen des Vorkrisenniveaus ist deshalb nicht zu erwarten. Frühestens Mitte 2022, möglicherweise auch erst 2023 ist damit zu rechnen.

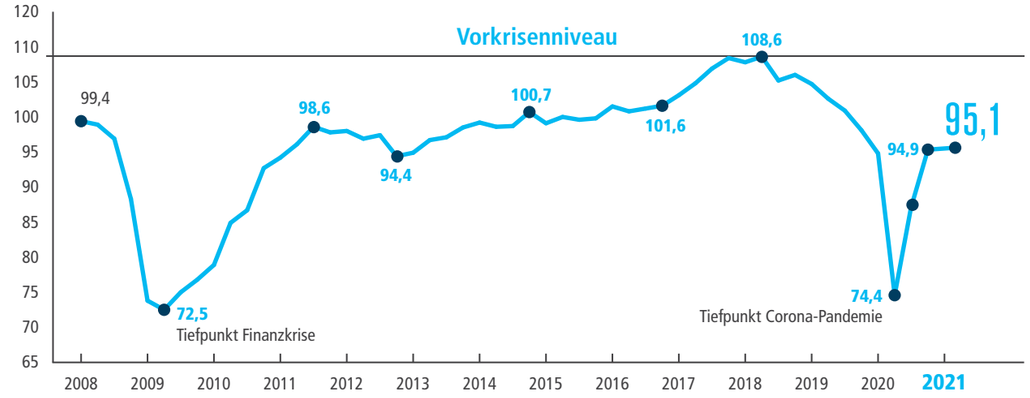
Corona-Krise: Produktion und Auftragseingang brechen ein

Im ersten und zweiten Quartal 2020 führte die Corona-Krise zu einem massiven Einbruch der Produktion mit dem Tiefpunkt im April 2020. Trotz der einsetzenden Erholung im dritten und vierten Quartal lag das Jahresminus in der Produktion bei 13,9 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Der Einbruch in der Produktion zeigte sich auch unmittelbar in der Kapazitätsauslastung, die im Jahresmittel etwa 13,6 Prozentpunkte unter dem Vorjahresniveau lag.

Auch wenn alle M+E-Branchen 2020 als Rezessionsjahr erlebten, traf es einige Branchen schwerer. So beispielsweise die Automobilindustrie, die im ersten und zweiten Quartal erhebliche Produktionseinbrüche hinnehmen musste. Die folgende Erholung wurde Ende 2020/Anfang 2021 unterbrochen, als Lieferengpässe bei Mikrochips und Halbleitern sowie bei Stahl und Kunststoffen die Produktion einschränkten, mit negativen Auswirkungen auch auf die Zulieferbranchen. Der Auftragseingang ging 2020 im Jahresdurchschnitt um 8,4 Prozent gegenüber dem Vorjahr zurück (Inland -6,9 Prozent, Ausland -9,4 Prozent). Nach einem deutlichen Rückgang in den ersten beiden Quartalen, setzte auch hier ab Mai die Erholung ein. Ab dem dritten Quartal half dann vor allem die anziehende Auslandsnachfrage. Im Januar 2021 hatten die Auslandsaufträge bereits wieder das Niveau von 2018 erreicht. Die schwache Inlandsnachfrage belegt indes die andauernde inländische Investitionsschwäche. Die große Verunsicherung durch die Corona-Pandemie

M+E-Produktion: Vorkrisenniveau von 2018 noch lange nicht wieder erreicht

Saison- und kalenderbereinigte Quartalswerte, Index (2015 = 100)



Quelle: Statistisches Bundesamt

drückte auch noch Anfang dieses Jahres auf die Investitionsstimmung der Unternehmen.

Umsatz und Außenhandel mit deutlichem Minus

Die schwierige wirtschaftliche Lage spiegelt sich auch in rückläufigen Umsätzen wider: Im Vergleich zum Vorjahr sank der Umsatz der M+E-Industrie 2020 um 10,2 Prozent auf 1,07 Billionen Euro. Vom Gesamtumsatz erzielten die Unternehmen 599 Milliarden Euro im Ausland (minus 11,4 Prozent) und 468 Milliarden Euro (minus 8,5 Prozent) im Inland. Die Exportquote blieb mit etwa 56 Prozent auf vergleichbarem Niveau wie in den Vorjahren.

Die in einer gesonderten Statistik erfassten Exporte brachen 2020 um 12,3 Prozent gegenüber dem Vorjahr ein und fielen von 775 Milliarden Euro in 2019 auf 679,6 Milliarden Euro in 2020 – so wenig wie zuletzt 2014.

Die M+E-Industrie bleibt wichtigste Exportbranche Deutschlands.

Einen noch stärkeren Einbruch verhinderte die stabile Nachfrage aus China. Das Land stieg 2020 zum wichtigsten Handelspartner für die M+E-Industrie auf und verdrängte die USA auf den zweiten Platz. Mit einem Anteil von 62,2 Prozent blieb Europa vor Asien (21,8 Prozent), Nord- und Südamerika (13,2 Prozent) und Afrika- und Ozeanien (2,7 Prozent) die mit Abstand wichtigste Zielregion deutscher M+E-Exporte. Eine Branchenauswertung ergibt, dass fast alle Bereiche der M+E-Industrie 2020 starke Exportrückgänge zu verzeichnen hatten. Die Importe von M+E-Gütern gingen 2020 mit 8,1 Prozent auf 466 Milliarden Euro etwas geringer zurück als die Exporte.

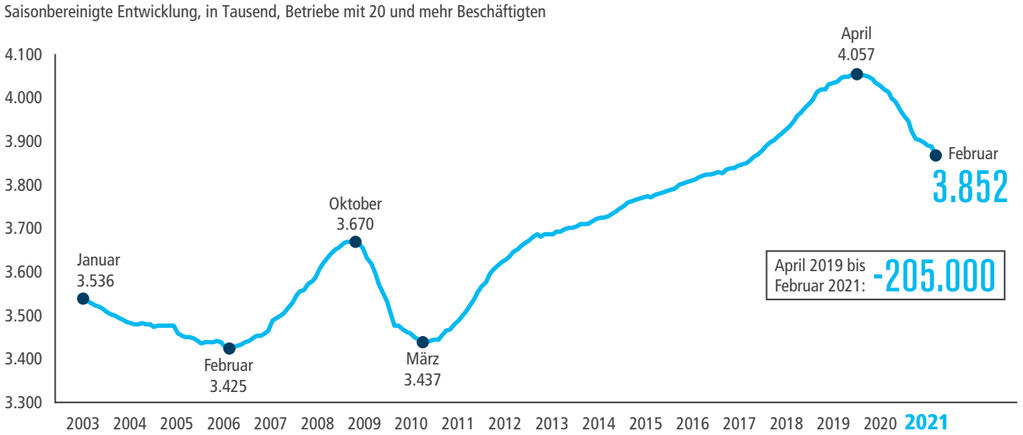
Trotz der Verluste bleibt die M+E-Industrie mit einem Anteil von 56,4 Prozent an allen deutschen Ausfuhren die wichtigste Exportbranche in Deutschland. Der Außenhandelsüberschuss der M+E-Industrie sank in der Folge auf 213,3 Milliarden Euro (-20,4 Prozent).

Unternehmen setzen trotz Krise auf Beschäftigungssicherung

Nach fast einem Jahrzehnt des Beschäftigungsaufbaus und fast 620.000 neu geschaffenen Arbeitsplätzen seit der Finanzkrise 2008/2009 mussten die M+E-Unternehmen im Mai 2019 erstmals wieder Beschäftigung abbauen. Bis Februar 2021 gingen seitdem im Saldo 205.000 Stellen verloren. Trotz der massiven Produktionseinbrüche gelang es den M+E-Unternehmen 2020, die Beschäftigung weitgehend zu sichern. So ging die Zahl der Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahr nur um 2,6 Prozent zurück, wenig im Vergleich zum Produktionseinbruch von 13,9 Prozent. Im Februar 2021 waren saisonbereinigt noch 3,85 Millionen Menschen in der M+E-Industrie beschäftigt.

M+E-Beschäftigung: Unternehmen halten trotz Corona-Pandemie an ihren Mitarbeitern fest

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



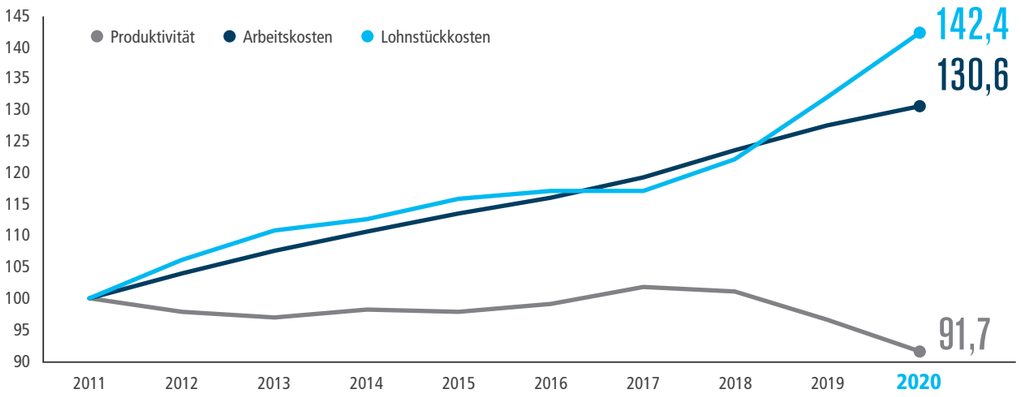
Quellen: Statistisches Bundesamt, Gesamtmetall

Als wichtiges Instrument der Beschäftigungssicherung erwies sich in der Krise 2020 wie schon in der Krise 2008/2009 die Kurzarbeit. Im Mai erreichte die Zahl der Kurzarbeiter in der M+E-Industrie mit mehr als 1,5 Millionen ihren historischen Höchststand. Mit der im dritten Quartal einsetzenden Erholung sank auch wieder die Zahl der Kurzarbeiter. So waren im Januar 2021 noch etwa 473.600 Beschäftigte von Kurzarbeit betroffen. In einer ifo-Befragung für das erste Quartal 2021 gaben 37 Prozent der Unternehmen an, weiterhin Kurzarbeit zu nutzen.

Auch 2020 war der Arbeitsmarkt ein Spiegelbild der konjunkturellen Lage. So stieg die Arbeitslosigkeit in den M+E-Berufen bis September 2020 um mehr als 48.800 auf 186.500 Personen. Die Zahl der gemeldeten offenen Stellen sank von 136.000 auf 100.800. Die einsetzende konjunkturelle Erholung erreichte im Oktober 2020 schließlich auch den Arbeitsmarkt. Bis April 2021 ging die Zahl der Arbeitslosen – bis auf einen kleinen Dämpfer im Februar – kontinuierlich auf 164.000 zurück. Gleichzeitig stieg die Zahl der offenen Stellen bis April 2021 auf 117.200 an. Die Kehrseite: Im ersten Quartal 2021 verschärfte sich auch wieder der Fachkräftemangel, nachdem es 2020 noch einen deutlichen Rückgang gegeben hatte. Im zweiten Quartal 2021 gaben 18 Prozent der Unternehmen Produktionsbehinderungen durch fehlende Arbeitskräfte an.

Schere zwischen Produktivität und Arbeitskosten wird immer größer

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



Quellen: Statistisches Bundesamt, Gesamtmetall

Lohnstückkosten steigen im neunten Jahr in Folge

Trotz der Reduzierung des Arbeitsvolumens durch Kurzarbeit kam es 2020 durch die Corona-Krise im Jahresmittel zu einem weiteren Rückgang der Produktivität. Die Nettoproduktion je Beschäftigtenstunde sank im Vorjahresvergleich um 5,1 Prozent. Gleichzeitig stiegen die Arbeitskosten je Beschäftigtenstunde und das führte zu einer Erhöhung der Lohnstückkosten um 7,8 Prozent zu 2019. Bereits damals waren sie um 7,5 Prozent gestiegen. Insgesamt stiegen die Lohnstückkosten damit im neunten Jahr in Folge. Mit steigender Produktion 2021 sollte sich aber die Kostensituation wieder entspannen. Für die Wettbewerbsfähigkeit der M+E-Industrie ist es wichtig, dass sich dieser positive Trend auch 2021 fortsetzt.

Ertragslage der Unternehmen verschlechtert sich spürbar

Die schwierige wirtschaftliche Lage und die massiven Umsatzeinbußen der M+E-Unternehmen spiegeln sich auch in den Erträgen wider. Die ersten vorläufigen Befragungsergebnisse des ifo Instituts lassen erwarten, dass sich die Ertragslage 2020 deutlich verschlechtert hat. Der Anteil der Unternehmen mit Verlusten stieg auf 36 Prozent (2019: 20 Prozent). Die betriebsgewichtete Umsatzrendite nach Steuern (Nettoumsatzrendite) lag im Durchschnitt aller M+E-Betriebe 2020 bei 0,9 Prozent (September 2020). Das ist ein Minus von 2,1 Prozentpunkten bzw. 70 Prozent gegenüber 2019.

Ähnlich ist das Bild bei der umsatzgewichteten Umsatzrendite. Diese lag 2020 im Schnitt bei 1,3 Prozent. 2020 gaben die M+E-Unternehmen 37,1 Milliarden Euro für Bruttoanlageinvestitionen, wie Bauten oder Patente, aus. Das entspricht einem Rückgang von etwa 11 Prozent gegenüber dem Vorjahresniveau.

IHRE ANSPRECHPARTNER UND SERVICE

Dr. Michael Stahl

Jannick Joost

Benjamin Körtelt

Anne-Katrin Biereigel

- Konjunkturanalyse: Beobachtung und Analyse der wirtschaftlichen Lage der M+E-Industrie
- Wirtschaftliche Grundlagen für die Tarifpolitik und die Tarifrunde 2022
- Ansprechpartner für Fragen zu (Wirtschafts-) Statistiken
- Stellungnahmen zu aktuellen wirtschaftspolitischen Themen
- Organisation und Auswertung von Umfragen
- Erstellung des Zahlenheftes 2021 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 2021
- Auswertung der Verbandsmeldungen über die Entwicklung der Mitgliedsunternehmen

AUSBLICK

Auch wenn das tiefe Tal der Rezession überwunden wurde, bleiben die Folgerungen aus der Corona-Pandemie für die internationalen Zuliefer- und Wertschöpfungsketten im Mittelpunkt der Arbeit in den kommenden Wochen und Monaten. Gleichzeitig richtet sich der Fokus auf die anstehende Bundestagswahl 2021 und damit verbunden die Analyse und Bewertung der Parteiprogramme unter wirtschaftspolitischen Aspekten. Weitere Schwerpunktthemen bleiben für Gesamtmetall der Strukturwandel in der M+E-Industrie sowie die Herausforderungen durch neue Antriebstechniken. Gesamtmetall wird sich darüber hinaus weiterhin intensiv an der industriepolitischen Diskussion zur Industriestrategie 2030 und zur europäischen Industriestrategie der EU-Kommission beteiligen sowie das Thema Wettbewerbsfähigkeit des Industriestandorts Deutschland im internationalen Vergleich aktiv begleiten.

WIRTSCHAFTLICHE BEDEUTUNG DER M+E-INDUSTRIE SEIT DEM JAHR 2000 DEUTLICH GESTIEGEN

Die Metall- und Elektro-Industrie ist Deutschlands wichtigster Industriezweig. Und die Branche hat ihr Gewicht in der gesamten Industrie des Landes seit 2000 deutlich erhöht. Das zeigt nicht nur die Höhe der Steuern und Sozialabgaben, die auf die M+E-Industrie und ihre vor- und nachgelagerten Aktivitäten zurückgehen. Diese lagen zuletzt bei rund 20 Prozent aller Steuereinnahmen beziehungsweise 28 Prozent bei den Sozialabgaben. Auch sind die Anteile der M+E-Industrie bei Beschäftigung, Umsatz und Entgeltsumme gestiegen. Sie hat dabei von ihrer Weltmarkt- und Technologieorientierung profitiert. Innerhalb der M+E-Industrie hat der Fahrzeugbau in den vergangenen 20 Jahren seinen Anteil am Umsatz deutlich erhöht, während gleichzeitig der Beschäftigtenanteil gesunken ist. Ein Ausweis gestiegener Produktivität in dieser Branche.

Bei Beschäftigten, Umsatz und Entgeltsumme weiter an Gewicht gewonnen.

Dieser Strukturwandel in der Metall- und Elektro-Industrie von 2000 bis 2019 wurde im Strukturbericht 2020 analysiert. Dabei haben sich zwei Entwicklungen herauskristallisiert.

Die erste betrifft die Bedeutung der M+E-Industrie für die gesamte Industrie in Deutschland. Von 2000 bis 2019 hat sich der M+E-Anteil deutlich erhöht:

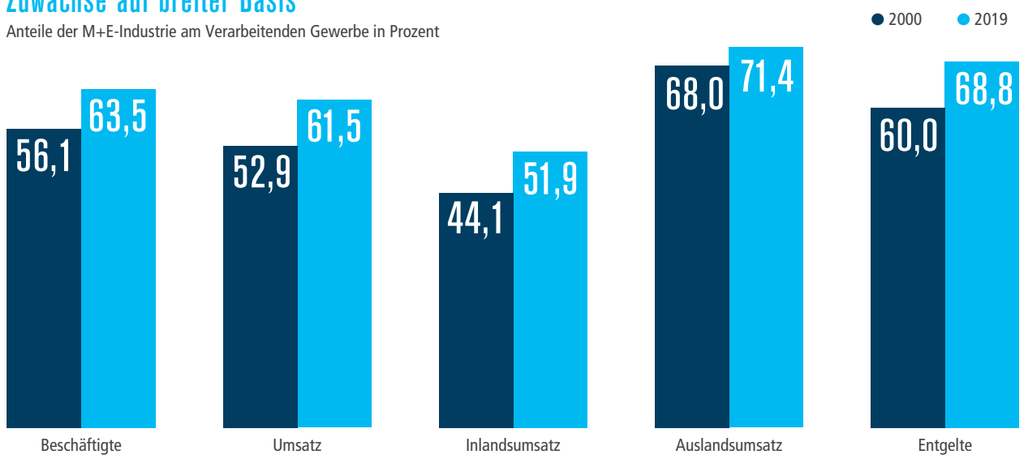
- Im Jahr 2019 waren rund zwei Drittel (63,5 Prozent) der Industriebeschäftigten in der M+E Industrie tätig, im Jahr 2000 waren es nur rund 56 Prozent.
- Der Anteil von M+E an der Entgeltsumme der Industrie ist in diesem Zusammenhang von 60 Prozent auf knapp 69 Prozent gestiegen.
- Beim Umsatz stieg der Anteil der M+E-Industrie von 52,9 Prozent in 2000 auf 61,5 Prozent in 2019.

Die zweite Strukturveränderung fand zwischen den M+E-Branchen statt, hier gibt es erhebliche Unterschiede in der Entwicklung der vergangenen 20 Jahre.

- So hat der Fahrzeugbau beim Umsatz seinen Anteil in der M+E-Industrie von 36,1 Prozent im Jahr 2000 auf 41,5 Prozent in 2019 deutlich gesteigert. Gleichzeitig ist der Anteil an der Beschäftigung von 26 Prozent auf 24 Prozent gesunken.
- Im gleichen Zeitraum ging der Anteil der Elektroindustrie am Umsatz von 22,1 auf 15,3 Prozent zurück und der Beschäftigtenanteil von 21 auf 19 Prozent.

Zuwächse auf breiter Basis

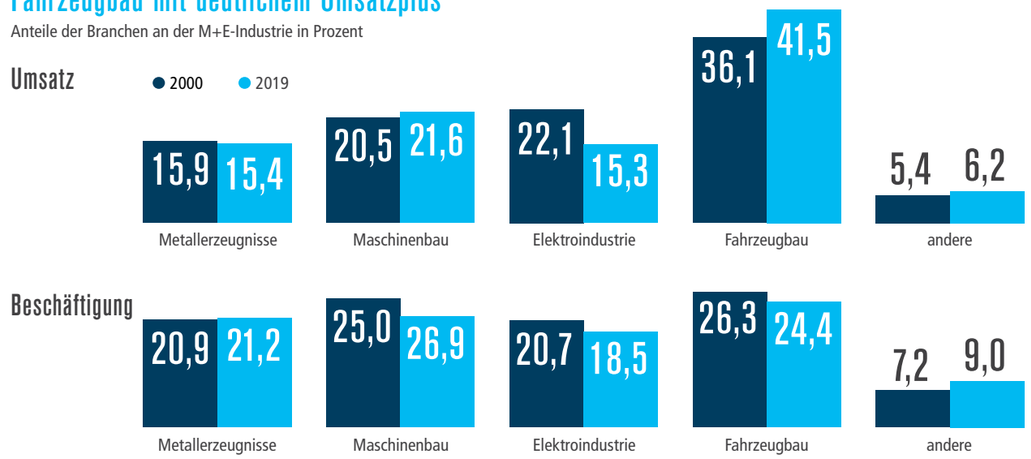
Anteile der M+E-Industrie am Verarbeitenden Gewerbe in Prozent



Quellen: IW Consult, Statistisches Bundesamt

Fahrzeugbau mit deutlichem Umsatzplus

Anteile der Branchen an der M+E-Industrie in Prozent



Rundungswerte; Quellen: IW Consult, Statistisches Bundesamt

- Der Maschinenbau hat seinen Umsatzanteil von gut einem Fünftel und seinen Beschäftigtenanteil von einem Viertel stabil gehalten.

Diese Unterschiede sind sowohl auf strukturelle Gründe als auch auf den unterschiedlichen Grad der Internationalisierung zurückzuführen. So haben der Fahrzeug- und der Maschinenbau deutlich höhere Exportquoten als andere M+E-Branchen und auch höhere Umsätze pro Beschäftigten. Diese Branchen haben überdurchschnittlich vom Wachstum der Auslandsmärkte profitiert, die sich dynamischer entwickelt haben als die Inlandsmärkte. Deshalb hat sich der Schwerpunkt der Metall- und Elektro-Industrie deutlich in Richtung Asien verschoben.

Als Resultat hat sich die auch Produktivität – gemessen als Umsatz je Beschäftigten – zwischen den einzelnen Branchen der M+E-Industrie seit 2000 unterschiedlich entwickelt.

Im Jahr 2000 betrug der Umsatz je Beschäftigten in der M+E-Industrie rund 192.600 Euro. Die Elektroindustrie (205.500 Euro) und der Fahrzeugbau (264.200 Euro) lagen in diesem Jahr über dem Durchschnitt, der Maschinenbau (158.400 Euro) und die Hersteller von Metallerzeugnissen (146.200 Euro) darunter.

Bis 2019 ist der Umsatz je Beschäftigten in der M+E-Industrie auf 293.300 Euro gestiegen. Nun liegt aber nur noch der Fahrzeugbau mit 498.900 Euro über dem Durchschnitt. Sein Abstand ist so stark gewachsen, dass die anderen Branchen alle unter dem Schnitt der M+E-Industrie bleiben.

Fahrzeug- und Maschinenbau hatten eine bessere Entwicklung bei den Umsätzen und höhere Exportquoten als die beiden anderen Branchen.

Die beiden ersten konnten also besser am Wachstum der Auslandsmärkte teilnehmen. Möglich, dass sie zu Beginn dieser Periode auch schon stärker internationalisiert waren und einen Vorsprung auf den Weltmärkten hatten.

DER STRUKTURBERICHT FÜR DIE M+E-INDUSTRIE

Seit 2014 untersucht 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 2020 der Strukturwandel in der M+E-Industrie von 2000 bis 2019 und die wirtschaftliche Entwicklung der M+E-Industrie in der Corona-Krise 2020.

Der komplette Bericht steht zum Download zur Verfügung unter www.gesamtmetall.de/strukturbericht2020

UMSATZ

Der Umsatz ist 2020 infolge des starken Produktionseinbruchs um mehr als 10 Prozent gegenüber dem Vorjahr gesunken. Die Umsatzrückgänge betrafen fast alle Branchen. Insgesamt hielt sich der Rückgang bei In- und Auslandsumsätzen etwa die Waage.

Betriebe mit 20 und mehr Beschäftigten, in Milliarden Euro

Jahr	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer	Deutschland
1970	124,6		
1980	255,3		
1990	399,0		
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
2020	**967,2**	**99,2**	**1.066,3**

Angaben ohne Umsatzsteuer
Quelle: Statistisches Bundesamt

BESCHÄFTIGUNG

Die Corona-Krise führte 2020 zu einer Fortsetzung des Beschäftigungsabbaus. Dass dieser trotz starker Produktionseinbrüche mit 2,6 Prozent im Jahresmittel nicht größer ausfiel, lag an der massiven Beschäftigungssicherung durch die Unternehmen.

Betriebe mit 20 und mehr Beschäftigten, in Tausend, Jahresdurchschnitt

Jahr	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer	Deutschland
1970	4.276		
1980	3.900		
1990	4.031		
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	3.552	495	4.047
2020	**3.468**	**477**	**3.945**

Quelle: Statistisches Bundesamt

ÄLTERE ARBEITNEHMER

Der demografische Wandel spiegelt sich auch 2020 in der Verschiebung der Beschäftigtenstruktur wider: So nahm die Zahl der älteren Beschäftigten in den M+E-Betrieben weiter zu. Die Rente mit 63 verhindert zugleich einen noch stärken Anstieg und verschärft den Mangel an erfahrenen Fachkräften.

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 %
2020	**3.927**	**350**	**8,9 %**

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

TARIFVERDIENSTE

Die Tarifverdienste sind bei M+E seit dem Jahr 2000 deutlich stärker gestiegen als im Durchschnitt der gesamten Wirtschaft – auch 2020 stiegen sie trotz der tiefen Rezession infolge der Corona-Krise um weitere 0,6 Prozent.

Index (2000 = 100)

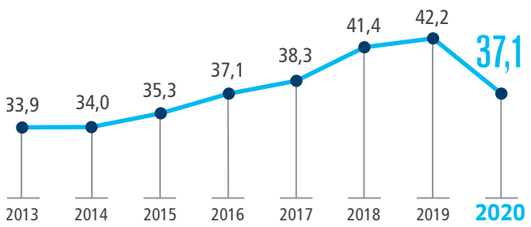
Jahr	M+E-Industrie	Gesamtwirtschaft
1991	75,3	70,9
1995	86,7	90,3
2000	100,0	100,0
2005	114,1	109,1
2006	116,7	110,2
2007	119,2	111,7
2008	123,0	114,9
2009	126,6	117,1
2010	128,2	119,1
2011	129,9	121,2
2012	134,3	124,2
2013	138,3	127,3
2014	142,9	130,9
2015	148,0	133,9
2016	151,2	136,7
2017	155,2	139,5
2018	161,3	143,4
2019	167,4	147,7
2020	**168,3**	**150,9**

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

INVESTITIONEN

Die Corona-Krise spiegelt sich auch in einem Rückgang der Investitionen wider. Diese lagen 2020 etwa 11 Prozent unter dem Vorjahresniveau.

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

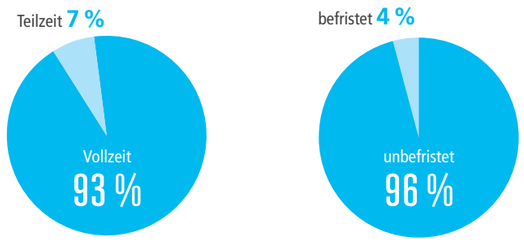


Quelle: ifo Institut

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 …

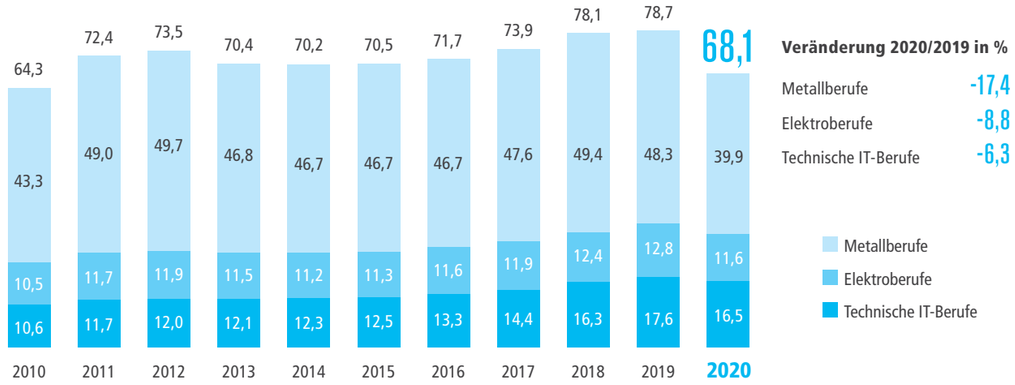


Quelle: IAB Betriebspanel 2019

AUSBILDUNG

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den industriellen Metall- und Elektroberufen, den Kernberufen der M+E-Industrie, ist im Jahr 2020 aufgrund von Corona-Pandemie und Strukturwandel gegenüber 2019 deutlich gesunken. Einen vergleichbaren Rückgang gab es bisher nur während der Finanzkrise 2008/2009.

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 weltweit spürbaren Folgen der Corona-Pandemie führten 2020 allerdings zu einem deutlichen Rückgang der M+E-Exporte.

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
2020	**679.678**	**466.376**	**213.302**

Ab 1991 = Gesamtdeutschland
Quelle: Statistisches Bundesamt

EXPORTE 2020: GÜTERGRUPPEN UND MÄRKTE

Die drei großen M+E-Branchen (Automobil- und Maschinenbau sowie die Elektroindustrie) sind für rund 82 Prozent der M+E-Exporte verantwortlich. Wichtigster Absatzmarkt für die M+E-Industrie ist weiterhin Europa mit einem Anteil von etwa 62 Prozent.

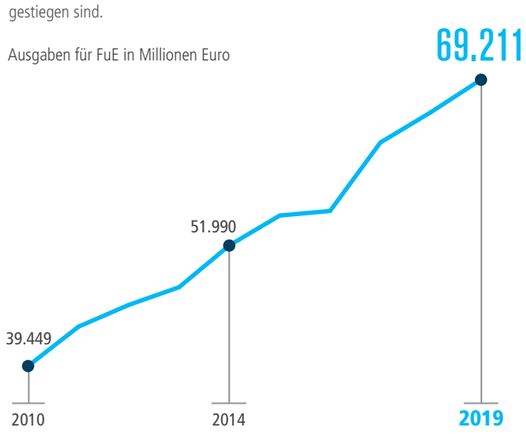
	in Mio. Euro	in Prozent
Exporte nach Gütergruppen		
Metalle	37.089	5,5
Metallerzeugnisse	40.378	5,9
EDV-Geräte, elektr. und opt. Erzeugnisse	109.714	16,1
Elektrische Ausrüstungen	85.453	12,6
Maschinen	175.040	25,8
Kraftwagen und Kraftwagenteile	187.296	27,6
Sonstige Fahrzeuge	44.708	6,6
Exporte nach Regionen		
Europa	423.009	62,2
davon: EU-28 (ohne Deutschland)	357.467	52,6
davon: Eurozone	211.488	31,1
Asien	148.312	21,8
Nordamerika	80.075	11,8
Ozeanien und Afrika	18.485	2,7
Latein- und Südamerika	9.488	1,4

Quelle: Statistisches Bundesamt

AUSGABEN FÜR FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Die M+E-Industrie ist Deutschlands innovativste Branche. Das zeigt sich auch in den Ausgaben für Forschung und Entwicklung, die seit 2010 um 75 Prozent gestiegen sind.

Ausgaben für FuE in Millionen Euro



Quelle: Stifterverband

EXPORTE 2020: DIE TOP-25-HANDELSPARTNER

Die stabile Nachfrage aus China verhinderte 2020 einen noch stärkeren Einbruch der Exporte. China schob sich damit als wichtigster Handelspartner an den USA vorbei auf Platz eins. Unter den Top Ten der Handelspartner gingen die Exporte in die USA sowie nach Frankreich und Großbritannien am stärksten zurück.

Land	Exporte in Mio. Euro	Anteil in Prozent	Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent
Volksrepublik China	75.232	11,1	-0,2
Vereinigte Staaten von Amerika	65.732	9,7	-19,2
Frankreich	49.018	7,2	-20,9
Vereinigtes Königreich	40.908	6,0	-19,8
Niederlande	30.649	4,5	-9,4
Italien	30.321	4,5	-13,8
Polen	30.141	4,4	-4,9
Österreich	28.531	4,2	-8,2
Schweiz	24.601	3,6	-0,6
Tschechische Republik	22.667	3,3	-13,2
Spanien	20.315	3,0	-20,0
Belgien	17.805	2,6	-12,3
Ungarn	16.514	2,4	-12,1
Türkei	14.794	2,2	17,1
Russische Föderation	14.042	2,1	-12,2
Schweden	13.667	2,0	-7,7
Republik Korea	12.985	1,9	7,0
Japan	10.625	1,6	-19,5
Rumänien	9.676	1,4	-8,5
Dänemark	8.938	1,3	-7,5
Slowakei	8.498	1,3	-5,6
Mexiko	8.075	1,2	-20,6
Indien	7.252	1,1	-12,2
Kanada	6.249	0,9	-17,0
Finnland	5.993	0,9	-11,7

Quelle: Statistisches Bundesamt

IMPORTE 2020: DIE TOP-25-HANDELSPARTNER

Die Importe von M+E-Gütern nach Deutschland sind im Verhältnis weniger stark gesunken als die 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 weiter ausgebaut.

Land	Importe in Mio. Euro	Anteil in Prozent	Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent
Volksrepublik China	74.363	15,9	3,6
Vereinigte Staaten von Amerika	32.846	7,0	-15,3
Tschechische Republik	28.121	6,0	-10,5
Polen	26.629	5,7	2,1
Frankreich	25.931	5,6	-20,0
Italien	22.093	4,7	-6,1
Ungarn	20.327	4,4	-5,6
Österreich	19.893	4,3	-6,2
Schweiz	19.256	4,1	2,3
Niederlande	17.537	3,8	-7,8
Vereinigtes Königreich	17.347	3,7	-10,3
Spanien	15.910	3,4	-12,4
Japan	15.122	3,2	-13,3
Slowakei	11.591	2,5	-15,7
Belgien	10.495	2,3	-9,9
Rumänien	9.907	2,1	-15,5
Taiwan	7.970	1,7	-6,4
Republik Korea	7.615	1,6	-9,9
Türkei	6.682	1,4	-10,1
Malaysia	6.344	1,4	-8,2
Mexiko	5.976	1,3	-11,4
Schweden	5.876	1,3	-7,5
Vietnam	4.694	1,0	10,9
Südafrika	4.611	1,0	-26,8
Thailand	3.592	0,8	-6,1

Quelle: Statistisches Bundesamt

TARIFPOLITIK

INDUSTRIE BRAUCHT SOZIAL-PARTNERSCHAFT

Arbeitgeber und Gewerkschaft haben mit dem M+E-Tarifabschluss 2021 in unsicheren Zeiten ein Zeichen von Zuversicht und Planungssicherheit für Unternehmen und Beschäftigte gesetzt und damit erneut die Handlungsfähigkeit der Tarifpartnerschaft unter Beweis gestellt. Im Mittelpunkt stehen die Zukunfts- und Beschäftigungssicherung – ein wesentlicher Baustein für die Sicherung von Arbeitsplätzen und Wohlstand in unserem Land.

#OHNE INDUSTRIE KEIN WOHLSTAND

ZUSAMMENFASSUNG

Vor den Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie standen und stehen mit der Corona-Pandemie und dem Strukturwandel neue Herausforderungen, die auch tarifpolitisch abgebildet wurden. So profitierten Unternehmen und Beschäftigte vom durch die Corona-Pandemie bestimmten Tarifabschluss 2020: Er bot in den härtesten Phasen des Lockdowns eine Perspektive durch flankierende Regelungen für die Kurzarbeit einerseits und kam andererseits fast ohne zusätzliche Belastungen und mit geeigneten Lösungen für die Unternehmen aus. Die Laufzeit des Tarifabschlusses 2020 war nur kurz und so stand zum Jahreswechsel 2020/2021 erneut eine Tarifrunde an, in der der Fokus auf dem Strukturwandel lag. Aber die Corona-Pandemie bestimmte den Verlauf dieser Tarifrunde weiterhin maßgeblich. So mussten in neuen Verhandlungsformaten Tarifregelungen gefunden werden, die neben den Herausforderungen des Strukturwandels die Krisensituation der Branche infolge von Industrierezession und Corona-Pandemie berücksichtigen.

Trotz dieser schwierigen Lage ist Ende März 2021 in Nordrhein-Westfalen ein Tarifabschluss gelungen, der die Interessen sowohl der Unternehmen als auch der Beschäftigten angemessen berücksichtigt.

M+E-Tarifrunde 2021: Verhandlungen mit Maske und Visier

Die Tarifrunde 2021 wurde nachhaltig von den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie überschattet. Die M+E-Industrie, die sich bereits seit 2019 in einer Rezession befand, wurde ab März 2020 immer wieder durch Quarantänemaßnahmen und Infektionsgeschehen in den Betrieben, durch Lieferkettenabrisse und Lieferengpässe kräftig gebeutelt. Der Großteil der Mitgliedsunternehmen litt sehr unter den politischen Maßnahmen und der starken Verunsicherung der Konsumenten. Damit war klar, dass es in der Tarifrunde 2021 für die allermeisten Betriebe nichts zu verteilen gab: Nur mit gemeinsamen Anstrengungen und Zugeständnissen auf beiden Seiten war die Tarifrunde in dieser Krise vernünftig zu bewältigen.

Die IG Metall ihrerseits trat für 2021 mit der Forderung nach einer Entgelterhöhung um vier Prozent an. Damit

Knut Giesler (l.), Bezirksleiter der IG Metall NRW, und Arndt G. Kirchhoff, Präsident von Metall NRW, unterzeichnen den Pilotabschluss zur M+E-Tarifrunde 2021 am 30. März 2021 in Düsseldorf.

Jörg Hofmann (l.), Erster Vorsitzender der IG Metall, mit Gesamtmetall-Präsident Dr. Stefan Wolf, während der siebten Verhandlungsrunde in Düsseldorf.

sollten auch Maßnahmen der Beschäftigungssicherung finanziert werden. Auch die Forderung nach sogenannten betrieblichen Zukunftstarifverträgen gehörte zum Forderungspaket der Gewerkschaft. Regional kamen Forderungen nach der unbefristeten Übernahme aller Ausgebildeten, nach Lesart der IG Metall damit auch der dual Studierenden, und nach einem Tariflichen Angleichungsgeld (TAG) als Ausgleich für die um drei Stunden längere Arbeitszeit in zwei ostdeutschen Tarifgebieten beziehungsweise nach Anpassungsschritten zur Gleichstellung bei Arbeitszeit und Stundenentgelten hinzu.

Tarifrunde 2021 von Rezession und Corona-Pandemie bestimmt.

Der Tarifpolitische Vorstand von Gesamtmetall beschloss im November 2020, dass für 2021 kein Verteilungsspielraum bestehe und automatisch greifende Regelungen notwendig seien, um besonders krisengeschüttelte Unternehmen vor Kostensteigerungen zu bewahren. Daran hielten die Arbeitgeber in den im Dezember 2020 aufgenommenen Verhandlungen nachhaltig fest. Entsprechend zäh wurde um alle Punkte gerungen. Anfang Februar 2021 legte die Arbeitgeberseite in der dritten Verhandlungsrunde ein zunächst unbeziffertes Angebot vor. Es sollte erst eine Annäherung bei den qualitativen Themen stattfinden, ehe die finanziellen Komponenten mit Zahlen unterlegt würden.

Aber nicht nur die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Tarifrunde wurden durch die Corona-Pandemie bestimmt: Die wechselnden Infektionsschutzbestimmungen wirkten sich konkret auf Organisation und Durchführung der Verhandlungen aus und stellten damit die Koordination der Tarifrunde durch Gesamtmetall immer wieder vor neue Herausforderungen. Die Tarif-

CHRONIK ZUR M+E-TARIFRUNDE 2021

Vorbereitung der Tarifrunde

Seit Frühjahr 2020
Konzeptionelle Vorbereitung der Tarifrunde

15. Oktober 2020
Forderungsempfehlung der regionalen Tarifkommissionen der IG Metall

20. bis 30. Oktober 2020
Kündigung der folgenden Tarifverträge in allen Tarifgebieten: TV über Entgelte und Ausbildungsvergütungen, TV ZiA (außer Baden-Württemberg) und TV Besch durch IG Metall

9. November 2020
Forderungsempfehlung des IG-Metall-Vorstandes

13. November 2020
Ende der Beschäftigtenbefragung der IG Metall

17. November 2020
Beschluss des Tarifpolitischen Vorstandes von Gesamtmetall zu den Zielen für die Tarifrunde 2021 und zur Arbeitszeit Ost

17. November 2020
Forderungsbeschluss der regionalen Tarifkommissionen der IG Metall

26. November 2020
Forderungsbeschluss des IG-Metall-Vorstandes

Tarifverhandlungen

14. bis 18. Dezember 2020
Erste Verhandlungsrunde in allen Tarifgebieten mit Auftakt im Norden

18. bis 30. Januar 2021
Zweite Verhandlungsrunde in allen Tarifgebieten

28. Januar 2021
Fristende der Friedenspflicht für TV Entgelte, TV ZiA und Solidar-TV

EIN BLICK IN DIE TARIFVERHANDLUNGEN

Angelique Renkhoff-Mücke, vbm-Verhandlungsführerin, und Johann Horn, Bezirksleiter der IG Metall Bayern, in München.

Dr. Mathias Monjé, Verhandlungsführer des vem.die arbeitgeber, Oswald Bubel, Präsident und Verhandlungsführer von ME Saar, Johannes Heger, Präsident von PfalzMetall und Verhandlungsführer von M+E Mitte, und Oliver Barta, Verhandlungsführer von Hessenmetall, (v. l. n. r.) in Mainz.

Lena Ströbele, Nordmetall-Verhandlungsführerin, und Daniel Friedrich, Bezirksleiter der IG Metall Küste, in Hamburg.

Roman Zitzelsberger (l.), Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg, und Wilfried Porth, Vorsitzender von Südwestmetall, in Stuttgart.

Torsten Muscharski (l.), Verhandlungsführer von NiedersachsenMetall, und Dr. Volker Schmidt, Hauptgeschäftsführer von NiedersachsenMetall, in Hannover.

kommissionen mussten auf ein Mindestmaß reduziert, Testmöglichkeiten geschaffen werden. Zum Teil wurde komplett virtuell verhandelt. So konnten trotz widriger Umstände die bestmöglichen Voraussetzungen für eine stets sichere und gut informierte Teilnahme an den Tarifverhandlungen geschaffen werden.

Durch die Corona-Pandemie und die Infektionsschutzauflagen war auch die IG Metall in ihrer Mobilisierungsfähigkeit eingeschränkt. Sie schuf deshalb neue Streikformen. Mit Autokorsos, virtuellen Aktionstagen und Streiks mit Abstand und Maske sollten die Mitglieder an der Tarifrunde beteiligt werden. Dennoch blieben die Arbeitskampfmaßnahmen hinter denen vergangener Jahre zurück.

Besonderer Fokus auf dem Thema Zukunfts- und Beschäftigungssicherung.

Nach insgesamt sieben Verhandlungsrunden gelang am 29./30. März 2021 im Pilotbezirk Nordrhein-Westfalen der Durchbruch mit einem von beiden Seiten als tragbar und ausgewogen bezeichneten Kompromiss. Es wurde ein Gesamtpaket geschnürt mit einem besonderen Fokus auf dem Thema Zukunfts- und Beschäftigungssicherung. Noch am Tag des Abschlusses empfahl der Tarifpolitische Vorstand von Gesamtmetall den Tarifabschluss zur Übernahme in allen Tarifregionen. Neben den üblichen Materialien lieferte Gesamtmetall mit Übersichtsgrafiken, Erklärfilm und einer M+E-Zeitung für die Betriebe direkt nach dem Abschluss umfassende Informationen für die Mitgliedsverbände und ihre Unternehmen.

Nach dem Pilotabschluss wurden in den Regionen die Übernahmeverhandlungen durchgeführt. Dabei wurde der Pilotabschluss unter Berücksichtigung der regionalen Besonderheiten übernommen. Diese Übernahmen erfolgen üblicherweise in ruhiger und arbeitskampffreier Atmosphäre. Diesmal jedoch forderte die IG-Metall-Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen zusätzlich die Vereinbarung des geforderten Tariflichen Angleichungsgeldes in den Tarifgebieten Sachsen und Berlin/Brandenburg II, obwohl dies in der Übernahmeempfehlung nicht enthalten war. Als die betroffenen Verbände sich weigerten, rief die IG Metall erneut zu Streiks und auch zu Tagesstreiks auf. Erst nach weiteren Verhandlungsschleifen lenkte die IG Metall Mitte Mai ein und es gelang die Übernahme auch in den Regionen Berlin/Brandenburg und Sachsen.

4. Februar 2021
Beschluss des Tarifpolitischen Vorstandes von Gesamtmetall zur Struktur eines Arbeitgeberangebots

5. bis 26. Februar 2021
Dritte Verhandlungsrunde in allen Tarifgebieten, zum Auftakt Übergabe des Arbeitgeberangebots in Nordrhein-Westfalen

24. Februar bis 18. März 2021
Vierte Verhandlungsrunde in einigen Tarifgebieten

1. März 2021, 24 Uhr
Fristende der Friedenspflicht für TV Besch und damit Beginn der Warnstreiks der IG Metall

15. März 2021
Fünfte Verhandlungsrunde in Nordrhein-Westfalen

24. März 2021
Beschluss des Tarifpolitischen Vorstandes von Gesamtmetall zu einem teilbezifferten Angebot

25. März 2021
Sechste Verhandlungsrunde in Nordrhein-Westfalen mit Übergabe eines teilbezifferten Arbeitgeberangebots

Tarifabschluss

29./30. März 2021
Siebte Verhandlungsrunde in Nordrhein-Westfalen mit langer Nacht und Pilotabschluss 2021

30. März 2021
Beschluss des Tarifpolitischen Vorstandes von Gesamtmetall zur Übernahme des Pilotabschlusses aus Nordrhein-Westfalen

Im Anschluss
Übernahmeverhandlungen in allen Tarifgebieten

DIE ME ARBEITGEBER #zusammenanpacken
ES GEHT UM VIEL.
ZUSAMMEN ANPACKEN!

DER M+E-TARIFABSCHLUSS 2021 IM ÜBERBLICK

Neben einer Corona-Beihilfe für 2021 und einer neuen jährlichen Sonderzahlung ab 2022 enthält der gefundene Kompromiss im Tarifabschluss 2021 die von den Arbeitgebern geforderte automatische Differenzierung, die Unternehmen in wirtschaftlich schwieriger Situation eine Entlastung bei der Fälligkeit und Auszahlung des tariflichen Zusatzgeldes T-ZUG (B) ermöglicht. Zudem wurden optionale Regelungen geschaffen, um den Herausforderungen des Strukturwandels zu begegnen. Die Gesamtlaufzeit des Abschlusses beträgt 21 Monate vom 1. Januar 2021 bis zum 30. September 2022.

Entgelt

Als Ausgleich für die besonderen Belastungen, denen die Beschäftigten durch die Corona-Pandemie ausgesetzt waren, wurde vereinbart, spätestens im Juni 2021 eine Corona-Beihilfe in Höhe von 500 Euro (Auszubildende: 300 Euro) auszuzahlen. Soweit der Steuerfreibetrag durch frühere Zahlungen bei einzelnen Arbeitgebern nicht bereits ausgeschöpft ist, können die Beihilfen den Beschäftigten steuer- und beitragsfrei zugutekommen. Eine Tabellenerhöhung wurde in dieser Tarifrunde zwar nicht vereinbart, um die Unternehmen 2021 nicht zusätzlich zu belasten und den besonderen Herausforderungen durch Rezession, Corona-Pandemie und Strukturwandel Rechnung zu tragen. Eingeführt wurde aber eine neue jährliche, tarifdynamische Einmalzahlung, das sogenannte „Transformationsgeld" (T-Geld), das erstmals im Februar 2022 fällig wird. Das T-Geld ist einer der Entgeltbestandteile, der dafür eingesetzt werden kann, den Beschäftigten bei einer Arbeitszeitabsenkung einen Teilentgeltausgleich zu finanzieren. Wird es hierfür nicht benötigt, kommt es im Februar zur Auszahlung an die Beschäftigten. Das T-Geld beträgt im Februar 2022 18,4 Prozent eines Monatsentgelts und ab Februar 2023 27,6 Prozent eines Monatsentgelts.

Automatische Differenzierung

Im Tarifabschluss 2021 gelang es den Arbeitgebern erstmals, eine „automatische Differenzierung" eines Entgeltbestandteils zu vereinbaren. Mit diesem Instrument können Unternehmen, die sich in wirtschaftlich schwieriger Lage befinden, das Tarifliche Zusatzgeld T-ZUG (B) bzw. den Zusatzbetrag verschieben und gegebenenfalls entfallen lassen. Die Zahlung entfällt automatisch, wenn festgelegte und objektiv belegbare Kriterien erfüllt sind. Zunächst wird die Fälligkeit des T-ZUG (B) / Zusatzbetrags im Jahr 2021 auf Oktober verschoben. Bei Vorliegen einer wirtschaftlich schwierigen Situation im Herbst 2021 kann der Arbeitgeber die Verschiebung um weitere 6 Monate verlangen. Liegt nach diesem Zeitraum die Nettoumsatzrendite unter 2,3 Prozent, kann die Zahlung durch einfache Erklärung des Arbeitgebers entfallen.

Betriebliche Zukunftstarifverträge

Ein weiterer Teil des Tarifabschlusses ist die Option für Arbeitgeber oder Betriebsrat, Gespräche bei grundlegenden Strukturwandelprozessen im Rahmen Digitalisierung, Energie- bzw. Mobilitätswende zu führen. Erkennt eine der beiden Betriebsparteien, dass sich aus diesen Themen besondere Herausforderungen für den Betrieb ergeben, kann sie die Initiative zur Beratung mit der anderen Betriebspartei ergreifen. Gesprächsbedarf kann sich beispielsweise zu der Beschäftigungsentwicklung, Personal- und Qualifizierungsplanung ergeben, zu Möglichkeiten der Sicherung des Standorts und der Beschäftigung sowie zu anderen Bedarfen aufgrund von grundlegenden Prozessen des Strukturwandels, denen der Betrieb ausgesetzt ist. Die Gespräche können einvernehmlich mit Analysen und bei Bedarf auch mit Unterstützung durch einen Moderator begleitet werden. Am Ende kann, wenn sich die Parteien einig sind, ein betrieblicher Zukunftstarifvertrag stehen. Die unternehmerische Freiheit wird in diesem Prozess nicht eingeschränkt.

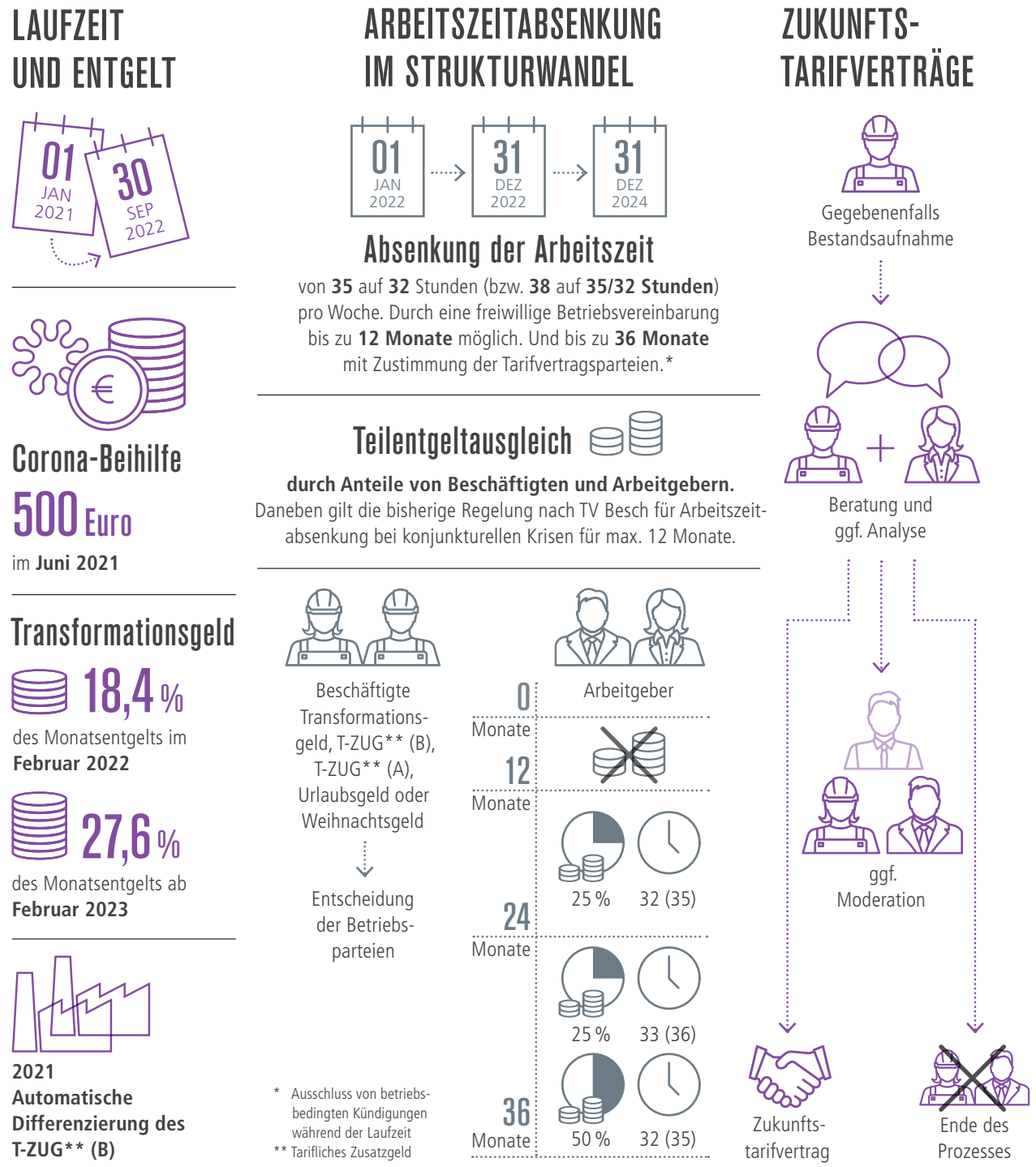
Arbeitszeitabsenkung im Strukturwandel

Zusätzlich schufen die Tarifvertragsparteien eine neue Möglichkeit, die Arbeitszeit aus strukturellen Gründen abzusenken. Diese ist ebenso wie die Zukunftstarifverträge rein optional und kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber umgesetzt werden. Zur Abfederung des damit verbundenen Entgeltausfalls ist die Vereinbarung entsprechender Ausgleichszahlungen möglich, die zunächst über die Sonderzahlungen wie dem neu geschaffenen T-Geld gegenfinanziert werden können. Es handelt sich bei den Ausgleichszahlungen also um einen arbeitnehmerfinanzierten Teilentgeltausgleich. Ab einer Dauer von mehr als 12 Monaten der Arbeitszeitabsenkung wird zudem ein arbeitgeberfinanzierter Teilentgeltausgleich gezahlt, der 25 Prozent des Entgelts einer Arbeitsstunde pro Woche beträgt. Bei einer Dauer von mehr als 24 Monaten kann dieser Teilentgeltausgleich je nach Absenkung auf 50 Prozent des Entgelts einer Arbeitsstunde pro Woche steigen. Verbunden ist die Arbeitszeitabsenkung mit einer Beschäftigungssicherung.

Auszubildende und dual Studierende

Arbeitgeber und Gewerkschaft haben sich im Tarifabschluss 2021 zur Bedeutung des Fachkräftenachwuchses bekannt und vereinbart, nach Wegen zu suchen, die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen positiv zu beeinflussen.

Weiterhin sollen die Situation der dual Studierenden in den Betrieben evaluiert werden und – sollte sich hierbei Handlungsbedarf ergeben – zeitnah Verhandlungen dazu aufgenommen werden. Eine Empfehlung, dual Studierende nach erfolgreichem Studienabschluss in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, rundet die Vereinbarung ab.



Nachbereitung der Tarifrunde 2020

Neben der Vorbereitung der Tarifrunde 2021 war die Tarifpolitik im vergangenen Jahr mit einigen Fragen zu den materiellen Änderungen des Tarifvertrags nach der Tarifrunde 2020 befasst. Es wurden eine Ausweitung der Freistellungstage und – aufgrund der Schul- und Kitaschließungen in der Corona-Pandemie – erweiterte Freistellungsmöglichkeiten zur Kinderbetreuung vereinbart. Die Abgrenzung der neuen Instrumente zu den bisherigen Freistellungstagen, den Regelungen aus dem Infektionsschutzgesetz, § 616 BGB und der Kurzarbeit ergaben viele Rechtsfragen bei den Mitgliedsverbänden und ihren Unternehmen. Außerdem wurde in vielen Unternehmen durch den Betriebsrat Druck auf die Vereinbarung von Zuschlägen zum Kurzarbeitergeld ausgeübt. Hierbei wurde zum Teil auch versucht, die Möglichkeit der Verkürzung der Ankündigungsfristen der Kurzarbeit durch Betriebsvereinbarungen mit entsprechenden Aufzahlungen zum Kurzarbeitergeld zu verknüpfen.

Regelungen zu Nachtarbeitszuschlägen angepasst

In den Tarifverträgen der M+E-Industrie sind – wie auch in den Tarifverträgen anderer Branchen – zum Teil unterschiedlich hohe Nachtarbeitszuschläge für regelmäßige und unregelmäßige Nachtarbeit vereinbart. Sowohl die Definitionen als auch Zuschlagshöhen sind dabei regional- und branchenspezifisch unterschiedlich. Hiergegen wandten sich seit einiger Zeit Gerichtsurteile, die in der Unterscheidung eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung sahen. Auch zu einem der M+E-Tarifverträge gab es ein solches Urteil, sodass eine tarifpolitische Antwort notwendig wurde, wenn auch nicht überall. In einigen Tarifgebieten ist nur ein einheitlicher Zuschlag für Nachtarbeit ohne Differenzierung nach regelmäßig und unregelmäßig enthalten.

Tarifpolitische Lösung beseitigt Rechtsunsicherheiten bei Nachtarbeitszuschlägen.

Im vergangenen Jahr gelang bei Nordmetall, M+E Mitte und in Berlin/Brandenburg, den Regionen mit der höchsten Betroffenheit, eine Anpassung der Regelungen. Aufgrund regionaler Besonderheiten und zum Teil auch anderer Aufsetzpunkte sind die Lösungen jedoch auch weiterhin unterschiedlich. Mit der tarifpolitischen Lösung wurden Rechtsunsicherheiten und auch weitere Klageverfahren verhindert.

Forschungsstelle Tarifautonomie setzt erfolgreiche Arbeit fort

Eine der zentralen und langfristigen Aufgaben der Arbeitgeberverbände der M+E-Industrie ist und bleibt die Stärkung der Tarifbindung. So hat Gesamtmetall im Jahr 2016 die Forschungsstelle Tarifautonomie beim Institut der deutschen Wirtschaft in Köln ins Leben gerufen. In einem Fünf-Jahres-Programm wurden mehrere Studien zu den Themen Tarifautonomie und Tarifbindung vorgelegt.

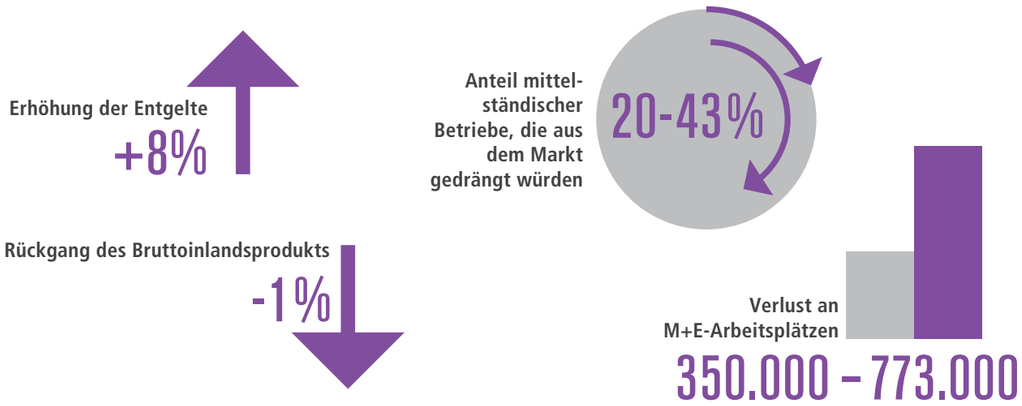
So befasste sich die Forschung beispielsweise mit dem Szenario einer vollständigen Tarifbindung und deren Auswirkungen. Die politische Debatte konzentrierte sich in den vergangenen Jahren stark auf Unterschiede in den Entgelten und den Arbeitsbedingungen und blendete völlig aus, welche Auswirkungen eine hohe Tarifbindung auf Ertragslage und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen hätte. Genau diese Auswirkungen hat die Forschungsstelle in einer Studie zur „Tarifbindung 100 Prozent“ untersucht und die Ergebnisse im Juli 2020 veröffentlicht. Dabei hat sie unter anderem herausgefunden, dass eine vollständige Tarifbindung eine Erhöhung der Entgelte in der Metall- und Elektro-Industrie um etwa 8 Prozent zur Folge hätte. Zusammen mit einem ebenfalls erheblichen Verlust an Wochenarbeitszeit würde der Kostenanstieg einen Rückgang des Bruttoinlandsprodukts um etwa 1 Prozent nach fünf Jahren bewirken. Auch wären die Auswirkungen zum Beispiel auf den Mittelstand enorm. So gäben je nach Szenario zwischen 20 und 43 Prozent der mittelständischen Betriebe auf und es fielen allein in der M+E-Industrie zwischen 350.000 und 773.000 Arbeitsplätze weg.

Vollständige Tarifbindung hätte enorme Auswirkungen auf Mittelstand.

Die Ergebnisse der bisherigen Untersuchungen und Studien zeigen, dass sich die Forschungsstelle Tarifautonomie bewährt hat. Daher wird sie ihre erfolgreiche Arbeit fortsetzen.

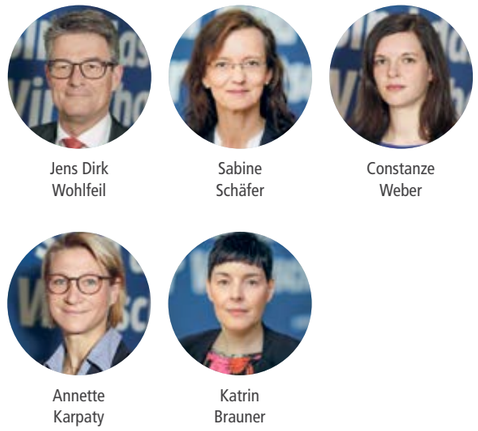
Vollständige Tarifbindung – und ihre wirtschaftlichen Folgen

Stiege die Tarifbindung bei M+E auf 100 Prozent, wäre mit diesen Folgen zu rechnen



Quelle: IW, Forschungsstelle Tarifautonomie; BIP-Rückgang: binnen 5 Jahren

IHRE ANSPRECHPARTNER UND SERVICE



- Koordination und Begleitung von Tarifgesprächen und -verhandlungen der M+E-Arbeitgeberverbände
- Konzeptionelle Vorbereitung der Tarifrunde 2022 in Zusammenarbeit mit den Mitgliedsverbänden
- Umsetzungsbegleitung des Tarifabschlusses 2021 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

Die Tarifrunde 2021 war insbesondere von den Themen Beschäftigungssicherung und Strukturwandel geprägt. Erneut haben die Tarifautonomie ihre Krisenfestigkeit und die Tarifpartner ihre Handlungsfähigkeiten selbst in schwierigen Situationen bewiesen. Die gefundenen Lösungen sind optionale Bausteine, die von Unternehmen genutzt werden können, sofern sie Bedarf danach haben. Es wird sich nun zeigen, ob der Strukturwandel und die anhaltende Corona-Krise mit diesen Regelungen zu bewältigen oder ob weitere tarifpolitische Flankierungen notwendig sind.

Gemeinsam mit dem Tarifpartner gilt es, weiter für Unternehmen und Beschäftigte an passgenauen, wettbewerbsfähigen Tarifverträgen zu arbeiten.

SOZIALPOLITIK

INDUSTRIE BRAUCHT STABILITÄT

In der Corona-Krise haben Arbeitgeber und Beschäftigte in einem gewaltigen Kraftakt gemeinsam für den Erhalt der Arbeitsplätze in der M+E-Industrie gekämpft – von politischer Seite massiv und wirkungsvoll unterstützt durch eine umfangreiche Ausweitung und Verlängerung der Kurzarbeitsregelungen. So ist es gelungen, die meisten dieser Arbeitsplätze bis heute zu halten. Jetzt brauchen die Unternehmen Stabilität. Arbeit in Deutschland muss auch in Zukunft wettbewerbsfähig und bezahlbar bleiben. Deshalb müssen die Sozialabgaben dauerhaft bei höchstens 40 Prozent gedeckelt werden.

#OHNE INDUSTRIE KEIN WOHLSTAND

ZUSAMMENFASSUNG

Vor allem die Weiterführung der Erleichterungen für die Unternehmen rund um das Thema Kurzarbeit prägte die politische Arbeit im vergangenen Jahr. Hier konnte sich Gesamtmetall erfolgreich dafür einsetzen, dass den Unternehmen mit diesem hochwirksamen Mittel durch die bis jetzt andauernde Krise geholfen wurde und damit sehr viele Arbeitsplätze gesichert werden konnten. Auch das für das Jahr 2021 erweiterte Kinderkrankengeld (§ 45 SGB V) erforderte ein hohes Maß an Beratungs- und Unterstützungsleistungen für die Mitgliedsverbände und deren Unternehmen. Daneben wurden die Kernthemen der Abteilung – die Zukunft der Altersvorsorge, die politische Begleitung sozialpolitischer Vorhaben, insbesondere auch mit Blick auf das Ziel der Stabilisierung des Sozialversicherungsbeitragssatzes – trotz der krisenbedingten Themen weiter stark vorangetrieben.

Kurzarbeitergeld sichert Arbeitsplätze in Strukturwandel und Pandemie

Das Instrument der Kurzarbeit hat sich auch im weiteren Verlauf des Jahres 2020 als ein schnell wirksames Mittel zur Beschäftigungssicherung in der M+E-Industrie erwiesen.

Möglich war dies nicht zuletzt durch die von Gesamtmetall frühzeitig geforderte Wiedereinführung der erprobten Krisenregelungen aus der Finanzkrise 2008 / 2009. Neben dem deutlich erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld betraf das ganz besonders die vollständige Erstattung der bei Kurzarbeit anfallenden Sozialversicherungsbeiträge. Gerade die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge hat Millionen Arbeitsplätze gerettet. Nach geplanter weiterer Verlängerung können die Betriebe noch bis zum 30. September 2021 von diesen Vorteilen profitieren. Ab dem 1. Oktober 2021 ist dann die Erstattung zu 50 Prozent an die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen gekoppelt. Dabei konnte Gesamtmetall erreichen, dass diese Fördermöglichkeiten praxistauglicher gestaltet wurden. Zudem konnte Gesamtmetall eine Verlängerung der Kurzarbeitergeld-Bezugsdauer auf bis zu 24 Monate durchsetzen. Der Großteil der Erleichterungen gilt noch bis Ende 2021 – weitere Informationen ab Seite 14 im Spezial zur Corona-Pandemie.

Festschreibung der Sozialabgaben bei maximal 40 Prozent

„40 – und kein Prozent weiter!“: Die Stabilisierung des Beitragssatzes in der Sozialversicherung ist oberstes Ziel der Arbeitgeber, um langfristig Wachstum und Beschäftigung zu sichern. Denn stabile und maßvolle Lohnnebenkosten sind ein unverzichtbarer Faktor für die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie. Sie schützen die Nettoeinkommen der Arbeitnehmer, sichern den Zusammenhalt zwischen Beitragszahlern und Leistungsbeziehern und sind nicht zuletzt ein wichtiger Standortfaktor. Und mit aktuell 39,95 Prozent ist die Belastung des Faktors Arbeit sehr hoch und alarmierend knapp an der Grenze von 40 Prozent.

Die Zeit für Reformen bei der Sozialversicherung drängt.

Doch gerade in Zeiten der Corona-Pandemie hat die Politik ihren Kompass in dieser Hinsicht verloren. Zwar hatte die Große Koalition am 22. April 2020 ein Belastungsmoratorium für die Wirtschaft zugesagt, dann wurden jedoch unter dem Vorwand der Pandemie Maßnahmen durchgewunken, die bereits durchgefallen waren.

Auch beim Thema Grundrente zeigt sich schon jetzt, dass sich diese nicht dauerhaft finanzieren lässt. Gesamtmetall fordert deshalb weiterhin, insbesondere mit Blick auf die aktuelle Entwicklung in der Sozialversicherung, umfassende Reformen. Denn hier drängt die Zeit. So zeigen aktuelle Studien, dass jeder zusätzliche Beitragspunkt bis zu 90.000 Arbeitsplätze kosten würde. Um den Faktor Arbeit nicht übermäßig zu belasten, hat Gesamtmetall auch im vergangenen Jahr alle Gesetzentwürfe auf Belastungen geprüft und sich massiv dafür eingesetzt, die 40-Prozent-Grenze auch über den Zeitraum der „Sozialgarantie 2021“ hinaus zu halten.

Starre Geschlechterquote für Sozialwahlen teilweise verhindert

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wollte die Sozialversicherungswahlen modernisieren und die Selbstverwaltung der Sozialversicherungsträger stärken. Die dazu vorgeschlagenen Regelungen zur Verbesserung der Transparenz bei der Listenaufstellung werden von Gesamtmetall grundsätzlich unterstützt.

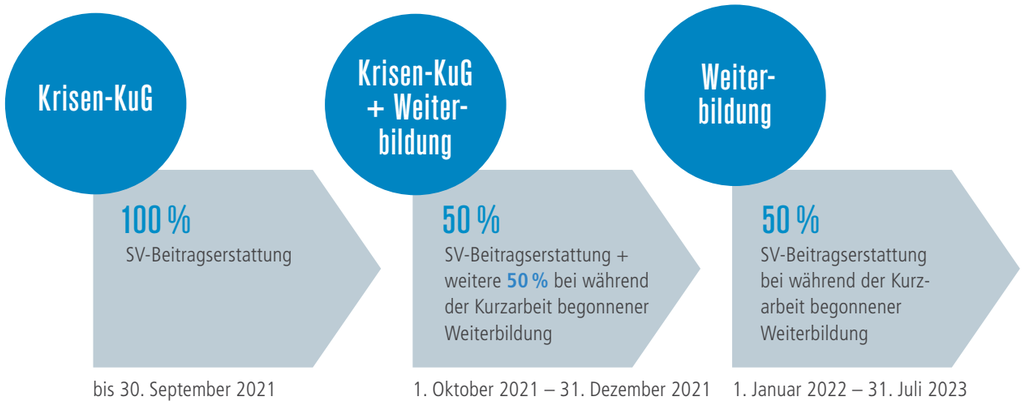
Praxisferne Geschlechterquote abgemildert zu einer Zielquote.

Bedenken bestanden allerdings bei der geplanten praxisfernen Geschlechterquote und der Rechtsfolge bei deren Nichterfüllung. Gesamtmetall hat sich dafür eingesetzt, Sozialwahlen nicht mit festen und überbordenden Vorgaben zu belasten.

Auch vor dem Hintergrund der paritätischen – im Falle der Unfallversicherung sogar 100-prozentigen – Finanzierung der Sozialversicherung darf die Nichterfül-

Sicherung von Arbeitsplätzen durch Kurzarbeit

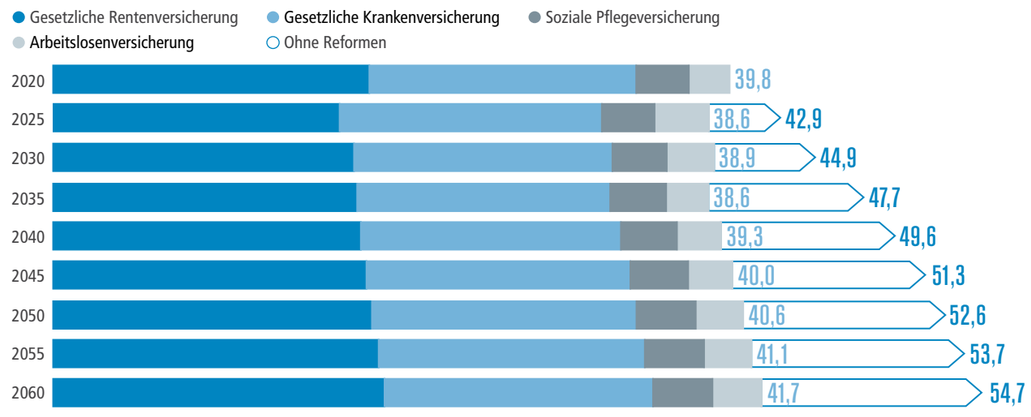
Erstattung der bei Kurzarbeit anfallenden Sozialversicherungsbeiträge



KuG: Kurzarbeitergeld, SV: Sozialversicherung, (Stand der Planungen: 1. Juni 2021); Quelle: Gesamtmetall

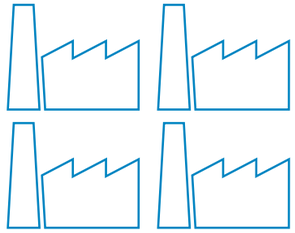
Ohne Reformen werden Beiträge der Sozialversicherung stark wachsen

Entwicklung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags mit und ohne umfassende Reformen, in Prozent



Quelle: BMAS, SIM.18

MetallRente: Das größte Branchenversorgungswerk Deutschlands



48.000
Kundenunternehmen

950.000
Vorsorgeverträge im Gesamtbestand

54.000
Neuverträge zur Altersvorsorge

Quelle: MetallRente

lung einer Geschlechterquote nicht dazu führen, dass manche Branchen keine Arbeitgeber- oder auch Arbeitnehmervertreter in die Selbstverwaltung entsenden können. Entsprechend diesen Bedenken wurde die zunächst starre Quote bei den Vorschlagslisten für die Wahlen zu den Vertreterversammlungen der Renten- und Unfallversicherungsträger zu einer Zielquote abgemildert. Sollte die Quote verfehlt werden, muss dies begründet werden. Die Liste bleibt jedoch weiter gültig, die zunächst geplante Nichtigkeit tritt nicht ein.

Evaluation der Reform des Mutterschutzgesetzes dauert an

2018 trat die Novelle des Mutterschutzgesetzes in Kraft. Gesamtmetall hatte sich im gesamten Gesetzgebungsverfahren gegen bürokratische Belastungen ohne Mehrwert für werdende Mütter eingesetzt.

Umsetzungsprobleme der Unternehmen wurden alle adressiert.

Der erzielte Kompromiss war zwar deutlich milder als die vorangegangenen Gesetzesentwürfe, allerdings führte die Novelle auch einige unbestimmte Rechtsbegriffe ein, die viele Praxisfragen aufwarfen. Bei der Evaluation des Gesetzes im Jahr 2020 hat sich Gesamtmetall erneut in die Diskussion eingebracht. So konnten alle Umsetzungsprobleme der Unternehmen adressiert werden. Der Abschlussbericht liegt aktuell beim zuständigen Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Gesamtmetall wird auch den weiteren Prozess begleiten und darauf hinwirken, dass die Praxis ohne weitere Verzögerungen bei der Umsetzung des Gesetzes unterstützt wird.

MetallRente trotz Pandemie mit positiver Bilanz für 2020

Auch wenn das Jahr 2020 nicht mit dem Rekordjahr 2019 mithalten konnte, konnte sich das Wachstum der MetallRente auch 2020 wieder sehen lassen. Trotz Pandemie und damit einhergehender gravierender Einschnitte in allen Wirtschaftsbereichen ist es gelungen, 54.000 neue Altersvorsorgeverträge zum Abschluss zu bringen. Und das aus gutem Grund: Denn trotz anhaltender Niedrigzinsphase konnte und kann die MetallRente durch gute Selektion von Konsorten und Anbietern weiterhin ein attraktives Zinsniveau bieten.

Der Bestand der Verträge zur kapitalgedeckten Altersversorgung ist 2020 gegenüber dem Vorjahr um knapp 5 Prozent auf nunmehr rund 823.000 angestiegen. Im Gesamtbestand befinden sich damit jetzt mehr als 950.000 Verträge. Mit insgesamt gut 950.000 Versicherten aus rund 48.000 Unternehmen (1.900 mehr als im Vorjahr) ist MetallRente weiterhin das größte Branchenversorgungswerk Deutschlands. Das zeigt das große Vertrauen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in das gemeinsame Versorgungswerk der Sozialpartner.

M+E-Ausgleichsvereinigung entlastet Mitglieder seit zwölf Jahren erfolgreich

Unternehmen und Verbände, die künstlerische und publizistische Leistungen in Anspruch nehmen oder verwerten, unterliegen der Abgabepflicht nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG). Bemessungsgrundlage der Künstlersozialabgabe sind alle in einem Kalenderjahr an selbstständige Künstler und Publizisten gezahlten Entgelte. Konkret bedeutet dies, dass ein Unternehmen bei jedem erteilten Auftrag klären muss, ob eine Abgabepflicht vorliegt. Dies ist ein komplexer, fehleranfälliger und zeitaufwendiger Vorgang, für den geschultes Personal bereitgestellt werden muss.

537 Gesellschaften und Verbände haben die Leistungen der M+E-Ausgleichsvereinigung im Jahr 2020 genutzt.

Um diesen bürokratischen Aufwand für die Verbände der Metall- und Elektro-Industrie und ihre Mitgliedsunternehmen auf ein Minimum zu senken, wurde im Jahr 2009 auf Initiative von Gesamtmetall die M+E-Ausgleichsvereinigung gegründet. Seit nunmehr zwölf Jahren übernimmt der Verein für seine Mitglieder alle administrativen Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Künstlersozialabgabe. Durch Zahlung einer „pauschalierten Abgabe" können sich die Unternehmen von bestimmten Aufzeichnungspflichten und von den turnusgemäßen Überprüfungen der Deutschen Rentenversicherung zum Thema Künstlersozialabgabe freizeichnen.

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 im Rahmen der Evaluierung des Künstlersozialabgabestabilisierungsgesetzes für eine langfristig völlig bürokratiefreie Abrechnung ein.

Die Kritik am aktuellen System sowie die Verbesserungsvorschläge wurden in den Abschlussbericht aufgenommen. Zum Ende des Geschäftsjahres 2020 hat die M+E-Ausgleichsvereinigung für insgesamt 537 Gesellschaften und Verbände mit der Künstlersozialkasse abgerechnet. Das Abgabevolumen in 2020 betrug mehr als 4,4 Millionen Euro.

IHRE ANSPRECHPARTNER UND SERVICE

Antonia Fischer-Dieskau

Annette Bartos*

Julia Vanessa Stahn

Liane Schäfer

Anika Süß*

*Ansprechpartnerinnen für die M+E-Ausgleichsvereinigung

- M+E-FAQ zum Kurzarbeitergeld: Grundsätzlich und in Zeiten der Corona-Virus-Krise
- M+E-FAQ zum erweiterten Kinderkrankengeld
- M+E-Handreichung zur Weiterbildung
- Ständige Unterstützung der Verbände der Metall- und Elektro-Industrie und ihrer Mitgliedsunternehmen zum Thema Kurzarbeitergeld, auch in Zusammenhang mit Weiterbildung und Arbeitskampf
- Juristische Unterstützung im sozialpolitischen Bereich, insbesondere bei Fragen der betrieblichen Altersvorsorge und des Sozialversicherungsrechts

AUSBLICK

Ein Ende der Corona-Pandemie und ihrer Folgen ist noch nicht absehbar. Außerdem steht die M+E-Industrie vor den Herausforderungen des Strukturwandels. Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass das Thema Kurzarbeit die Arbeit von Gesamtmetall auch weiterhin stark beschäftigen wird. Daneben wird sich Gesamtmetall mit ganzer Kraft weiterhin für das Ziel einsetzen, die Sozialabgaben dauerhaft unter 40 Prozent zu halten.

ARBEITSWISSENSCHAFT UND ARBEITSPOLITIK

INDUSTRIE BRAUCHT BESCHÄF TIGUNG

Für die dauerhafte Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme und der öffentlichen Haushalte ist ein hoher Beschäftigungsgrad auf dem Arbeitsmarkt zwingend notwendig. Ziel des staatlichen Handelns muss es daher sein, das hohe Beschäftigungsniveau vor der Krise schnell wieder zu erreichen.

#OHNE INDUSTRIE KEIN WOHLSTAND

ZUSAMMENFASSUNG

Die Unternehmen der Metall und Elektro-Industrie hatten bereits zu Beginn der Corona-Pandemie umgehend mit der Umsetzung von Infektionsschutzmaßnahmen in den Betrieben begonnen. Dabei wurden alle Anstrengungen unternommen – trotz einer äußerst schwierigen Versorgungslage in Bezug auf Masken jeglicher Art, Desinfektionsmittel und vieles mehr – die Beschäftigten über technische, organisatorische und personenbezogene Lösungen zu schützen.

Dass die Unternehmen hierbei klug und effektiv gehandelt haben, belegen mittlerweile verschiedenste Studien zum Infektionsgeschehen. Es ist festzuhalten: Die Unternehmen haben ihre Hausaufgaben gemacht und erzielen dabei Bestnoten.

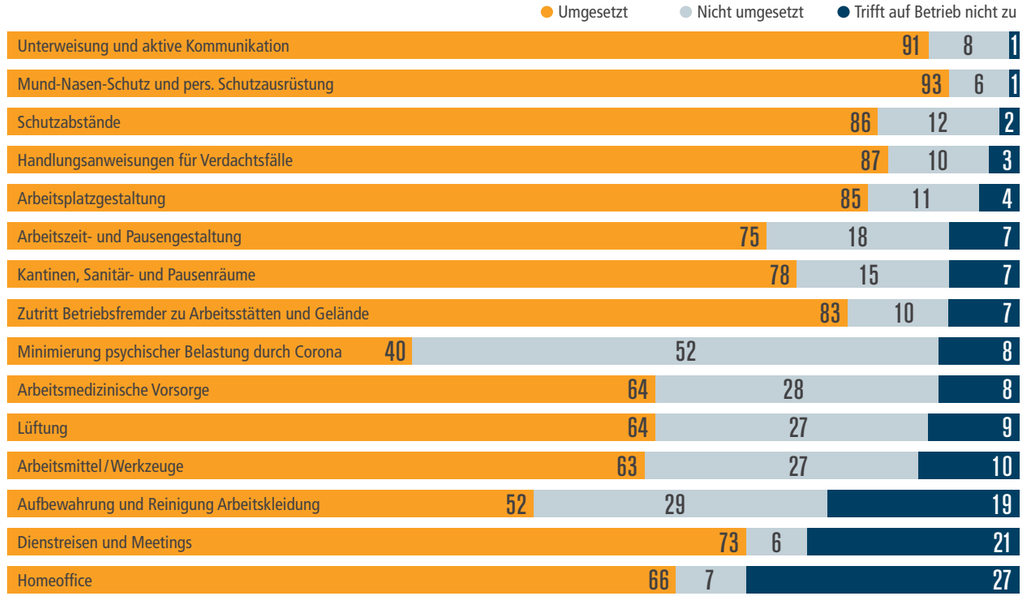
Der Staat wiederum war in der Bewältigung seiner Aufgabe, die Bevölkerung unseres Landes zu schützen, gerade im späteren Verlauf der Corona-Pandemie bislang alles andere als erfolgreich. Das Motto schien von Beginn an zu sein: „Verwalten statt gestalten und lösen." Mit der in der zweiten Hälfte des Jahres 2020 sich immer positiver entwickelnden Perspektive für wirksame Impfstoffe und dem späteren Aufkommen relevanter Mutanten des Corona-Virus geriet der Staat zunehmend „hinter die Welle". Von dem erforderlichen Pragmatismus und dem an bestimmten Stellen erforderlichen Mut zum Risiko keine Spur.

Nur in einer Hinsicht legte der Staat eine bemerkenswerte Leistung hin: Die Entwicklung und Verabschiedung neuer Gesetze und Verordnungen vollzog sich teilweise in rasanter und nie für möglich gehaltener Geschwindigkeit.

Gesamtmetall hatte hierbei stets darauf gedrungen, bei der Bekämpfung der Pandemie Vertrauen in die betriebliche Praxis zu setzen und von starren, unerfüllbaren und nicht faktenbasierten Regelungen abzusehen.

Corona-Pandemie: So organisieren die Betriebe den Arbeitsschutz

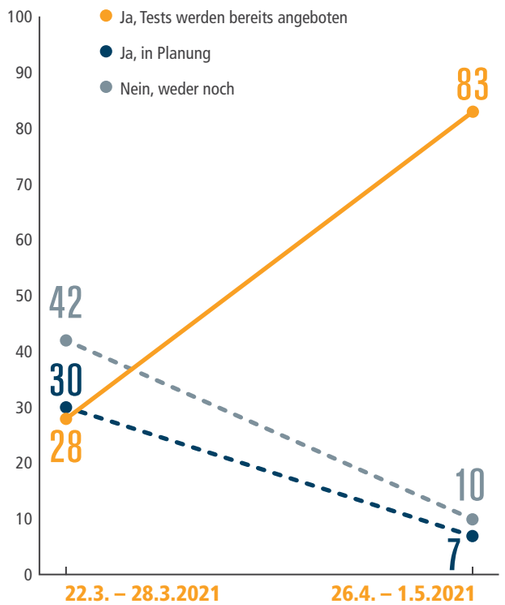
In diesen Bereichen haben die Betriebe Schutzmaßnahmen umgesetzt, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, bundesweite Befragung von über 700 Arbeitsschutzfachleuten von September bis Dezember 2020

Immer mehr Betriebe testen

Anteil der Betriebe, die ihren Beschäftigten Covid-19-Tests anbieten, in Prozent



Quelle: IAB, repräsentative Mitarbeiterbefragungen im Frühjahr 2021 (Wellen 11 und 12)

Jede neue Welle spült neue Vorschriften an Land

Bereits in der ersten Welle der Corona-Pandemie – unmittelbar vor Ostern 2020 – legte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) einen Entwurf für einen SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard vor. Darin wurden erste pandemiespezifische Vorgaben für den betrieblichen Infektionsschutz außerhalb des bestehenden Vorschriften- und Regelwerks zum gesetzlichen Arbeitsschutz gemacht. Gesamtmetall hatte umgehend seine Fachgremien mit Experten aus M+E-Unternehmen und -Verbänden konsultiert und eine kritische Stellungnahme erstellt.

Direkt nach Ostern hatte das BMAS dann praktisch in einer „Nacht-und-Nebel-Aktion" ohne ausreichende Verständigung mit den Sozialpartnern den SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard per Pressekonferenz veröffentlicht und als verbindliche Regelung eingestuft. Der Status der Verbindlichkeit musste nach kritischer juristischer Einschätzung von Gesamtmetall später vom BMAS wieder zurückgenommen und als Dokument mit empfehlendem Charakter deklariert werden. Neben der fraglichen Rechtsqualität enthielt der Arbeitsschutzstandard eine Reihe kritischer und praxisferner Vorgaben, zum Beispiel zur Organisation des betrieblichen Infektionsschutzes, des Maßnahmenumfangs oder auch zur Verantwortung der Arbeitgeber in Bezug auf psychische Belastung durch die Corona-Pandemie. Einzelne Verbesserungen des Inhalts konnten dennoch durch den Einsatz von Gesamtmetall erreicht werden.

Zugleich wurde ein Arbeitsschutzstab beim BMAS eingerichtet, dem neben der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) auch Gesamtmetall als Vertretung der Arbeitgeber angehört. Bereits in der konstituierenden Sitzung des Gremiums erklangen Rufe nach einer spezifischen Corona-Verordnung zu betrieblichen Schutzmaßnahmen. Wohlgemerkt waren die Betriebe da bereits weit fortgeschritten in der praktischen Umsetzung von Maßnahmen – ohne dass es hierzu eines Standards oder einer Verordnung bedurft hätte. Gesamtmetall sprach sich von Beginn an gegen eine solche Verordnung aus.

Betriebe ergriffen frühzeitig Schutzmaßnahmen – auch ohne staatliche Verordnung.

Als Ergebnis wurde stattdessen die Erarbeitung einer Technischen Regel, die spätere SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, vereinbart. Diese sollte während der „epidemischen Lage von nationaler Tragweite" die Anforderungen an den Arbeitsschutz konkretisieren. Gesamtmetall betonte von Anfang an, dass diese Technische Regel schlank und möglichst praxisnah ausgestaltet werden muss. Zumal die Unfallversicherungsträger (Berufsgenossenschaften und Unfallkassen) zu diesem Zeitpunkt bereits zahlreiche Handlungshilfen veröffentlicht hatten, die von den Unternehmen umgesetzt beziehungsweise positiv bewertet wurden.

Aus Sicht der Arbeitgebervertreter in den für die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel verantwortlichen staatlichen Arbeitsschutzausschüssen wurde relativ früh ein inhaltlicher Stand erreicht, der eine zeitnahe Finalisierung und Verabschiedung der Technischen Regel ermöglicht hätte.

Allerdings zeigten sich die Vertreter des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, der Bundesländer und auch der Gewerkschaften fortwährend unzufrieden. Trotz eines noch in vielen Dimensionen unzureichenden Wissensstands in Bezug auf das Corona-Virus wurden ohne Unterlass neue Entwürfe der Technischen Regel vorgelegt, die sich durch ansteigende Quantität an Regelungen, aber in Summe abfallende Qualität auszeichneten.

Top-Thema 2020: Gesundheitsschutz

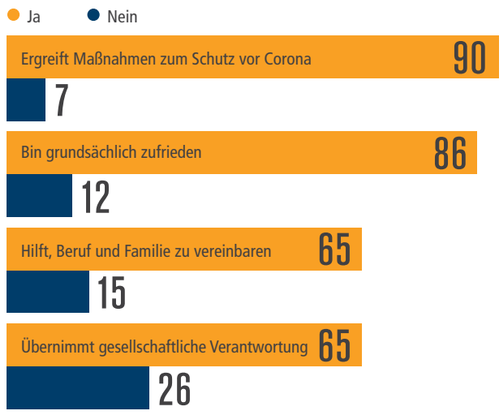
Ranking der zehn wichtigsten Themen für Industriebetriebe

	Trend im Verlauf von 2020
1. Gesetzl. Arbeits- und Gesundheitsschutz	↑
2. Arbeitszeitflexibilität	↘
3. Fachkräftesicherung	↑
4. Führungsmanagement	↑
5. Prozessorganisation	↓
6. Kontinuierliche Verbesserung (KVP)	↓
7. Arbeitszufriedenheit	↘
8. Produktionssysteme	↓
9. Digitalisierung und Industrie 4.0	↑
10. Betriebl. Gesundheitsmanagement	↑

Quelle: ifaa Trendbarometer

Gute Noten für Arbeitgeber

So beurteilen Beschäftigte ihre Arbeitgeber in der Corona-Krise, Anteile in Prozent



Rest zu 100: weiß nicht / nicht relevant; Quelle: Bertelsmann Stiftung 2021

Dieser von BMAS, Bundesländern und Gewerkschaften getriebene Prozess zog sich über mehrere Monate hin. Gesamtmetall intervenierte schließlich an entscheidender Stelle. Die Folge war eine zwar nicht vollends akzeptable, aber dennoch deutlich verbesserte Fassung des Regelentwurfs. Am 20. August 2020 trat die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel in Kraft.

Corona-Arbeitsschutzverordnung für politische Vorhaben durch Hintertür genutzt

Infolge eines größeren Infektionsereignisses in mehreren Schlachtbetrieben und einer anrollenden zweiten Infektionswelle sah das Bundesministerium für Arbeit und Soziales erneut nur die Lösung in der Verabschiedung eines Gesetzes – dem Arbeitsschutzkontrollgesetz vom 22. Dezember 2020.

> Ein weiterer Schritt in Richtung einer Aushöhlung des Direktionsrechts der Arbeitgeber.

Diese von Gesamtmetall klar abgelehnte gesetzliche Regelung schuf über eine Änderung des Arbeitsschutzgesetzes die Ermächtigungsgrundlage für das BMAS, ein weiteres Regelungsvorhaben auf den Weg zu bringen, die Corona-Arbeitsschutzverordnung. Mit ihr konnte Bundesarbeitsminister Hubertus Heil ein eigentlich zunächst gescheitertes politisches Vorhaben, die Verwirklichung eines „Homeoffice-Gebots“, teilweise umsetzen. Allerdings erhielten Arbeitnehmer ein Wahlrecht.

Gesamtmetall hat sich stark dagegen gewehrt, aber schließlich wurde im Januar 2021 die Verordnung verkündet. Und das, obwohl die Wirtschaft in der Praxis klar belegen konnte, dass weitgehende Anstrengungen unternommen wurden, möglichst vielen Beschäftigten mobiles Arbeiten zu ermöglichen.

Letztendlich gingen die Skeptiker in der Bundesregierung aber einer einzigen Studie der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung „auf den Leim“. Diese postulierte einen mangelnden Umsetzungswillen der Arbeitgeber.

Im Einklang konnten das SPD-geführte Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Gewerkschaften über den kurzen Umweg des Arbeitsschutzes einen weiteren Schritt in Richtung einer Aushöhlung des Direktionsrechts der Arbeitgeber gehen.

> Vorgaben, die über die Anforderungen der Arbeitsschutzregel hinausgehen.

Die Arbeitsschutzverordnung brachte eine einseitige Angebotspflicht des Arbeitgebers an seine Beschäftigten zur Ausführung von „Tätigkeiten in deren Wohnung“ mit sich. Sie enthält ferner verschiedene weitere Verschärfungen bezüglich betrieblicher Infektionsschutzmaßnahmen, zum Beispiel Mindestflächenvorgaben, Begrenzungen von Gruppengrößen und zur Bereitstellung von medizinischen Gesichtsmasken oder Atemschutzmasken.

Da diese Vorgaben über die Anforderungen der Arbeitsschutzregel hinausgehen, sieht das BMAS nur eine logische Folge: Auch die Arbeitsschutzregel muss – wiederum im Eilverfahren – verschärft werden. Dies erfolgt, das Muster wiederholt sich, in Verbindung mit der derzeitigen dritten Infektionswelle.

Gesamtmetall wird sich erneut anhand von Einschätzungen aus Unternehmen und Verbänden der Metall- und Elektro-Industrie für eine Beschränkung auf umsetzbare und verhältnismäßige Vorschriften stark machen.

IHRE ANSPRECHPARTNER UND SERVICE

Holger Rademacher

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 unter anderem in Zusammenarbeit mit der BDA und dem ifaa

Weitere Informationen zu den Themen Testung und Impfungen in den Betrieben im Spezial zur Corona-Pandemie ab Seite 16.

AUSBLICK

Neben der Corona-Pandemie wird das Thema Entgelttransparenz die Arbeit der kommenden Wochen und Monate bestimmen. Bereits Anfang März 2021 hat die EU-Kommission einen Richtlinienvorschlag zu Lohntransparenzmaßnahmen vorgelegt. Obwohl sich Gesamtmetall bereits im Vorfeld beim Konsultationsprozess engagiert hatte, geht der Richtlinienvorschlag in weiten Teilen über die Regelungen des deutschen Entgelttransparenzgesetzes hinaus: Die bürokratischen Informations- und Berichtspflichten würden stark ausgeweitet – auch bereits im Bewerbungsprozess.

Hinzu kämen umfangreiche Erörterungs- sowie Verbandsklagerechte für Arbeitnehmervertretungen und die Antidiskriminierungsstelle. Nicht zuletzt sieht der Vorschlag eine frühzeitig einsetzende Beweislastumkehr zulasten der Arbeitgeber und abschreckende Sanktionen derselben vor.

Um diese und weitere kritische Regelungen möglichst abzuwenden, wird Gesamtmetall in das sich nun anschließende europäische Gesetzgebungsverfahren sowie in das nationale Umsetzungsverfahren, mit dem unter normalen Umständen frühestens im Jahr 2024 zu rechnen ist, intensiv die Interessen der Metall- und Elektro-Industrie einbringen.

RECHT

INDUSTRIE BRAUCHT FLEXIBILITÄT

In der Corona-Krise haben Unternehmen und Beschäftigte gezeigt, was flexibles Arbeiten bedeutet. Die Wirklichkeit hat die starre Politik der Bundesregierung längst überholt. Die Unternehmen brauchen gerade in Krisenzeiten mehr Spielraum für flexible Beschäftigung und ein zeitgemäßes Arbeitszeitrecht, um etwa bei Nachfrageänderungen oder Personalausfällen kurzfristig reagieren zu können.

#OHNE INDUSTRIE KEIN WOHLSTAND

ZUSAMMENFASSUNG

Wenn die Corona-Pandemie vorbei sein wird, muss es Ziel der Politik sein, das hohe deutsche Beschäftigungsniveau vor der Krise schnell wieder zu erreichen. Und nur ein flexibles Arbeitsrecht ermöglicht in Nachkrisenzeiten einen schnellen und unbürokratischen Wiederaufbau der Beschäftigung. Das bedeutet: Insbesondere alle Gesetzesvorhaben und politischen Bestrebungen im Bundestagswahljahr 2021, die den Beschäftigungsaufbau bremsen sowie zusätzliche Kosten und unnötige Bürokratie schaffen, müssen unverzüglich vom Tisch und aus den Köpfen und Programmen der Parteien. Viele dieser politischen Vorhaben haben die Arbeit der Abteilung Recht maßgeblich mitbestimmt und werden dies auch weiterhin tun.

Umdenken ist jetzt das Motto der Stunde. Instrumente wie Befristung und Arbeitnehmerüberlassung sind der beste Nährboden für einen schnellen und unbürokratischen Aufbau der Beschäftigung und werden dies auch wieder sein, wenn diese wertvollen rechtlichen Möglichkeiten nicht weiter beschränkt werden. Dafür wird sich Gesamtmetall mit voller Kraft weiter einsetzen.

Das Arbeitsrecht als Weg aus der Corona-Krise

Nach der Corona-Pandemie benötigen die Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie ein wirkliches Belastungsmoratorium im Arbeitsrecht, das seinen Namen auch verdient. Daneben bedarf es längst überfälliger Anpassungen:

Einstellungen erleichtern und sachgrundlose Befristung erhalten: Deutschland und seine Unternehmen brauchen angesichts der steigenden Arbeitslosigkeit mehr Flexibilität am Arbeitsmarkt. Insbesondere die sachgrundlose Befristung hat sich als Instrument für einen schnellen Aufbau der Beschäftigung nachweislich bewährt. Wenn der Gesetzgeber im Bereich der Befristungen tätig werden will, muss er mehr Rechtssicherheit für Befristungen durch weitere und rechtssicher konkretisierte Sachgründe schaffen. Einschränkungen der sachgrundlosen Befristung wären hingegen kontraproduktiv.

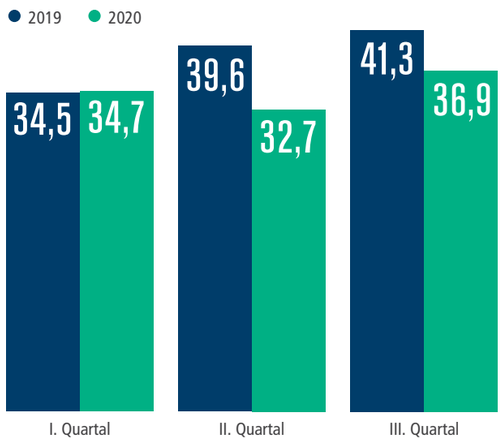
Der Arbeitsmarkt kann zudem von erleichterten Möglichkeiten zum rechtssicheren Drittpersonaleinsatz im Rahmen von Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) deutlich profitieren. Dazu zählt insbesondere ein schneller Abbau der Hürden durch die AÜG-Reform aus dem Jahr 2017.

Arbeitszeit neu denken: Der Weg aus der Krise führt über ein modernes Arbeitszeitrecht ohne Stechuhrmentalität. Die gesetzlichen Spielräume für die Arbeitszeitgestaltung müssen endlich erweitert werden, um dadurch Arbeit flexibler zu gestalten und wirtschaftliches Wachstum zu beschleunigen. Zum Beispiel schafft die Einführung einer Wochenarbeitszeit kurzfristige Reaktionsmöglichkeiten, etwa bei Nachfrageänderungen oder Personalausfällen. Nötig sind zudem unkonditionierte Öffnungsklauseln für die Tarifvertragsparteien, um passgenaue Modelle der Ruhezeit vereinbaren zu können. Jede weitere bürokratische Belastung der Unternehmen durch Ausweitung der Aufzeichnungspflichten ist zu unterlassen.

Bremsen des Datenschutzes lösen: Allzu oft wurde in der Corona-Krise der Datenschutz über den Gesundheitsschutz gestellt. Die öffentliche Diskussion dazu fehlt bisher. Insbesondere muss zügig klargestellt werden, dass die Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung zur Bewältigung und Vermeidung von Pandemie-Fällen, zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten, immer dann zulässig ist, wenn ein entsprechendes betriebliches Interesse vorliegt. Eine gezielte Anpassung für die konkreten Herausforderungen wäre ein deutlich geringerer Eingriff in die Grundrechte und das gesellschaftliche Leben, als Schließungen und Beschränkungen auch der Wirtschaft auf nicht absehbare Zeit fortzusetzen.

Weniger Befristungen in der Pandemie

Befristungsanteil bei begonnenen Beschäftigungsverhältnissen in der M+E-Industrie, in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Werkverträge nicht antasten: Werkverträge sind für die M+E-Industrie und ihre Wettbewerbsfähigkeit unverzichtbar. Seit Jahrzehnten erbringen Dienstleister in dieser Form ihre Leistungen, weil sie als Spezialisten die Arbeiten besser, schneller und effizienter erbringen können. Diese Arbeitsteilung ist unerlässlich. Jeder künftige gesetzliche Einschnitt kann enorme Auswirkungen haben. Kollateralschäden für die gesamte Wirtschaft wären dann nicht mehr zu vermeiden. Dabei gilt: Es gibt im deutschen Recht keine guten und schlechten Werkverträge. Die etwa in der Fleischwirtschaft oft zu Recht angeprangerten Zustände sind vielmehr Folge von jahrzehntelangen Kontroll- und Umsetzungsdefiziten des bestehenden Rechts und Behördenversagen. Die M+E-Arbeitgeber lehnen jeden Missbrauch von Werkverträgen entschieden ab. Der bestehende Rechtsrahmen muss in etwaigen Problembranchen konsequent umgesetzt werden, statt das Instrument insgesamt infrage zu stellen.

Mobile Arbeitsformen: Endlich Zukunft wagen

Das „Homeoffice“ ist nicht erst seit der Corona-Pandemie in aller Munde. Dem deutschen Recht war dieser Begriff bislang fremd. Stattdessen findet sich die „Telearbeit“ – ein Begriff aus einer Zeit, als das Internet noch in den Kinderschuhen steckte. Dahinter verbirgt sich viel Bürokratie – einschließlich Mobiliar und seitenlangen Regelungen zur Ausgestaltung des heimischen Büros bis hin zu Fußstützen und Manuskripthaltern. Das ist definitiv nicht die Zukunft eines orts- und zeitflexiblen Arbeitens.

Bei der immer wieder aufkommenden Diskussion um einen Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten hat Gesamtmetall daher frühzeitig über die damit verbundenen Schwierigkeiten aufgeklärt. Die Erfahrungen aus der Zeit der Corona-Pandemie haben zudem gezeigt, dass mobiles Arbeiten gefördert werden kann, auch ohne einseitige Rechtsansprüche und überbordend bürokratische Vorgaben. Schon heute bieten über zwei Drittel der M+E-Betriebe mobiles Arbeiten an und finden gemeinsam mit ihren Beschäftigten individuelle Lösungen. Wo mobiles Arbeiten möglich und sinnvoll ist, wird es also auch genutzt.

Dennoch wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ein Gesetzentwurf zur mobilen Arbeit vorgelegt, dessen Inhalt und Tragweite weit über den Koalitionsvertrag hinausgehen. Der Entwurf sieht in seiner nunmehr dritten Fassung einen zwingenden Erörterungsanspruch vor, der auch bei nur geringfügiger Säumnis von bürokratischen Frist- oder Formerfordernissen automatisch die vom Arbeitnehmer begehrte mobile Arbeit fingiert. Eine ablehnende Entscheidung hat der Arbeitgeber zudem zu begründen, ohne dass die Anforderungen hierfür definiert werden.

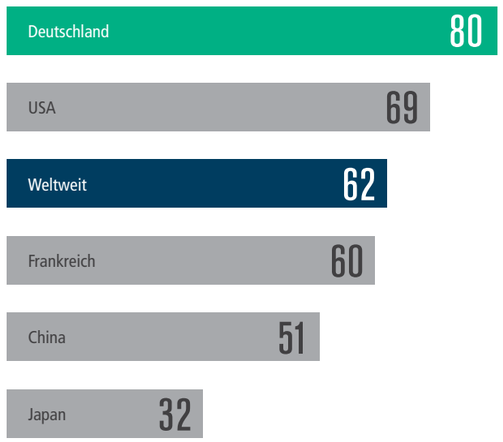
> **Etablierte Arbeitszeitmodelle wie etwa Vertrauensarbeitszeit würden zunichtegemacht.**

Gleichzeitig soll für mobil arbeitende Arbeitnehmer eine umfassende Pflicht zur Erfassung der gesamten Arbeitszeit eingeführt werden – eine Stechuhr durch die Hintertür, die etablierte Arbeitszeitmodelle wie etwa Vertrauensarbeitszeit zunichtemachen würde.

Wichtige Fragen zum Arbeitsschutz blieben weiterhin ungelöst. Gesamtmetall hat vehement auf die zahlreichen Unzulänglichkeiten des Gesetzentwurfs hingewiesen und auf den Stopp des Vorhabens gedrängt. Stattdessen wäre

Mobiles Arbeiten weltweit stark verbreitet

So viel Prozent aller Unternehmen setzen auf mobiles Arbeiten



Quelle: Statista

ein wirklicher Beitrag zur Förderung der mobilen Arbeit, ausdrücklich klarzustellen, dass mobile Arbeit unabhängig von ihrem zeitlichen Umfang nicht den starren und bürokratischen Vorgaben der Arbeitsstättenverordnung unterliegt. Ein sinnvoller Regelungsansatz ist bereits in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel enthalten, die mobiles Arbeiten klar als eine Arbeitsform definiert, die nicht in einer Arbeitsstätte oder an einem festen „Telearbeitsplatz" ausgeübt wird, sondern bei der die Beschäftigten an beliebigen anderen Orten tätig werden. Das Homeoffice wird dabei als eine Form des mobilen Arbeitens definiert. Gesamtmetall setzt sich dafür ein, dass dieser Ansatz konsequent weiterverfolgt wird.

Betriebsverfassung digital und krisenfest ausgestalten

Auch die Betriebsverfassung muss auf Krisen zeitgemäß reagieren können. Die Bundesregierung hatte daher auf Drängen Gesamtmetalls die im April 2020 geschaffene Möglichkeit für Betriebsräte, Beschlüsse rechtssicher auch via Video- und Telefonkonferenz zu fassen, bis zum 30. Juni 2021 verlängert. Damit wurde die Handlungsfähigkeit der Betriebsparteien auch in Zeiten, in denen Präsenzsitzungen aus Infektionsschutzgründen nicht oder nur unter erschwerten Bedingungen stattfinden können, sichergestellt.

Digitale Betriebsratsarbeit ist auch außerhalb der Pandemie längst überfällig und würde das Betriebsverfassungsrecht an die in den Betrieben längst gelebten Realitäten anpassen. Die bisher nur befristet eingeführten virtuellen Beratungs- und Beschlussmöglichkeiten müssen daher unbürokratisch und unbefristet weitergelten. Insgesamt ist eine Beschleunigung der Verfahren nach § 87 BetrVG erforderlich, etwa bei Verkürzung und Verlängerung der Arbeitszeit, bei der Gefährdungsbeurteilung und beim Gesundheitsschutz. So sollten Mitbestimmungsmöglichkeiten, die insbesondere in diesem Kontext zur Bewältigung der Krise ergriffen werden, mit kurzen Fristen versehen werden, um eine schnelle Durchführung der erforderlichen Maßnahmen zu fördern.

Arbeitskampf in der Corona-Pandemie

Die Pandemie-Lage, in der die Zusammenkunft von vielen Menschen nur beschränkt und unter Einhaltung von Abstandsregeln möglich ist, zwang die Gewerkschaften, in der Tarifrunde 2021 alternative Streikformate zu erproben. Beschäftigte wurden erstmalig dazu aufgerufen, auch vom heimischen Arbeitsplatz aus zu streiken oder sich über einen Link in virtuellen Streikräumen zu versammeln. Im Zusammenhang mit diesen bis dato nicht genutzten Streikformen stellten sich praktische und rechtliche Fragen, bei denen Gesamtmetall die Mitgliedsverbände durch entsprechende Ausarbeitungen unterstützt und dabei auch auf die rechtlichen Grenzen derartiger Streiks klar hingewiesen hat.

Überregulierung und Bürokratie durch Betriebsrätemodernisierungsgesetz

Das BMAS hat Ende 2020 den Entwurf für ein sogenanntes Betriebsrätestärkungsgesetz mit zahlreichen kritischen Änderungsvorschlägen zum Betriebsverfassungsgesetz vorgelegt. Am 31. März 2021 hat das Bundeskabinett diesen Entwurf mit nur marginalen Änderungen unter dem neuen Titel „Betriebsrätemodernisierungsgesetz" beschlossen. Trotz des nachdrücklichen Einsatzes von Gesamtmetall passierte der Entwurf im Mai 2021 die Lesungen im Bundestag und wurde mit weiteren Ergänzungen beschlossen. Der Bundesrat hat in verkürzter Frist über den Entwurf beraten und das Gesetz am 28. Mai 2021 gebilligt. Damit tritt es einen Tag nach Verkündung in Kraft.

Vorgesehen sind unter anderem die Einführung eines obligatorischen Sachverständigen zu Fragen der Künstlichen Intelligenz im Betrieb sowie eine deutliche Ausweitung der Mitbestimmungsrechte bei der Berufsbildung und insbesondere bei der mobilen Arbeit. Der Sonderkündigungsschutz für Initiatoren einer Betriebsratswahl wird zudem erweitert. Die wenigen positiven Ansätze, wie die dauerhafte Möglichkeit, Betriebsratssitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz durchzuführen, greifen deutlich zu kurz. Das Gesetz stellt damit einen Eingriff in das ausgewogene betriebsverfassungsrechtliche Regelungssystem dar, ohne dafür eine überzeugende Begründung zu bieten. Es geht weit über die Vorgaben des Koalitionsvertrags hinaus oder verlässt diesen in weiten Teilen vollständig. Das hat nichts mit einer echten Modernisierung der Betriebsverfassung zu tun und verstößt zudem in eklatanter Weise gegen das von der Regierung ausgerufene Belastungsmoratorium.

AUS DER KRISE LERNEN – JOBMOTOR ARBEITSRECHT

Ein kluges und flexibles Arbeitsrecht bewährt sich insbesondere auch in der Krise. Zu oft wird vergessen, dass vor allem Instrumente wie Befristung und Arbeitnehmerüberlassung den deutschen Arbeitsmarkt vor gut zehn Jahren aus der schweren Wirtschaftskrise geführt haben. Der Gesetzgeber ist daher mehr denn je dazu aufgerufen, alle arbeitsrechtlichen Maßnahmen zu unterlassen, die die Krisen- und Zukunftsfestigkeit des deutschen Arbeitsrechts gefährden.

Ausbau des elektronischen Rechtsverkehrs geplant

Die Hürden bei der Übermittlung elektronischer Dokumente für Verbände und Gewerkschaften, die bisher keinen Zugang zu einem sogenannten sicheren Übermittlungsweg mit den Gerichten haben, erschwerten den elektronischen Rechtsverkehr erheblich. Gesamtmetall hat sich daher seit Jahren für eine rechtssichere Einbeziehung der Verbände in den elektronischen Rechtsverkehr ausgesprochen.

Das Bundeskabinett hat nunmehr im Februar den Entwurf eines Gesetzes zum Ausbau des elektronischen Rechtsverkehrs mit den Gerichten geschaffen. Das ist zu begrüßen. Insbesondere wurde auch unsere Forderung nach einer ausreichenden Übergangsfrist hinsichtlich einer verpflichtenden Nutzung des elektronischen Rechtsverkehrs mit den Gerichten umgesetzt. Eine Nutzungspflicht soll erst ab dem 1. Januar 2026 gelten.

IHRE ANSPRECHPARTNER UND SERVICE

Schwerpunkt in der arbeitsrechtlichen Beratung war die umfassende arbeitsrechtliche Aufarbeitung der Corona-Krise einschließlich zahlreicher komplexer Fragen aus dem Arbeits- und Infektionsschutzrecht. Zudem wurden für viele Fragen und die Arbeit der M+E-Verbände und ihrer Mitgliedsbetriebe Leitfäden und Handlungshilfen neu erstellt beziehungsweise aktualisiert:

David Beitz

Jessica Longard

Regine Klingberg

Karina Naumann

Liane Schäfer

Neue Handlungshilfen

- M+E-FAQ: Digitale Betriebsratssitzungen
- M+E-FAQ: Rechtliche Grenzen virtueller Streikformate
- M+E-Hinweise bei Rückkehr von Beschäftigten aus Risikogebieten
- M+E-Handreichung zu rechtlichen Fragestellungen im Zusammenhang mit Schutzimpfungen gegen das Corona-Virus

Aktualisierte Leitfäden und Handlungshilfen

- M+E-Leitfaden Betriebsänderungen 2020
- M+E-Leitfaden zur Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung 2020
- M+E-Arbeitskampfrichtlinien 2021
- M+E-Hinweise zu den Mitwirkungspflichten beim Urlaub 2021

AUSBLICK

Die Corona-Krise hat teils deutliche Bremsspuren auf dem Arbeitsmarkt hinterlassen. Die weiteren Aussichten sind ungewiss. Umso wichtiger ist es nun, den Jobmotor Arbeitsrecht endlich in Gang zu bringen. Ein nachhaltiger und schneller Wiederaufbau von verloren gegangener Beschäftigung benötigt dringender denn je Flexibilität und Rechtssicherheit. Nachweislich in der Krise bewährte Instrumente wie Befristung und Arbeitnehmerüberlassung dürfen nicht weiter zurückgedrängt werden. Zugleich benötigen Betriebsverfassung, moderne Arbeitsformen und das Arbeitszeitrecht das längst überfällige Update, für das jetzt eine besondere Chance besteht. Leitlinie und Maßstab müssen die Bedürfnisse der Arbeitswelt von heute und morgen sein. Gesamtmetall steht dabei als konstruktiver Ratgeber und Verfechter der Interessen der M+E-Branche jederzeit aktiv zur Verfügung.

MITGLIEDERVERSAMMLUNG 2020

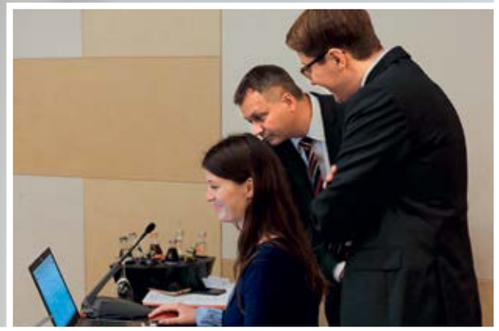
19. Juni 2020, Berlin

Die Mitgliederversammlung von Gesamtmetall fand 2020 coronabedingt unter besonderen Voraussetzungen und als hybride Veranstaltung im Hilton Berlin statt. So konnten viele Teilnehmer und Gäste auch ohne persönliche Anreise dabei sein. Als besonderer Gast wurde Prof. Dr. Dr. Lars P. Feld, Professor für Wirtschaftspolitik und Ordnungsökonomik an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg und damaliger Vorsitzender des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, begrüßt. Zudem wurde das gesamte Präsidium für zwei weitere Jahre an der Spitze von Gesamtmetall bestätigt.

Wilfried Porth
Wolfgang Niem...
Torsten Muscha...

Kampete

Hanke



Lambusch

Dr. Dulger

Menger

WAHL VON DR. STEFAN WOLF ZUM PRÄSIDENTEN VON GESAMTMETALL

26. November 2020, Berlin

In einer hybriden Sitzung bei Gesamtmetall in Berlin hat der Gesamtvorstand Dr. Stefan Wolf einstimmig zum neuen Präsidenten gewählt. Zuvor war er Verhandlungsführer und Vorsitzender von Südwestmetall. Neu ins Präsidium von Gesamtmetall wurde zudem Folkmar Ukena gewählt, der neue Präsident von Nordmetall. Er übernahm das Amt des Schatzmeisters von seinem Vorgänger Thomas Lambusch. Der Vorstand hat außerdem den bisherigen Präsidenten des Verbandes, Dr. Rainer Dulger, zum Ehrenpräsidenten ernannt. Zuvor war er zum Präsidenten der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) gewählt worden.

NACHWUCHSSICHERUNG UND BERUFSBILDUNG

INDUSTRIE BRAUCHT NACHWUCHS

Nach dem Ende der Corona-Krise wird sich der Fachkräftemangel in Deutschland wieder bemerkbar machen. Er ist eines der größten Wachstumshemmnisse der Zukunft – auch für die M+E-Industrie. Die Auszubildenden des Jahrgangs 2020/2021 sind die Fachkräfte, die ab 2023 stark gesucht sein werden. Deshalb müssen die Anstrengungen zur Nachwuchssicherung und Fachkräftegewinnung weiter verstärkt werden.

#OHNE INDUSTRIE KEIN WOHLSTAND

ZUSAMMENFASSUNG

In allen Bildungsbereichen stand im vergangenen Jahr die Frage im Vordergrund, wie die Aktivitäten in den Lehrwerkstätten der Betriebe, in den Schulen und Bildungseinrichtungen unter den Restriktionen der Corona-Pandemie und des Lockdowns aufrechterhalten werden konnten.

Dennoch haben die Einschränkungen gerade in der Berufsinformation und bei den gängigen Wegen der Nachwuchsgewinnung der Unternehmen zu einem Rückgang der Ausbildungsverhältnisse in den M+E-Berufen geführt, der im Sinne der künftigen Fachkräftesicherung in den kommenden Jahren wieder ausgeglichen werden muss. Dadurch ist einmal mehr die zentrale Rolle von Ausbildung, Qualifizierung und Nachwuchssicherung für die Arbeit von Gesamtmetall und den M+E-Verbänden deutlich geworden.

Dabei wird auch helfen, dass die Maßnahmen zur Nachwuchssicherung rasch durch weitere, zusätzliche Online-Instrumente ergänzt wurden. Sicher ist: Die vielen neuen digitalen Formate werden auch nach Abflauen der Pandemie und der Einschränkungen die Arbeit maßgeblich prägen.

Ausbildungsmarkt leidet erheblich unter der Corona-Pandemie

Der Ausbildungsmarkt in Deutschland musste im Jahr 2020 erhebliche Einbußen verkraften – so stark wie seit den Folgen der Finanzkrise 2008/2009 nicht mehr. Grund dafür war vor allem die Corona-Pandemie. Das bundesweite Ausbildungsangebot sank im Vergleich zum Jahr 2019 um 8,8 Prozent auf 527.400 Ausbildungsplätze. Die Zahl der jungen Menschen, die eine Ausbildungsstelle nachfragten, verringerte sich um 8,9 Prozent auf 545.700.

Die Folgen der Corona-Pandemie führten vor allem dazu, dass sehr vielen Jugendlichen die gewohnten Informations- und Zugangswege zur Berufsausbildung versperrt blieben: Ausbildungsmessen, Jobbörsen, Betriebspraktika und der berufskundliche Unterricht konnten nicht mehr oder allenfalls digital durchgeführt werden.

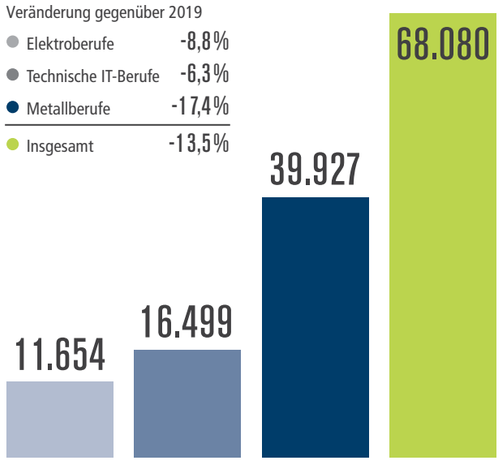
Auch die M+E-Industrie blieb von dieser Entwicklung nicht verschont und die Corona-Pandemie wirkte sich zusammen mit dem laufenden Strukturwandel deutlich auf die Zahl der neuen Ausbildungsverträge in den industriellen Metall- und Elektro-Berufen aus: Mit 68.080 betrug der Rückgang 13,5 Prozent. 2019 waren es noch 78.707 neue Ausbildungsverträge. Einen vergleichbaren Rückgang gab es bisher nur während der Finanzkrise 2008/2009.

Die technischen IT-Berufe verzeichneten mit -6,3 Prozent noch die geringsten Verluste und lagen mit 16.499 neuen Ausbildungsverträgen auf dem Niveau des Jahres 2018. Die meisten Verträge gab es bei wieder bei den Fachinformatikern (15.082), den Industriemechanikern (10.652) und den Mechatronikern (7.484).

Ein Teil dieses Rückgangs ist auch darauf zurückzuführen, dass erneut nicht alle betrieblichen Ausbildungsstellen in der M+E-Industrie besetzt werden konnten. Nach Schätzungen von Gesamtmetall blieben auch 2020 rund 12 Prozent oder etwa 9.000 Ausbildungsplätze wegen fehlender Bewerber unbesetzt. Dies zeigt abermals, dass das noch bessere Matching von Unternehmen und Bewerbern zentrale Herausforderung bleibt. Vor diesem Hintergrund haben Gesamtmetall und IG Metall als Sozialpartner in der M+E-Industrie im Oktober 2020 einen gemeinsamen Aufruf gestartet und an die M+E-Unternehmen appelliert, weiter in die duale Ausbildung zu investieren und die Jugendlichen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz zu unterstützen. Nur gemeinsam könne man nach der Krise dynamisch und kraftvoll durchstarten und den anstehenden Strukturwandel gestalten. Die M+E-Unternehmen sind auch weiterhin bereit, ihren Beitrag dazu zu leisten. Für die Ausbildung von derzeit rund 200.000 jungen Menschen über alle Ausbildungsjahre hinweg investieren die M+E-Unternehmen mehr als vier Milliarden Euro jährlich.

IT-Berufe weiter gefragt

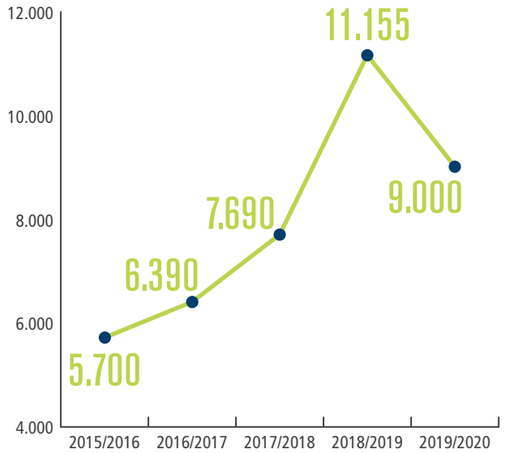
Neue Ausbildungsverträge in den M+E-Berufen 2020 (Stichtag 31.12.)



Quellen: DIHK, Gesamtmetall

Azubis gesucht trotz Corona-Pandemie

M+E-Ausbildungsplätze, die wegen fehlender Bewerber unbesetzt blieben



2019/2020: Schätzung; Quellen: IAB, Gesamtmetall

GESAMTMETALL

Gemeinsamer Aufruf
Fachkräfte für die Metall- und Elektro-Industrie sichern!

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Auswirkungen der Corona-Pandemie haben viele Betriebe vor schwierige Herausforderungen gestellt – von der Einhaltung notwendiger Schutzvorschriften bis hin zur Organisation der Kurzarbeit aufgrund fehlender Nachfrage und der massiven Unterauslastung der Kapazitäten. Die Betriebsparteien haben in dieser Situation vielfach pragmatische Lösungen gefunden. Dafür möchten wir uns ausdrücklich bedanken. Wir werden auch die weiteren Herausforderungen gemeinsam meistern.

Zu diesen Herausforderungen gehört auch die Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt. Auf der einen Seite sehen sich Betriebe gezwungen, die Zahl ihrer Ausbildungsplätze anzupassen, auf der anderen Seite gibt es aber auch eine spürbare Zurückhaltung bei den Bewerberinnen und Bewerbern. Dabei spielen die pandemiebedingt fehlende Übergangsgestaltung an den Schulen und die ausgefallenen Präsenzveranstaltungen wie Ausbildungsbörsen und Berufswahlmessen eine wesentliche Rolle.

Der vor der Corona-Krise bestehende Fachkräftemangel wird noch viele weitere Jahre ein Wachstumshemmnis in der Industrie bleiben. Die Auszubildenden des Jahrgangs 2020 sind die Fachkräfte, die 2023 stark gesucht sein werden. Die Tarifparteien werben bei den Betrieben daher darum, die bisher noch nicht besetzten Ausbildungsstellen nach Möglichkeit zu besetzen und die Jugendlichen verstärkt über Soziale Medien oder digitale Formate anzusprechen. Es müssen alle Bemühungen unternommen werden, auch 2021 ein möglichst hohes Ausbildungsniveau zu sichern.

Die Bundesregierung hat darüber hinaus mit dem Schutzschirm für Ausbildung finanzielle Anreize geschaffen, um Betriebe dabei zu unterstützen, weiterhin oder erstmalig auszubilden.

IG Metall und Gesamtmetall rufen aber auch die Jugendlichen und die Eltern auf, sich für eine duale Ausbildung zu entscheiden. Die Metall- und Elektro-Industrie steht mit ihren Betrieben für eine hochqualifizierte und herausfordernde Ausbildung in Be-

Gemeinsamer Aufruf von Gesamtmetall und IG Metall zur Sicherung von Fachkräften für die Metall- und Elektro-Industrie.

Krise verkleinert auch die MINT-Lücke

Der mit der Corona-Krise verbundene konjunkturelle Einbruch machte sich auch im Bereich der MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) stark bemerkbar. Die MINT-Lücke zwischen offenen Stellen und Bewerbern auf dem Arbeitsmarkt verkleinerte sich von mehr als 300.000 im Jahr 2018 auf rund 110.000 Anfang 2021. Besonders stark ist im Vergleich zum langjährigen Durchschnitt die Lücke in den Maschinen- und Fahrzeugbauberufen und in den Metallberufen geschrumpft. In den Elektro- und Energieberufen, den Bauberufen und den IT-Berufen bleiben die Lücken aber auf einem hohen Niveau. Hier bleibt die Nachfrage trotz Corona-Krise fast ungebremst.

> Rund **110.000** MINT-Fachkräfte fehlten trotz Corona bundesweit über alle Branchen.
>
> Stand März 2021; Quelle IW

Doch auch wenn sich aktuell und krisenbedingt die MINT-Lücke verkleinert hat, wird der Bedarf an MINT-Kräften in den nächsten Jahren strukturell bedingt weiter stark zunehmen – wichtige Treiber sind hier der laufende Strukturwandel und der demografische Wandel. Gerade für die Metall- und Elektro-Industrie bleibt es eine ständige Herausforderung, junge Leute für MINT zu gewinnen. Denn MINT-Fachkräfte sind für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der M+E-Industrie unverzichtbar.

Deshalb veröffentlicht Gesamtmetall gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Initiative „MINT Zukunft schaffen“ seit 2011 zweimal jährlich den „MINT-Report“. In dieser Studie analysieren Fachleute des IW Köln die Situation auf dem MINT-Arbeitsmarkt und machen Vorschläge, wie mehr junge Leute für die MINT-Berufe zu gewinnen sind. 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: Halbzeit bei der Modernisierung

Auch auf die M+E-InfoTrucks hatte die Corona-Pandemie erhebliche Auswirkungen. Ab März 2020 ruhte der Einsatz der zehn Fahrzeuge komplett. Erst Ende Juli 2020 konnten die ersten InfoTrucks mit einem umfassenden

Hygienekonzept erfolgreich den probeweisen Betrieb wieder aufnehmen (weitere Informationen im Corona-Spezial auf S. 19). Die Modernisierung der Fahrzeuge wurde jedoch auch im vergangenen Jahr fortgesetzt. Die ersten drei Fahrzeuge wurden im August 2020 umgebaut und waren im dritten und vierten Quartal 2020 bis zum zweiten Lockdown im Einsatz an den Schulen. Die Resonanz bei Besuchern, Ausbildungsbetrieben und den M+E-Verbänden war durchweg positiv. Die neuen Highlights der modernisierten Trucks sind ein sogenannter Cobot – ein kooperativer Roboter – sowie neue User-Interfaces und die Anknüpfung an die M+E-Berufe-App. Im ersten Quartal 2021 wurden zwei weitere Fahrzeuge umgebaut, sodass nun die Hälfte modernisiert ist.

M+E-Berufe-Stream: Neue digitale Live-Angebote für Schüler

Um trotz des coronabedingten Stillstands der M+E-Info-Trucks die Schüler weiterhin umfassend über die M+E-Berufe zu informieren, hat Gesamtmetall den M+E-Berufe-Stream als neues digitales Format entwickelt und seit Februar 2021 im Einsatz. In der einstündigen Live-Sendung erhalten jeweils bis zu 30 Schüler Informationen zu Berufsbildern und Bewerbung sowie zur Nutzung der verschiedenen Online-Angebote der M+E-Verbände. Die Beteiligung von Auszubildenden oder Ausbildern aus Mitgliedsunternehmen ist dabei ebenso vorgesehen wie die Nutzung der M+E-Berufe-App.

Und das kommt an: Innerhalb von sechs Wochen wurden 120 Streams an 55 Orten unter Beteiligung von

Informationen digital: Der M+E-Berufe-Stream bringt Schüler und Unternehmen direkt zusammen.

30 Mitgliedsunternehmen der M+E-Verbände durchgeführt. Ziel ist es, bei jedem abgesagten Truck-Einsatz den M+E-Berufe-Stream als virtuellen Ersatz anzubieten. Zudem wird auf die weiteren digitalen Angebote wie Webportale, YouTube-Videos und Unterrichtsmaterialien hingewiesen, die auch in den sozialen Medien kommuniziert und beworben werden.

think ING. – Die digitale Plattform für den Ingenieurnachwuchs wächst weiter

Mit seinen Netzwerkfunktionen sowie Material- und Informationsangeboten bringt das Internetportal think ING. insbesondere in Zeiten der Corona-Pandemie Schüler, Studierende, Lehrkräfte und Multiplikatoren aus Hochschulen und Unternehmen zusammen. Und es wächst weiter: Rund 1.275 Firmen, 400 Hochschulen und 5.430 Schulen sind inzwischen dabei. Über

Komplett modernisiert: Der „neue" M+E-InfoTruck mit dem Cobot als Herzstück.

ANGEBOTE DER M+E-VERBÄNDE ZUR 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

verschiedene redaktionelle Formate ist think ING. im Internet und in Printmedien und über E-Mail-Newsletter aktiv. Die sozialen Medien ergänzen die Vielfalt der Möglichkeiten, sich über Ingenieurstudium und -beruf zu informieren. Neben vielen Rollenvorbildern stehen Rat suchenden Schülern, Eltern und Lehrkräften auch effiziente Tools zur Studien- und Berufsorientierung zur Verfügung. Der umfassende Materialpool macht Lehrkräften und Multiplikatoren Angebote zum Download und zur Print-Bestellung.

MINT-EC und Science on Stage: Vorbildlichen MINT-Unterricht fördern und verbreiten

Eine gute schulische MINT-Bildung ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für ausreichenden und leistungsstarken Ingenieurnachwuchs – auch und insbesondere während der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie. Deshalb ist Gesamtmetall dort seit Langem aktiv und fördert im Rahmen von think ING. das nationale Excellence-Schulnetzwerk MINT-EC sowie das Lehrkräfte-Netzwerk Science on Stage. Beide zielen auf die Förderung und Verbreitung vorbildlichen MINT-Unterrichts.

Bei MINT-EC haben sich inzwischen bundesweit 332 Schulen mit herausragendem MINT-Profil vernetzt. Die 353.000 Schüler sowie 29.000 Lehrkräfte und Schulleitungen profitieren von den zahlreichen Maßnahmen zur Studien- und Berufsorientierung sowie zur Unterrichts- und Schulentwicklung. Und das inzwischen seit mehr als 20 Jahren. Am 6. November 2020 feierten im Rahmen einer virtuellen Schulleitertagung rund 750 Schulleiter und Lehrkräfte von 332 Gymnasien das zwanzigste Jubiläum des nationalen Excellence-Schulnetzwerks und nutzten das virtuelle Treffen gleichzeitig für 36 Workshops zu aktuellen Bildungsthemen.

Und auch für das Lehrernetzwerk Science on Stage war 2020 ein besonderes Jahr – vor allem für die Zielgruppe der MINT-Lehrkräfte. Durch Kontaktbeschränkungen und Distanzunterricht hatten sie einen besonderen Bedarf an Weiterbildung und an Möglichkeiten, sich auszutauschen. Gleichzeitig fielen herkömmliche Formate aus. Um dem Anspruch als größtes Netzwerk für MINT-Lehrkräfte gerecht zu werden, hat Science on Stage Deutschland e.V. dank der Unterstützung durch Gesamtmetall / think ING. innerhalb weniger Wochen ein umfangreiches Angebot an Online-Seminaren aufgebaut. So führte die Initiative innerhalb von 12 Monaten 30 Weiterbildungen durch und erreichte damit 900 Lehrkräfte in 16 Bundesländern.

think ING. bietet umfassende Material- und Informationsangebote für Schüler, Studierende, Lehrkräfte und Multiplikatoren aus Hochschulen und Unternehmen.

AUS- UND FORTBILDUNG ZUKUNFTSFÄHIG GESTALTET

Modernisierung der M+E-Ausbildung fortgesetzt

Die ständige Anpassung und Modernisierung der Inhalte der Ausbildungsordnungen an die Anforderungen der Unternehmen zur Unterstützung der Nachwuchssicherung wurde im vergangenen Jahr fortgesetzt. Daran beteiligt sind die Sozialpartner (u. a. Gesamtmetall und IG Metall) sowie die zuständigen Ministerien (BMWi, BMBF).

Neben den zuletzt neugeordneten IT-Berufen Fachinformatiker, IT-System-Elektroniker, Kaufmann für Digitalisierungsmanagement und Kaufmann für IT-Systemmanagement wurde nun der für die M+E-Industrie wichtige Beruf des Kaufmanns für Groß- und Außenhandelsmanagement neu geordnet. Aufgrund der wachsenden Bedeutung von E-Business, Prozess- und Schnittstellenmanagement sowie projektförmiger Arbeit haben sich die Kompetenzanforderungen für Kaufleute im Groß- und Außenhandelsmanagement verändert. Diese Berufe sind mit Wirkung zum 1. August 2020 in Kraft getreten.

Mit dem Industriekaufmann steht nun einer der ausbildungsstärksten kaufmännischen Berufe in der M+E-Industrie vor einer Neuordnung. 2020 wurden rund 16.000 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Der Industriekaufmann war zuletzt 2002 neu geordnet worden.

Neue Ausbildungsstandards für alle Berufe

Mit der Modernisierung der industriellen Metall- und Elektroberufe im Jahr 2018 hatte die M+E-Industrie als erste Branche Themen rund um Industrie 4.0, Digitalisierung und Datensicherheit in die Ausbildungsordnungen aufgenommen. Nun wurden durch den Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) für alle ab 2021 neu zu ordnenden Berufe neue Standardberufsbildpositionen eingeführt:

- Digitalisierte Arbeitswelt
- Umweltschutz und Nachhaltigkeit
- Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
- Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht

Zu den zu vermittelnden Kompetenzen gehören zum Beispiel der bewusste Umgang mit digitalen Medien und Daten, kommunikative und soziale Kompetenzen sowie gesellschaftliche Vielfalt und gegenseitige Wertschätzung. Ebenso zählt der vorausschauende Umgang zur Verbesserung nachhaltigen Handelns unter Berücksichtigung ökonomischer, ökologischer und sozialer Aspekte im eigenen Arbeitsumfeld zu den künftigen Mindestinhalten für alle Ausbildungsberufe.

Überarbeitete Fortbildungsregelungen im Bereich der M+E-Industrie

Zudem haben sich die Sozialpartner nun auch auf eine Neuordnung der M+E-Fortbildungsregelungen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) verständigt. Auf dem Prüfstand stehen unter anderem der Industriemeister Metall sowie der Geprüfte Konstrukteur. Zugleich erfolgt eine Anpassung an die Regelungen des neuen BBiG, das unter anderem neue Fortbildungsbezeichnungen wie Bachelor Professional vorsieht.

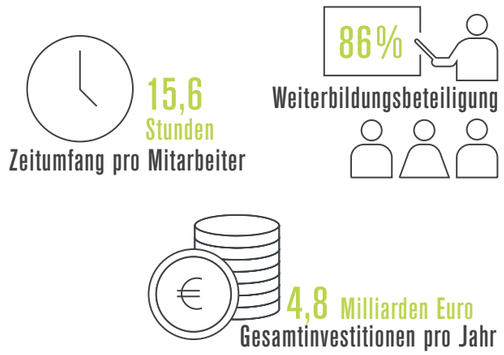
Starkes Weiterbildungsengagement der M+E-Betriebe

Mit einer Weiterbildungsbeteiligung von 86 Prozent der Unternehmen unterstreicht die M+E-Industrie auch ihr großes Engagement in der betrieblichen Weiterbildung. Das ist ein Plus von sechs Prozentpunkten im Vergleich zum Jahr 2016. Damit liegt die Weiterbildungsaktivität deutlich über dem Durchschnitt der gesamten Industrie von 80 Prozent. Dies ergab die Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) aus dem Jahr 2019. Gleichzeitig haben die Unternehmen mehr Zeit für die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter reserviert und die Ausgaben je Mitarbeiter weiter erhöht. Mit jährlich 15,6 Stunden pro Mitarbeiter ist der Zeitumfang seit 2016 um 5,5 Prozent gestiegen. Rund 92 Prozent der Weiterbildung findet während der Arbeitszeit statt. Besonders wichtig war es den Unternehmen, die beruflichen Fachkompetenzen ihrer Beschäftigten auszubauen sowie deren Qualifikationen an neue Technologien und veränderte Arbeitsprozesse anzupassen.

Hinzu kommt: 2019 haben die M+E-Unternehmen pro Mitarbeiter 1.110 Euro in die Weiterbildung investiert.

M+E bei Weiterbildung stark

Weiterbildungsengagement der M+E-Unternehmen 2019



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

Hochgerechnet auf alle M+E-Beschäftigten investieren die Unternehmen damit rund 4,8 Milliarden Euro pro Jahr in die Weiterbildung.

Gesamtmetall weiter aktiver Partner in der Nationalen Weiterbildungsstrategie

Seit 2019 ist Gesamtmetall Partner in der Nationalen Weiterbildungsstrategie der Bundesregierung und hat sich 2020 unter anderem bei der Umsetzung der Strategie in Arbeitsgruppen und „Themenlaboren" eingebracht. Mit der Nationalen Weiterbildungsstrategie wollen Bund, Länder, Wirtschaft, Gewerkschaften und die Bundesagentur für Arbeit ihre Anstrengungen für Weiterbildung und Qualifizierung bündeln und weiterentwickeln. Angesichts der großen Herausforderungen durch Struktur- und Mobilitätswandel unterstützt auch die M+E-Industrie weiterhin den Ansatz einer gemeinsamen Kraftanstrengung in Sachen Weiterbildung, um Fachkräfte für die Unternehmen und die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer langfristig zu sichern.

IHRE ANSPRECHPARTNER

UND SERVICE

Dr. Michael Stahl

Wolfgang Gollub

Sven-Uwe Räß

Sandra Burkhardt

- Neuordnung des Berufs Industriekaufmann/-frau, Evaluation der modernisierten Metall- und Elektroberufe und Erforschung des weiteren Modernisierungsbedarfs
- Neuordnung der M+E-Fortbildungsabschlüsse nach dem Berufsbildungsgesetz
- 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 im MINT-Report
- Vertretung der Interessen der M+E-Unternehmen im Nationalen MINT-Forum und 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 Planung und Durchführung der Aus- und Weiterbildung bleibt ein Schwerpunkt der Arbeit, auch wenn die Einschränkungen durch die Corona-Pandemie schrittweise abgebaut werden. Zudem gilt es, Aus- und Fortbildung unter den Bedingungen der Digitalisierung und des Strukturwandels mitzugestalten. Auf der politischen Ebene wird Gesamtmetall die Weiterentwicklung 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. Die Initiativen und Aktionen im Bereich der Nachwuchssicherung und MINT-Förderung werden fortgesetzt. Dabei liegt der Schwerpunkt auf digitalen Veranstaltungsformaten für Lehrkräfte und Schüler, wie dem M+E-Berufe-Stream, Online-Seminaren und digitalen Foren von MINT-EC und Science on Stage.

INTERNATIONALE BEZIEHUNGEN

INDUSTRIE BRAUCHT FREIHANDEL

Die Corona-Pandemie hat gezeigt, wie stark unsere Industrie weltweit vernetzt und vom weltweiten Handel und Export abhängig ist, wenn Lieferketten plötzlich unterbrochen sind und Warenverkehr abreißt. Gleichzeitig stehen die Unternehmen nach der Krise wieder in einem harten weltweiten Wettbewerb. Nationale und EU-Gesetzespläne, die die Wirtschaft auch noch stärker bürokratisch oder finanziell belasten, sind völlig inakzeptabel.

#OHNE INDUSTRIE KEIN WOHLSTAND

ZUSAMMENFASSUNG

Das vergangene Jahr stand auch bei den EU-Institutionen ganz im Zeichen der Corona-Pandemie. Im zweiten Halbjahr 2020 übernahm Deutschland die EU-Ratspräsidentschaft und erklärte die dauerhafte Überwindung der Pandemie und die wirtschaftliche Erholung zu den wichtigsten Zielen.

Zudem unterstützte die Bundesregierung die Bemühungen der EU-Kommission, die Personenfreizügigkeit im Schengen-Raum wiederherzustellen, da die uneinheitlichen Grenzschließungen zur Pandemie-Bekämpfung mit erheblichen Auswirkungen für Grenzpendler und die Lieferketten der Unternehmen verbunden waren und teilweise noch sind. Und schließlich konnte in letzter Minute ein Abkommen für die zukünftigen Beziehungen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich erzielt werden. Aber Deutschland setzte auch zu kritisierende Schwerpunkte – wie die Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte (ESSR) durch neue sozialpolitische Gesetzesinitiativen –, die auch die Arbeit der Abteilung Internationale Beziehungen mitbestimmt hatten.

Lieferketten: Nationaler Gesetzentwurf ist juristisches Flickwerk und realitätsfern

Unbeeindruckt von der Corona-Pandemie hat die Bundesregierung die Umsetzung des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) weiter vorangetrieben – mit dem vorgeblichen Ziel, dass die Unternehmen die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht einhalten und Menschenrechte entlang ihrer Liefer- und Wertschöpfungsketten achten sollen. In der entscheidenden Unternehmensumfrage im vergangenen Jahr erreichte die deutsche Wirtschaft nicht das von der Bundesregierung vorgesehene 50-Prozent-Ziel an Unternehmen, die die NAP-Anforderungen bereits erfüllen.

Unrühmliches Ergebnis eines Koalitionsstreits über völlig realitätsferne Vorstellungen.

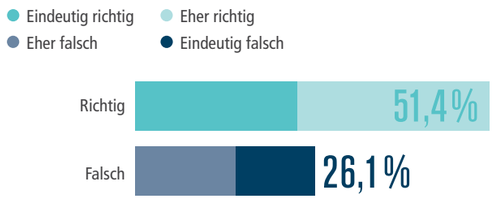
Natürlich hatte Gesamtmetall mehrfach sowohl auf die problematischen Bewertungsmethoden als auch die nicht nachvollziehbare Durchführung des Monitorings in Zeiten der Pandemie mit Nachdruck hingewiesen. Dennoch beharrten insbesondere der Bundesminister für Arbeit und Soziales, Hubertus Heil (SPD), und der Bundesminister für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Gerd Müller (CSU), als Konsequenz auf einem nationalen Lieferkettengesetz.

Für die Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie ist der Anfang März 2021 vom Bundeskabinett beschlossene Entwurf für ein „Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten“ das unrühmliche Ergebnis eines Koalitionsstreits über völlig realitätsferne Vorstellungen zu den Möglichkeiten von Unternehmen, ihre weltweiten Lieferketten bis ins letzte Glied zu überwachen.

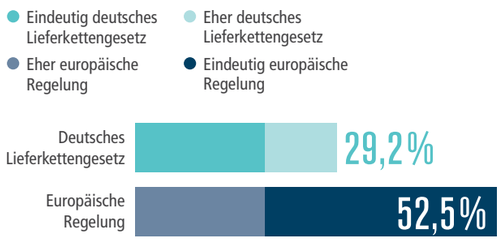
Dieser Entwurf ist ein juristisches Flickwerk, das deutsche Unternehmen in den Fokus übereifriger NGOs stellen wird.

Nationales Lieferkettengesetz: Bürger skeptisch

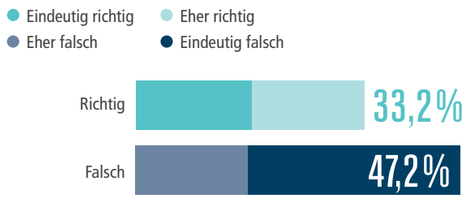
Das sagen die Bundesbürger dazu, dass deutsche Unternehmen Produkte und Produktionsteile aus Entwicklungsländern beziehen



Deutsches Lieferkettengesetz oder gemeinsame europäische Lösung – dafür plädieren die Bundesbürger



So bewerten es die Bundesbürger, dass die Unternehmen während der Corona-Pandemie durch das Lieferkettengesetz zusätzlichen bürokratischen Aufwand auferlegt bekommen



Rest zu 100: weiß nicht/unentschieden
Quelle: Gesamtmetall, Befragung von 5.000 Bundesbürgern durch das Institut Civey im Februar 2021

Mindestlohnrichtlinie verstößt gegen die Tarifautonomie und die Kompetenzen der EU

Im Oktober 2020 hatte die Europäische Kommission einen Vorschlag für eine „Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der EU“ vorgelegt. Damit überschritt sie endgültig eine rote Linie, denn Fragen des Arbeitsentgelts und des Koalitionsrechts sind nach den EU-Verträgen ausdrücklich von den Kompetenzen der EU ausgeschlossen (Art. 153 Abs. 5 AEUV).

Eklatanter Verstoß gegen die Tarifautonomie in Deutschland.

Der Richtlinienvorschlag sieht hingegen vor, dass die Mitgliedstaaten Maßnahmen ergreifen müssen, um die tarifvertragliche Abdeckung zu erhöhen – bei einer Tarifbindung unter 70 Prozent muss der Gesetzgeber mit den Sozialpartnern einen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen erstellen.

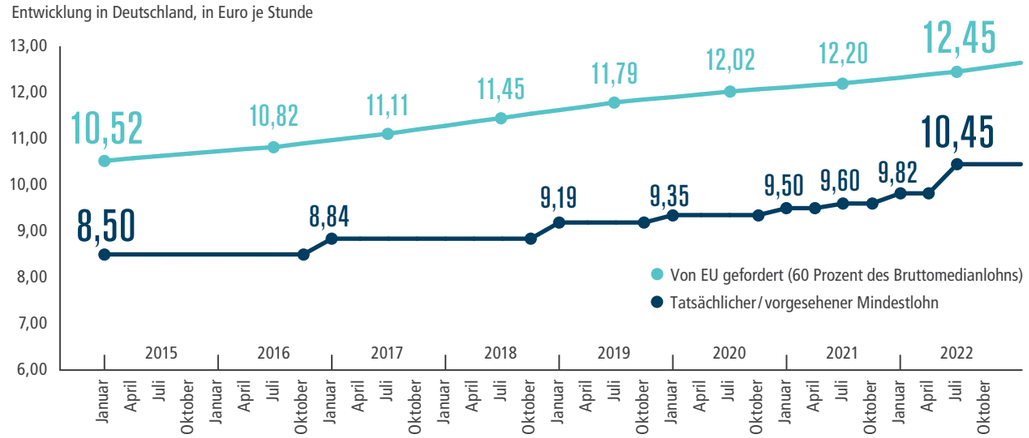
Dies verstößt in eklatanter Weise gegen die Tarifautonomie in Deutschland und die negative Koalitionsfreiheit in Art. 9 Abs. 3 GG. Darüber hinaus sollen Mitgliedstaaten ihre Verfahren ändern, mit denen sie den gesetzlichen Mindestlohn festlegen. Dafür sollen zukünftig mindestens vier der im Richtlinienvorschlag aufgelisteten Kriterien eingehalten werden. Für die Bewertung, ob der nationale Mindestlohn angemessen ist, sollen international übliche Richtwerte zugrunde gelegt werden, wofür die Kommission zum Beispiel 60 Prozent des Bruttomedianlohns anführt. Für Deutschland würde das einen erheblichen Anpassungsbedarf bedeuten, denn die deutsche Mindestlohnkommission orientiert sich nachlaufend an der Tarifentwicklung in Deutschland. Gesamtmetall wird sich dafür einsetzen, dass diese deutliche Grenzüberschreitung bei den Kompetenzen der EU von den Mitgliedstaaten zurückgewiesen und die Tarifautonomie geschützt wird.

Neue Entsenderichtlinie: Chaos bisher nur wegen Corona-Pandemie ausgeblieben

Die Umsetzung der noch einmal deutlich verschärften Entsenderichtlinie (EU) 2018/957 hätte an sich bis Ende Juli 2020 in allen Mitgliedstaaten erfolgen müssen. Dies verlief jedoch äußerst schleppend – bis heute wurde sie nicht überall umgesetzt. Auch Deutschland konnte das parlamentarische Verfahren erst in letzter Minute be-

EU will nationalen Mindestlohn vorschreiben

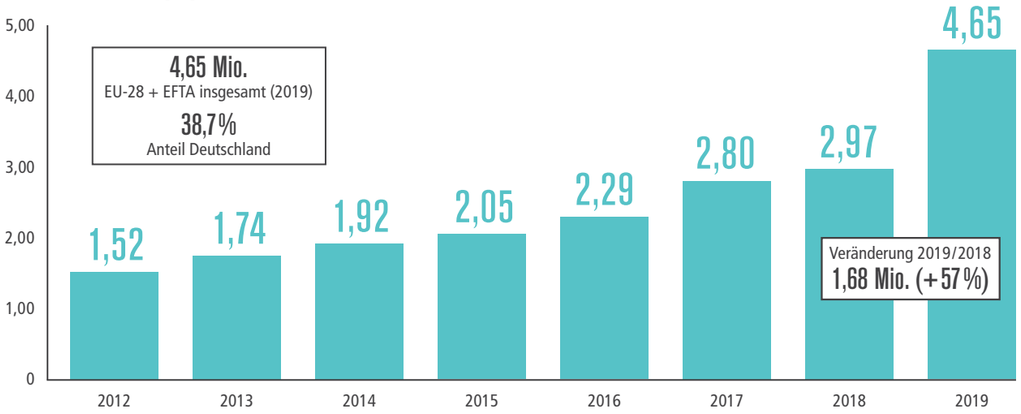
Entwicklung in Deutschland, in Euro je Stunde



Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Institut der deutschen Wirtschaft

Auswirkungen der EU-Bürokratie: Sprunghafter Anstieg der A1-Bescheinigungen

Anzahl der A1-Bescheinigungen für Mitarbeitereinsätze im EU-Ausland, in Mio.



Quelle: EU-Kommission

M+E-ENTSENDELEITFADEN FÜR UNTERNEHMEN

Um den Unternehmen der deutschen M+E-Industrie einen systematischen Überblick über die unterschiedlichen Regeln bei Auslandseinsätzen von Mitarbeitern zu geben, hat Gesamtmetall gemeinsam mit seinen Mitgliedverbänden einen umfangreichen M+E-Handlungsleitfaden zum Einsatz von Mitarbeitern in Europa veröffentlicht und aktualisiert diesen fortlaufend.

enden. So blieb den Unternehmen kaum Zeit, sich auf die zahlreichen neuen Anforderungen einzustellen. Nur weil die Mobilität der Arbeitnehmer in Europa durch die Corona-Pandemie noch grundsätzlich gestört war und ist, zeigen sich die negativen Auswirkungen der neuen Entsendebürokratie bislang noch nicht vollständig. Es ist allerdings zu befürchten, dass die rigiden Vorgaben die Erholung nach der Krise zusätzlich beeinträchtigen werden.

Gesamtmetall setzt sich dafür ein, dass der rechtliche Rahmen für Einsätze von Mitarbeitern im EU-Binnenmarkt in der Zukunft grundlegend überdacht und deutlich entbürokratisiert wird. Dazu braucht es eine vereinfachte Entsendesystematik, die den nötigen Schutz der Arbeitnehmer gewährleistet, aber die Wirtschaft nicht mit unnötiger Bürokratie erstickt.

A1-Bescheinigung: Wird endlich alles gut?

Auch die nervenaufreibenden Verhandlungen um die A1-Bescheinigung, die bei Mitarbeitereinsätzen im EU-Ausland dem Nachweis der Sozialversicherung im Heimatland dient, gingen im vergangenen Jahr fast pausenlos weiter. Der Streit, ob dieses Formblatt tatsächlich vor jeder noch so kurzen Dienstreise beantragt werden müsse, verhinderte bislang den Abschluss der Revision der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit. Gesamtmetall befürwortet weiterhin die Positionierung des Rates, pauschale Ausnahmen von der Beantragungspflicht für alle kurzzeitigen Auslandseinsätze zuzulassen. Aber das Europäische Parlament beharrt darauf, nur Ausnahmen zuzulassen, wenn der Arbeitnehmer im Ausland keine Dienstleistung für einen Dritten erbringt.

Richtlinie zur Lohntransparenz: Aufwand für Unternehmen enorm

Des Weiteren hat die Europäische Kommission Anfang März 2021 einen Richtlinienvorschlag zu Lohntransparenzmaßnahmen vorgelegt. Der Vorschlag geht unter anderem mit ausufernden Informations- und Berichtspflichten weit über die Vorgaben des Entgelttransparenzgesetzes hinaus. Aus Sicht von Gesamtmetall steht der Nutzen der Richtlinie in keinem Verhältnis zum Aufwand für die Betriebe.

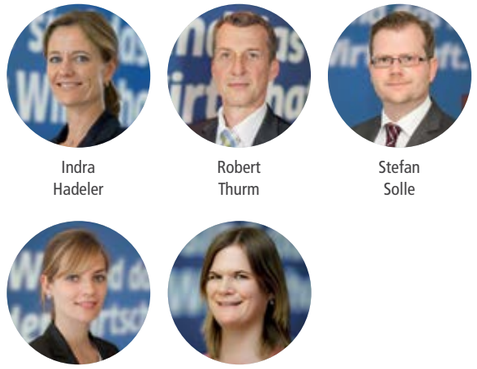
Besonders kritisch ist auch, dass keinerlei Ausnahmen für tarifgebundene und/oder tarifanwendende Unternehmen vorgesehen sind. Weder die Rahmenbedingungen für Frauen im Erwerbsleben noch ihre Erwerbsbeteiligung und damit ihre Einkommensperspektive werden sich durch den Richtlinienvorschlag verbessern, das zeigt schon der Misserfolg des deutschen Pendants. Stattdessen braucht es mehr Frauen, die sich für technische Berufe entscheiden und qualitativ hochwertige Kinderbetreuungseinrichtungen, um überhaupt gleiche Erwerbsbiografien zu ermöglichen. Vor diesem Hintergrund bringt sich Gesamtmetall weiter aktiv in die Diskussionen rund um Lohntransparenz auf EU-Ebene ein.

Rainer Ludwig

NEUER PRÄSIDENT DES EUROPÄISCHEN M+E-DACHVERBANDS CEEMET

Der europäische M+E-Dachverband Ceemet, dem auch Gesamtmetall angehört, hat seit dem 1. Oktober 2020 einen neuen Präsidenten. Es ist Rainer Ludwig, Geschäftsführer für Personal- und Sozialwesen der Ford-Werke GmbH, und gleichzeitig Vorsitzender des Ausschusses für Internationale Sozialpolitik von Gesamtmetall. Seit 2007 leitet er den Ausschuss bereits und ist daher mit den Themen der EU-Sozialpolitik bestens vertraut.

IHRE ANSPRECHPARTNER UND SERVICE



Indra Hadeler · Robert Thurm · Stefan Solle · Sabina Casini · 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)
- M+E-Entsendeleitfaden mit einem systematischen Überblick und Länderchecklisten zu den unterschiedlichen Regeln bei Auslandseinsätzen von Mitarbeitern in Europa
- Fortlaufend aktualisierte Brexit-Checkliste für Personalabteilungen mit vielen praktischen Hilfestellungen
- Fortsetzung und Aktualisierung der Schriftenreihe International zum Arbeitsrecht
- Geplant: Checkliste zum mobilen Arbeiten im Ausland

AUSBLICK

Am 1. Januar 2021 hat Portugal die EU-Ratspräsidentschaft übernommen. Wie bereits unter deutscher Präsidentschaft begonnen, steht die Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte (ESSR) im Fokus „als Schlüsselelement für eine faire und inklusive grüne und digitale Transformation". Die Bedeutung der ESSR wird so trotz ihrer fehlenden Rechtsverbindlichkeit weiter überhöht und die Kommission darin bestärkt, immer neue sozialpolitische Gesetzesinitiativen auf die ESSR zu stützen. Der von der Kommission am 4. März 2021 vorgelegte Aktionsplan zur Umsetzung der ESSR enthält nicht weniger als 68 Initiativen, die zwischen 2020 und 2025 vorgelegt werden sollen oder bereits vorliegen, darunter auch ein Bericht zur EU-Taxonomie-Verordnung „mit eventueller Ausweitung auf sozialpolitische Aspekte" im vierten Quartal 2021. Dadurch würden allein die Berichtspflichten für Unternehmen durch vier weitere Initiativen im Bereich Taxonomie, CSR, Lieferketten- und Lohntransparenz vervielfacht. Gesamtmetall sieht die starke sozialpolitische Schwerpunktsetzung der Kommission äußerst kritisch und wird weiterhin auf den eklatanten Widerspruch zwischen der Forderung nach mehr Regulierung und dem Ziel der wirtschaftlichen Erholung der EU deutlich hinweisen.

POLITIK UND KAMPAGNEN

INDUSTRIE BRAUCHT SOZIALE MARKTWI RTSCHAFT

In der Corona-Pandemie hat die Soziale Marktwirtschaft erneut ihre wahre Stärke bewiesen. Wir müssen die Soziale Marktwirtschaft wieder stärken. Das heißt: Freiheit des Marktes und ein angemessener sozialer Ausgleich. SPD, Grüne und Linke negieren aber die notwendige Freiheit des Marktes und übertreiben den sozialen Ausgleich. Unser Land wird sich schneller und besser erholen, wenn Marktmechanismen, Wettbewerb, Leistung, Eigenverantwortung und freies Unternehmertum wieder in den Vordergrund rücken.

#OHNE INDUSTRIE KEIN WOHLSTAND

ZUSAMMENFASSUNG

In keinem Zeitraum zuvor wurden so viele Gesetze in so kurzer Zeit verabschiedet wie im vergangenen Jahr während der Corona-Pandemie. Noch nie mussten Bundesregierung, die Abgeordneten, die Verbände, aber auch die Bürger und Betriebe so schnell agieren und reagieren. Zugleich hat die Pandemie – vorübergehend – die politischen Meinungsbildungsprozesse erheblich verändert und beschleunigt. Auch für den Bereich Politik und Kampagnen blieb dies nicht ohne Folgen. Denn Gesamtmetall war stets gefordert, darauf zu achten, dass die Interessen der M+E-Industrie inmitten der vielen Corona-Gesetze gewahrt bleiben.

Corona-Politik der Bundesregierung hält auch Gesamtmetall in Atem

Das vergangene Jahr stand auch für die Abteilung Politik und Kampagnen zu weiten Teilen im Zeichen der Corona-Pandemie. Die regelmäßigen Konferenzen der Bundesregierung mit den Ministerpräsidenten führten für die M+E-Unternehmen zu immer wieder veränderten Vorschriften und Verhaltensregeln im Umgang mit dem Corona-Virus. Wechselnde Arbeitsschutzverordnungen, Maskenpflichten, Abstandsregeln, geforderte Testpflichten und gescheiterte Ruhetagspläne hielten die Unternehmen und damit auch Gesamtmetall in Atem. Während die zunächst intensiv geführte Debatte über die abermaligen Verlängerungen der erleichterten Kurzarbeitsregelungen ein positives Licht auf die Bundesregierung warf, änderte sich dieser Eindruck zunehmend, je länger die Pandemie andauerte.

Vertrauensverlust in die Lösungskompetenz der politisch Verantwortlichen.

Oft zeigte sich dabei, dass Bund und Länderregierungen teilweise entweder keinen stringenten Plan oder aber unzureichende Kenntnisse über die realwirtschaftlichen Auswirkungen der wechselhaften Forderungen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie besaßen. Der in vielen Meinungsumfragen im Jahresverlauf immer deutlicher zutage tretende Vertrauensverlust der Bevölkerung in die Lösungskompetenz der politisch Verantwortlichen zeichnete sich in der Industrie schon früher ab.

Gesamtmetall hat jede dieser Diskussionen aufmerksam begleitet und auf bundespolitischer Ebene auf die Verantwortungsträger eingewirkt, um vernünftige Lösungen für die Metall- und Elektro-Industrie zu ermöglichen. Besonders ärgerlich war, dass mit jedem fortschreitenden Monat deutlicher wurde, dass das im Frühjahr 2020 gegebene Versprechen eines Belastungsmoratoriums für die Wirtschaft ein reines Lippenbekenntnis war.

ERGEBNIS DES KOALITIONSAUSSCHUSSES VOM 22. APRIL 2020

„7. Durch die Corona-Krise hat sich die wirtschaftliche Situation für die Beschäftigten und Unternehmen in unserem Land deutlich geändert. Deshalb wird die Koalition besonders darauf achten, Belastungen für Beschäftigte und Unternehmen durch Gesetze und andere Regelungen möglichst zu vermeiden.“

Je näher das Bundestagswahljahr 2021 in den Blickpunkt der Parteien rückte, umso rücksichtsloser wurde – insbesondere vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) – eine sozialpolitische Agenda durchgesetzt, die weder den Anforderungen der gegenwärtigen Lage noch den Notwendigkeiten für einen wirtschaftlichen Neuanfang nach der Corona-Zeit entsprachen. Gesamtmetall hat presseöffentlich und im Rahmen zahlreicher Gesetzgebungsprozesse immer wieder darauf hingewiesen. Bundesarbeitsminister Heil führte seinen Vorwahlkampf.

Statt sich auf pragmatische Lösungen zur Seuchenbekämpfung zu konzentrieren, wurden die Unternehmen mit zahlreichen neuen Vorschriften und bürokratischen Belastungen überzogen. Zu den 2020 eingeleiteten Gesetzesinitiativen zählten Gesetze zur mobilen Arbeit, zur Stärkung der Betriebsräte oder auch das Sorgfaltspflichtengesetz. Die Versuche von Ver.di und dem BMAS, mithilfe von Scheinarbeitgeberverbänden die Tarifautonomie auszuhebeln und nicht wettbewerbsfähige Löhne in Pflegeberufen branchenweit zu erstrecken, muss ebenso in diesem Zusammenhang Erwähnung finden. Die Tiefe und Schwere der wirtschaftlichen Krise blieb

BLICK NACH VORN: GESAMTMETALL IM BUNDESTAGSWAHLJAHR 2021

Am 26. September 2021 findet die Bundestagswahl statt. Der Bundestag geht in seine 20. Legislaturperiode.

Eine neue Bundesregierung muss gleichzeitig den Neustart nach der Corona-Krise unterstützen und zudem umfassende Strukturreformen vornehmen. Es braucht jetzt ein Jahrzehnt der Erneuerung und Modernisierung.

Sozialstaat erhalten – Beiträge zur Sozialversicherung bei 40 Prozent festschreiben.

#OHNE INDUSTRIE KEIN WOHLSTAND

Weitere Informationen zur Kampagne zur Bundestagswahl unter www.gesamtmetall.de/ohne-industrie-kein-wohlstand

Auch Gesamtmetall setzt sich für beides ein. Wesentlich für den Erhalt des Sozialstaats ist, die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge dauerhaft bei 40 Prozent festzuschreiben. Auch die Zukunft des Industriestandorts und der Bürokratieabbau werden thematisiert.

Gesamtmetall im Jahr der Bundestagswahl 2021 – zentrale politische Botschaft: Ohne Industrie kein Wohlstand!

zwar durchgehendes politisches Thema, wurde aber nur unzureichend gelöst. Unternehmen, die entweder kurz vor der Insolvenz standen oder mühsam ihren Weg aus der Krise suchten, mussten monatelang auf versprochene Hilfsleistungen warten. Ein bürokratischer Hickhack innerhalb der Bundesregierung um die Auszahlungsbedingungen verhinderte die schnelle und pragmatische Hilfe für Unternehmen in der Krise.

Interessenwahrnehmung unter erschwerten Bedingungen

Die Corona-Epidemie führte für Gesamtmetall auch an anderer Stelle zu Veränderungen. Anders als in den Vorjahren fanden die Bundesparteitage der Parteien, normalerweise ein fester Schwerpunkt der politischen Arbeit des Verbandes, nur virtuell statt. Der Möglichkeit beraubt, am eigenen Parteitagsstand das direkte Gespräch mit Mandatsträgern und Parteimitgliedern zu suchen, fand die politische Informationsarbeit von Gesamtmetall im vergangenen Jahr zum größten Teil elektronisch und virtuell statt. Auch der Gesamtmetall-Frühstücksdialog „Talk to ME“ wurde für das Jahr 2021 komplett virtualisiert.

Gesamtmetall ist Kooperationspartner der „PEAG Personaldebatte zum Frühstück“

Seit 2011 mit nunmehr 101 Debatten ist die PEAG Personaldebatte eines der erfolgreichsten Diskussionsformate im politischen Berlin, das sich monatlich spannenden arbeitsmarktpolitischen Fragen stellt. Hochrangige Gäste aus Wirtschaft, Politik, Gewerkschaft und Wissenschaft treffen sich dort zum regen Austausch. Seit Sommer 2020 ist Gesamtmetall fester Kooperationspartner der Veranstaltungsreihe. Aufgrund der Corona-Pandemie mussten zahlreiche Diskussionstermine verschoben werden. Die bisher letzte Präsenzveranstaltung fand im September 2020 zum Thema „Arbeitsmarkt unter Corona – Wie müssen Betriebe, Beschäftigte und Politik jetzt handeln?“ statt. Es diskutierte Staatssekretärin Leonie Gebers aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit Prof. Marcel Fratzscher, Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung.

Aktuelle Arbeitsmarktthemen in den Mittelpunkt der öffentlichen Debatte stellen.

Für das 2. Halbjahr 2021 wurden bereits, zusammen mit der PEAG-Unternehmensgruppe, interessante Themen identifiziert und warten ungeduldig auf den Start. Gerade im Vorfeld der Bundestagswahl sollen aktuelle Arbeitsmarktthemen im Mittelpunkt der öffentlichen Debatte stehen, um ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt und den Wirtschaftsstandort Deutschland näher zu beleuchten.

Bündnis Zukunft der Industrie

Der kontinuierliche Austausch über die wirtschaftspolitischen Herausforderungen der Zukunft ist auch fester Bestandteil des Gesamtmetall-Engagements im Bündnis Zukunft der Industrie – das aus Vertretern des Bundeswirtschaftsministeriums, von Gewerkschaften, Wirtschafts- und Arbeitgeberverbänden besteht. Im Rahmen des Bündnisses hat sich Gesamtmetall in den vergangenen Monaten für die Erstellung von wirtschaftspolitischen Handlungsempfehlungen für die vor uns liegenden digitalen und strukturellen Herausforderungen des Industriestandorts Deutschland eingesetzt. Im Frühjahr

Staatssekretärin Leonie Gebers aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Prof. Marcel Fratzscher, Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, diskutieren mit den Gästen zum Thema „Arbeitsmarkt unter Corona“.

Das Herz der Wirtschaft in neuem Look unter www.herz-der-wirtschaft.de.

2021 hat Gesamtmetall zudem zusammen mit der IG Metall eine gemeinsame Dialogveranstaltung mit den wirtschaftspolitischen Sprechern der Bundestagsfraktionen von CDU/CSU, FDP, SPD, Grünen und Linken organisiert, die auf positive öffentliche Resonanz stieß. Gesamtmetall wird sein Engagement im Bündnis auch im kommenden Jahr intensiv fortsetzen, um den Dialog über eine höhere Industrieakzeptanz in Deutschland weiter zu stärken.

„Herz der Wirtschaft“ zeigt Unternehmen in der Corona-Pandemie

Und auch die Kampagne „Herz der Wirtschaft“ hat in diesem schwierigen Wirtschaftsjahr immer wieder einen neugierigen Blick auf die Unternehmen der M+E-Industrie geworfen, die unter den Corona-Bedingungen zum Teil ganz neue Wege eingeschlagen haben. Mit Interviews, Reportagen und Unternehmensumfragen wurde das Herz der deutschen Wirtschaft mit seinen technischen Innovationen und modernen Produktionsverfahren auch im Internet im neuen Look vorgestellt.

Um Menschen gegen das Corona-Virus zu schützen, geht ein M+E-Unternehmen durch Einsatz von UV-Licht innovative Wege. Aufzüge und Rolltreppen werden so virenfrei. Ein Autozulieferer wiederum verändert seine Produktlinie, um der Medizintechnik und Elektromobilität neue Angebote machen zu können, und verhindert so Werksschließungen. Die Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie denken aber auch an ihre Fachkräfte von morgen. Um die Jüngsten für MINT-Berufe und später für eine Ausbildung zu begeistern, kooperiert ein M+E-Unternehmen mit Kindergärten und Schulen – und hat damit bereits Preise gewonnen. „Herz der Wirtschaft“ machte im vergangenen Jahr einmal mehr deutlich: Die Unternehmen der M+E-Industrie sind innovativ, flexibel und stellen sich den neuen Herausforderungen dieser Zeit mit hohem Engagement und Kreativität für ihre Mitarbeiter und für eine zukunftssichere Unternehmenspolitik.

IHRE ANSPRECHPARTNER

Antonin Finkelnburg

Kathrin Kummerow

Simone Sauer

MIT FREIHEIT, STÄRKE UND KLUGHEIT DER SOZIALEN MARKTWIRTSCHAFT KRISEN MEISTERN

Es sind Abätze wie diese, die wie ein Abgesang auf die Soziale Marktwirtschaft klingen:

> *„Die Klimakrise ist die Existenzfrage unserer Zeit. Daher ist Klimaschutz keine Zukunftsaufgabe, sondern Klimaschutz ist jetzt. Wenn wir zu Beginn dieses Jahrzehnts konsequent handeln und die sozial-ökologische Transformation einläuten, können wir die Krise noch stemmen. (…) Wir müssen unsere Wirtschaft auf die Ziele der Klimaneutralität ausrichten und eine Kreislaufwirtschaft etablieren. Den wirtschaftlichen Aufbruch nach der Corona-Krise und die ökologische Modernisierung wollen wir zusammenbringen. Dazu braucht es eine sozial-ökologische Neubegründung unserer Marktwirtschaft."*

Diese Passagen aus dem aktuellen Programmentwurf der Grünen zur Bundestagswahl 2021 werfen Fragen auf. Verlässt hier eine Partei, die ihre gesamte Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftspolitik dem Klimaziel unterwerfen will, den Boden der Sozialen Marktwirtschaft – jener Ordnung, die Deutschland seit 1949 sicher durch jede interne wie externe Krise gebracht hat? Der Begriff der Transformation taucht 43 Mal im Grünen-Programm auf. Die Soziale Marktwirtschaft wird als eigener Begriff kein einziges Mal erwähnt. Das Konzept der Transformation ist ebenso wie das der Sozialen Marktwirtschaft keine neue Idee. Tatsächlich stammen beide aus derselben Zeit, verfasst auf verschiedenen Kontinenten und mit gänzlich verschiedenen Intentionen und Schlussfolgerungen.

Verlassen die Grünen in ihrem aktuellen Programmentwurf den Boden der Sozialen Marktwirtschaft?

Der Begriff „Transformation" geht auf den österreichisch-ungarischen Wirtschaftshistoriker und Ökonomen Karl Polanyi (1886 – 1964) zurück, der in der Zeit des Nationalsozialismus zunächst nach England, dann in die USA emigrierte. Dort verfasste Polanyi 1944 sein Hauptwerk „The Great Transformation", das sich vorrangig mit der Frühphase des englischen Kapitalismus beschäftigte. Nach Polanyis Einschätzung markierte diese nicht nur eine Wegscheide in Bezug auf die wirtschaftliche, sondern auch auf die gesellschaftliche Entwicklung des industriellen Zeitalters. Das entscheidende Element dabei war die – aus Sicht von Polanyi – Erhebung der Marktwirtschaft über die Gesellschaft.

Während in früheren Jahrhunderten Markt und Handel vorrangig der Bedienung regionaler Anforderungen dienten und somit Teil normaler gesellschaftlicher Interaktionen waren, führte die „große Transformation", so Polanyi, nun dazu, dass Produktionsfaktoren zunehmend nach Marktpreisen bewertet und verkauft werden konnten.

Geld, Land, auch die menschliche Arbeitskraft wurden zu handelbaren Waren und dienten nicht mehr traditionellen gesellschaftlichen Zwecken. In heutigen politischen Begriffen ausgedrückt, kritisierte Polanyi, dass infolge der Transformation der Mensch der Wirtschaft und nicht die Wirtschaft dem Menschen diene. Ziel der Gedanken Polanyis war es, diese Transformation wieder rückgängig zu machen. Diesem Gedankenmuster folgen die heutigen Grünen, indem sie die vermeintlich entfesselte Wirtschaft zähmen und umgestalten wollen. Anders als Polanyi begründen sie dieses Vorhaben nicht nur mit einer Entfremdung von Wirtschaft und Gesellschaft, sondern auch mit einer Entfremdung von Wirtschaft und Natur.

Während Sozialdemokraten und Linke einen angeblichen Neoliberalismus anprangern und die Soziale Marktwirtschaft umdeuten wollen, steht bei den Grünen das Primat des Klimaschutzes im Zentrum aller politischen Überlegungen. Mit der Argumentation, die Welt stehe am klimapolitischen Abgrund und nur eine staatlich gelenkte, fundamentale Wende in allen Lebensbereichen könne diese retten, verabschieden sich die Grünen von der Sozialen Marktwirtschaft. Denn unausgesprochen ist das Konzept der staatszentrierten sozial-ökologischen Transformation nicht vereinbar mit der Sozialen Marktwirtschaft – die die Freiheit des Marktes mit einem sozialen Ausgleich verbindet, und die sich aber gerade in einer epochalen Krisensituation, der Corona-Pandemie, als ungeheuer schlagkräftig und wirkungsvoll erwiesen hat. Vielleicht anders als in der großen Finanz- und Währungskrise der Jahre 2008/2009 war es nicht der Staat, sondern die Marktwirtschaft, die den Kampf gegen die Pandemie geführt und gewonnen hat.

Soziale Marktwirtschaft in der Corona-Pandemie ungeheuer schlagkräftig.

Die Produktion von Masken, Beatmungsgeräten, die Entwicklung und Produktion von Impfstoffen, die Distribution über Haus- und auch Betriebsärzte – all das sind Leistungen, die nicht der Staat, sondern die vielfältige, wettbewerbsfähige Marktwirtschaft erbracht hat.

Auch die viel gerühmte soziale Absicherung, der Sozialstaat in seiner ganzen Breite und Tiefe, deren schützende Hand sich über unser Land gelegt hat, wäre ohne die Hunderte Milliarden schweren Steuer- und Beitragsleistungen der Unternehmen und ihrer Beschäftigten nicht möglich. Der Rekordbeschäftigung und den Rekordsteuereinnahmen vergangener Jahre sei Dank.

Bislang hat die Bundesrepublik jede große Krise der vergangenen 72 Jahre mit Bravour gemeistert. Ein ideologisch, moralisch und physisch zerstörtes Land wurde wieder aufgebaut, wiedervereint und ist heute, noch immer, eine der führenden Industrienationen, einer der führenden Innovatoren unserer Zeit. Und der Grund hierfür lag und liegt in der Freiheit, Stärke und Klugheit der Sozialen Marktwirtschaft. Größtmöglicher Wohlstand bei bestmöglicher Sicherheit war das Ergebnis.

Zentral dabei war und ist die aktive Rolle des Staates, der die Ordnung des Wettbewerbs herstellt und überwacht und den notwendigen sozialen Ausgleich organisiert. Aber: Der Staat nimmt in der Sozialen Marktwirtschaft zugleich auch eine passive Rolle ein, denn er ist grundsätzlich nicht Marktteilnehmer, nicht Akteur. Er fördert und reguliert zugleich den Wettbewerb, ohne ihn zu unterbinden.

Das Argument, nur der Staat könne für die Durchsetzung des Klimaschutzes sorgen, da Markt und Wettbewerb dies aus eigener Kraft oder eigenem Antrieb nicht erreichen könnten oder wollten, ist ein kurzsichtiges. Denn es unterschätzt vollkommen die Stärke und Innovationskraft einer funktionierenden Marktwirtschaft, wie der Ökonom und Mitbegründer der Sozialen Marktwirtschaft, Alexander Rüstow (1885 – 1963), bereits 1955 in seiner Schrift „Wirtschaftsethische Probleme der sozialen Marktwirtschaft" feststellte:

> *„Und es ist nun eben sozusagen das Kolumbusei der Marktwirtschaft, dass sie diese als selbstverständlich voraussetzbare Pflicht und Aufgabe jedes einzelnen Menschen, zunächst einmal nach besten Kräften für sich und die Seinigen zu sorgen, als ungebremste Triebkraft benutzt; denn sie kann darauf jederzeit ohne Weiteres bei jedem normalen Menschen rechnen. Alle anderen Wirtschaftsformen dagegen müssen predigen; weil hier Eigeninteresse und Gesamtinteresse nicht wie bei der Leistungskonkurrenz der Marktwirtschaft gleichgeschaltet sind, sondern in Widerstreit liegen, müssen sie gegen den Egoismus zu Felde ziehen, unter Hinweis auf das Allgemeinwohl an die Opferbereitschaft des Einzelnen appellieren usw. Aber solche Predigten und Appelle pflegen auf die Dauer und im Durchschnitt leider wenig Erfolg zu haben. Von der Regierung durch Predigt muss man meist sehr schnell zur Regierung durch Drohung und schließlich zur Regierung durch Terror übergehen."*

Wirkung eines immer stärker ins Leben eingreifenden Staates unterschätzt.

Der grüne Lenkungsgedanke unterschätzt auch die zerstörerische Wirkung eines immer stärker in Wirtschaft und Gesellschaft eingreifenden Staates. Alfred Müller-Armack (1901 – 1978), der als Erfinder und Wegbereiter der Sozialen Marktwirtschaft gilt, hat schon 1946, also nur zwei Jahre nach Polanyi, in seinem Werk „Wirtschaftslenkung und Marktwirtschaft" genau davor gewarnt. Viele Jahre später formulierte er den Gedanken so:

> *„Die wirtschaftliche Ordnung und die politische und geistige Ordnung müssen in Übereinstimmung stehen. Die Freiheit ist unteilbar. Es geht nicht an, in der Staatspolitik den Idealen von Freiheit und Demokratie zu folgen, in der Wirtschaft aber Autokratie und Bürokratie zu verwirklichen. Wir fordern daher, dass der Staat innerhalb seiner Sphäre so stark wie möglich ist, außerhalb seiner eigentlichen Aufgaben jedoch so wenig Macht wie möglich ausüben sollte. Wir halten daher auch für den Bereich der wirtschaftlichen Tätigkeit eine verfassungsmäßig zu verankernde Gewaltenteilung zwischen Staat und Wirtschaft in dem Sinne für erforderlich, dass die wirtschaftspolitischen Kompetenzen des Staates und die wirtschaftlichen Freiheiten des Einzelnen klar gegeneinander abgegrenzt werden."*

SOZIALE MARKTWIRTSCHAFT ZEIGT AUCH IN DER CORONA-PANDEMIE IHRE WAHRE STÄRKE

Corona-Pandemie deckt politischen Reformstau gnadenlos auf

Seit dem Frühjahr 2020, dem Beginn der Corona-Pandemie, wurde einmal mehr deutlich, wie wichtig die Soziale Marktwirtschaft für den wirtschaftlichen Erfolg und den gesellschaftlichen Zusammenhalt in Deutschland ist. Und so hat die Soziale Marktwirtschaft erneut ihre wahre Stärke bewiesen: über einen funktionierenden Markt und ebenso schnelle wie notwendige Anpassungsprozesse. So wurden plötzlich knappe Güter wie Atemschutzmasken, Gesichtsschilde oder Teile für Beatmungsgeräte mit Hochdruck durch Unternehmen der Privatwirtschaft produziert. Die INSM nutzte dies für eine spontane Social-Media-Kampagne und zeigte unter dem Hashtag #GemeinsamStark unter anderem eine Reihe von Unternehmen, die kurzfristig ihre Produktion umstellten und damit auf die veränderte Nachfrage reagierten, als Positiv-Beispiele. Das Fazit: Die Soziale Marktwirtschaft ist auch in der Krise das beste Modell und kann schnell und effizient auf die geänderten Bedarfe reagieren.

Zeitgleich brachte die Corona-Pandemie den bereits vor der Krise vorhandenen politischen Reformstau gnadenlos ans Licht und zeigte erneut den dringenden Handlungsbedarf. Die INSM warb daher im Sommer 2020 mit einer großen Zeitungsanzeige für Reformen und einen Neustart in der Wirtschaftspolitik. Ist das Konjunkturpaket Starthilfe oder Strohfeuer? Ohne Reformen droht das teuerste Konjunkturpaket aller Zeiten zu verpuffen – so lautete der Tenor.

Steigender Reformdruck vor allem in der Rentenversicherung

Die Corona-Pandemie belastet auch die Sozialkassen, allen voran die Rentenversicherung, die ohnehin unter kostspieligen Wahlgeschenken der vergangenen Jahre leidet und wegen des demografischen Wandels reformiert werden muss. Leider gab es zahlreiche „Immer-weiter-so-Projekte“ wie die doppelte Haltelinie, die Ausweitung der Mütterrente oder die Aussetzung des sogenannten Nachholfaktors. Die Grundrente, das jüngste Projekt in dieser Reihe, hat die Große Koalition im Sommer 2020 dann nach viel Zank zwischen Union und SPD trotz allem auf den Weg gebracht.

Social-Media-Kampagne unter dem Hashtag #GemeinsamStark mit einer Reihe von Unternehmen und Verbänden, die kurzfristig ihre Produktion umstellten und damit auf die veränderte Nachfrage reagierten oder Atemschutzmasken und andere Materialien zur Verfügung stellten.

Prof. Dr. Dr. Lars P. Feld, Leiter des Walter Eucken Instituts an der Universität Freiburg und damaliger Vorsitzender des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, stellt im Juni 2020 den Reformbedarf im System der Alterssicherung dar – und spart nicht mit Kritik an der Grundrente von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD).

Die INSM packte zur ersten Lesung des Grundrentengesetzes im Bundestag noch einmal die richtigen Argumente gegen die falsche Grundrente aus: Hilft nicht gegen Altersarmut, ist ungerecht und es gibt keine solide Finanzierung. Eine von der INSM beauftragte Expertise dazu fand Eingang in die parlamentarischen Beratungen: Zur öffentlichen Anhörung im zuständigen Bundestagsausschuss platzierte die INSM eine Studie des früheren Geschäftsführers des Verbands Deutscher Rentenversicherungsträger, Prof. Dr. Franz Ruland. Sein Fazit: Die Grundrente ist verfassungswidrig. Der Bundestag hat zwar die Grundrente schlussendlich beschlossen, die Gesamtkosten konnten aber – auch dank des Drucks der INSM – deutlich gegenüber dem ursprünglichen Plan der SPD gesenkt werden.

Um die Rentenkassen nicht noch weiter zu belasten, wäre zumindest die Wiedereinführung des Nachholfaktors in der gesetzlichen Rentenversicherung geboten. Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) hat im Auftrag der INSM durchgerechnet, was die Aussetzung des Nachholfaktors für den Steuer- und Beitragszahler bedeutet: Allein in den Jahren zwischen 2020 und 2030 beläuft sich die Summe der Mehrkosten für den Steuerzahler auf 30,7 Milliarden Euro. Der Beitragszahler muss in der Spitze bis zu 0,9 Prozentpunkte Beitrag mehr bezahlen.

Zusammenfassend präsentierte Prof. Dr. Dr. Lars P. Feld im Juni 2020 bei einer der wenigen Präsenzveranstaltungen im Corona-Jahr im Atrium der FAZ den Reformbedarf im System der Alterssicherung anhand seiner für die INSM erstellten Studie.

Nicht an der Schuldenbremse rütteln

Der Staat ist in der Corona-Krise gefragt wie selten zuvor: Er muss unverschuldet in Schwierigkeiten geratenen Arbeitnehmern und Arbeitgebern unter die Arme greifen, das Infektionsgeschehen unter Kontrolle halten und gleichzeitig mit sinkenden Steuereinnahmen zurechtkommen. Die expansive Fiskalpolitik, die daraus folgte, konnte sich Deutschland nur leisten dank eines über Jahre hohen Beschäftigungsgrads, Rekordsteuereinnahmen, niedriger Zinslasten, ausgeglichener Haushalte und der damit verbundenen hohen Bonität. Diese

Die Schuldenbremse begrenzt seit über zehn Jahren die Staatsschulden. Sie hat für stabile Finanzen und Wachstum gesorgt. Die INSM setzt sich deshalb für ihren Erhalt ein.

Kritik an der Wirtschaftspolitik der Bundesregierung in der Corona-Pandemie: Bundesfinanzminister Olaf Scholz (SPD) sägt an der Schuldenbremse und das Konjunkturpaket droht zu verpuffen.

fußt letztlich auf der verfassungsrechtlich verankerten Schuldenbremse. Das ifo Institut erläuterte eindrücklich in einer von der INSM beauftragten Studie, dass Fiskalregeln, insbesondere wenn sie wie die Schuldenbremse in der Verfassung stehen, sogar Wohlstand schaffen, sich also positiv auf das Wirtschaftswachstum auswirken. Es gibt bis heute keinen sachlichen Grund, an der Schuldenbremse zu rütteln. In Krisenzeiten ermöglicht sie ausreichend Flexibilität und es ist ein Trugschluss, dass mit der Schuldenbremse keine Investitionen möglich sind. Der Wirtschaftsweise Prof. Volker Wieland stellte im Interview mit der INSM im März 2021 klar, dass eine Einhaltung der Schuldenbremse schon 2022 wieder möglich sei. Die INSM wird sich weiter entschlossen für den Fortbestand der von Prof. Gabriel Felbermayr (IfW) treffend als „Populismusbremse" bezeichneten Schuldenbremse einsetzen.

Die INSM befasste sich zudem in einer Studie des Instituts für Weltwirtschaft in Kiel (IfW) mit der Frage, wo die öffentlichen Finanzen in und nach der Corona-Krise stehen. Wichtige Ergebnisse auch hier: Solides Haushalten hilft. Eine kluge Arbeitsmarkt- und nachhaltige Wachstumspolitik, begleitet von einem Abbaupfad für die in der Pandemie gemachten Schulden, können Deutschland auf einen guten Weg zurückbringen. Prof. Dr. Jens Boysen-Hogrefe vom IfW Kiel kritisierte in einer Studie für die INSM im Februar 2021 mit Blick auf den Haushalt für dieses Jahr, mindestens 15 Milliarden Euro Neuverschuldung hätten mit der Krisenbekämpfung gar nichts zu tun. Dafür aber mit Verweis auf die Haushaltslage den verfassungswidrigen Soli nicht vollständig abzuschaffen, ist Praxis der Politik. IW-Steuerexperte Dr. Tobias Hentze rechnete in einer Studie für die INSM vor, wie sich eine vollständige Abschaffung des Solidaritätszuschlags sogar auf die Konjunktur positiv auswirken würde – also nicht nur im Portemonnaie der betroffenen Unternehmen, Arbeitnehmer und Rentner, die den Soli weiter zahlen müssen.

Kritik an Wirtschaftspolitik der Bundesregierung gegen Corona

Zu viel Bürokratie, zu wenig Pragmatismus: Die INSM hat die Corona-Wirtschaftspolitik der Bundesregierung im vergangenen Jahr immer wieder kritisiert – so auch in einer Zeitungsanzeige. Die Politik muss einen verlässlichen Rahmen setzen und konsistent handeln. Die zentralen vier Kritikpunkte lauteten: Die beschlossene Ausweitung des Verlustrücktrags für Unternehmen war zu knausrig gedacht und gemacht. Der Haushalt wurde unnötig aufgebläht und vorhandene Rücklagen blieben ungenutzt. Mitten in der Krise zettelte Bundesfinanzminister Olaf Scholz (SPD) eine Steuererhöhungsdebatte an, Gift für die Konjunktur! Und last, but not least: Die versprochenen Hilfen für Unternehmen kamen schlichtweg monatelang nicht an – Stichwort Novemberhilfen, die weit im neuen Jahr immer noch nicht ausgezahlt waren.

IW-Bildungsexperte Prof. Dr. Axel Plünnecke und Digitalstaatsministerin Dorothee Bär (CSU) diskutierten im Atrium der FAZ in Berlin unter anderem die Frage, wie Bildung und Digitalisierung am besten zusammengebracht werden können.

Chancen- und Bildungsgerechtigkeit trotz Corona stärken

Gerade in Corona-Zeiten mit länger währenden Kita- und Schulschließungen drohten die Chancen- und Bildungsgerechtigkeit unter die Räder zu geraten. Die INSM hat dies bereits im Juli 2020 zum Sonderthema des alljährlichen Bildungsmonitors gemacht. Die Corona-Pandemie hat gnadenlos auch im Bildungsbereich die Schwächen und allem voran die mangelhafte Digitalisierung der Schulen in Deutschland aufgedeckt und die Probleme insbesondere bei bildungsfernen Familien verschärft: Mangelnde Teilhabechancen, Knappheit an Lehrkräften, fehlende digitale Ressourcen. Bei der Vorstellung der Studie unter der Leitung des IW-Bildungsexperten Prof. Axel Plünnecke wurde die frühere Bundesfamilienministerin Dr. Kristina Schröder als neue INSM-Botschafterin vorgestellt. Sie forderte von der Politik, sich mit aller Kraft für Präsenzunterricht an den Schulen einzusetzen.

Speziell den Bereich Digitalisierung knöpfte sich die INSM bei einer hybriden Veranstaltung vor. Dort gingen die geladenen Experten der Frage nach, wie die Digitalisierung in das Bildungssystem integriert werden kann. Es diskutierten die Digitalstaatsministerin Dorothee Bär (CSU) und Prof. Plünnecke unter der Moderation von Heike Schmoll, Journalistin der FAZ. Das Publikum konnte die Debatte über die Folgen von Schulöffnungen oder -schließungen im Atrium der FAZ oder online verfolgen. Im Frühjahr 2021 legte die INSM mit einer weiteren Studie des IW nach. Die daraus abgeleiteten Forderungen der INSM: Rasch mit Lernstandserhebungen bei wieder geöffneten Schulen feststellen, was an Lernstoff verpasst wurde und entsprechend zielgenau über Zusatzangebote das Versäumte nachholen. Eine „Generation Corona" mit dem daraus folgenden negativen Effekt auf den Arbeitsmarkt muss unbedingt vermieden werden.

SPD-Pläne für einen politischen Mindestlohn sind der falsche Weg

Seit Herbst 2020 veranstaltet die INSM alle vier Wochen am Tag der jeweiligen Veröffentlichung der neuesten Arbeitsmarktstatistik ein Webinar mit dem IW-Arbeitsmarktexperten Holger Schäfer. Dieser greift die aktuellen Zahlen auf und analysiert und kommentiert die Situation auf dem Arbeitsmarkt, angereichert mit eigenen Berechnungen. Das Webinar hat sich mittlerweile als feste Größe in der Community etabliert. Inhalte flossen auch in die aktuelle Medienberichterstattung ein. Bislang kam der Arbeitsmarkt unter anderem dank der Kurzarbeit vergleichsweise robust durch die Corona-Krise. Dennoch: Ein Jahr nach Beginn von Corona war rund

Die Soziale Marktwirtschaft kommt an. Die Mehrheit der Deutschen ist von unserem Wirtschaftssystem überzeugt, zeigt eine repräsentative Umfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach (IfD) im Auftrag der INSM im März 2021.

eine halbe Million Menschen mehr ohne Job als vor der Krise. Neue Regulierungen des Arbeitsmarkts sind hier ganz sicher der falsche Weg. Zu solch einem Zeitpunkt haben die SPD-Minister Scholz (Finanzen) und Hubertus Heil (Arbeit) vorgeschlagen, den Mindestlohn auf 12 Euro zu erhöhen. Die Leidtragenden wären die ohnehin angeschlagenen, kleineren Unternehmen, zudem Geringqualifizierte, die einen Job suchen oder ihn verlören.

Soziale Marktwirtschaft ist die beste Wirtschaftsordnung – auch in der Krise

Vieles in der Einschätzung der Sozialen Marktwirtschaft in Krisenzeiten ist davon abhängig, ob es den Menschen persönlich gut oder schlecht geht. Deswegen ist es umso bemerkenswerter, was eine repräsentative Umfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach (IfD) im Auftrag der INSM zur Sozialen Marktwirtschaft zutage beförderte. „50 Prozent sind davon überzeugt, dass sich die Soziale Marktwirtschaft in der Krise bewährt hat. Nur 22 Prozent widersprechen“, sagte die Instituts- und Studienleiterin Prof. Dr. Renate Köcher am 30. März 2021 bei der digitalen Pressekonferenz. Sie stellte die wichtigsten Ergebnisse rund um die Einstellungen der Menschen in Deutschland zu unserem Wirtschaftssystem der Sozialen Marktwirtschaft vor. Der Studienbericht lieferte eine Reihe äußerst interessanter Details und Befunde. So hat für die Menschen in der Pandemie, die für sie derzeit das wichtigste Thema auf ihrer politischen Agenda ist, dennoch ganz klar die Wirtschaft Priorität. „Zunächst muss es in der Wirtschaft bergauf gehen, dann kann man sich um Ausgleich der sozialen Unterschiede kümmern“, erklärte Köcher. Auch steigt die Überzeugung der Menschen kontinuierlich, dass es ihnen mit mehr staatlichem Einfluss schlechter gehen würde.

Bei der Frage, ob Marktwirtschaft zu mehr oder zu weniger sozialer Gerechtigkeit führt, gibt es einen Meinungsumschwung. Erstmals seit über zwanzig Jahren sagt eine klare Mehrheit, dass es mit Marktwirtschaft mehr Gerechtigkeit gibt. Auch interessant: Die Gerechtigkeitsvorstellungen der Menschen sind keinesfalls so, dass sie eine Egalität wünschen. 71 Prozent sind der Meinung, dass eine hohe Leistung auch mit einem hohen Verdienst belohnt werden soll. Ebenso viele halten es für gerecht, dass Arbeitslose deutlich weniger Leistungen erhalten, als berufstätige Menschen verdienen. Allerdings ist festzuhalten, dass es auch nach über drei Jahrzehnten im vereinigten Deutschland Unterschiede weiterhin zwischen Ost und West gibt. Die Menschen in Ostdeutschland stehen der Sozialen Marktwirtschaft distanzierter gegenüber als die Menschen in Westdeutschland.

Generell zeigt die Studie aber, dass es sich lohnt, für die Soziale Markwirtschaft einzutreten, da sie – anders als in der Politik oder vielen Medien – mehrheitsfähig ist. Ein klarer Auftrag für die INSM. Sie wird sich auch weiter darum bemühen, allen Menschen in Deutschland die Vorzüge der Sozialen Marktwirtschaft zu veranschaulichen. Die Ergebnisse sprechen für sich, mit der INSM werden sie unüberhörbar.

Hubertus Pellengahr, INSM, Prof. Dr. Renate Köcher, Institut für Demoskopie Allensbach, Dr. Dorothea Siems, WELT, und Publizist Dr. Hugo Müller-Vogg (v.l.n.r.) bei der digitalen Pressekonferenz.

TRAUER UM WOLFGANG CLEMENT, KURATORIUMSVORSITZENDER DER INSM

Am 27. September 2020 verstarb Wolfgang Clement, der ehemalige Ministerpräsident des Landes Nordrhein-Westfalen und spätere Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit. Clements Name ist untrennbar mit den wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Reformen der Kanzlerschaft Gerhard Schröders verbunden.

Der wirtschaftliche Aufschwung der Jahre nach 2005 ist ohne Zweifel auf sein Wirken zurückzuführen. Seit 2012 war Clement Kuratoriumsvorsitzender der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft und damit auch regelmäßiger Gast auf den Gesamtmetall-Mitgliederversammlungen.

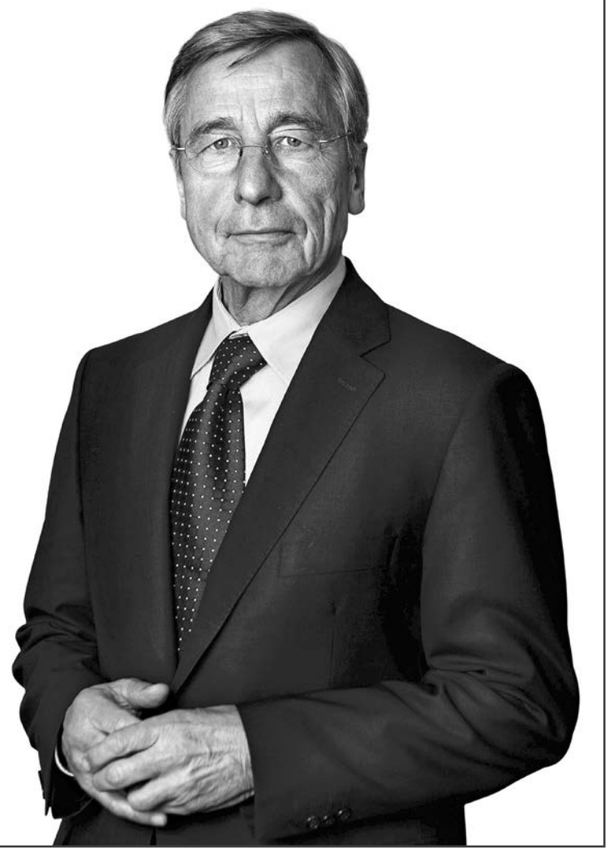
> Wir haben einen großartigen Menschen und überzeugten Marktwirtschaftler verloren.

Gesamtmetall und die INSM haben einen großartigen Menschen und überzeugten Vertreter der Sozialen Marktwirtschaft verloren, auf dessen ehrlichen Rat und engagierte Unterstützung sie sich immer verlassen konnten. Seine Gradlinigkeit und Entschlossenheit machten ihn zu einem außergewöhnlichen Politiker, der Bemerkenswertes weit über seine aktive Amtszeit hinaus erreicht hat. Wenn er Probleme erkannte, gab er sich nicht mit einfachen Lösungen zufrieden, sondern versuchte, die Ursachen zu beseitigen.

Wenn er auf Hindernisse stieß, versuchte er nicht, sie zu umgehen, sondern räumte sie aus dem Weg. Statt Dinge schönzureden, hat er lieber Klartext gesprochen – auch und gerade wenn die Konsequenzen mit Härten und Unbequemlichkeiten verbunden waren. All das tat er nie verkrampft, sondern immer selbstkritisch und mit einer guten Prise Humor und mit viel Selbstironie.

Debatten führte er mit scharfem Verstand und geschliffenen Formulierungen. Auch die werden uns fehlen. Sein Engagement für die Soziale Marktwirtschaft betrieb er mit ansteckender Leidenschaft und aus tiefer Überzeugung.

Gesamtmetall und die INSM werden Wolfgang Clement in dankbarer Erinnerung behalten und ihre Arbeit in seinem Sinne fortsetzen.



KOMMUNIKATION UND PRESSE

INDUSTRIE BRAUCHT AUFBRUCH

Um unser Land sicher aus der Krise zu führen, braucht es für die Industrie ein Jahrzehnt der Modernisierung und des Aufschwungs. In einem immer dynamischeren, weltweiten Wettbewerb muss Deutschland ein attraktiver, wachstumsstarker Standort bleiben. Es ist Zeit für einen neuen Aufbruch.

#OHNE INDUSTRIE KEIN WOHLSTAND

ZUSAMMENFASSUNG

„Es geht um viel. Zusammen anpacken!“ war das Motto der M+E-Arbeitgeber in der Tarifrunde 2021. Zwischen Rezession, Corona-Pandemie und Strukturwandel brachte dieser Slogan die Herausforderungen der Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie auf den Punkt und beschreibt gleichzeitig, mit welcher Haltung die Arbeitgeber sich den stetig wechselnden wirtschaftlichen und (tarif-)politischen Rahmenbedingungen stellten und diese intensiv medial begleitet haben.

Die Wirtschaft litt nicht nur unter den Corona-Einschränkungen. Die Bundesregierung beschäftigte sich im Akkord mit sozial- und arbeitsmarktpolitischen Gesetzesvorhaben, die fast immer Ideen und Perspektiven für die Wirtschaft und die Unternehmen des Landes vermissen ließen – um es vorsichtig auszudrücken. Dies an der einen oder anderen Stelle auch öffentlich anzusprechen, war ein weiterer Schwerpunkt der Presse- und Medienarbeit.

Und so ist es Gesamtmetall im vergangenen Jahr wieder gelungen, über alle Kommunikationskanäle hinweg Botschaften und Themen für die Metall- und Elektro-Industrie in den Medien zu platzieren. Dabei konnten flächendeckend die hohen Reichweiten in Print, TV und Hörfunk abermals gesteigert werden.

Nicht zuletzt in der Tarifrunde 2021 zeigte sich die gute Kommentarlage in der Presse- und Öffentlichkeit. Auch der Online-Kommunikation kam nochmals höhere Bedeutung zu und die M+E-App entwickelte sich zu einem starken Instrument der Binnenkommunikation der Mitgliedsunternehmen von Gesamtmetall.

Abgerundet wurde die Arbeit mit „Perspektiven – Das Magazin der Metall- und Elektro-Industrie“, das seit Ende 2020 die Themen der M+E-Industrie in die politische Diskussion einbringt und inzwischen bereits mit drei Ausgaben erschienen ist.

Nach der Tarifrunde ist vor der Tarifrunde

Zwischen dem Tarifabschluss 2020 von Nordrhein-Westfalen und dem Beginn der Verhandlungen in der Tarifrunde 2021 lagen gerade einmal neun Monate. Diese – wenn auch kurze – Zeit wurde intensiv zur kommunikativen Vorbereitung und Begleitung der M+E-Tarifrunde 2021 genutzt. Sehr früh stand bereits fest, dass sich Aufgaben und Herausforderungen für die Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie im Vergleich zum Frühjahr 2020 nicht verbessern würden. Neben einer tiefen Rezession 2019 kamen die Corona-Pandemie 2020 sowie die Herausforderungen durch den Strukturwandel hinzu. Und sehr schnell wurde klar, dass es bis zur Erholung auf das Vorkrisenniveau noch ein langer Weg werden würde.

Die Tarifkampagne der M+E-Arbeitgeber „Es geht um viel. Zusammen anpacken!“ im Live-Einsatz bei der Forderungsübergabe der IG Metall an Nordmetall in Hamburg.

Dies alles in einer gemeinsamen, koordinierten Kommunikation der M+E-Arbeitgeber abzubilden, war die Herausforderung – und sie gelang! Neben der Fortsetzung der verbandsübergreifenden, flächendeckenden Medienarbeit wurde die begleitende Kampagne der M+E-Arbeitgeber entwickelt und umgesetzt – vereint unter einer Botschaft: „Es geht um viel. Zusammen anpacken!“

Über Monate hinweg wiesen Gesamtmetall und die Mitgliedsverbände in der externen wie internen Kommunikation immer wieder auf die Herausforderungen für die Unternehmen hin – ob in Interviews oder Namensartikeln in der überregionalen und regionalen Presse, bei Social Media oder durch die eigenen Kommunikationskanäle. Dabei ließ sich ein Trend ganz klar feststellen: Die Bedeutung von Social Media war in der Tarifrunde 2021 gerade wegen Corona so hoch wie nie.

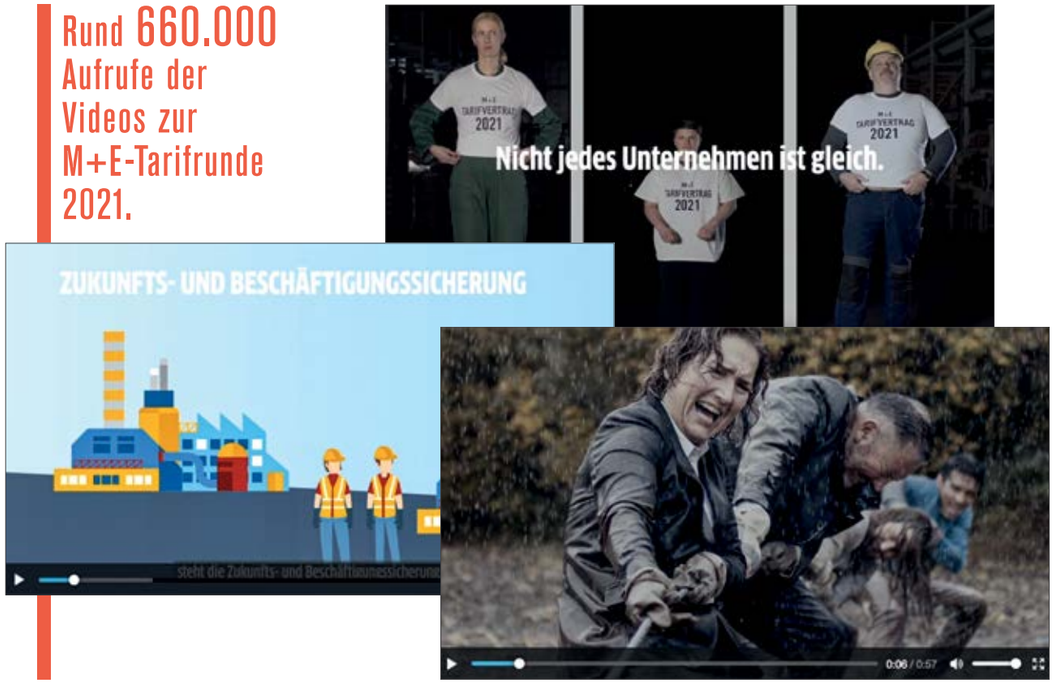
Auch die Kampagne zur Tarifrunde 2021 setzte den eingeschlagenen Kurs aus 2020 erfolgreich fort und wurde konsequent weiterentwickelt. Mit dem Slogan „Es geht um viel. Zusammen anpacken!“ stellten die M+E-Arbeitgeber erneut einen konstruktiven, gemeinschaftlichen Ansatz von Unternehmen und Beschäftigten in den Mittelpunkt der Kommunikation, um gemeinsam die Herausforderungen zu bewältigen. Denn das ist auch die Realität in den Betrieben.

M+E-Zeitung: Informationen für die Beschäftigten über den aktuellen Stand der Tarifrunde.

Das zeigte unter anderem auch eine repräsentative Umfrage der Bertelsmann Stiftung im Februar 2021. Demnach waren 86 Prozent der Beschäftigten mit dem Verhalten ihres Arbeitgebers während der Pandemie zufrieden. Selbst unter Geringverdienern waren es 78 Prozent.

So zeigte der Auftaktfilm zur Tarifkampagne, dass es nur Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam schaffen, den Karren aus dem Dreck zu ziehen und für die Zukunft von Unternehmen und Arbeitsplätzen zu sorgen. Somit war die Kampagne aber nicht nur Ausdruck des

Rund 660.000 Aufrufe der Videos zur M+E-Tarifrunde 2021.



PERSPEKTIVEN – DAS MAGAZIN DER METALL- UND ELEKTRO-INDUSTRIE

Perspektiven. Unter diesem Titel gibt Gesamtmetall seit Ende 2020 ein Magazin heraus. Dabei geht es um Standpunkte, Meinungen und Stimmen der M+E-Arbeitgeber, aber auch um andere Blickwinkel auf das, was bewegt.

Warum Perspektiven?
Oberstes Kommunikationsziel des vierteljährlich erscheinenden Magazins ist es, die hohe Relevanz der Themen der M+E-Industrie herauszustellen und in die politische Diskussion einzubringen. Dabei bietet das Magazin eine Plattform für Meinungen, Informationen und Ideen und sucht den Diskurs mit anderen Stakeholdern.

An wen richten sich die Perspektiven?
Sie richten sich in erster Linie an die Bundespolitik, also den Deutschen Bundestag, die Ministerien, die Verwaltungen und obersten Behörden. Auch Medien, Verbände, Wissenschaft und Unternehmen sind angesprochen. Das Magazin erreicht seine Zielgruppen per Post, was in der heutigen Zeit, in der Newsletter vorherrschen, hohe Aufmerksamkeit sicherstellt.

Die zentralen Rubriken des Magazins sind …

- … die Titelgeschichte. In ihr wird ein zentrales Thema aus Wirtschaft und Politik aufgegriffen, analysiert und vertieft. Gleich in der ersten Ausgabe haben die Perspektiven einen Blick auf Deutschland im Jahr 2025 geworfen und gefragt, wie die Pandemie Innovationen vorantreibt.

  Mit „40 – Kein Prozent weiter“ wurde die Sozialversicherung in den Fokus genommen. Und die aktuelle Titelgeschichte nimmt die Industriepolitik in den Blick und fragt, wie wir unseren Wohlstand sichern können.

- … der Kommentar, in dem bisher die Bundestags-Fraktionsvorsitzenden von CDU/CSU und FDP, Ralph Brinkhaus und Christian Lindner, sowie Siegfried Russwurm, Präsident des Bundesverbandes der Deutschen Industrie, ihre Meinung zum jeweils aktuellen Titelthema deutlich gemacht haben.

- … ein live geführtes (Doppel-)Interview mit einer Persönlichkeit aus Politik oder Gesellschaft. Gleich in der ersten Ausgabe der Perspektiven diskutierten Annalena Baerbock, Parteivorsitzende von Bündnis90/Die Grünen und der damalige Präsident von Gesamtmetall, Dr. Rainer Dulger, über die Zukunft der Metall- und Elektro-Industrie und die Weiterentwicklung der Sozialen Marktwirtschaft um ökologische Aspekte. Dabei zeigte sich: Eine Annäherung ist möglich. Wie sich unsere Sozialpolitik ändern muss – dazu nahm Bundesarbeitsminister Hubertus Heil in der zweiten Ausgabe Stellung. Über die Frage „Wie sieht gute Industriepolitik aus?“ sprachen in der dritten Ausgabe der CDU-Vorsitzende und NRW-Ministerpräsident Armin Laschet und Gesamtmetall-Präsident Dr. Stefan Wolf. Dabei machten beide klar: Ohne Industrie kein Wohlstand.

Meldungen, Personalien, Retrospektive und eine Karikatur zu einem aktuellen Thema runden das Magazin ab.

Alle Ausgaben unter
www.gesamtmetall.de/perspektiven

gelebten Alltags in den Unternehmen, in denen Unternehmensleitungen und Belegschaften sich fast immer als ein Team verstehen, sondern sie bildete auch einen spürbaren Gegenpol zur immer stärker politisierten öffentlichen Debatte.

Mit vielen Maßnahmen und Aktionen wurde die Kampagne begleitet: von der Kampagnenwebsite www.zusammenanpacken.me, über weitere Videos, Sharepics, Storys und andere Bewegtbilder in den Online-Medien, klassische Pressewände und Roll-ups, passende Give-aways oder mobile Plakate sowie Instrumente der Mitarbeiterkommunikation für die Unternehmen, zum Beispiel die M+E-Zeitung. Der zentrale Kommunikationsansatz „Es geht um viel. Zusammen anpacken!“ von Gesamtmetall und den Mitgliedsverbänden konnte so bis zum Tarifabschluss in Nordrhein-Westfalen durchgehend beibehalten werden. Das Maßnahmenpaket wurde dann durch Abschlussgrafiken sowie einen Erklärfilm für die Mitgliedsunternehmen der Verbände der Metall- und Elektro-Industrie abgerundet.

Die Kampagne zur Tarifrunde zeigt klare Botschaften im passenden Design.

Corona-Pandemie verändert Pressearbeit, politische Themen bleiben auf der Agenda

Natürlich hatte die Corona-Pandemie auch Auswirkungen auf die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit von Gesamtmetall insgesamt – nicht nur thematisch, sondern auch technisch. So wurden die zahlreichen Interviews mit dem Präsidenten und dem Hauptgeschäftsführer in den vergangenen Jahren zum allergrößten Teil nicht mehr persönlich, sondern via Videokonferenz geführt. Viele Termine – insbesondere in der Tarifrunde – konnten so auch schnell und reibungslos organisiert werden.

Medientermine in Zeiten der Corona-Pandemie: Dr. Stefan Wolf im Interview.

Wichtige Botschaften wurden auch über die Online-Kanäle verbreitet. Gesamtmetall hat sich hier mittlerweile eine starke und immer weiter wachsende Community erarbeitet.

Neben den tarifpolitischen Themen standen insbesondere sozial- und arbeitsmarktpolitische Gesetzesvorhaben der Bundesregierung im Mittelpunkt des Interesses von Journalisten und der Öffentlichkeit. Denn zu keinem Zeitraum zuvor wurden so viele Gesetze in so kurzer Zeit verabschiedet wie im Rahmen der Corona-Pandemie.

Die Bundesregierung setzte eine sozialpolitische Agenda durch, die weder den Anforderungen der gegenwärtigen Lage noch den Notwendigkeiten für einen wirtschaftlichen Neuanfang nach der Corona-Zeit entsprachen. Das Lieferkettengesetz, die Homeoffice-Pflicht oder die Themen Testen und Impfen waren nur ein paar Beispiele, zu denen Gesamtmetall in zahlreichen Interviews und Statements auch gegenüber der Politik die Interessen der M+E-Unternehmen auch medial deutlich artikulierte. Hinzu kam die bevorstehende Bundestagswahl im Herbst 2021 – und Gesamtmetall machte schon bis jetzt mehrfach deutlich, dass es ohne Industrie keinen Wohlstand in Deutschland mehr geben werde. Gesamtmetall wird dies auch weiterhin tun, um die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie auch in der Zeit nach der Corona-Pandemie zu sichern.

Ein Wumms auch bei der digitalen Kommunikation

Ein Jahr mit einer Tarifrunde ist auch für die Online-Kommunikation ein besonderes Jahr, was durch die Corona-Pandemie natürlich noch verstärkt wurde. Viel Aufmerksamkeit bedeutete natürlich viel Arbeit – aber

auch viel Reichweite. Mit zahlreichen Bildern, Grafiken, Storys, Videos und Link-Posts wurden die Zielgruppen auf den Online-Kanälen von Gesamtmetall, Facebook, Instagram, YouTube, Twitter und Google, angesprochen und flankiert. Mal faktenreich, mal amüsant, mal beides zusammen hat sich Gesamtmetall mittlerweile eine starke und immer weiter wachsende Community erarbeitet, die je nach Kanal zum Teil mehrfach am Tag mit Inhalten erreicht wird.

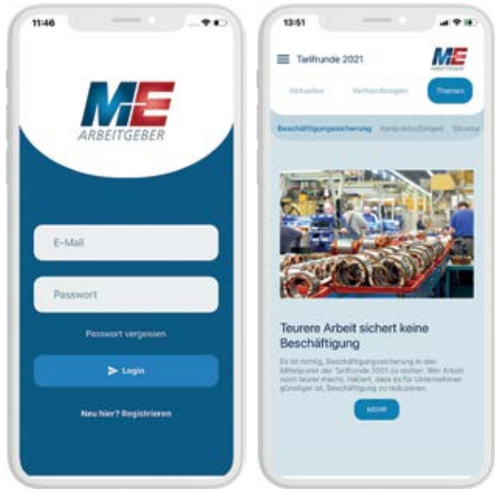
Auf Facebook haben die beiden Gesamtmetall-Kanäle inzwischen zusammen rund 93.000 Fans, die Twitter-Kanäle mittlerweile fast 10.500 Follower. Instagram liegt bei über 1.300 und YouTube bei über 330 Abonnenten. Insgesamt wieder eine deutliche Steigerung im Vergleich zum vergangenen Berichtsjahr.

Online-Reichweite weiter gesteigert: Facebook rund 93.000 Fans, Twitter rund 10.500 Follower.

Stellenweise konnten mit einzelnen Veröffentlichungen bei Facebook bis zu 250.000 Personen gleichzeitig erreicht werden. Bei so viel Interesse und Inhalten ließen aber auch die Reaktionen nicht auf sich warten. Teilweise Hunderte Kommentare pro Post mussten beantwortet, Diskussionen moderiert und leider auch Verstöße gegen die Netiquette geahndet werden. Zusätzlich kam auch die im März 2020 gestartete M+E-App als neues Instrument der Binnenkommunikation der M+E-Verbände mit ihren Mitgliedsunternehmen in der Tarifrunde 2021 noch stärker zum Einsatz.

Vorreiterrolle mit M+E-App in der Verbandslandschaft weiter gefestigt.

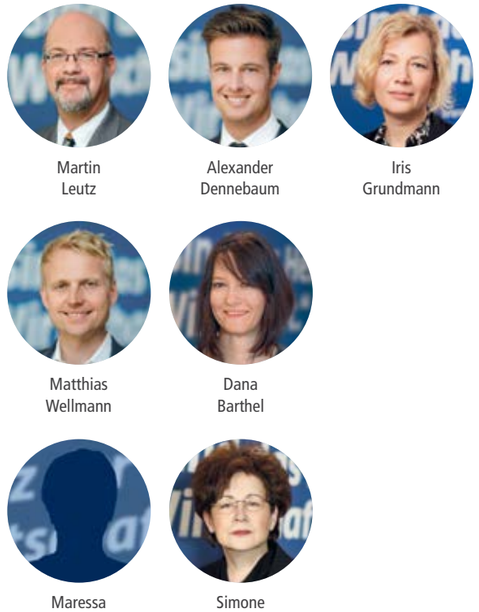
So konnte jeder Verband seine Nutzer, vor allem Führungskräfte und Entscheider von Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie, schnell und direkt über Entwicklungen in der Tarifrunde informieren und mit Hintergründen, Daten und Fakten versorgen. Dies wurde von den Verbänden gerne genutzt. Und auch außerhalb der Tarifrunde bietet die M+E-App die Möglichkeit, Neuigkeiten zu verbandspolitischen Themen schnell und unkompliziert zu verbreiten. Damit haben die Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie ihre Vorreiterrolle



Starkes Instrument zur Binnenkommunikation: die M+E-App.

in der deutschen Verbandslandschaft weiter gefestigt. In den nächsten Monaten wird die M+E-App kontinuierlich verbessert und weiterentwickelt und damit das exklusive Serviceangebot für die Mitgliedsunternehmen der M+E-Verbände weiter ausgebaut.

IHRE ANSPRECHPARTNER



Martin Leutz
Alexander Dennebaum
Iris Grundmann
Matthias Wellmann
Dana Barthel
Maressa Markovic
Simone Sauer

KLARE BOTSCHAFTEN MIT HOHER REICHWEITE

Südwest Presse

„Wir setzen auf rasche Einigung“

Tarifverhandlungen in der Metallindustrie sind für Beschäftigte sichere Arbeitsplätze das Wichtigste, sagt Gesamtmetall-Präsident Stefan Wolf. *Von Dieter Keller*

Gespräch am Samstag

Stefan Wolf sieht Riesenprobleme, wenn der Strukturwandel nicht geschafft werde. *Foto: Amin Akhtar*

Mitten in der Corona-Pandemie führt Deutschlands größte Industriebranche, die Metall- und Elektroindustrie, Tarifverhandlungen. Wahnsinn? Nein, sagt Stefan Wolf, der Präsident des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall. Die Tarifverträge laufen halt aus. „Es funktioniert ganz gut“, berichtet er. Normalerweise seien Tarifverhandlungen eine Großveranstaltung. „Jetzt treffen wir uns nur in kleiner Runde.“ Den Tarifvertrag wie im März 2020 zu verlängern, sei bei der IG Metall auf wenig Gegenliebe gestoßen. „Und auch unsere Mitgliedsunternehmen erwarten angesichts des Strukturwandels einen zukunftsweisenden Tarifabschluss.“ Was diskutiert wird, erläutert Wolf im Interview.

Wie sehen Sie die wirtschaftliche Entwicklung der Metall- und Elektro-Industrie?

Im Frühjahr 2020 gab es einen dramatischen Einbruch, aber in der zweiten Jahreshälfte eine erfreuliche Aufwärtsbewegung. Trotzdem bleibt für das Gesamtjahr 2020 bei der Produktion ein Rückgang von rund 15 Prozent. Und leider setzt sich die Aufwärtsbewegung aktuell nicht fort. Ich habe den Eindruck, dass wir uns seitwärts bewegen und die Umsätze in einzelnen Bereichen sogar etwas zurückgehen. Da spielt der zweite Lockdown eine große Rolle. Die Unsicherheit ist groß. In so einer Situation gibt es nichts zu verteilen. Wir müssen erst wieder auf das Niveau von 2018 kommen, das Niveau vor der Industrie-Rezession 2019 und der Corona-Krise.

Wie lange dauert das?

Sofern die Impfungen dann abgeschlossen sind, rechne ich im Herbst mit einer Fortsetzung der Belebung. Ende 2022 oder spätestens 2023 haben wir hoffentlich wieder das Vorkrisenniveau erreicht.

Grundsätzlich gefragt: Welches Verhältnis haben Sie zur IG Metall?

Persönlich habe ich ein gutes Verhältnis mit Roman Zitzelsberger, dem Chef der IG Metall in Baden-Württemberg, mit dem ich lange Tarifverhandlungen geführt habe. Auch den IG-Metall-Vorsitzenden Jörg Hofmann kenne ich sehr gut. Zur IG Metall als Organisation habe ich in den letzten Jahren eher ein ambivalentes Verhältnis entwickelt. Ich habe den Eindruck, dass sie sich gerade von ihren Mitgliedern entfernt. Wenn Sie sich mit Mitarbeitern oder auch Betriebsräten unterhalten, dann haben die ganz andere Vorstellungen als manche Funktionäre. Die IG Metall braucht eine Erneuerung: weniger dogmatisch, mehr auf die Entwicklung im einzelnen Betrieb eingestellt. Bei einem kleinen Mittelständler sind die Verhältnisse anders als bei Bosch oder Daimler. Wir brauchen viel individuellere Lösungen. Die IG Metall muss nicht immer alles bestimmen.

Ist da der Flächentarifvertrag, an den sich alle Betriebe halten müssen, nicht viel zu star?

Ich halte den Flächentarifvertrag für richtig und wichtig als generelle Regel. Aber wir brauchen viel individuellere Lösungen. Die IG Metall muss nicht immer alles bestimmen.

Ist die IG Metall bereit, darauf einzugehen, oder hat sie Angst um ihre eigene Macht?

Erfahrener Tarifverhandler

Die Metall- und Elektroindustrie ist mit 3,9 Millionen Beschäftigten die mit Abstand größte deutsche Industriebranche. Etwa die Hälfte davon arbeitet in den [illegible] Betrieben, die tarifgebunden sind. Die Prozent. Bei Fahrzeugherstellern sind es häufig deutlich weniger. Wir brauchen automatische Unterschiede je nach Unternehmen und die Möglichkeit, auf individuelle Besonderheiten einzugehen. Darüber sollte der Unterschied direkt mit dem Betriebsrat verhandelt werden. Aber viel näher dran an den Problemen.

Stefan Wolf ist seit November 2020 Präsident von Gesamtmetall. Zuvor handelte der 59-Jährige acht Jahre als Chef von Südwestmetall Tarifverträge für Baden-Württemberg aus. Im Hauptberuf ist er Vorstandsvorsitzender des Autozulieferers Elring Klinger AG. *ck*

Ich fürchte, dass sie noch nicht so weit ist zu erkennen, dass das der richtige Weg ist. Um langfristig eine gerechtere Position zu behalten, ist es manchmal besser, Macht abzugeben, als daran zu hängen.

Die IG Metall fordert vier Prozent, was auch zur Beschäftigungssicherung verwandt werden kann. Ist das nicht bescheiden im Vergleich zu früheren Jahren?

Vier Prozent sind angesichts unserer Situation alles andere als bescheiden. Die Umsätze sind eingebrochen, die Fixkosten aber bleiben. Dazu gehören auch die Personalkosten. Manchmal frage ich mich, ob die IG Metall die Situation unserer Branche insgesamt erfasst hat. Schon der Strukturwandel kostet wahnsinnig viel Geld. Wenn wir ihn nicht schaffen, haben wir Riesenprobleme.

Geraten da die Arbeitgeber nicht in den Verdacht, sie wollten Löhne drücken und soziale Errungenschaften kappen?

An der Höhe der Löhne wollen wir nicht rütteln. Doch es gibt in allen Tarifgebieten Regelungen, die in guten Jahren entstanden sind, die aber heute die Unternehmen belasten. Wir beispielsweise in Baden-Württemberg kurz vor 12 Uhr beginnt und bis nach 19 Uhr arbeitet, bekommt den Spätzuschlag ab 12 Uhr. Da kann man doch darüber reden, ob das noch zeitgemäß ist.

Am 1. März läuft die Friedenspflicht aus, dann sind Warnstreiks möglich. Schreckt das die Arbeitgeber derzeit überhaupt?

Manche Branchen wie die Autobauer und die Zulieferer sind schon wieder besser ausgelastet. Wenn unsere Kunden im Ausland wieder nachfragen und wir nicht lieferfähig sind, schadet das unserem internationalen Ansehen. Warnstreiks sind ein Ritual und nicht zielführend.

In Nordrhein-Westfalen haben die Arbeitgeber ein erstes Angebot gemacht: eine Nullrunde in diesem Jahr, im ersten Halbjahr 2022 eine Einmalzahlung, im zweiten Halbjahr 2022 eine prozentuale Erhöhung. Ihr Modell für ganz Deutschland?

Ja, das wäre eine gute Lösung. Wir können den Betrieben 2021 in keinem Fall eine Belastung zumuten. Da ist es schon ein Risiko, sich für 2022 festzulegen, aber wir sind trotzdem dazu bereit, denn es bringt den Unternehmen und auch den Beschäftigten Planungssicherheit. Zwei Jahre Laufzeit sind für mich das Minimum.

> Vier Prozent sind alles andere als bescheiden.

Dann gäbe es 2021 schon im zweiten Jahr keine Tariferhöhung. Ist das den Mitarbeitern zuzumuten?

Entscheidend ist, ob es die Menschen in den Betrieben mittragen. Sehr viele würden das tun, weil sie wissen, dass sie im Vergleich zu anderen Branchen sehr gut verdienen. Wenn wir das mit einer Sicherheit der Arbeitsplätze verbinden können, ist das den Beschäftigten heute viel mehr wert als etwas mehr Geld.

Wie ließe sich das in einen Tarifvertrag packen? Sollen die einzelnen Unternehmen auf Entlassungen verzichten?

In einem Tarifvertrag ist das so nicht zu vereinbaren. Es gibt immer wieder Unternehmen, die Kündigungen nicht vermeiden können. Aber es ist möglich, optionale tarifvertragliche Instrumente zu schaffen, um Arbeitsplätze zu sichern. Und wir müssen Mechanismen finden, wie wir die Transformation der Fahrzeuge oder im Maschinenbau bewältigen können.

Gibt es bis Ostern einen Abschluss?

Wir setzen auf eine rasche Einigung noch innerhalb der Friedenspflicht. An uns liegt es nicht, wenn wir an Ostern keinen Abschluss haben. Es gibt Themen, die sind unverrückbar, etwa keine Tariferhöhung 2021. Die IG Metall muss erkennen, dass wir mit dem Angebot für 2022 ein erhebliches Risiko eingehen, weil wir nicht wissen, wie sich die Lage tatsächlich entwickelt. Entscheidend ist, dass das von der breiten Mehrheit in den Betrieben getragen wird.

In Ostdeutschland ist die Arbeitszeit immer noch drei Stunden länger als im Westen. Gibt es Chancen, das in dieser Tarifrunde zu ändern?

Das hat nichts mit dieser Tarifrunde zu tun. Klar ist, wenn wir die Arbeitszeit von 38 Stunden im Osten verkürzen würden, sind viele Betriebe nicht mehr wettbewerbsfähig und viele Arbeitsplätze in Gefahr.

Neue Osnabrücker Zeitung

Metall-Arbeitgeber: Lieferkettengesetz völlig aus der Zeit gefallen

ZDF

ZDF heute — Stefan Wolf — Präsident Arbeitgeberverband Gesamtmetall

„Für weniger Arbeit kann es nicht mehr Geld geben“

Rainer Dulger soll Ende November zum Arbeitgeberpräsidenten gewählt werden. Noch aber ist er Gesamtmetall-Chef – und die Branche steht vor einer harten Tarifrunde.

Von Alexander Jungert und Tatjana Junker

Mannheimer Morgen

dpa

Metall- und Elektro-Industrie will schnellen Weg aus der Krise

Welt am Sonntag

„Brauchen Reform analog zur Agenda 2010“

Gesamtmetall-Präsident **Stefan Wolf** über die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie, das Superwahljahr und eine Sozialreform

TOBIAS KISLING UND ALEXANDER KLAY

In Zwickau baut Volkswagen den ID.3 – ein Hoffnungsmodell in der Elektromobilität. Gesamtmetall-Chef Wolf hofft auf eine Aufholjagd. FOTO: GETTY

Herr Wolf, die Gewerkschaft IG Metall wirft Ihnen in der Tarifrunde vor zu mauern, indem Sie eine Nullrunde für 2021 anstreben. Warum machen Sie den Tarif-Streikpunkt dicht?

Stefan Wolf: Das ist relativ einfach: Die Metall- und Elektroindustrie ist schon von 2018 auf 2019 in die Rezession geraten, also noch vor Corona. Unsere Betriebe, gerade aus der für die Branche wichtigen Fahrzeugindustrie, haben massiv an Umsatz verloren. So wurden 2018 noch 95 Millionen Fahrzeuge weltweit gebaut, 2019 waren es nur 90 Millionen und durch die Corona-Krise sind wir auf etwa 72 Millionen eingebrochen. Das führt in unserer Industrie zu dramatischen Produktionsausfällen. Die Experten bislang stützkeren Zuwachs gegen. Ich erwarte jetzt von tal, dass die Gewerkschaftsplätze zu erhalten Wirtschaft zu stärken, sitzgebern als Partner an ge zieht. Wenn wir das ben, wollen wir die Mitder wieder mit höheren diesem Erfolg beteiligen.

Ihnen nicht mit und fordern gleich für die anzuhebende die Bundesbahn vorsieht je Prozent Tourung.

aben ist kein Wunsch- as sich Herr Hofmann schön, aber die Arbeitsat auch Wünsche. Wir r versuchen, unsere Einklang zu bringen. ist klar: Wir können n nichts geben.

ht mal ein bisschen? dieser Haltung können rücken.

Sie doch.

Sie sind CDU-Mitglied. Vor einem Jahr haben Sie gesagt, dass Sie Armin Laschet als Vorsitzenden nicht gut finden ...

Man hat bei mehreren Kandidaten immer Präferenzen. Ich bin seit 40 Jahren CDU-Mitglied und fand der Wahlmöglichkeit gut. Jetzt muss man hinter der Entscheidung stehen. Und Armin Laschet hat in Nordrhein-Westfalen zusammen mit der FDP keinen schlechten Job gemacht. Die schwarz-gelbe Koalition kann eine Blaupause für den Bund sein.

Das gehen die Umfragen aktuell nicht her. Schwarz-Grün gilt als wahrscheinlicher.

Das ist eine ganz andere Richtung. Wir brauchen eine Reform analog zur Agenda 2010. Der Ansatz muss sein, dass es sich lohnt zu arbeiten. Ich bin dagegen, dass jemand, der nichts tut, ob- wohl er es könnte, eine Grundsicherung mit rund 450 Brutto1 der Sozialversicherungsausgaben nicht weiter erhöhen, wir brauchen bei den Abgaben eine Deckelung von maximal 40 Prozent. Die Arbeitskosten und Lohnzitzkosten müssen wieder attraktiv werden. Eine neue Agenda muss mehr Anreize dazu setzen, Leistung zu erbringen.

Die Bundesregierung hant in der Corona-Pandemie Rekordschulden auf. Sind höhere Steuern denkbar in der neuen Legislaturperiode unausweichlich?

Nein, das würde uns nur noch unattraktiver im Wettbewerb machen. Wir müssen die Schulden über Wachstum und Beschäftigung wieder reinholen.

Daran gemessen: Armin Laschet oder Markus Söder?

Ich habe meine Präferenz, aber die behalte ich für mich. Mir ist wichtig, dass jetzt schnell eine Entscheidung fällt. Soziale Marktwirtschaft, gute Beschäftigung, Wohlstand und Ökologie – diese Themen sind bei beiden Personen gut abgedeckt.

SPD und Grüne wollen einen Umbau des Sozialsystems. Ist dafür jetzt der richtige Zeitpunkt?

Ja, aber in eine ganz andere Richtung. Wir brauchen eine Reform analog zur Agenda 2010. Der Ansatz muss sein, dass es sich lohnt zu arbeiten. Ich bin dagegen, dass jemand, der nichts tut, obwohl er es könnte, eine Grundsicherung bekommt. Wir dürfen die Sozialversicherungsausgaben nicht weiter erhöhen, wir brauchen bei den Abgaben eine Deckelung von maximal 40 Prozent. Die Arbeitskosten und Lohnzitzkosten müssen wieder attraktiv werden. Eine neue Agenda muss mehr Anreize dazu setzen, Leistung zu erbringen.

Die Bundesregierung hant in der Corona-Pandemie Rekordschulden auf. Sind höhere Steuern denkbar in der neuen Legislaturperiode unausweichlich?

Nein, das würde uns nur noch unattraktiver im Wettbewerb machen. Wir müssen die Schulden über Wachstum und Beschäftigung wieder reinholen.

Zur Person

Seit November steht **Stefan Wolf** an der Spitze von Gesamtmetall, zuvor war er acht Jahre lang Vorsitzender von Südwestmetall war. Wolf absolvierte eine Banklehre und promovierte anschließend in Tübingen in Rechtswissenschaften. Nach mehr als 30 Jahren trennte sich der Jurist von seiner Frau, mit der er eine Tochter hat. Kurz vor seiner Scheidung machte er seine Beziehung zum Stuttgarter Oberbürgermeister Fritz Kuhn öffentlich. Wolf ist mit seinem Lebensgefährten seit kurzem verpartnert. Er lebt in Stuttgart-Degerloch.

Stefan Wolf ist seit zwei Monaten Gesamtmetall-Präsident. FJ-ANNA AKHTAR

Hamburger Abendblatt

„Warnstreiks passen nicht in die Corona-Zeit“

Interview Metall-Arbeitgeber-Präsident Stefan Wolf weist die Forderung der Gewerkschaft IG Metall nach vier Prozent mehr Lohn vehement zurü

Herr Wolf, die Gewerkschaft IG Metall wirft Ihnen in der Tarifrunde vor zu mauern, indem Sie eine Nullrunde für 2021 anstreben. Warum machen Sie den Tarif-Streikpunkt dicht?

Stefan Wolf: Das ist relativ einfach: Die Metall- und Elektroindustrie ist schon von 2018 auf 2019 in die Rezession geraten, also noch vor Corona. Unsere Betriebe, gerade aus der für die Branche wichtigen Fahrzeugindustrie, haben massiv an Umsatz verloren. So wurden 2018 noch 95 Millionen Fahrzeuge weltweit gebaut, 2019 waren es nur 90 Millionen und durch die Corona-Krise sind wir auf etwa 72 Millionen eingebrochen. Das führt in unserer Industrie zu dramatischen Produkti-

Daran gemessen: Armin Laschet oder Markus Söder?

Ich habe meine Präferenz, aber die behalte ich für mich. Mir ist wichtig, dass jetzt schnell eine Entscheidung fällt. Soziale Marktwirtschaft, gute Beschäftigung, Wohlstand und Ökologie – diese Themen sind bei beiden Personen gut abgedeckt.

SPD und Grüne wollen einen Umbau des Sozialsystems. Ist dafür jetzt der richtige Zeitpunkt?

Ja, aber in eine ganz andere Richtung. Wir brauchen eine Reform analog zur Agenda 2010. Der Ansatz muss sein, dass es sich lohnt zu arbeiten. Ich bin dagegen, dass jemand, der nichts tut, obwohl er es könnte, eine Grundsicherung bekommt. Wir dürfen die Sozialversicherungsausgaben nicht weiter erhöhen, wir brauchen bei den Abgaben eine Deckelung von maximal 40 Prozent. Die Arbeitskosten und Lohnzitzkosten müssen wieder attraktiv werden. Eine neue Agenda muss mehr Anreize dazu setzen, Leistung zu erbringen.

Die Bundesregierung hant in der Corona-Pandemie Rekordschulden auf. Sind höhere Steuern denkbar in der neuen Legislaturperiode unausweichlich?

Nein, das würde uns nur noch unattraktiver im Wettbewerb machen. Wir müssen die Schulden über Wachstum und Beschäftigung wieder reinholen.

Augsburger Allgemeine Zeitung

„Es gibt absolut nichts zu verteilen“

Gesamtmetall-Präsident Stefan Wolf sieht Deutschlands Schlüsselindustrien in Gefahr. Mitten in der Corona-Krise setzten hohe Tarifforderungen und unrealistische Klimaziele den Betrieben zu

VON CHRISTINE HAAS UND DOROTHEA SIEMS

„Wir müssen an bestimmte Verpflichtungen ran“: Gesamtmetall-Chef Stefan Wolf

Stefan Wolf Gesamtmetall-Präsident

Seit November steht Stefan Wolf an der Spitze des Arbeitgeberverbands der Metall- und Elektrobranche, die mit einem Billionenumsatz, fast 27.000 Unternehmen und **rund vier Millionen Beschäftigten** Deutschlands bedeutendsten Industriesektor bildet. Der Vorstandsvorsitzende des international agierenden Automobilzulieferers Elring-Klinger AG mit Stammsitz in Dettingen an der Erms ist **promovierter Jurist**. In den vergangenen Jahren hat der 59-jährige Schwabe als Präsident von Südwestmetall mehrere Tarifabschlüsse in Baden-Württemberg ausgehandelt – zuletzt den im eigenen Lager nicht unumstrittenen bundesweiten Pilotabschluss 2018.

Welt am Sonntag

Tagesschau — Das Erste

Stefan Wolf — Präsident Arbeitgeberverband Gesamtmetall

Handelsblatt

Lohnfortzahlung bei Risiko-Reisen: Arbeitgeberverband Gesamtmetall fordert Klarstellung von Spahn

Neue Osnabrücker Zeitung

„Stoppt diesen Irrsinn“

Im Streit um das Lieferkettengesetz warnt Gesamtmetall-Chef Zander vor einer Kriminalisierung der Unternehmen

Uwe Westdörp

Es geht um die Vermeidung von Kinderarbeit, Ausbeutung und Umweltzerstörung: Mit dem „Gesetzentwurf über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten“ will die Bundesregierung deutsche Unternehmen verpflichten, ihrer globalen Verantwortung für die Achtung von Menschenrechten und Umweltstandards besser nachzukommen.

Morgen sollte der Bundestag darüber abstimmen, doch nun hat die Union noch weiteren Beratungsbedarf angemeldet. Sie reagiert damit auf scharfe Kritik aus der Wirtschaft. Oliver Zander, Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall, fordert im Interview mit unserer Redaktion, das Lieferkettengesetz unverzüglich zu stoppen.

Das Lieferkettengesetz soll Arbeitsbedingungen auch in Entwicklungsländern verbessern. Gesamtmetall-Chef Oliver Zander (kleines Bild) warnt jedoch vor negativen Folgen: „Das Gesetz schadet mehr, als es nutzt“, sagt er. Fotos: dpa/K. M. Asad/Sven Braun

Herr Zander, die Koalition hat das sogenannte Lieferkettengesetz auf den Weg gebracht. Das Ziel lautet unter anderem: Weniger Kinderarbeit und mehr Umweltschutz in den Ländern der Zulieferer. Da kann man doch nur zustimmen, oder?

Grundsätzlich ja, Menschenrechte und Umweltschutz sind wichtige Ziele.

Und daraus folgt?

Mein Appell an den Bundestag und hier besonders an die CDU/CSU lautet, das Gesetz unverzüglich zu stoppen. Für mich entscheidet sich exemplarisch am Lieferkettengesetz die Frage der Wirtschaftskompetenz der Union. Sie kann ein sol-

neuer Bürokratielasten. Dazu gehören Risikomanagement, neue Beauftragte, Risikoanalysen, Grundsatzerklärungen, Präventionsmaßnahmen und maßlose Dokumentations- und Berichtspflichten. Ob ein Mittelständler das leisten kann, interessiert die Bürokraten len sind. Dies gilt umso mehr, als der Gesetzgeber Verstöße mit Bußgeldern belegen will. Es droht eine völlig uferlose Kriminalisierung von Unternehmen, nur auf

und Büros geht, ist potenziell ein Risiko und muss durchgeprüft werden. Das mag vielleicht noch bei der Lieferung Kakao und Kaffee funktionieren. Aber bei

Noch einmal im Detail: Wie genau überfordert das Gesetz die Unternehmen?

Wir beklagen, dass Firmen gar nicht nachvollziehen können, was nun eigentlich verlangt wird. Der Gesetzentwurf nennt Du-

nt, und manche Berater ern schon lukrative Gefte. Diese Berater haben

de von völkerrechtl Abkommen, Konventi Charten und an Rechtsvorschriften, konkrete Auslegung

Rheinische Post

Corona trifft Metall-Industrie hart

Bild am Sonntag

„Testpflicht für Betriebe ist nicht umsetzbar“

Er ist einer der mächtigsten Verbands-Bosse der deutschen Wirtschaft. Gesamtmetall-Präsident Stefan Wolf vertritt 25.000 Betriebe mit 3,9 Millionen Mitarbeitern. In BamS rechnet er mit der Corona-Politik der Regierung ab.

VON **THOMAS BLOCK** UND **JOHANNES C. BOCKENHEIMER**

Stefan Wolf, Chef des Arbeitgeber-Verbandes Gesamtmetall, über die Lage der Branche und den Kampf um höhere Löhne

BILD AM SONNTAG: Herr Wolf, Sie sind Vorstandsvorsitzender eines Unternehmens mit mehr als 10.000 Mitarbeitern. Fühlen Sie sich von der Politik verlässlich durch die Krise navigiert?

STEFAN WOLF: Leider nicht mehr. Die Ministerpräsidentenrunde mit der Bundeskanzlerin hat scheinbar das Gefühl dafür verloren, wie die Wirtschaft tickt. Ihre Beschlüsse gehen seit Monaten völlig an den Bedürfnissen und Wünschen der Menschen und Betriebe vorbei. Zu glauben, die Wirtschaft könnte

SWR

„Das ist leider vollkommener Unsinn“

Die Industrie steht vor einer harten Tarifrunde: Gesamtmetall-Chef Rainer Dulger fordert eine doppelte Nullrunde für 3,5 Millionen Beschäftigte und verwirft eine Vier-Tage-Woche mit Lohnausgleich

INTERVIEW: ALEXANDER HAGELÜKEN UND BENEDIKT PETERS

Rainer Dulger soll im November Arbeitgeberpräsident werden. Noch aber steht er dem Verband Gesamtmetall vor, und da steht nun mitten in Corona-Krise und Strukturwandel eine Tarifrunde an. Der 56-Jährige lehnt für 2020 und 2021 jede Lohnerhöhung in der Metall- und Elektrobranche ab – und verwirft die IG-Metall-Idee einer Vier-Tage-Woche mit Lohnausgleich völlig. Die Verhandlungen dürften konfliktreich werden.

SZ: Wegen Corona steckt die deutsche Wirtschaft tief in der Rezession. Wie ist die Lage in der Metall- und Elektrobranche?

Rainer Dulger: Wir hatten in der Industrie schon ein Jahr Rezession, bevor Corona kam. Die Produktion schrumpfte 2019 um 4,5 Prozent, dieses Jahr werden es 15 bis 17 Prozent sein.

Tut die Bundesregierung genug, damit sich die Wirtschaft erholt?

Die Regierung hat bisher gut reagiert. Ich spreche oft mit unseren ausländischen Geschäftsfreunden. Die ganze Welt beneidet uns um unsere Regierung, unser Parlament und unser Gesundheitssystem.

Ihre Branche steht vor einer Tarifrunde. Die EU erwartet 2021 1,4 Prozent Inflation in Deutschland, der Lohn schrumpft also. Welche Lohnsteigerung können sich die Arbeitgeber für 2020 und 2021 vorstellen?

Über Lohnsteigerungen reden wir, wenn es etwas zu verteilen gibt. Momentan steht alles im Minus. Es gibt nichts zu verteilen. Das ist eine schwere Situation für uns alle.

2018 und 2019 stiegen die Löhne um je vier Prozent. Glauben Sie, die Beschäftigten geben sich diesmal mit nichts zufrieden?

Wir haben im März das Verhandlungspaket eingefroren, um zu sehen, wie sich das in neun Monaten entwickelt. Nun zeigt sich: schlecht! Die Produktivität ging zurück, wir haben dramatische Umsatzeinbrüche, die meisten Firmen schreiben Verluste. Lohnerhöhungen sind weder dieses noch nächstes Jahr realistisch.

Viele Metaller hatten durch die Kurzarbeit Einbußen. Wäre eine kleine Lohnerhöhung nicht doch gerechtfertigt?

Unsere Industrie muss auch noch einen Strukturwandel bewältigen. Da wäre eine Lohnerhöhung falsch. Alle müssen einen Beitrag zur Bewältigung der Krise leisten,

Tesla zog deutschen Autofirmen bei der E-Mobilität davon. Sollen die Beschäftigten mit Nullrunden die Fehler der Firmen bezahlen?

Welche Fehler meinen Sie denn?

Tesla bot acht Jahre vor VW das erste Elektrofahrzeug an.

Ich bin nicht Autospezialist genug, um das zu beurteilen. Aber ich glaube, wir bauen immer noch die besten Fahrzeuge der Welt. Wenn ein Land diesen Strukturwandel bewältigen kann, dann sind wir es. Wir haben die Fachkräfte und das Know-how, um diesen Wandel zu bestehen.

„Was unsere Firmen zur Stellensicherung tun, ist weltweit vorbildlich.“

Die IG Metall visierte Anfang 2020 an, sie könne auf eine konkrete Lohnforderung verzichten, weil es ihr vor allem darum gehe, Jobs zu sichern. Dafür forderte sie, dass die Firmen etwa auf einseitigen Personalabbau und Verlagerung von Produktion verzichten. Nun hat die Industrie in den vergangenen zwölf Monaten angekündigt, gut 200 000 Jobs abzubauen. Machen die Firmen so einen Tarifabschluss unmöglich, in dem Lohnerhöhungen nicht im Vordergrund stehen?

Während die Produktion 2020 um 15 bis 17 Prozent sinkt, haben die Firmen bisher nur zwei Prozent der Stellen abgebaut. Sie versuchen also fast um jeden Preis, ihre Mitarbeiter etwa mit Kurzarbeit zu halten. Es gibt nach wie vor keine Hire-and-Fire-Politik. Was unsere Firmen zur Stellensicherung tun, ist weltweit vorbildlich.

IG-Metall-Chef Jörg Hofmann wirft Firmen wie Conti und Schaeffler vor, die Krise zu nutzen, um in Deutschland zum Kahlschlag anzusetzen und Arbeit in Billiglohnländer zu verlagern.

Ich kann die Interna einzelner Firmen nicht beurteilen. Keiner baut gerne Stellen ab. Aber eines kann ich sagen: Wir Arbeitgeber haben bei Rente mit 63, Energiewende oder hohen Tarifabschlüssen immer darauf hingewiesen, dass das in schlechten Zeiten nicht mehr finanzierbar ist. Und genau das wirkt sich jetzt negativ aus.

Die IG-Metall hat vorgeschlagen, in der kommenden Tarifrunde eine Vier-Tage-Woche als Option zu vereinbaren – mit einem gewissen Lohnausgleich für Beschäftigte. Was können Sie sich da vorstellen?

Ich kann mir da gar nichts vorstellen. Weil ich bis heute nicht verstehe, wie das mathematisch gehen soll. Wenn alle weniger arbeiten und wir dafür dann noch einen Lohnausgleich bezahlen, geht die Produktivität der Firmen noch tiefer in den Keller und die Kosten steigen. Und das in Zeiten des Konjunktureinbruchs und Strukturwandels! Wer in dieser Lage Arbeit noch teurer macht, als sie ohnehin schon ist, riskiert, dass Firmen auf Dauer Arbeitsplätze ins Ausland verlagern.

Die Gewerkschaften verweisen auf Studien, wonach es auch positive Wirkungen auf die Produktivität gebe, wenn weniger gearbeitet werde – etwa, weil die Belegschaft motivierter sei.

Das ist leider vollkommener Unsinn. In den letzten zehn Jahren sind die Löhne in der Metall- und Elektro-Industrie um über 30 Prozent gestiegen, die Produktivität nur um drei Prozent. Woher wollen Sie die Produktivitätssteigerung nehmen, um auch nur eine Stunde weniger Arbeitszeit auszugleichen? Oder gar einen ganzen Arbeitstag?

Die IG Metall schlägt ja keinen vollen Lohnausgleich vor...

...das ginge auch nicht ansatzweise. Die Rechnung der IG Metall ist hanebüchen. Kurzfristig ohne Lohnausgleich Arbeitszeit zu reduzieren, weil weniger Aufträge da sind, ist dagegen ein bewährtes Instrument. Aber das gibt es schon im Tarifvertrag. Deshalb war ich erstaunt, dass sich die IG Metall für ihre „neue“ Idee feiern ließ.

„Da finden Sie im Moment keinen, der mit der roten Fahne herumläuft.“

Sie lehnen Lohnsteigerungen für dieses und nächstes Jahr ab und die Vier-Tage-Woche auch. Was schlagen Sie vor?

Wir müssen jetzt erst mal ein gemeinsames Verständnis dafür finden, dass es keinen Verteilungsspielraum gibt. Wir müssen auch der unterschiedlichen Lage der Betriebe gerecht werden. Wir brauchen ein sehr filigranes Instrument, das den Bedürfnissen in den einzelnen Regionen und Branchen gerecht wird.

Es wirkt, als lägen Sie und die IG Metall weit auseinander. Halten Sie Streiks in Zeiten von Corona für wahrscheinlich?

Streiks sind die Ultima Ratio. Wir reden jetzt erst einmal miteinander, das findet schon statt, und zwar sehr sorgfältig. Da finden Sie im Moment keinen, der mit der roten Fahne herumläuft. Die Verhandlungen beginnen nicht vor Mitte Dezember. Jeder weiß, dass Arbeitskämpfe um Weihnachten so gut wie ausgeschlossen sind. Jetzt kommt auch noch Corona dazu, da sind sorgfältige Dialoge eher das Mittel der Wahl.

Seit Gründung von Gesamtmetall 1890 stand noch nie eine Frau an der Spitze. Das ist auch nach Ihrem wahrscheinlichen Wechsel an die Spitze der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände nicht vorgesehen, Stefan Wolf aus Baden-Württemberg soll übernehmen. Warum nicht mal eine Präsidentin?

Wir haben sehr qualifizierte Frauen bei uns im Vorstand, die könnten das auch. Aber es kommt immer darauf an, wer aus seiner Lebenssituation heraus ein solch verantwortungsvolles Amt für mehrere Jahre führen kann. Stefan Wolf ist ein überaus erfahrener Mann, ich könnte mir keinen besseren Kandidaten vorstellen. Das hat aber nichts mit dem Geschlecht zu tun.

„Es gibt nach wie vor keine Hire-and-Fire Präsident Rainer Dulger ist seit 1998 Gesellschafter der Prominent Dosiertechni

Süddeutsche Zeitung

Stefan Wolf

„Es gibt in diesem Jahr nichts zu verteilen“

Der Präsident der Metallarbeitgeber kritisiert die Warnstreikankündigung der IG Metall und begründet, warum er trotz Milliardendividenden etwa bei Daimler in der Metalltarifrunde keinen Verteilungsspielraum sieht.

Obwohl Unternehmen wie Daimler Milliardendividenden an Aktionäre ausschütten, bieten die Arbeitgeber in den aktuellen Tarifverhandlungen für das laufende Jahr von den rund 3,9 Millionen Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie eine Nullrunde und haben für 2022 einen Mix aus Einmalzahlung und prozentualer Erhöhung in Aussicht gestellt. Die IG Metall dagegen fordert vier Prozent mehr Geld, das in den Betrieben je nach wirtschaftlicher Lage für Beschäftigungssicherung oder Entgelterhöhungen eingesetzt werden könne. Die Gewerkschaft hat daher das Angebot der Arbeitgeber als völlig unzureichend zurückgewiesen und für kommende Woche Warnstreiks angekündigt.

Gesamtmetall-Präsident Stefan Wolf verteidigt im Handelsblatt-Interview das Angebot der Arbeitgeber. Die Unternehmen der Branche hätten im abgelaufenen Jahr teilweise bis zu 30 Prozent Umsatz eingebüßt. „Das müssen sie erst mal wieder aufholen“, sagte Wolf. Es gebe viele Unternehmen, die nichts ausschütten. Und man dürfe nicht vergessen, dass die Industrie vor einem tiefgreifenden Strukturwandel stehe, der Geld koste.

Herr Wolf, inzwischen hat die IG Metall Warnstreiks in der Metall- und Elektroindustrie angekündigt. Ließ sich die Eskalation nicht vermeiden?

Manche IG-Metaller-Seelen brauchen wohl ein bisschen Geklapper, aber sinnvoll ist das angesichts der nach wie vor schwierigen wirtschaftlichen Lage unserer Industrie nicht. Nehmen Sie nur die Autobranche: Die hat 2018 weltweit rund 95 Millionen Fahrzeuge gebaut, 2020 nur noch 72 Millionen. Wir sollten die leichte Erholung der Industrie, die wir zum Glück sehen, jetzt nicht durch Warnstreiks gefährden.

Sie sagen, es gibt keinen Verteilungsspiel- ade Dividenden in tet ...

> Wir sollten die leichte Erholung der Industrie, die wir zum Glück sehen, jetzt nicht durch Warnstreiks gefährden.

Die für 2020 präsentierten Ergebnisse vieler Unternehmen spiegeln ja nicht die tatsächliche Lage wider. Sie müssen berücksichtigen, dass es Kosteneinsparungen gab, etwa durch die Kurzarbeit oder bei den Reisekosten. Aber die Unternehmen unserer Branche haben 2020 teils 15 bis 30 Prozent Umsatz eingebüßt. Das müssen sie erst mal wieder aufholen.

Aber finden Sie es in Ordnung, dass Daimler trotz zeitweiser Kurzarbeit jetzt die Aktionäre bedient und die Beschäftigten leer ausgehen?

Das ist eine Entscheidung eines Mitgliedsunternehmens, die ich nicht weiter kommentieren möchte. Es gibt viele, die nichts ausschütten. Und man darf ja nicht vergessen, dass wir vor einem tiefgreifenden Strukturwandel stehen, der Geld kostet. Wenn jetzt langsam wieder Geld verdient wird, dann ist es ja auch im Sinne der Mitarbeiter, dass wir ihre Arbeitsplätze absichern.

Die IG Metall will Beschäftigungs- und Standortsicherung, eine Vertagsoeche in kriselnden Betrieben, Perspektiven für Auszubildende und mehr Geld. Haben Sie bei einer der Forderungen schon ein Häkchen gemacht?

Nein. Auch uns geht es um zukunftssichere Betriebe und Arbeitsplätze, aber dann müssen die Rahmenbedingungen stimmen. Wir haben mit die höchsten Arbeitskosten pro Stunde weltweit. Wir können über Beschäftigungssicherung reden, aber zu vertretbaren Konditionen.

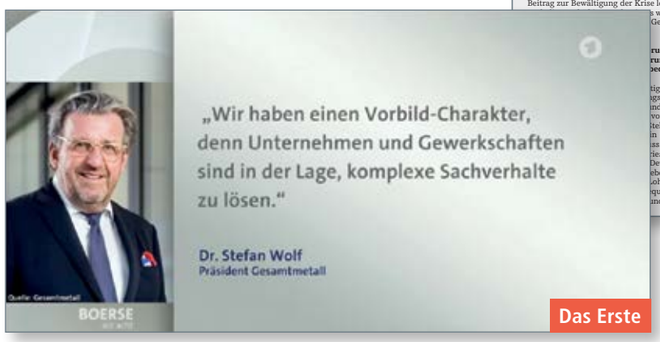
Eine weitere Nullrunde in diesem Jahr ...

Unsere Branche ist nach wie vor weit unter dem Niveau, das sie vor Rezession und Coronakrise einmal hatte. Deshalb gibt es in diesem Jahr nichts zu verteilen. Und wir können auch nicht immer weiter beliebig draufsatteln. Wir wollen ja gar nicht an die Tabelle ran, müssen aber andere

Handelsblatt

Reuters

Arbeitgeber – In Metallindustrie derzeit etwa 1,55 Mio. Kurzarbeiter



Das Erste

dpa

Fehlende Nachfrage macht Metall- und Elektro-Firmen zu schaffen

BILD LIVE

INDUSTRIE BRAUCHT VERLÄSS LICHKEIT

ME ARBEITGEBER

OHNE INDUSTRIE KEIN WOHLSTAND

Gesamtmetall-Geschäftsstelle in Berlin.

Personelle Veränderungen

Seit dem 1. Juni 2020 ist Kathrin Kummerow neue Referentin in der Abteilung Politik und Kampagnen und Nachfolgerin von Anna Dietrich. Zuvor war sie mehrere Jahre als Repräsentantin der PEAG Unternehmensgruppe tätig und arbeitete auf verschiedenen Positionen in der Landes-, Bundes- und Europapolitik.

Im Juli 2020 wechselte Josefine Utecht als Assistentin in das Büro des Präsidenten und Hauptgeschäftsführers. Im Gegenzug wechselte aus diesem Bereich Anne-Katrin Biereigel als Assistentin in die Abteilung Volkswirtschaft und Statistik.

Seit dem 1. Dezember 2020 verstärkt Peter Kienzle mit seinen langjährigen Erfahrungen im IT-Umfeld eines Verbandes nun den IT-Bereich bei Gesamtmetall.

Sabine Glaser, Leiterin der Abteilung Tarifpolitik, schied bei Gesamtmetall zum 31. Dezember 2020 aus, um als Büroleiterin des Vorsitzenden und des Hauptgeschäftsführers zu Südwestmetall zu wechseln.

Als Nachfolgerin übernahm Sabine Schäfer zum 1. Januar 2021 die Leitung der Abteilung. Sie war bereits zuvor als Referentin in der Tarifpolitik tätig.

Ebenfalls zum 1. Januar 2021 wechselte Annette Karpaty in die Abteilung Tarifpolitik, nachdem sie im Rahmen einer Elternzeitvertretung erfolgreich die Abteilung Sozialpolitik kommissarisch geleitet hatte.

Außerdem unterstützt seit dem 1. Januar 2021 Jannick Joost die Abteilung Volkswirtschaft und Statistik als Referent. Zuvor hatte er sein Studium der Volkswirtschaft erfolgreich abgeschlossen. Er übernimmt die Aufgaben von Benjamin Körtelt, der Gesamtmetall zum 30. April 2021 verließ, um sich neuen beruflichen Herausforderungen zu stellen.

Annett Kempe-Sabbarz unterstützt seit dem 1. Februar 2021 den Bereich Finanzen. Sie bringt langjährige Erfahrungen aus dem Rechnungswesen einer Steuerberatungsgesellschaft mit.

Außerdem wurde Julia Vanessa Stahn zum 1. April 2021 zur Beauftragten für das Qualitätsmanagement von Gesamtmetall ernannt.

Organisation und IT

Die internen Abläufe von Gesamtmetall wurden im vergangenen Jahr weiterhin stark von der Corona-Pandemie geprägt. Bereits zu Beginn der Pandemie hatte Gesamtmetall alle technischen und organisatorischen Voraussetzungen geschaffen, dass alle Aufgaben des Verbandes reibungslos ausgeführt und die Beschäftigten uneingeschränkt mobil arbeiten konnten. Zudem wurden alle internen Prozesse digitalisiert. Nach dem ersten Lockdown wurden weitere Möglichkeiten geschaffen, die IT-Infrastruktur den nun geänderten Arbeitsweisen, zum Beispiel mittels neuer Video- und Telefonkonferenztechnik, weiter anzupassen. Somit wurde sich dauerhaft den neuen Anforderungen, beispielsweise an neue Sitzungsformate, angepasst. Diesen Digitalisierungsprozess wird Gesamtmetall auch weiterhin fortsetzen.

IHRE ANSPRECHPARTNER

Büro Präsident und Hauptgeschäftsführer

Franziska Hanke

Josefine Utecht

Finanzen, Personal, Organisation

Rolf Pompe

Anika Süß

Viola Meischeider

Annett Kempe-Sabbarz

Werner Meyer zu Ermgassen

Derk-Janko Blauert

Peter Kienzle

Katrin Wodara

Uwe Klöckner

Kristin Jahn

Claudia Mair

Nicole McMain

GREMIEN

PRÄSIDIUM

Dr. Stefan Wolf
Präsident

Wolfram Hatz
Vizepräsident

Arndt G. Kirchhoff
Vizepräsident

Wolf Matthias Mang
Vizepräsident

Wilfried Porth
Vizepräsident

Folkmar Ukena
Schatzmeister

Oliver Zander
Hauptgeschäftsführer

EHRENPRÄSIDENTEN

Dr. Rainer Dulger

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: 15.05.2021

GESAMTVORSTAND

Dr. Stefan Wolf
GESAMTMETALL
ElringKlinger AG

Arndt G. Kirchhoff
METALL NRW
KIRCHHOFF Automotive GmbH

Wilfried Porth
SÜDWESTMETALL
Daimler AG

Cliff Börner
AGVT
FMT Produktions-GmbH
& Co. KG

Andreas Klatschow
VME SACHSEN-ANHALT
Graepel Seehausen GmbH
& Co. KG

Gerhard Schenk
USW
WSI GmbH & Co. KG

Oswald Bubel
ME SAAR

Prof. Dr. Nils Kroemer
VSME
Siemens AG
Digital Factory Division

Folkmar Ukena
NORDMETALL
LEDA Werk GmbH & Co. KG

Dr. Frank Büchner
VME BERLIN-BRANDENBURG
Siemens Energy Global GmbH
& Co. KG

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

Wolfram Hatz
BAYME VBM
Motorenfabrik Hatz GmbH
& Co. KG

Wolf Matthias Mang
HESSENMETALL
Arno Arnold GmbH

Johannes Heger
PFALZMETALL
Heger Gruppe

Thomas Merfeld
VEM.DIE ARBEITGEBER
BOMAG GmbH

Thomas Kaeser
VMET
Kaeser Kompressoren SE

Wolfgang Niemsch
NIEDERSACHSENMETALL
Lanico Maschinenbau
Otto Niemsch GmbH

Gastmitglied

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.

Stand: 15.05.2021

TARIFPOLITISCHER VORSTAND

Dr. Stefan Wolf
GESAMTMETALL
ElringKlinger AG

Oswald Bubel
ME SAAR

Dr. Frank Büchner
VME BERLIN-BRANDENBURG
Siemens Energy Global GmbH & Co. KG

Wolfram Hatz
BAYME VBM
Motorenfabrik Hatz GmbH & Co. KG

Johannes Heger
PFALZMETALL
Heger Gruppe

Thomas Kaeser
VMET
Kaeser Kompressoren SE

Arndt G. Kirchhoff
METALL NRW
KIRCHHOFF Automotive GmbH

Andreas Klatschow
VME SACHSEN-ANHALT
Graepel Seehausen GmbH & Co. KG

Prof. Dr. Nils Kroemer
VSME
Siemens AG
Digital Factory Division

Wolf Matthias Mang
HESSENMETALL
Arno Arnold GmbH

Thomas Merfeld
VEM.DIE ARBEITGEBER
BOMAG GmbH

Wolfgang Niemsch
NIEDERSACHSENMETALL
Lanico Maschinenbau
Otto Niemsch GmbH

Wilfried Porth
SÜDWESTMETALL
Daimler AG

Folkmar Ukena
NORDMETALL
LEDA Werk GmbH & 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.

Stand: 15.05.2021

Gastmitglied

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

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: N. N.

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.

Stand: 15.05.2021

MITGLIEDSVERBÄNDE VON GESAMTMETALL

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

T-Gruppe

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

VORSITZENDER
Wilfried Porth

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

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
Thomas Merfeld

HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER
Thorsten Bröcker

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-Gruppe

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

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

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

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

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

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- 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

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

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-Gruppe

ME Saar
Verband der Metall- und Elektro-industrie des Saarlandes e.V.
Harthweg 15
66119 Saarbrücken
Tel.: 0681 95434-0
www.mesaar.de

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
Andreas Klatschow

HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER
Matthias Menger

T- und OT-Gruppe

NORDMETALL
Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V.
Kapstadtring 10
22297 Hamburg
Tel.: 040 6378-4200
www.meinarbeitgeberverband.de

PRÄSIDENT
Folkmar Ukena

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

Stand: 15.05.2021

ORGANIGRAMM

GESAMTMETALL
Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie

Hauptgeschäftsführung

Hauptgeschäftsführer
Oliver Zander (-100)

Assistentinnen Präsident / Hauptgeschäftsführer:
Franziska Hanke (-101) Josefine Utecht (-102)

Tarif- und Sozialpolitik

Geschäftsführer
Jens Dirk Wohlfeil (-300)

Assistentin: Katrin Brauner (-301)

Bildung und Volkswirtschaft

Geschäftsführer
Dr. Michael Stahl (-203)

Assistentin: Sandra Burkhardt (-202)

Tarifpolitik

Abteilungsleiterin
Sabine Schäfer (-310)

Referentinnen
Constanze Weber (-306)
Annette Karpaty (-305)

Assistentin
Katrin Brauner (-301)

Sozialpolitik

Abteilungsleiterin
Antonia Fischer-Dieskau* (-304)

Referentinnen
Annette Bartos (-303)
Julia Vanessa Stahn*** (-308)

Assistentin
Liane Schäfer (-351)

Arbeitswissenschaft und Arbeitspolitik

Abteilungsleiter
Holger Rademacher (-254)

Referentin
Anja Kretzschmar* (-255)

Assistentin
Katrin Brauner (-301)

Recht

Abteilungsleiter
David Beitz (-350)**

Referentinnen
Karina Naumann (-354)
Regine Klingberg* (-309)

Assistentin
Liane Schäfer (-351)

Finanzen, Personal, Organisation

Abteilungsleiter
Rolf Pompe (-150)

Personal
Anika Süß* (-302)

Finanzen
Viola Meischeider (-154)
Annett Kempe-Sabbarz* (-158)

IT/Kommunikation
Werner Meyer zu Ermgassen* (-153)
Derk-Janko Blauert* (-156)
Peter Kienzle (-157)

Zentrale Dienste
Kristin Jahn* (-0)
Claudia Mair* (-0)
Nicole McMain* (-0)
Uwe Klöckner (-155)

Assistentin/ Veranstaltungen
Katrin Wodara* (-151)

Internationale Beziehungen

Stellvertretende Geschäftsführerin
Indra Hadeler (-250)

Referent
Robert Thurm (-253)

Leitung Büro Brüssel
Stefan Solle (-260)

Referentin Büro Brüssel
Sabina Casini (-261)

Assistentin
Katja Horstmann* (-251)

Kommunikation und Presse

Abteilungsleiter
Martin Leutz (-206)

Pressesprecher
Alexander Dennebaum (-215)

Stellv. Pressesprecherin/ Referentin für Öffentlichkeitsarbeit
Iris Grundmann (-218)

Online-Kommunikation
Matthias Wellmann (-209)

Kommunikations-Design
Dana Barthel (-214)

Werkstudentin
Maressa Markovic* (-219)

Assistentin
Simone Sauer (-201)

Politik und Kampagnen

Abteilungsleiter
Antonin Finkelnburg (-205)

Referentin
Kathrin Kummerow (-216)

Assistentin
Simone Sauer (-201)

Nachwuchssicherung

Abteilungsleiter
Wolfgang Gollub (-207)

Assistentin
Sandra Burkhardt (-202)

Berufsbildung

Abteilungsleiter
Sven-Uwe Räß (-204)

Assistentin
Sandra Burkhardt (-202)

Volkswirtschaft und Statistik

Abteilungsleiter
Dr. Michael Stahl (-203)

Referent
Jannick Joost (-213)

Assistentin
Anne-Katrin Biereigel* (-211)

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-Beauftragte
** Datenschutzbeauftragter
* Teilzeit

Stand: 15.05.2021

KSV Ausgleichsvereinigung der Metall- und Elektro-Industrie e.V. in Bürogemeinschaft mit Gesamtmetall

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied
Annette Bartos (-303)

Referentin Mitgliederbetreuung
Anika Süß* (-302)

www.gesamtmetall.de