



ZUKUNFT

SICHERN.

TARIF **BEWEGUNG** JETZT

UNSERE
FORDERUNGEN

igmetall.de
#FAIRWANDEL

INHALTSVERZEICHNIS

Herausforderung: Corona-Krise	4
Herausforderung: Transformation	5
Herausforderung: Konjunktur stärken	6
Unsere Forderungen im Einzelnen	7
SICHERHEIT	
Beschäftigung sichern	8
Wer trägt die Last der Krise?	10
ZUKUNFT	
Zukunft aktiv gestalten	11
Was sind Zukunftstarifverträge?	12
EINKOMMEN	
4 Prozent mehr	13
Entgeltforderung	14
JUGEND	
Unsere Zeit ist jetzt	15
ANGLEICHUNG OST	
Es ist überfällig	17

Impressum:

IG Metall Vorstand
FB Kampagnen und Erschließung
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

SICHERHEIT – ZUKUNFT – EINKOMMEN

Tariffbewegung 2021: Es geht um viel, packen wir es an.

Es sind besondere Zeiten, in denen wir unsere Tarifaueinandersetzungen derzeit führen. Und die Tariffbewegung ist von besonderer Bedeutung – denn die Herausforderungen zwischen Pandemie, Krise und Transformation sind groß: Gemeinsam wollen wir Arbeitsplätze sichern, unsere Zukunft aktiv mitgestalten und die Einkommen stärken.



**GEMEINSAM
FÜR UNSERE
ZUKUNFT**

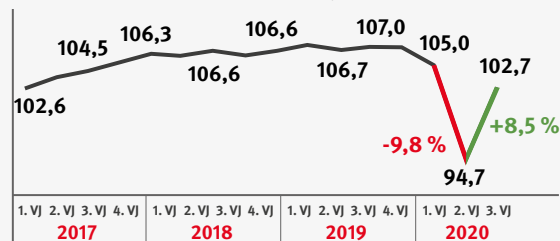
HERAUSFORDERUNG CORONA-KRISE

Die deutsche Wirtschaft befindet sich in der Krise. Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) war im zweiten Quartal 2020 mit minus 9,8 Prozent auf

seiner größten Talfahrt in der Nachkriegsgeschichte. Aber schon im dritten Quartal setzte die Erholung wieder ein: mit plus 8,5 Prozent wurde ein Großteil des Rückgangs wieder aufgeholt. Insgesamt hatten wir in 2020 einen Rückgang von 5 Prozent gegenüber 2019. Zum Vergleich: In der Finanzkrise 2009/2010 waren es 5,7 Prozent.

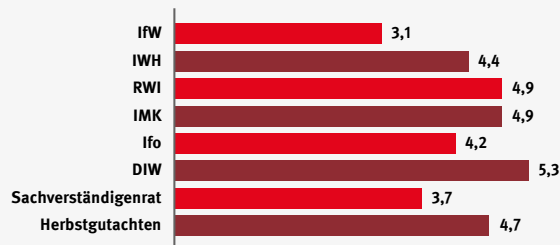
Für das laufende Jahr sagen die Wirtschaftsinstitute eine weitere Erholung von bis zu 5,3 Prozent voraus. Damit könnte Ende 2021 das Niveau von 2019 wieder erreicht werden.

Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts



Quelle: Statistisches Bundesamt

Prognosen für 2021



IFW, IWH, RWI, IMK, Ifo, DIW 12/2020; Sachverständigenrat 11/2020; Herbstgutachten 10/2020

Metall und Elektro:

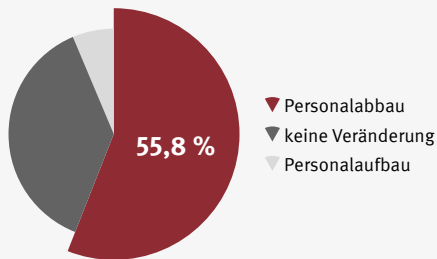
von Digitalisierung betroffene
und bedrohte Arbeitsplätze



Ersetzbarkeit: ■ hoch ■ gering ■ nicht näher erfasst

Automobil:

Anteil der Betriebe mit geplantem
Personalabbau in den nächsten Jahren



Quellen: IG Metall, Erhebung Automobilcluster und Transformationsatlas 2019

Digitalisierung, Elektromobilität, Klimaschutz – in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie verändern sich Produktion, Prozesse, Produkte und Dienstleistungen massiv.

Das kann Arbeitsplätze und Standorte gefährden.

Allein in der Automobilindustrie haben mehr als die Hälfte der Betriebe angekündigt, Personal abzubauen. In vielen Betrieben der Automobilbranche, die besonders stark vom Strukturwandel betroffen sind, existieren bislang keine Konzepte zur Arbeitsplatzsicherung oder deren Weiterentwicklung. **So sind mittelfristig etwa 230.000 Arbeitsplätze allein in dieser Branche gefährdet.** Und die Zahl der Unternehmen, die Stellenabbau ankündigen oder vorantreiben, nimmt seit 2019 stetig zu.

HERAUSFORDERUNG
TRANSFORMATION

HERAUS-
FORDERUNG
**KONJUNKTUR
STÄRKEN**

Es ist ein klarer Auftrag aus der Beschäftigtenbefragung 2020: Eine Einkommenserhöhung ist notwendig. Das ist richtig und nachvollziehbar, denn in der Corona-Krise haben viele Beschäftigte mit massiven Einkommenseinbußen zu kämpfen. Entgeltverluste gefährden nicht nur Existenzen, sondern schwächen auch die Kaufkraft und somit wirtschaftliche Erholung.

In der Metall- und Elektroindustrie gab es zum Juli 2019 mit dem T-ZUG zum letzten Mal mehr Geld. Die letzte tabellenwirksame Entgelterhöhung erfolgte im April 2018 (4,3 Prozent). 2020 gab es keine Tarifierhöhung, da die Tarifrunde coronabedingt ausgesetzt wurde.

Glaubt man den Arbeitgebern, gibt es nichts zu verteilen, schon eine Nullrunde wäre ein Kompromiss, sagen sie. Aber das ist der falsche Weg. Immer nur sparen und Kosten senken birgt die Gefahr, die Krise zu verstärken. Deshalb sagen wir: Eine Tarifierhöhung ist nicht nur gerecht, sondern passt auch in die Zeit.

UNSERE FORDERUNGEN IM EINZELNEN

Darum geht es

SICHERHEIT

ZUKUNFT

EINKOMMEN

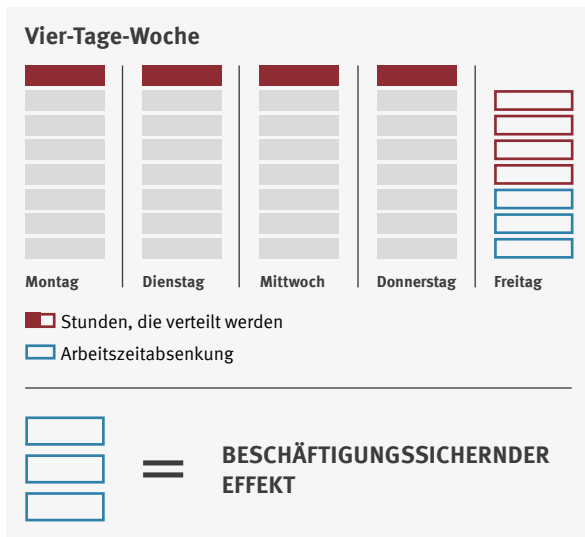
BESCHÄFTIGUNG SICHERN

Besser die Stunden reduzieren, statt das Personal

Wer in der Krise mit Entlassungen reagiert, denkt kurzfristig und handelt nicht zukunftsorientiert. Denn ohne das betriebliche Know-how der Beschäftigten wird man nur schwer aus der Krise wieder herauskommen.

Schon nach der Finanzkrise 2008 hat sich gezeigt, wie richtig die Entscheidung war, die Beschäftigten mit Hilfe von Kurzarbeit in den Betrieben zu halten, denn die Reduzierung der Arbeitszeit vermeidet Entlassungen und hilft, die Krise möglichst gut zu überstehen.

Daran zweifelt keiner, auch die Arbeitgeber nicht. Deshalb will die IG Metall die Möglichkeit der Arbeitszeitabsenkung dort, wo es betrieblich notwendig und sinnvoll ist, tariflich regeln. Denn wir stecken auch mitten im Strukturwandel, und die Herausforderungen durch die Umstellung der Produktion sind groß.



Aber Beschäftigte müssen sich die Reduzierung der Arbeitszeit auch leisten können. Ein Teilentgeltausgleich ist deshalb unverzichtbar. Da auch die Arbeitgeber durch die Absenkung der Arbeitszeit Kosten sparen, läuft ihr Argument, ein Teilentgeltausgleich sei zu teuer, ins Leere. Unterm Strich profitieren sie davon, so, wie sie auch während der Kurzarbeit profitiert haben.

Außerdem will die IG Metall nicht zulassen, dass die Kosten der Krise einseitig auf die Beschäftigten abgewälzt werden. Denn es waren die Beschäftigten, die im letzten Jahr die Hauptlast der Krise getragen haben! Jede und jeder, die oder der 2020 in Kurzarbeit war, weiß es: Da gehen schnell zehn Prozent oder mehr des gesamten Jahreseinkommens flöten.

Die Arbeitgeber hingegen haben zusätzlich zu der Erstattung von 60 bzw. 67 % der Lohn- und Gehaltskosten für die entfallene Arbeitszeit auch noch die Beiträge zur Sozialversicherung erstattet bekommen.

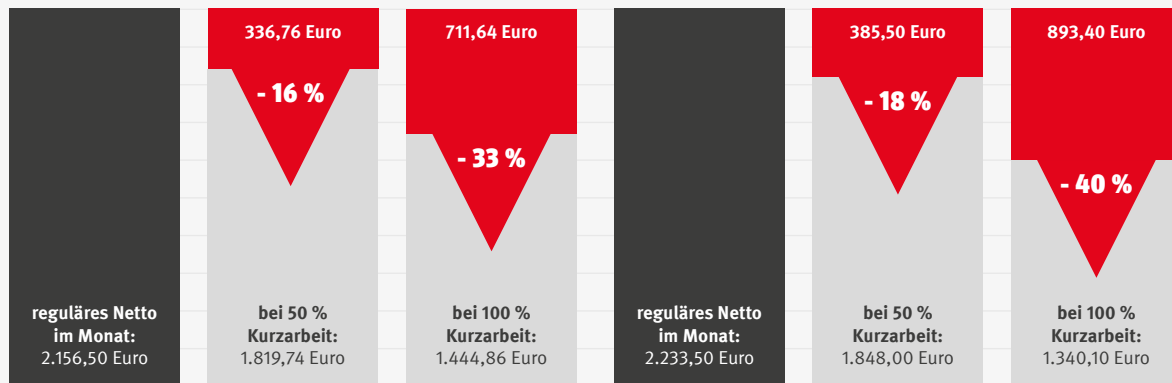
Die Absenkung auf zum Beispiel 32 Stunden pro Woche, umgesetzt als Vier-Tage-Woche, ist daher eine zeitgemäße Antwort. Nicht nur auf die coronabedingten Arbeitsausfälle, sondern auch auf den Strukturwandel.

WER TRÄGT DIE LAST DER KRISE?

„Da hat man plötzlich 16 % weniger im Monat ...“

Produktionsarbeiter in Bayern, EG 2B, 14 % Zuschlag, verheiratet und zwei Kinder, Lohnsteuerklasse III.

Facharbeiterin in NRW, EG 9, 10 % Zuschlag, nicht verheiratet, keine Kinder, Lohnsteuerklasse I.



■ reguläres Netto im Monat ■ Netto bei Kurzarbeit ■ Nettoverlust im Monat

ZUKUNFT AKTIV GESTALTEN

Damit wir auch morgen gute Arbeit haben



ZUKUNFT

Den Wandel fair gestalten – dafür haben sich schon 2019 über 50.000 Metallerrinnen und Metalller auf den Weg nach Berlin gemacht. Und nach wie vor gibt es hier viel zu tun!

Energiewende, Mobilitätswende, Klimaschutz, Digitalisierung – die Branchen der IG Metall stecken massiv im Wandel. Und manchmal stecken sie dort auch fest. Die Unternehmen brauchen aber frühzeitig Konzepte, wie sie den Wandel gemeinsam mit den Beschäftigten gestalten wollen. Und nicht erst dann, wenn sie schon tief in die Krise gerutscht sind. Denn dann ist es vielleicht zu spät.

Deshalb will die IG Metall einen verbindlichen Rahmen für betriebliche Zukunftstarifverträge vereinbaren. Neben Standort- und Beschäftigungssicherung sowie Investitionen und Produktzusagen spielt hier die Qualifizierung der Beschäftigten eine große Rolle. Denn die Qualifikation, die morgen benötigt wird, muss heute schon vermittelt werden. **Es geht um die Perspektiven von Millionen Menschen.**

Was sind Zukunftstarifverträge?

Betriebliche Zukunftstarifverträge schreiben Unternehmensentwicklung, Ziele und Maßnahmen zur Beschäftigungs- und Standortsicherung verbindlich fest.

Vereinbarte Maßnahmen und Ziele können sein:

- ▶ Beschäftigungssicherung und Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen
- ▶ Standortsicherung
- ▶ Produktzusagen
- ▶ Investitionen
- ▶ Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung
- ▶ Qualifizierung
- ▶ Übernahmequoten
- ▶ Arbeitszeitreduzierung mit Teilentgeltausgleich
- ▶ Altersteilzeitsregelungen

87 PROZENT
der Beschäftigten halten
Zukunftstarifverträge für
wichtig oder sehr wichtig

92 PROZENT
sehen in Qualifizierungen
eine wichtige bzw. sehr
wichtige Maßnahme

4 PROZENT MEHR

Das Volumen passt in die Zeit

EINKOMMEN

Auch in der Krise sind Entgelterhöhungen möglich und nötig. Es gibt Betriebe, die richtig gut dastehen und es ist Gewinn erwirtschaftet worden. Die Beschäftigten brauchen jetzt ein deutliches Plus im Portemonnaie.

Der Geschäftsklimaindex des ifo-Instituts, also die Einschätzung der Unternehmen ihrer aktuellen Lage, ist nach dem Einbruch im Frühjahr/Sommer 2020 bereits im Dezember wieder deutlich gestiegen. Gerade im verarbeitenden Gewerbe blickt man optimistischer in die Zukunft.

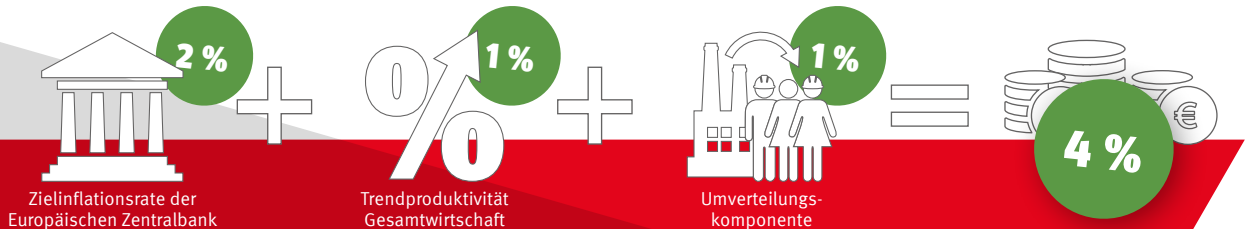


+4%

Entgeltforderung: Wie setzt sie sich zusammen?

Ein wichtiger Teil der Entgeltforderung ist die Inflationsrate. Dabei orientiert sich die IG Metall an der Zielinflation der europäischen Zentralbank. Ziel der Wirtschaftspolitik ist eine Inflation von 2 %: Somit ist dies auch für uns der Richtwert einer notwendigen Erhöhung, um den Reallohnverlust zu vermeiden. Dieser Forderungsbestandteil ist umso wichtiger, weil wir 2020 keine Entgelterhöhung hatten.

Ein weiterer Bestandteil ist die Umverteilungskomponente. Die Gewinne werden von den Beschäftigten erwirtschaftet, daher sind sie auch daran zu beteiligen. In den Betrieben, in denen es gut läuft, die in 2020 Zuwächse verbuchen konnten, ist eine Entgelterhöhung von vier Prozent angemessen und kein Grund zum Wehklagen auf Seiten der Arbeitgeber. Schließlich ist die Stärkung der Einkommen auch ein wichtiger Baustein, um gesamtgesellschaftlich wieder aus der Krise zu kommen. In den Betrieben, die wirtschaftlich nicht so gut dastehen, kann ein Teil dieser vier Prozent für beschäftigungssichernde Maßnahmen verwendet werden, zum Beispiel für den Teilentgeltausgleich bei Arbeitszeitreduzierung. Auch dort, wo es gerade nicht so gut läuft, müssen die Einkommen stabilisiert werden.



UNSERE ZEIT IST JETZT

Keine „Generation Corona“

Die Jugend ist die Zukunft und deshalb muss sie auch eine Zukunft haben – so einfach ist das.

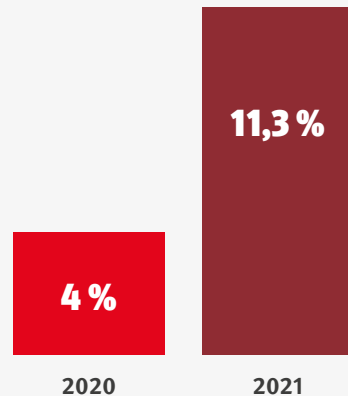
Diese schlichte Erkenntnis ist aber offensichtlich bei vielen Arbeitgebern nicht angekommen, sonst würden sie nicht Ausbildungsplätze streichen und gut ausgebildete junge Menschen einfach nicht übernehmen. Das ist nicht nur falsch, sondern auch verantwortungslos. Wer gestern noch über den Facharbeiter*innenmangel geklagt hat, darf heute nicht ernsthaft an Ausbildung und Übernahme sparen wollen.

Die IG Metall wird keine „Generation Corona“ ohne Chancen und Perspektiven akzeptieren.

Deshalb fordern wir die Sicherung der Ausbildungsplätze, eine qualitativ hochwertige Ausbildung, gute Beschäftigungsbedingungen und eine

JUGEND

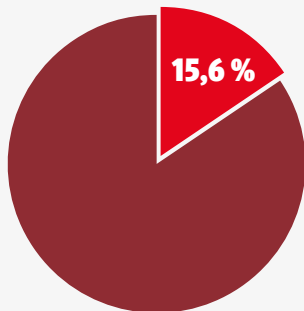
Reduzierung der
Ausbildungsverträge
(geplant in % der Betriebe)



Quellen:
BMBF, Berufsbildungsbericht 2019
BIBB, duales Studium in Zahlen
Umfrage IGM

gesicherte Übernahme. Und das muss für Auszubildende genauso gelten wie für dual Studierende: tarifvertraglich abgesichert!

**Keine oder weniger
Übernahme**
(in % der Betriebe)

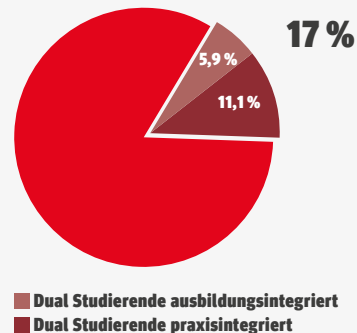


2020

Quellen:
BMBF, Berufsbildungsbericht 2019
BiBB, duales Studium in Zahlen
Umfrage IGM

Schon jetzt machen dual Studierende knapp 20 Prozent der betrieblichen Erstausbildungsverhältnisse aus. Sie sind ein Teil der Ausbildungsgänge, die die Unternehmen anbieten, um Fachkräfte auszubilden. Deshalb dürfen sie nicht schlechtergestellt werden. Auch diese jungen Menschen haben ein Anrecht auf gute Ausbildungsbedingungen, faire Entlohnung und eine gesicherte Übernahme.

**Anteil der dual Studierenden
an der betrieblichen
Erstausbildung**



2019

Quellen:
BMBF, Berufsbildungsbericht 2019
BiBB, duales Studium in Zahlen
Umfrage IGM

Auch sie haben das Anrecht, tarifvertraglich gesicherte Arbeitsbedingungen zu bekommen. **Deshalb: Gute Ausbildungsbedingungen und Übernahme für Alle: Azubis und Dualis!**

ES IST ÜBERFÄLLIG

Schlechterstellung endlich beenden

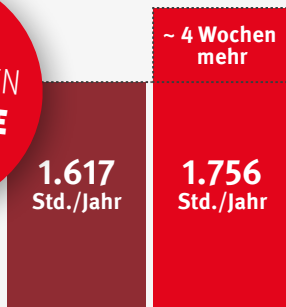
ANGLEICHUNG

Mehr als 30 Jahre nach der Wiedervereinigung arbeiten unsere Kolleginnen und Kollegen in der Metall- und Elektroindustrie im Osten immer noch drei Stunden pro Woche länger. Das ist weder nachvollziehbar noch zu begründen. Ganz im Gegenteil: **Die Angleichung der Arbeitsbedingungen ist mehr als überfällig.**

Deshalb ist es Ziel der IG Metall, die Schlechterstellung zu beenden. Dazu möchte die IG Metall ein tarifliches Angleichungsgeld vereinbaren. Basis ist die durchschnittliche Entgelt Differenz, die aufgrund der 38 Stunden-Woche im Osten (im Vergleich zur 35 Stunden-Woche im Westen) besteht. Je nach betrieblicher Situation kann es in Geld oder Zeit abgegolten werden.

DREI STUNDEN
PRO WOCHE

Bei gleichem Jahreseinkommen arbeiten Beschäftigte im Jahr^{1,2}



¹auf Basis von 46,2 Wochen/Jahr

Die Stundenentgelte im Vergleich²



²Vergleich am Bsp. MuE Hessen / MuE Sachsen

westdeutsche Metall- und Elektroindustrie

ostdeutsche Metall- und Elektroindustrie

SICHERHEIT – ZUKUNFT – EINKOMMEN

SICHERHEIT



VERBESSERUNG DER BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG
durch Modelle der Arbeitszeitabsenkung
mit Teilentgeltausgleich

ZUKUNFT



Tariflicher Rahmen für
BETRIEBLICHE ZUKUNFTSTARIFVERTRÄGE

EINKOMMEN



4 PROZENT ZUR STÄRKUNG DER EINKOMMEN
und für Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung

NOCH KEIN MITGLIED?

Jetzt kommt es auf Sie an!

Ausgefüllte Beitrittserklärung bitte bei den IG Metall-Betriebsräten oder den Vertrauensleuten der IG Metall im Betrieb abgeben.



WIR. ZUSAMMEN.

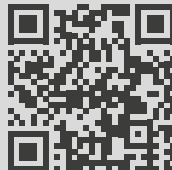
Eine sichere Zukunft braucht aktive Mitstreiter*innen

Wir haben uns viel vorgenommen in dieser Tarifrunde: Erhalt der Arbeitsplätze, nachhaltige Zukunftsperspektiven, vor allem in unseren Industrien, bei guten Arbeitsbedingungen mit fairer Bezahlung: Daran hängt die Existenz von Millionen Menschen in diesem Land. Das ist die Grundlage und letztendlich die Basis für den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Und um das zu erreichen, müssen wir alle gemeinsam anpacken.

Denn diese Tarifrunde wird kein Sonntagsspaziergang werden. Das formulieren die Arbeitgeber mehr als deutlich. Sie lassen keinen Zweifel daran, in welche Richtung sie die Arbeitswelt drehen wollen. Dagegen kommt man nicht einzeln an, das schafft man nur in einer starken Gemeinschaft mit einer durchsetzungsstarken IG Metall an seiner Seite.

Deshalb, ob Entwicklung oder Produktion, ob Schreibtisch oder Werkbank – schließen Sie sich uns an! Setzen Sie sich gemeinsam mit uns für Ihre Zukunft ein. Werden Sie Mitglied der IG Metall.

www.igmetall.de/beitreten



Mehr Infos

Alles rund um die Tarifbewegung

www.tarifbewegung-jetzt.de

Jederzeit aktuell informiert

Zu unserem Newsticker geht es hier entlang:

www.igmetall.de/newsticker



www.tarifbewegung.de