



Bezirk Frankfurt

Forum Tarif- und Betriebspolitik

Vertrauensleutekonferenz

**29. und 30. Oktober 2010
in Bad Soden**



INHALT

- 1. Tarifbindung und Durchsetzungsfähigkeit**
- 2. Verhältnis Flächentarifvertrag und Abweichungen**
- 3. Themen und Aufgaben von Tarifpolitik**
 1. Arbeitsplanung 2008 – 2011 (E3 Gew.-Tag 2007)
 2. Entgelt- und Verteilungsfrage
 3. Tarifpolitik und demographischer Wandel

Tarifbindung nach den MDB-Daten der IG Metall



Bezirk Frankfurt

	Betriebe	Beschäftigte	Mitglieder	Org.grad
Mitglied in einem Arbeitgeberverband	3.735	1.766.985	808.404	45,75 %
Anerkennungstarifverträge	453	99.727	42.300	42,42 %
Firmen-tarifverträge	597	214.568	137.258	63,97 %
	4.785	2.081.280	987.962	47,47 %

IG Metall nach MDB



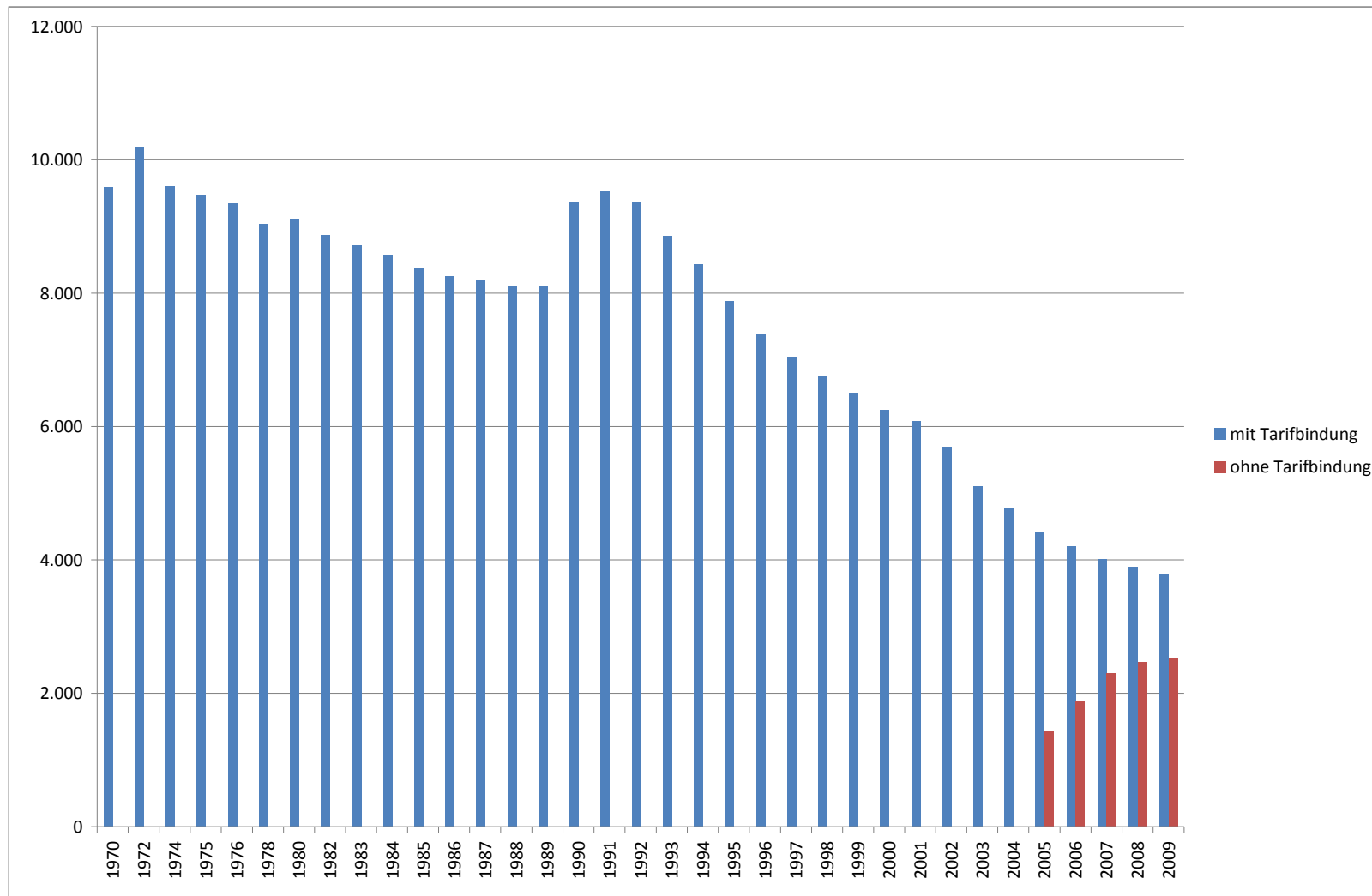
Bezirk Frankfurt

Bezirk Frankfurt	Verbands- gebunden	Anerkennungs- -tarifvertrag	Firmentarif- vertrag
Betriebe	530	68	59
Beschäftigte	231.430	14.649	24.676
Mitglieder	114.159	6.609	16.330
Org.grad	49,3 %	45,1 %	66,2 %

Anzahl der Mitgliedsunternehmen in Metall-Arbeitgeberverbänden



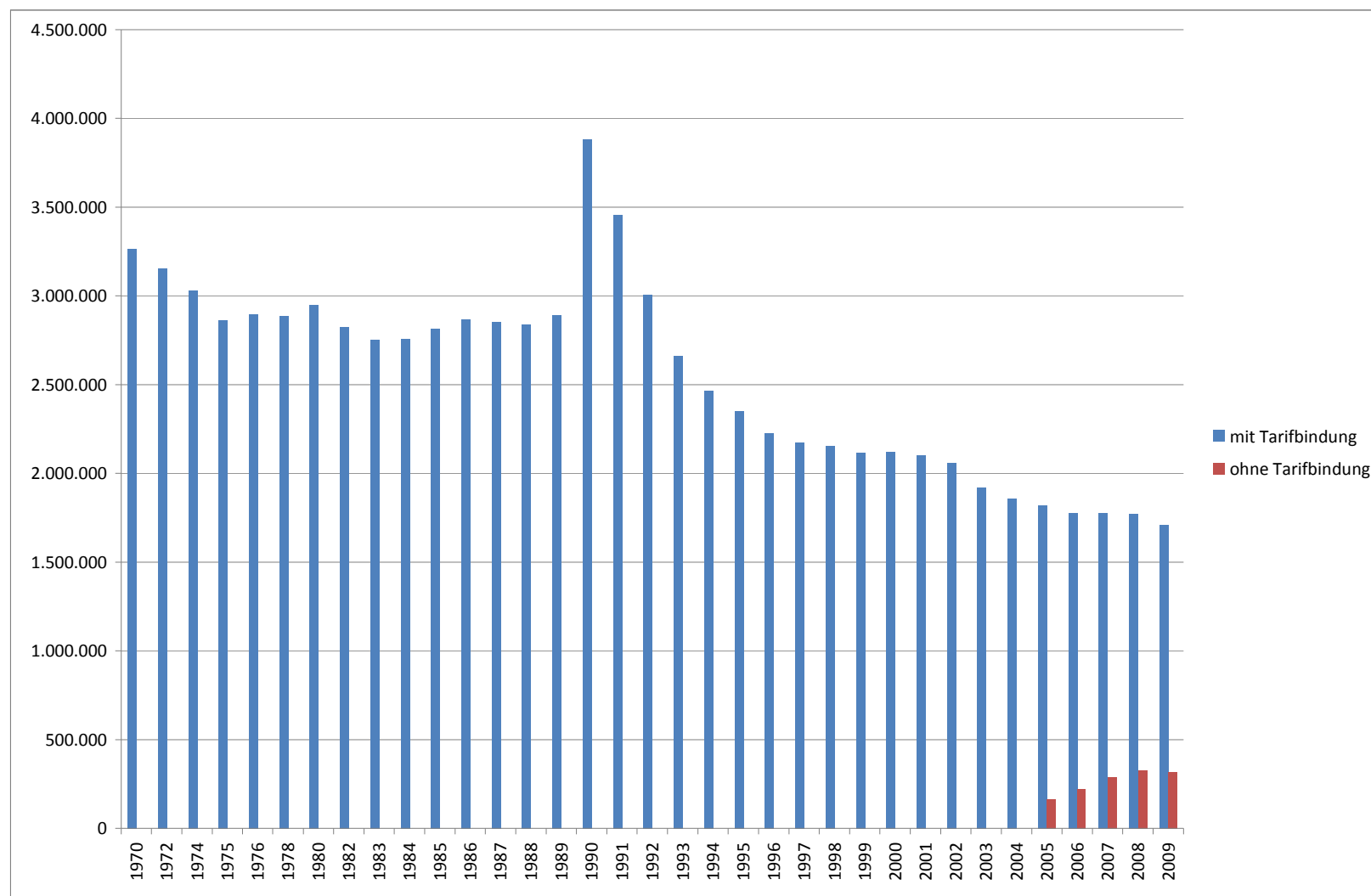
Bezirk Frankfurt



Anzahl der Beschäftigten in Mitgliedsunternehmen der Metall-Arbeitgeberverbände



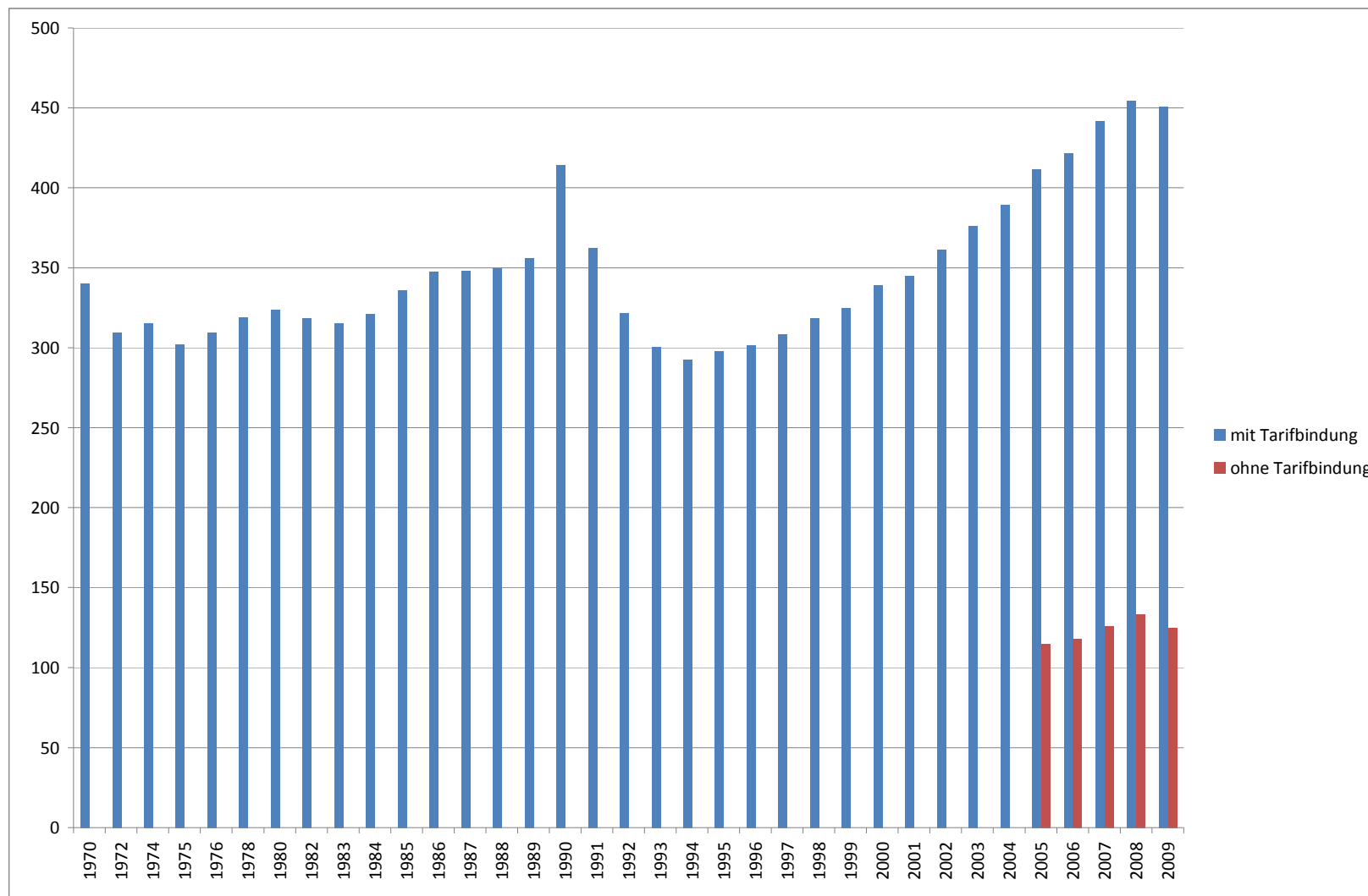
Bezirk Frankfurt



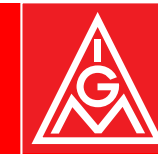
Durchschnittliche Betriebsgröße von Mitgliedsunternehmen der Metall-Arbeitgeberverbände



Bezirk Frankfurt



Zusätzliche Tarifverträge mit Abweichungen nach MDB



Bezirk Frankfurt

	Verträge	Beschäftigte	Mitglieder	Org.grad
zum Flächen-tarifvertrag	712	422.573	210.254	49,76 %
zum Aner-kennungs-tarifvertrag	166	47.328	19.542	41,29 %
zum Firmen-tarifvertrag	119	27.663	11.860	42,87 %
	997	497.564	241.656	48,57 %
	20,8 %	23,9 %	24,5 %	

Tarifbindung in Europa



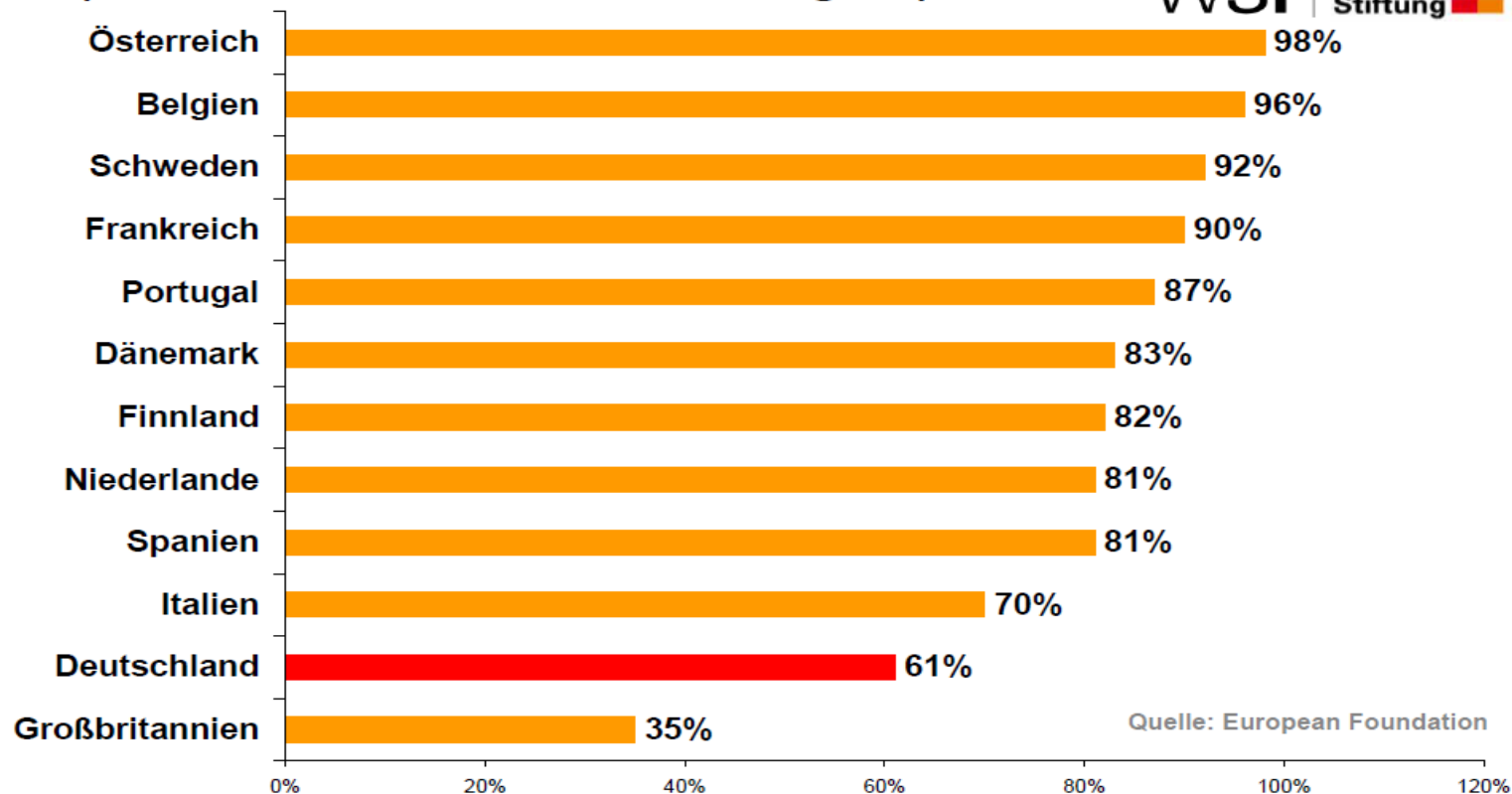
Bezirk Frankfurt

Tarifbindung in Europa

(2006/2007, in % der Beschäftigten)

WSI

Hans Böckler
Stiftung



18 | Dr. Thorsten Schulten

21.09.2010

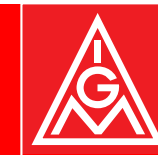
Beschlossene Koordinationsregeln (1)



Bezirk Frankfurt

- ➡ Die Einschränkung tarifvertraglicher Ansprüche kann nur nachrangig zu Beiträgen wirtschaftlich stärkerer Beteiligter sein.
- ➡ Die Einschränkung tarifvertraglicher Ansprüche muss auf den kurzstmöglichen Zeitraum beschränkt bleiben.
- ➡ In der Regel sollte eine Rückzahlungsklausel vereinbart werden.
- ➡ Eine Einschränkung tarifvertraglicher Ansprüche kann erst dann erfolgen, wenn die betrieblichen Möglichkeiten ausgeschöpft sind und wenn andere beschäftigungs- und einkommenssichernde Gestaltungsalternativen nicht zur Verfügung stehen.
- ➡ Das Controlling ist so auszugestalten, dass regelmäßig unter Beteiligung der IG Metall über die Umsetzung von Maßnahmen informiert und ihre Wirksamkeit bewertet wird.

Beschlossene Koordinationsregeln (2)



Bezirk Frankfurt

- ➡ Sie dürfen keine nachhaltigen Wettbewerbsvorteile für einzelne Standorte im Unternehmen/Konzern, in der Branche oder im Organisationsbereich des EMB zur Folge haben.
- ➡ Sie dürfen tarifvertragliche Ansprüche nur dann einschränken, wenn Perspektiven zur Fortführung des Unternehmens oder Betriebs gegeben sind und damit die Rückkehr in die Flächentarifbindung möglich ist.
- ➡ Sie müssen immer klare und belastbare Regelungen zur Beschäftigungssicherung enthalten.
- ➡ Sie müssen klar definierte Gegenleistungen enthalten.
- ➡ Das Verhältnis zwischen der Einschränkung tarifvertraglicher Ansprüche und den im Unternehmen erzielten Effekten und Gegenleistungen muss angemessen sein. Insbesondere sind Arbeitszeitverlängerungen ohne Lohnausgleich zu vermeiden.
- ➡ Der Regelungsgegenstände, zu denen Abweichungen vereinbart werden können, ist begrenzt.

Kritik der deutschen Lohnpolitik



Bezirk Frankfurt



Christine Lagarde
Französische
Finanzministerin

„Deutschland hat in den letzten 10 Jahren einen unglaublich guten Job gemacht, um seine Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern, in dem es einen sehr hohen Druck auf seine Arbeitskosten ausgeübt hat. Wenn man sich die Lohnstückkosten anschaut, dann waren die Deutschen in dieser Hinsicht ungeheuer gut. Ich bin mir aber nicht sicher, ob das ein nachhaltiges Modell ist - langfristig und für die gesamte [Euro-]Gruppe. Wir brauchen offensichtlich eine bessere Angleichung.“

Financial Times, 15. März 2010

Kritik der deutschen Lohnpolitik



Bezirk Frankfurt

„Die Lohnzurückhaltung deutscher Gewerkschaften ist mitverantwortlich für die Ungleichgewichte in Europa.“

„Eines der wirklich interessanten Phänomene der deutschen Wirtschaft ist die Bereitschaft der Arbeitnehmer, Nullrunden über mehrere Jahre kampflos zu akzeptieren. (...)“

*Die volkswirtschaftlichen Konsequenzen dieser Situation sind gravierend. Der Konsum stagniert seit Jahren. Deutschland präsentiert sich als **Schmarotzer der Weltwirtschaft**, der davon lebt, dass andere Länder kreditfinanzierte Defizite einfahren, um deutsche Exportüberschüsse zu kaufen.“*



Wolfgang Münchau
Kolumnist
FTD und FT

Financial Times Deutschland, 6. April 2010

Tarif- und Effektivlöhne Deutschland

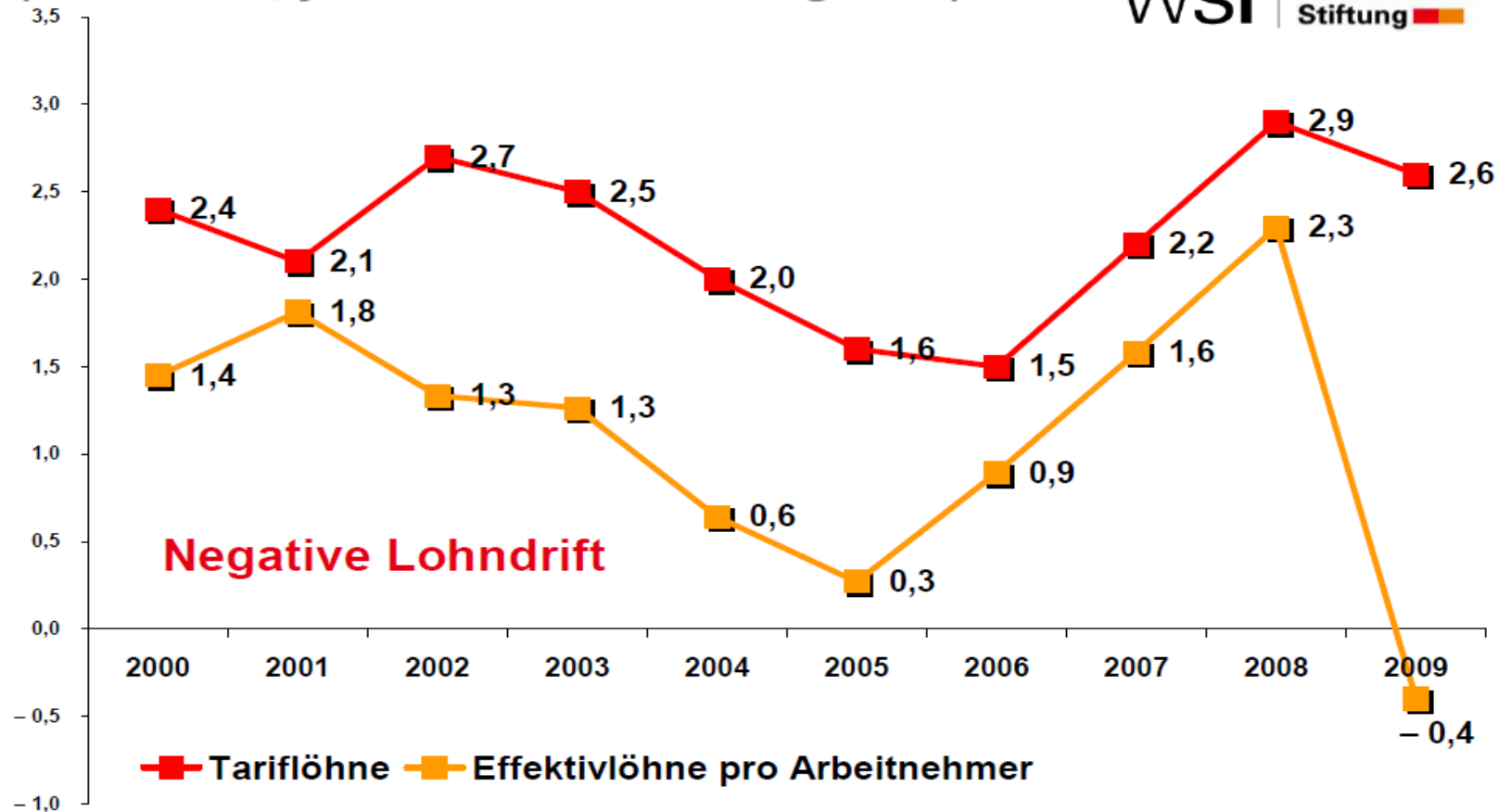


Bezirk Frankfurt

Tarif- und Effektivlöhne Deutschland (2000-2009; jährliche Veränderung in %)

WSI

Hans Böckler
Stiftung



Tariflohnentwicklung

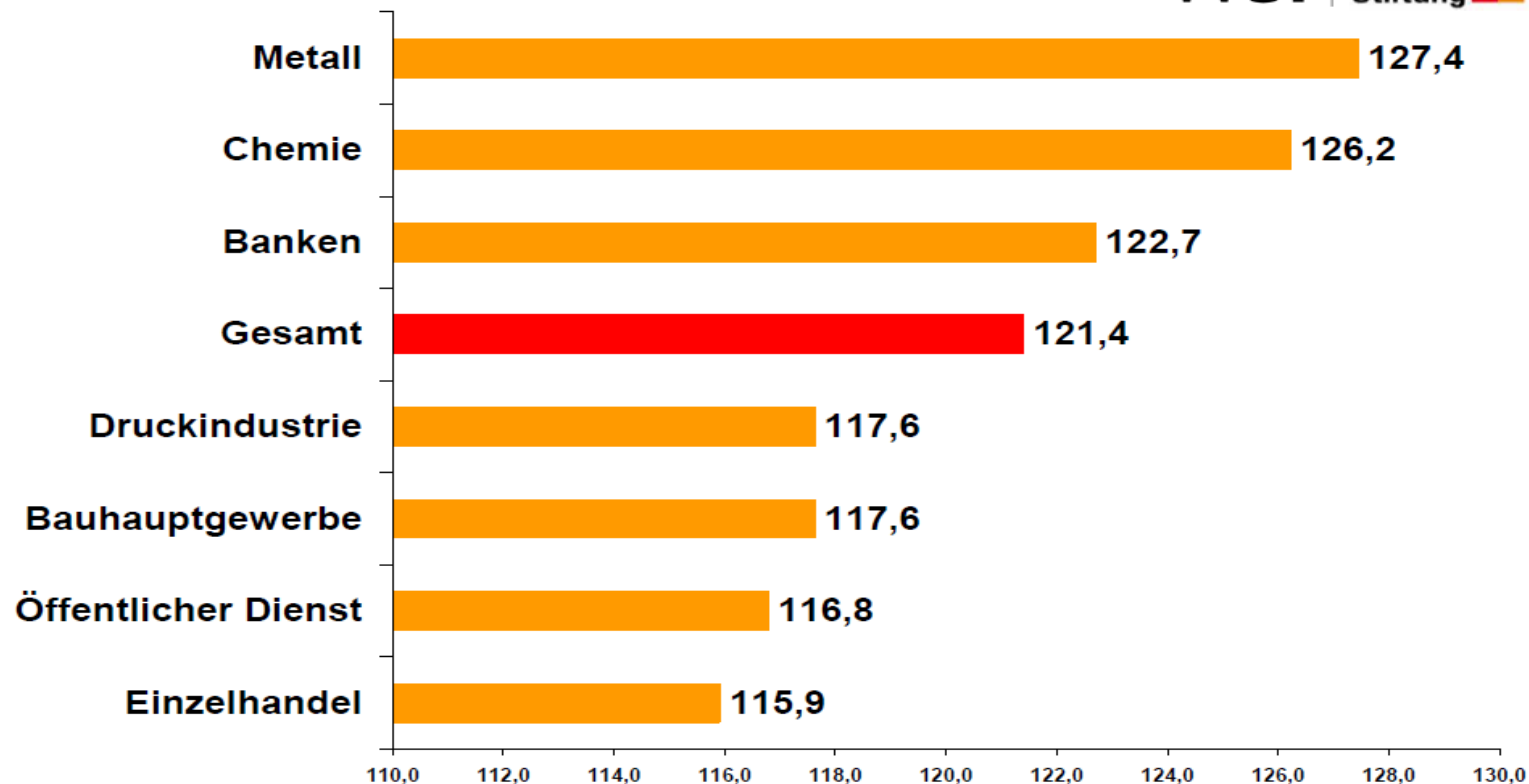


Bezirk Frankfurt

Tariflohnentwicklung in einzelnen Branchen (2000-2009; 2000=100)

WSI

Hans Böckler
Stiftung



11 | Dr. Thorsten Schulten

Quelle: WSI-Tarifarchiv

21.09.2010

Günstigere Entwicklung der Arbeitnehmer-Einkommen in der MuE- Industrie



Bezirk Frankfurt

- ➔ Von 2000 bis 2008 ist die gesamte Wirtschaftsleistung in Deutschland um nominal 21 Prozent gewachsen.
- ➔ Bei gleichbleibender Verteilung zwischen Löhnen und Gewinnen hätten auch die Effektivlöhne je Arbeitnehmer in ähnlichem Maße wachsen müssen. Das war nicht der Fall: Die Effektivlöhne je Arbeitnehmer in der Gesamtwirtschaft stiegen nur um 10,5 Prozent.
- ➔ Die Effektivlöhne in der Metallindustrie stiegen deutlich stärker, nämlich – genau wie im verarbeitenden Gewerbe insgesamt – um über 18 Prozent. Trotzdem blieben die Effektivlöhne auch in der Metallindustrie leicht hinter dem Verteilungsspielraum zurück.

Auch 2009: Gesamtwirtschaftliche Differenz zwischen Tariflöhnen und Effektivverdiensten



Bezirk Frankfurt

➡ Beispiel 2009 (Veränderung in % gegenüber dem Vorjahr)

Nominale Tariflöhne (im Durchschnitt)

+ 2,6%

Real bei Inflationsrate 0,4%

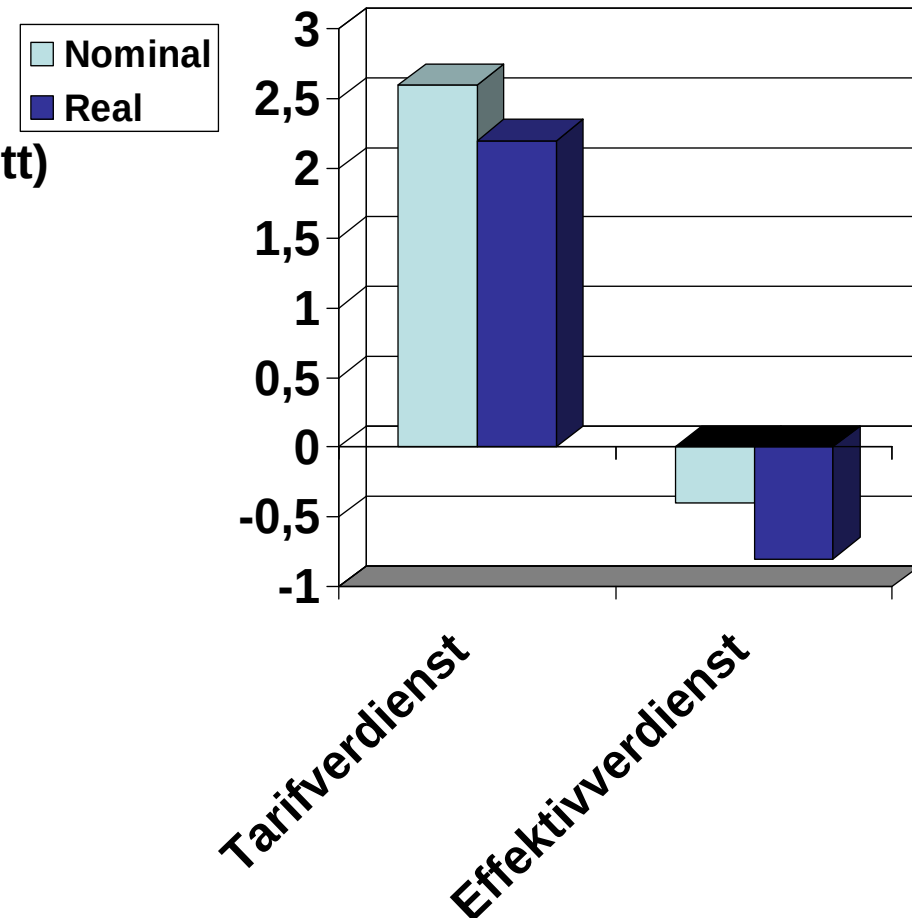
+ 2,2%

Nominale Effektivverdienste

- 0,4 %

Real bei Inflationsrate 0,4%

- 0,8%



Aus R. Hickel: Expansive Lohnpolitik jetzt!

auf unserer Homepage veröffentlichtes Manuskript,
27.7.2010

**Ursachen für die Differenz: u.a. Steuern,
Sozialversicherungsbeiträge, Kurzarbeit,
Nutzung von tariflichen Öffnungsklauseln.**



- ➡ „Der Tarifabschluss 2010 sollte weder verstanden werden als verteilungspolitischer Paradigmenwechsel noch als organisationspolitischer Kulturbruch. Er ist in einer Ausnahmesituation entstanden und muss die Ausnahme bleiben.“ (Zitat aus: Bezirkskonferenz, Homburg, 15.6.2010, Armin Schild: Mündliche Ergänzungen zum Geschäftsbericht)
- ➡ Anspruch der Tarifpolitik bleibt: Beteiligung am Produktionswachstum, Inflationsausgleich und Umverteilung.
- ➡ Wenn das zutrifft: Die Verteilungswirkung der MuE Tarifpolitik ist sehr viel begrenzter als häufig unterstellt wird:
 - Effektive Einkommensentwicklung bleibt hinter der tariflichen Einkommensentwicklung zurück
 - Rückläufige Tarifbindung der MuE Unternehmen und Beschäftigten (Outsourcing, Unternehmensaufspaltung, wirtschaftliche Restrukturierungsprozesse, ...)
 - Zunehmend ersetzt prekäre Beschäftigung (mit schwachen Tarifabschlüssen oder ohne Tarifbindung) Stammbeschafteten
 - Politische Umverteilungsprozesse konterkarieren (keine Vermögenssteuer, Finanzierung der Folgen der Wirtschaftskrise durch die Sozialsysteme...)



Einkommensentwicklung in Deutschland

WSI

Hans Böckler
Stiftung



*„Seit dem Jahr 2000 haben in
Deutschland
Einkommensungleichheit und
Armut **stärker zugenommen**
als in jedem anderen OECD
Land.“*

OECD, Growing Unequal,
Country Note Germany, 2008



Bezirk Frankfurt

Politischer Ausblick

Politischer Ausblick:

Neuausrichtung der deutschen Lohnpolitik



- ⇒ **Ende der Lohnzurückhaltung**
Rückkehr zu einem
produktivitätsorientierten Entwicklungspfad
- ⇒ **Reduzierung der Lohnspreizung**
Begrenzung des Niedriglohnsektors
Einführung eines **gesetzlichen Mindestlohns**
- ⇒ **Re-Stabilisierung des Tarifvertragssystems**
z.B. durch Reform der Allgemeinverbindlichkeit

E3

Tarifpolitische Schwerpunkte 2008 bis 2011



Bezirk Frankfurt

- 1. Tarifpolitische Handlungsfähigkeit in den Aktionsfeldern Fläche und Betrieb stabilisieren und ausbauen**
- 2. ERA-Umsetzung als Aufgabe der Gesamtorganisation**
- 3. Tarifpolitik mitgliedernah gestalten – „Gute Arbeit“ und „alternsgerechtes Arbeiten“**
- 4. Arbeitszeitpolitik und Arbeitszeitgestaltung**
- 5. Leiharbeit und weitere prekäre Beschäftigungsverhältnisse eindämmen**
- 6. Tarifpolitische Koordinierung in Europa**



- 1. ERA Umsetzung als organisations- und betriebspolitische Herausforderung**
- 2. Qualifizierung als gewerkschafts- und betriebspolitische Zukunftsaufgabe**
- 3. Gewerkschaftliche Arbeits- und Leistungspolitik ausbauen**
- 4. Prekäre Beschäftigung eindämmen**



- 1. Durch tarifliche Arbeitszeitgestaltung Ausuferung begrenzen**
- 2. Genereller Arbeitszeitstandard und Arbeitszeitverkürzung**
- 3. Arbeitszeitpolitik zur Beschäftigungssicherung und -förderung**
- 4. Perspektiven und Handlungsfelder zukünftiger Arbeitszeitpolitik**



- ➔ **Schlüsselziel: Stabilisierung des Flächentarifvertrags, Sicherung der Tarifautonomie und Stärkung der tarifpolitischen Durchsetzungsmacht**
- ➔ **Das Jahr 2011 zur Mitgliedergewinnung und zur Erhöhung der tarifpolitischen Durchsetzungsmacht nutzen**
- ➔ **Indikator: Steigerung der Zahl der A-Betriebe zur Vorbereitung einer offensiven Tarifrunde 2012**

Kurswechsel:

Fachkräfteversorgung dauerhaft sichern



Bezirk Frankfurt

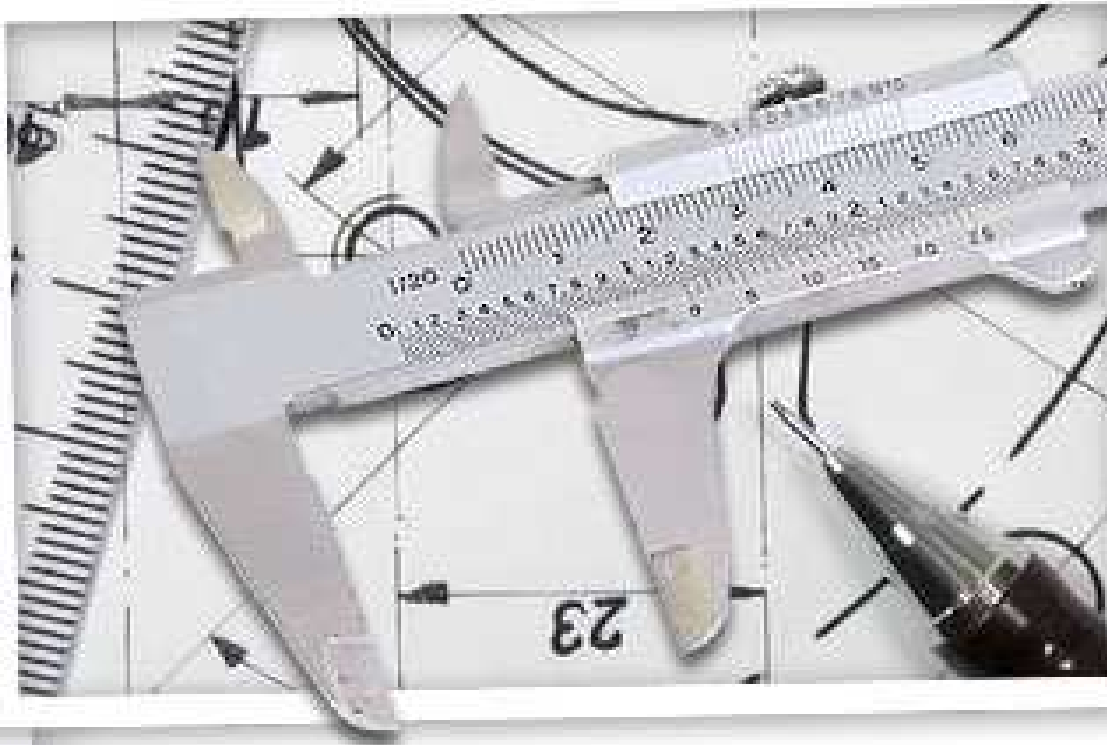


Foto: Getty Images / Digital Vision

Welche tarifpolitischen Instrumente gegen Fachkräftemangel sind denkbar und welche Begleitmaßnahmen sind erforderlich?

Probleme, Risiken und Ursachen



Bezirk Frankfurt

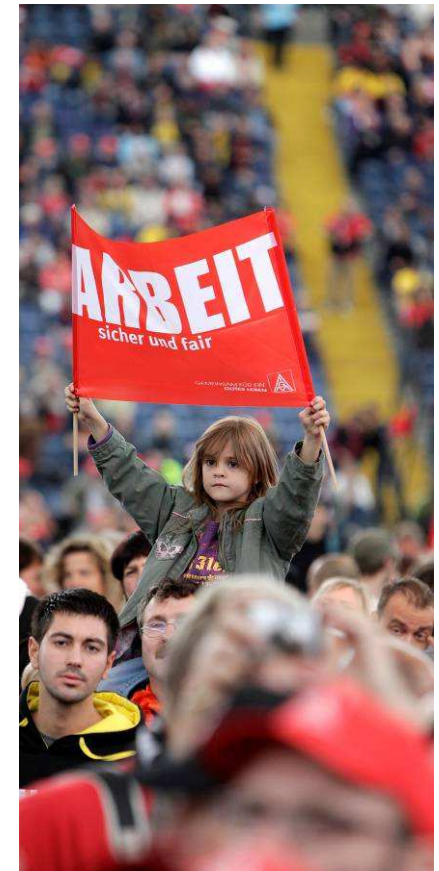
- ➔ **Eindeutige und unabänderliche Entwicklung: Deutlich weniger Schulabgänger 2010 – 2020 (Bund / Länder) bei weiter steigender Anzahl direkt Studierender.**
- ➔ **Zusätzliches Problem in Thüringen, Saarland, Rheinland-Pfalz: Negatives Binnenwanderungssaldo.**
- ➔ **In Hessen konkurrieren Industriebetriebe mit Dienstleistungsbetrieben (Süd Hessen) oder sind in einem jetzt schon engen Arbeitsmarkt tätig.**
- ➔ **Schul- und Sozialprobleme führen zur inakzeptablen stigmatisierenden Bewertung großer Schulabgängergruppen als „nicht ausbildungsfähig“. Hinzu kommt die große Zahl nicht zielführend versorgter „Altbewerber“ und prekär Beschäftigter junger Arbeitnehmer im Arbeitsmarkt.**
- ➔ **Die Übernahme qualifiziert Ausgebildeter ist nicht immer gewährleistet und wird ausschließlich aus betrieblicher Perspektive betrachtet.**
- ➔ **Die „Weiterbildung“ basiert zusätzlich auf einer vielfach unausgereiften mittelfristigen Personal- und Qualifizierungsstrategie (insb. KuM Betriebe).**

Alternativen und Optionen



Bezirk Frankfurt

- **Ansatzpunkte für tarifliches Handeln**
- ➔ **Den Weg von der Schule in die Ausbildung ebnen**
 - Für „schwache“ SchülerInnen und AltbewerberInnen
 - Für starke SchülerInnen, als Alternative zum Studium
- ➔ **Berufsperspektiven nach der Ausbildung schaffen**
 - Übernahmesicherung im regionalen Verbund
- ➔ **Weiterbildung - Extra Klasse**
 - Innovatives Zeitkontensystem für Aufstiegsorientierte
 - Bestehende Infrastrukturen (Berufsschulen, betriebliche und überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen nutzen)
 - Begleitprogramm auch für Ältere ArbeitnehmerInnen



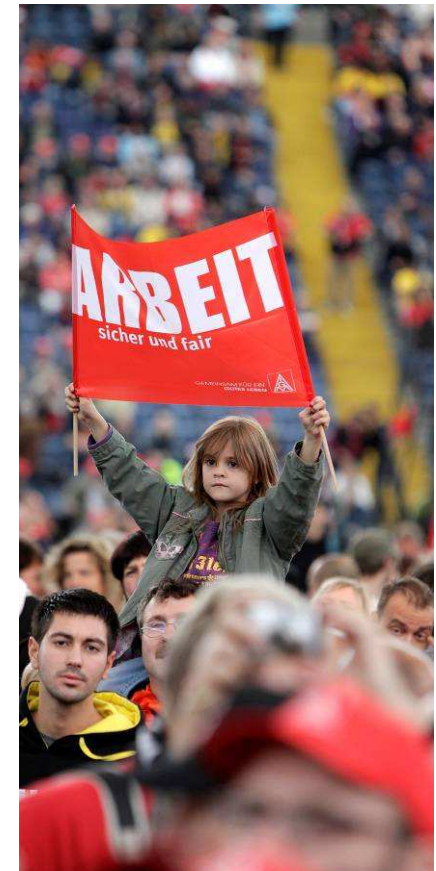
Den Weg in die Ausbildung für „schwache SchulabgängerInnen“ und Altbewerber ebnen



Bezirk Frankfurt

- **Problem:** Öffnung der anspruchsvollen 3,5 jährigen industriellen Ausbildung für zusätzliche SchulabgängerInnen
- **Maßnahme:** Einrichtung einer freiwilligen dualen Trainingsphase von bis zu einem Jahr vor Start des Ausbildung für „schwache“ SchülerInnen und AltbewerberInnen (Trainee´s)
- **Ziel:** Die Trainingsphase soll der Integration in die reguläre Berufsausbildung für einen bestimmten Ausbildungsberuf dienen. Während der Phase wird kontinuierlich geprüft ob eine Übernahme in die reguläre Ausbildung möglich ist
- **Rechtsstatus:** Trainee´s sind Auszubildende im Sinne des Berufsbildungs-, Betriebsverfassungsgesetzes und der ME Tarifverträge. Es wird ein Ausbildungsvertrag mit einer besonderen Auflösungsoption geschlossen

- ➔ *Welche Förderung dieser Maßnahmen durch die Arbeitsverwaltung ist denkbar?*
- ➔ *Ist die Einrichtung eines entsprechenden Angebotes an Berufsschulen denkbar?*



Den Weg in die Ausbildung für „schwache SchulabgängerInnen“ und Altbewerber ebnen



Bezirk Frankfurt

1 jährige Traineephase

Verkürzte Traineephase

Volle Integration

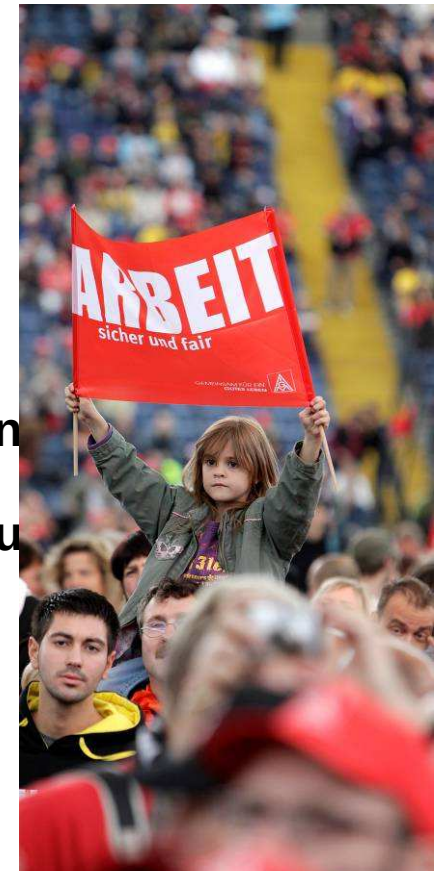
- **Reguläre Ausbildung**
 - **Spätestens nach 1 Jahr Entscheidung**
- **Unterjährige Entscheidung**
- **Rückwirkende Entscheidung**

Den Weg von der Schule in die Ausbildung für starke SchülerInnen ebnen



Bezirk Frankfurt

- **Problem:** Die industrielle duale Ausbildung steht im Wettbewerb um die Leistungsorientierten; die Zahl der „starken“ SchulabgängerInnen, die sich für den direkten Weg vom Abitur zum Studium entscheiden nimmt weiter zu
- **Maßnahme:** Vereinbarung eines Tarifvertrages „Duale Weiterbildung“
- **Ziel:** Besonders Leistungsstarke für eine duale Ausbildung gewinnen – sichere Berufs- UND Weiterbildungsperspektiven eröffnen mit dem Ziel nach der dualen Ausbildung eine „duale Weiterbildung“ (Bachelor-, Master etc.) absolvieren zu können
- **Rechtsstatus:** Die Betroffenen erhalten einen unbefristeten Arbeitsvertrag als Fachkraft; dieser enthält eine (z.B.) 6 jährige Weiterbildungsphase mit besonderen Arbeitszeit, Vergütungs- und Weiterbildungsregelungen, die bei verstetigtem Entgelt und einem definierten Eigenanteil den Zugang zu einer dualen Weiterbildung (z.B. Ingenieursstudium oder Meisterausbildung) ermöglichen



Den Weg von der Schule in die Ausbildung für starke SchülerInnen ebnen



Bezirk Frankfurt

- **Ab-
schluss
der
Aus-
bildung**

Tarifvertrag „duale Weiterbildung“

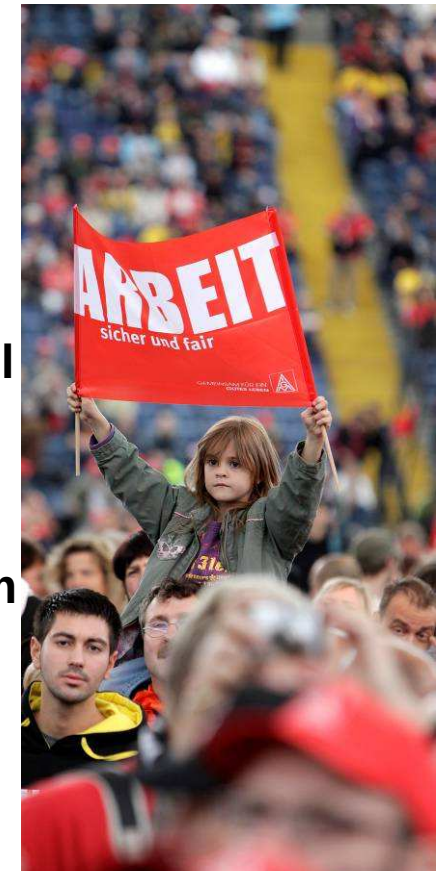
- Unbefristeter Arbeitsvertrag mit 6 jähriger Weiterbildungsphase
- Kontinuierlich wird (z.B.) 80% des Jahresverdienstes ausbezahlt (kompensierbar durch längere Arbeitszeit, Jahreszahlungen etc.)
- Die vom AN eingebrachte Vergütung/Arbeitszeit wird durch den AG ebenfalls eingebracht in Form bezahlter Freistellung zur Weiterbildung
- Der AN kann eine in der Weiterbildungsphase auszugleichende „Vorschussregelung“ beanspruchen, sofern er die Hälfte der für die vereinbarte Maßnahme seinerseits erforderlichen Zeit eingebracht hat
- Die Weiterbildungsmaßnahme wird auf Vorschlag des AN beiderseits vereinbart

Berufsperspektiven nach der Ausbildung schaffen



Bezirk Frankfurt

- **Problem:** Firmen die über Bedarf ausgebildet haben, können erfolgreichen Ausbildungsabsolventen ggf. keine Berufsperspektive als Fachkraft aufzeigen; zur formell erfolgreichen Ausbildung gewinnen die Betroffenen dann auch keine Berufspraxis
- **Maßnahme:** Tarifvertrag zur Übernahmesicherung im regionalen Verbund auf der Grundlage des AÜG mit dem Ziel der temporären regionalen Vermittlung verfügbarer Fachkräfte auf nicht besetzte Facharbeitsplätze
- **Ziel:** Für im Einzelbetrieb über Bedarf Ausgebildete sollen im regionalen Zusammenhang Berufsperspektiven als Fachkräfte aufgezeigt werden – branchenbezogene Beschäftigungsgarantie
- **Rechtsstatus:** Die Betroffenen bleiben Beschäftigte des Ausbildungsbetriebes und werden auf equal pay Basis „ausgeliehen“





Aspekte für weiterführende Diskussionen:

- Innovatives Zeitkontensystem für Aufstiegsorientierte – und nicht nur „frisch Ausgebildete“?
- Wie können wir bestehende Infrastrukturen (Berufsschulen, betriebliche und überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen nutzen)
- Begleitprogramm auch für Ältere ArbeitnehmerInnen?