

GESCHÄFTSBERICHT 2022/2023

# SCHACH DEM FACHKRÄFTEMANGEL

Strategien für die Zukunft



**GESAMT***METALL*  
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](mailto:info@gesamtmetall.de)

[www.gesamtmetall.de](http://www.gesamtmetall.de)

[www.facebook.com/MEArbeitgeber](https://www.facebook.com/MEArbeitgeber)

[www.twitter.com/MEArbeitgeber](https://www.twitter.com/MEArbeitgeber)

[www.instagram.com/MEArbeitgeber](https://www.instagram.com/MEArbeitgeber)

Redaktion:

Alexander Dennebaum

Gestaltung und Produktion:

IW Medien GmbH, Köln · Berlin

Bildnachweise:

Titelbild: IW Medien

Amin Akhtar (4, 110, 111, 112), Arcady – [stock.adobe.com](https://stock.adobe.com) (7), alexandertrou – [stock.adobe.com](https://stock.adobe.com) (6),  
Christian Augustin (90, 110, 113), Michael Bahlo (34), Mark Bollhorst (100, 101, 103), BDA / Markus Schwarz (110),  
brovkoerhii – [stock.adobe.com](https://stock.adobe.com) (9, 9, 10, 11), bsd studio – [stock.adobe.com](https://stock.adobe.com) (6, 7), cooltree7 – [stock.adobe.com](https://stock.adobe.com) (6),  
Das Erste. Tagesschau (98, 18.11.2022), Ford-Werke GmbH (113), fotografic – [stock.adobe.com](https://stock.adobe.com) (58),  
Frankfurter Allgemeine Zeitung (99, 21.4.2023), Funke Foto Services / Kerstin Kokoska (111, 112, 115),  
Gesamtmetall / M+E-Verbände (19, 30, 35, 37, 40, 43, 49, 52, 57, 58, 59, 60, 61, 73, 75, 82, 83, 85, 88,  
89, 90, 92, 93, 95, 106, 108, 109, 110, 111, 112, 114, 115, 116), Hamburger Abendblatt (97, 1.8.2022),  
Thomas Imo / photothek.net (3), inspiring.team – [stock.adobe.com](https://stock.adobe.com) (74), IW Medien (14, 28, 38, 50, 68, 73, 76, 86, 104),  
Jens Jeske (108), Johnstocker – [stock.adobe.com](https://stock.adobe.com) (74), Herbert Kannegiesser GmbH (110),  
Mercedes-Benz Group AG (111, 112, 113), Phoenix. Unter den Linden (99, 20.3.2023), Dominik Obertreis (115),  
Oliver Panne (34), Robert Recker (58, 59, 60, 61), Rhein-Zeitung (96, 7.7.2022), Schwäbisches Tagblatt (98, 12.11.2022), Sie-  
mens AG (113), Cindy Gutierrez Silva (82, 83), Maren Strehlau (101), Süddeutsche Zeitung (96, 28.10.2022),  
Tobias Vollmer (62, 63, 64, 65, 66, 67), Michael Wallmüller (35, 90), NEUMAN & ESSER GROUP (113),  
Welt am Sonntag (98, 14.8.2022), ZDF. Heute (99, 22.6.2022), ZDF. Morgenmagazin (98, 18.11.2022)

Druck:

Warlich Druck Meckenheim GmbH

Der Gesamtmetall-Geschäftsbericht 2022/2023 als E-Paper unter

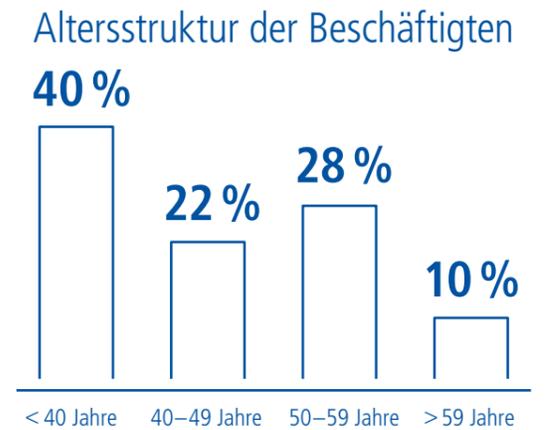
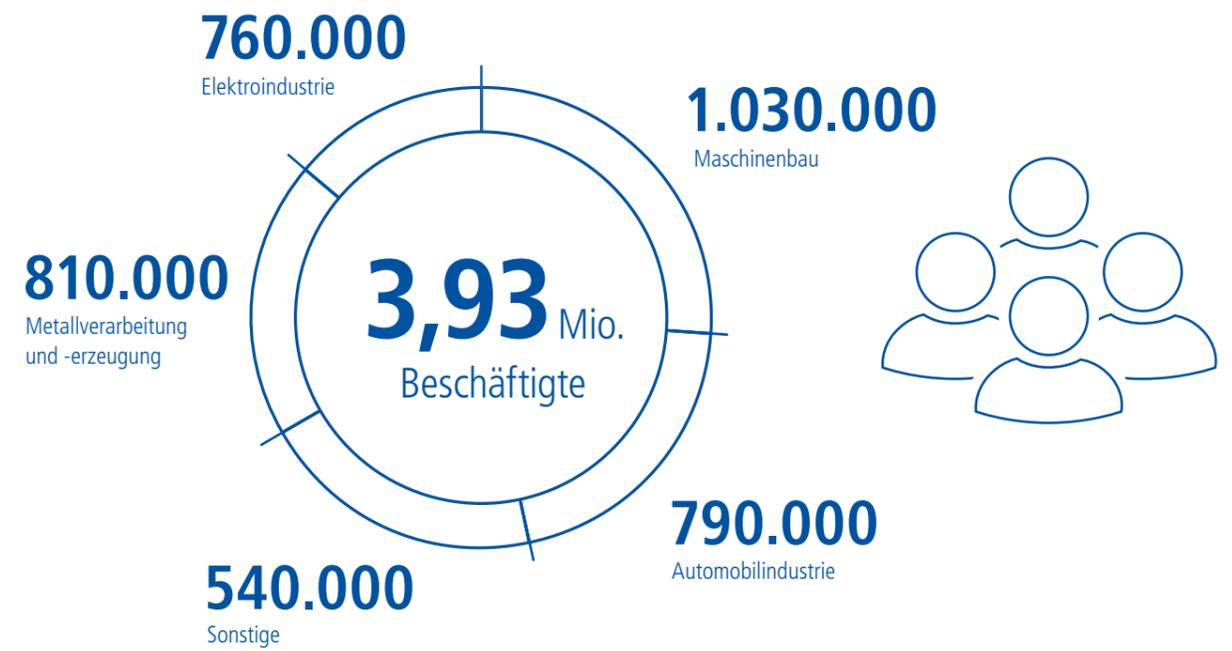
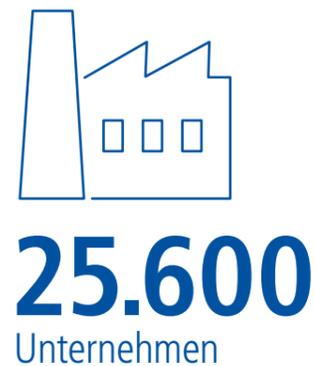
[www.gesamtmetall.de/aktuelles/geschaeftsberichte](http://www.gesamtmetall.de/aktuelles/geschaeftsberichte)

© Gesamtmetall 2023

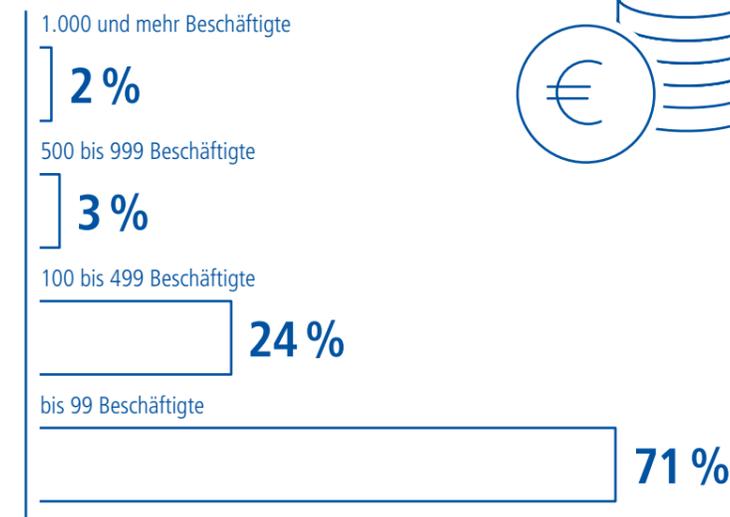
Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf eine geschlechtsneutrale Differenzierung verzichtet.  
Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für beide Geschlechter.  
Die verkürzte Sprachform beinhaltet keine Wertung.



# METALL- UND ELEKTRO-INDUSTRIE IN ZAHLEN (2022)



## Betriebsgrößen



<b>VORWORT</b>	3
<b>GELEITWORT</b>	4
<b>LEITTHEMA: SCHACH DEM FACHKRÄFTEMANGEL</b>	6
<b>SPEZIAL: BÜROKRATIE BEDROHT WETTBEWERBSFÄHIGKEIT UND WOHLSTAND</b>	12
<b>VOLKSWIRTSCHAFT UND STATISTIK</b>	14
M+E-STRUKTURBERICHT 2022	20
M+E-STATISTIKEN	24
<b>TARIFPOLITIK</b>	28
M+E-TARIFABSCHLUSS 2022	32
<b>SOZIALPOLITIK</b>	38
<b>ARBEITSWISSENSCHAFT UND ARBEITSPOLITIK</b>	44
<b>RECHT</b>	50
<b>MITGLIEDERVERSAMMLUNG 2022 IN KOBLENZ</b>	58
<b>BILDUNG</b>	68
<b>INTERNATIONALE BEZIEHUNGEN</b>	76
PARLAMENTARISCHER ABEND 2023 IN BRÜSSEL	82
<b>KOMMUNIKATION UND PRESSE</b>	86
GESAMTMETALL IN DEN MEDIEN	96
SPEZIAL: INITIATIVE NEUE SOZIALE MARKTWIRTSCHAFT	100
<b>ORGANISATION UND GREMIEN</b>	104



Oliver Zander,  
Hauptgeschäftsführer

Sehr geehrte Damen und Herren,

„Schach dem Fachkräftemangel“ ist das Leitthema dieses Geschäftsberichts 2022/2023. Langsam kämpft sich die Metall- und Elektro-Industrie auf das Vorkrisenniveau des Jahres 2018 zurück. Die Industrierezession 2019, die Corona-Pandemie und der Ukraine-Krieg haben starke Spuren hinterlassen. Und der laufende Strukturwandel stellt höchste Anforderungen an die Branche und jedes einzelne Unternehmen.

Besonders kritisch und belastend ist der immer stärker wirkende und um sich greifende Fach- und Arbeitskräftemangel. Dieser kann nur durch ein umfassendes Maßnahmenbündel gemildert, vielleicht auch behoben werden, wozu dieser Geschäftsbericht viele zielführende Vorschläge macht und Anregungen gibt. Denn nur wenn der Fach- und Arbeitskräftemangel mit einer wirklichen Strategie bekämpft wird, wird die Metall- und Elektro-Industrie der Motor der deutschen Volkswirtschaft und Wohlstandsgarant bleiben.

Auch dieser Geschäftsbericht soll Sie in bewährter Weise über die Arbeit, die Aktivitäten, Leistungen und Erfolge von Gesamtmetall informieren. Das betrifft sowohl die Koordinierung der Tarif-

politik sowie die sozial- und wirtschaftspolitische Interessenvertretung als auch die für Gesamtmetall besonders wichtigen Beratungs- und Dienstleistungsaufgaben für die Mitgliedsverbände und deren Mitgliedsunternehmen der Metall- und Elektro-Industrie. Dabei war das starke Engagement und Können der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Gesamtmetall, für das ich mich sehr herzlich bedanke, das sichere Fundament der erfolgreichen Arbeit.

Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre.

Ihr

Oliver Zander



Dr. Stefan Wolf, Präsident

## Fachkräfte sind die Überlebensgrundlage unserer Industrie

Sehr geehrte Damen und Herren,

das vergangene Jahr stand für die Metall- und Elektro-Industrie ganz unter dem Eindruck des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine und seiner Folgen. Auf dramatische Weise zeigte sich, in welche Abhängigkeit von russischem Gas sich Deutschland seit der Jahrtausendwende begeben hatte, um den irrationalen Ausstieg aus der Kernenergie vollziehen zu können. Über Wochen dominierte die reale Sorge über eine mögliche Gas-mangellage im Winter und Priorisierungen bei der Gasversorgung die öffentlichen Debatten.

Glücklicherweise blieb der Winter milde, und sowohl Privathaushalte als auch Industrie bemühten sich, Energie einzusparen. Das ist jedoch keine langfristige Lösung. Dass die Energie- und Rohstoffversorgung eine strategische Frage ist, die über die Zukunftsfähigkeit des Standorts Deutschland entscheidet, ist 2022 mehr als deutlich geworden. Direkt nach den wirtschaftlichen Verwerfungen der Corona-Pandemie belastet einmal mehr die Weltlage die Industrie, die sich mitten im tiefgreifendsten Strukturwandel seit Jahrzehnten befindet. Dabei bräuchten die Unternehmen im Wandel eigentlich dringend Planungssicherheit und keine weiteren Unsicherheiten.

Eines ist – auch angesichts der schnellen technologischen Entwicklungen in der Welt – klar: Der Strukturwandel wird sich nicht verlangsamen. Wir müssen also schneller werden. Die Zukunft des Landes steht auf dem Spiel. Wir müssen unsere Hausaufgaben machen und den Standort Deutschland fit machen für die nächsten Jahre und Jahrzehnte. Dass wir in Standortrankings reihenweise durchgereicht werden bis nach ganz hinten, zeigt, dass es fünf vor zwölf ist. Wenn sich das Bild von Deutschland als unattraktivem Standort erst mal in den Köpfen festsetzt hat, ist es viel zu spät.

Die Energiepreise sind dabei nur ein Faktor von vielen. Es sind insbesondere die im internationalen Wettbewerb exorbitanten Lohnnebenkosten, die hohen Steuern und die langsame Verwaltung und Digitalisierung, die Deutschland global zurückwerfen.

„Made in Germany“ war schon immer die Kombination aus Qualität von Innovationen und Fertigung. Fertigungsqualität allein reicht dabei heute weniger denn je. Es sind die Innovationen von heute, die den Wohlstand von morgen ausmachen – und, ja, auch das Preis-Leistungs-Verhältnis.

Wenn Innovationen der Schlüssel für den Wohlstand von morgen sind, sind die Fachkräfte, die diese entwickeln, die Überlebensgrundlage der Industrie. Es liegt also auf der Hand, den sich aktuell immer weiter verschärfenden Fachkräftemangel als größte Gefahr für die Zukunft des Standorts Deutschland zu bezeichnen. Dabei entstand die aktuelle Situation keineswegs über Nacht. Dass die Babyboomer in den 2020er-Jahren in Rente gehen würden und deutlich geburtenschwächere Jahrgänge nachkommen würden, ist seit Langem bekannt.

Dennoch hat die Politik das Problem lange ignoriert und unter anderem mit der Rente mit 63 sogar Schritte in die völlig falsche Richtung unternommen. Nun, wo jeder den Fachkräftemangel bereits im Privaten und Beruflichen spürt, hat die Bundesregierung die Fachkräftestrategie aufgelegt. Konterkariert werden diese Bemühungen von den „Bemühungen“ derselben Bundesregierung um minutengenaue Arbeitszeiterfassung. Was es jetzt braucht, ist kein Klein-Klein, sondern ein umfassendes, weites und wichtiges Fachkräfte-Sofortprogramm für den Standort Deutschland. Natürlich gibt es gegen den Fachkräftemangel keinen Königsweg, es sind vielmehr viele gleichzeitig zu bedienende Stellschrauben. Im vorliegenden Gesamtmetall-Geschäftsbericht beschreiben wir, welche das sind: Digitalisierung, Flexibilisierung, Verbesserungen bei Bildung und Ausbildung und mehr Berufsorientierung, das Ende der Rente mit 63 und eine effektive Fachkräftezuwanderung. Nur so lässt sich das Arbeitszeitvolumen, das wir in Deutschland brauchen, erhalten und wo nötig erhöhen.

Bei allen Vorhaben braucht es nicht nur politische Entscheidungen, sondern auch Verwaltungen, die diese umsetzen. Die Verwaltung leidet aber selbst unter dem Fachkräftemangel und zunehmendem Arbeitsanfall durch zusätzliche Regulierungen. Verwaltungsbeschleunigung wäre nur mit einer radikalen Digitalisierung auf allen staatlichen Ebenen zu erreichen. Hierfür ist der Datenschutz sicher eine Herausforderung, muss aber auch zu oft als Ausrede für Nichtstun herhalten.

Auch bei der Fachkräfteeinwanderung ist die Verwaltung ein entscheidender Faktor. Die Einwanderung dauert lange, ist bürokratisch, analog und mit unnötigen Hürden versehen. Hinzu kommt: Die

Arbeit in Deutschland ist unattraktiv, weil zu wenig Netto vom Brutto bleibt. Das wäre in Ordnung, wenn man dafür einen funktionierenden Staat bekäme. Doch die Verwaltung wird zunehmend als dysfunktional empfunden.

Eine Folge des Fachkräftemangels ist, dass die Sozialabgaben immer weiter steigen, weil die Ausgaben für den Sozialstaat immer weiter steigen und die Zahl der Beschäftigten gleichzeitig zurückgeht. Im Rentensystem wurde bisher keine Antwort auf die sich verschiebende Demografie gefunden. Wenn die Babyboomer in den kommenden Jahren in Rente gehen werden, werden die Zuschüsse aus dem Staatshaushalt ins Rentensystem durch die Decke schießen, und auch die Ausgaben der Krankenkassen werden exorbitant steigen. Eine steigende Staatsverschuldung – und sei es durch diverse Schattenhaushalte – kann Deutschland sich in Zeiten steigender Zinsen kaum mehr leisten. Wichtige Investitionen unterbleiben. Hier werden dann die Lasten der Versäumnisse der Gegenwart auf künftige – kleinere – Generationen verschoben.

Ich hoffe, dass meine mahnenden Worte nicht als Untergangsszenario verstanden werden. Sie sollen vielmehr ein Weckruf sein. Wir können noch umsteuern, das ist meine feste Überzeugung. Unsere deutsche Industrie ist seit über 150 Jahren innovativ und erfolgreich, sie kann auch die schwersten Krisen bewältigen. Man muss sie nur lassen. Was wir von Gesamtmetall dazu beitragen, können Sie dem vorliegenden Geschäftsbericht 2022/2023 entnehmen.

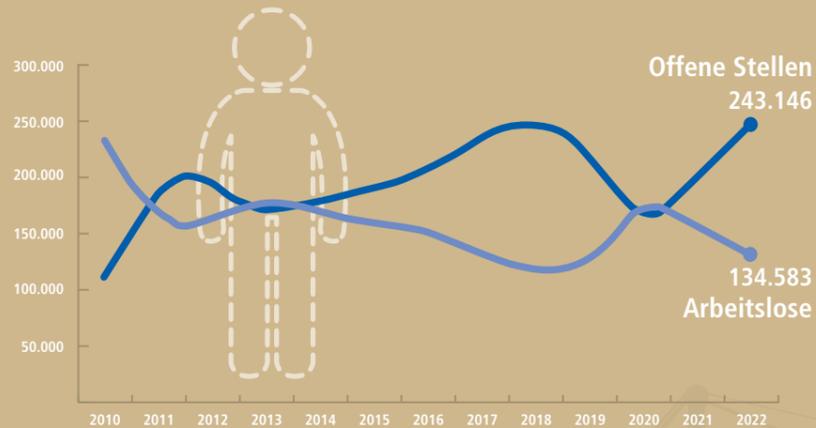
Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre.

Ihr

Dr. Stefan Wolf

# Großbaustelle Fachkräftemangel

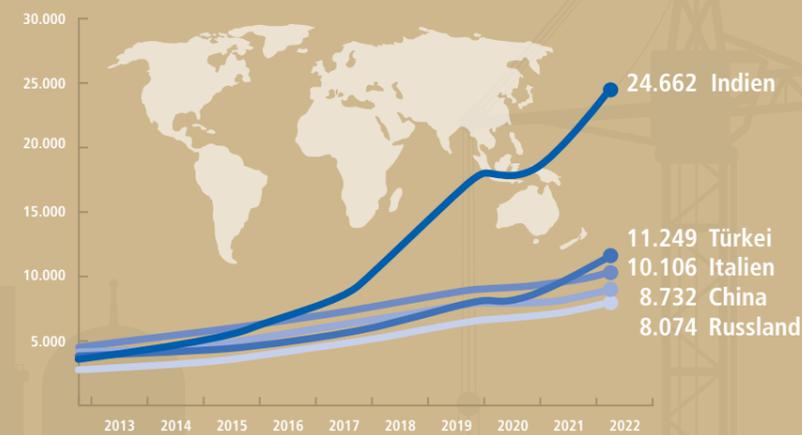
Der Fachkräftemangel hat sich zum größten Problem für die Unternehmen der M+E-Industrie entwickelt. Ihre Wertschöpfung und damit auch Deutschlands Sozialstaat und Wohlstand hängen entscheidend von der Frage ab, ob es gelingt, Herausforderungen wie Klimawandel, Strukturwandel oder geopolitischen Verwerfungen mit ausreichendem Fachpersonal zu begegnen.



## Wachsende Lücke bei M+E-Fachkräften

M+E-Unternehmen haben immer größere Probleme, ihre offenen Stellen zu besetzen. Mit dem Ausscheiden der Babyboomer-Generation in den kommenden Jahren zeichnet sich sogar eine Verschärfung des Fachkräftengpasses ab.

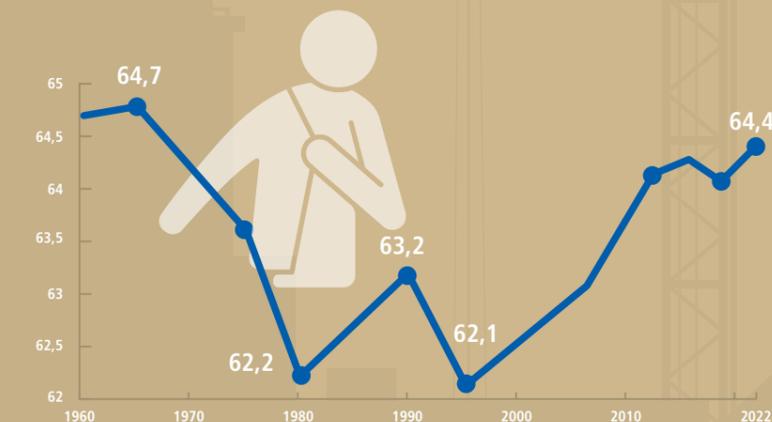
Entwicklung der arbeitslosen Qualifizierten (hell) und offenen Stellen für Qualifizierte (dunkel) in Metall- und Elektroberufen als gleitende Jahresdurchschnittswerte; Quelle: KOFA



## Zu wenig MINT aus Drittstaaten

In Deutschland steigt zwar die Anzahl der in MINT-Berufen Beschäftigten aus Drittstaaten. Um den Bedarf der Unternehmen zu decken, braucht es aber deutlich mehr MINT-Fachkräfte, was eine vereinfachte Zuwanderung begünstigen würde.

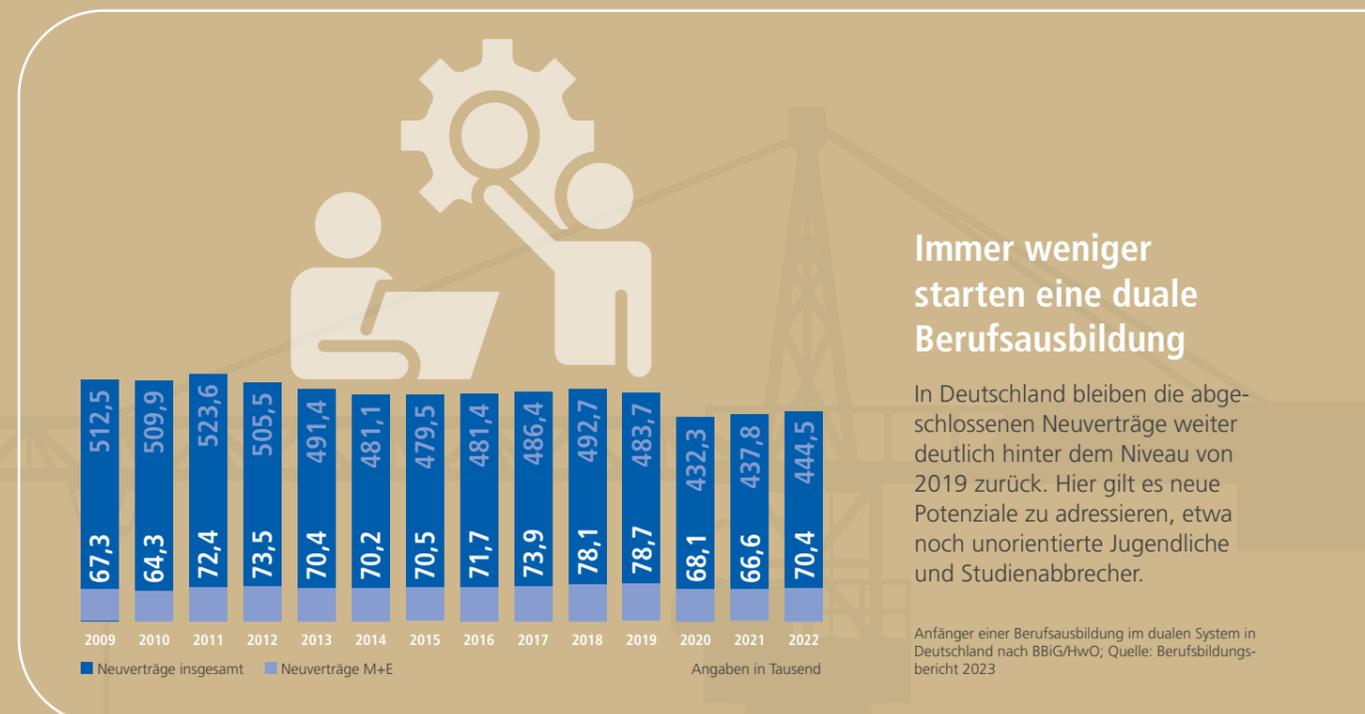
Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in akademischen MINT-Berufen in Deutschland aus diesen Ländern; Quelle: Bundesagentur für Arbeit (BA)



## Zu früh in Rente

Auch wenn das durchschnittliche Renteneintrittsalter wieder steigt, gehen sehr viele Beschäftigte vorzeitig in den Ruhestand. Daran ändert sich vermutlich nichts, solange die Regierung mit der abschlagfreien Rente mit 63 zum Ausstieg lockt.

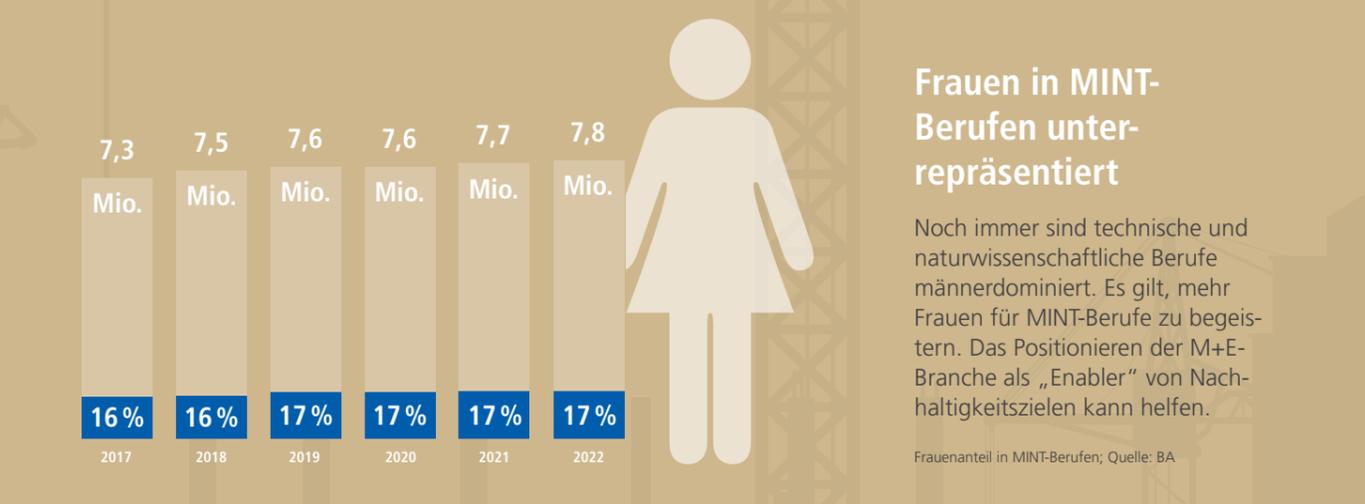
Entwicklung des durchschnittlichen Renteneintrittsalters in Deutschland; Quelle: Deutsche Rentenversicherung



## Immer weniger starten eine duale Berufsausbildung

In Deutschland bleiben die abgeschlossenen Neuverträge weiter deutlich hinter dem Niveau von 2019 zurück. Hier gilt es neue Potenziale zu adressieren, etwa noch unorientierte Jugendliche und Studienabbrecher.

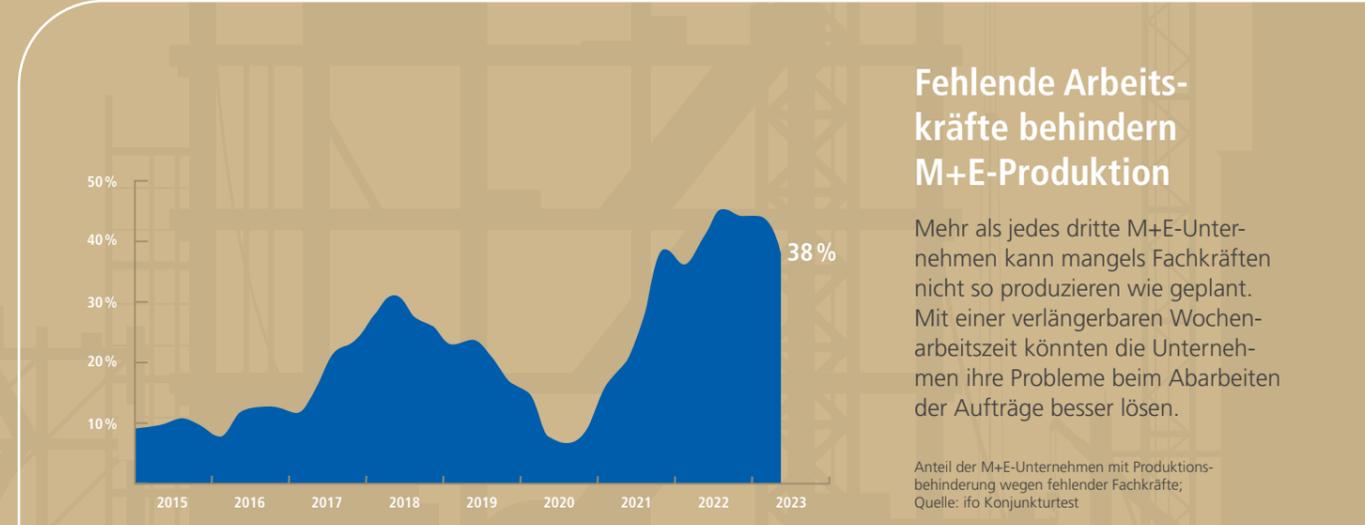
Anfänger einer Berufsausbildung im dualen System in Deutschland nach BBiG/HwO; Quelle: Berufsbildungsbericht 2023



## Frauen in MINT-Berufen unterrepräsentiert

Noch immer sind technische und naturwissenschaftliche Berufe männerdominiert. Es gilt, mehr Frauen für MINT-Berufe zu begeistern. Das Positionieren der M+E-Branche als „Enabler“ von Nachhaltigkeitszielen kann helfen.

Frauenanteil in MINT-Berufen; Quelle: BA



## Fehlende Arbeitskräfte behindern M+E-Produktion

Mehr als jedes dritte M+E-Unternehmen kann mangels Fachkräften nicht so produzieren wie geplant. Mit einer verlängerbaren Wochenarbeitszeit könnten die Unternehmen ihre Probleme beim Abarbeiten der Aufträge besser lösen.

Anteil der M+E-Unternehmen mit Produktionsbehinderung wegen fehlender Fachkräfte; Quelle: ifo Konjunkturtest

## Fachkräftemangel – Strategien für die Zukunft

Der Fachkräftemangel – treffender eigentlich Fach- und Arbeitskräftemangel – ist zweifellos eines der größten Probleme in den kommenden Jahren, nicht nur für die M+E-Industrie, sondern für unser ganzes Land. Die Wertschöpfung der Industrie und damit der Sozialstaat und der Wohlstand insgesamt hängen entscheidend davon ab, ob es gelingt, Problemen wie Klimawandel, Strukturwandel oder geopolitischen Verwerfungen mit ausreichendem Fachpersonal zu begegnen. Dagegen steht der demografische Wandel. Laut MINT-Report fehlen in Deutschland insgesamt über 333.000 Arbeitskräfte in diesem Bereich, also neben den Akademikern auch die Techniker, Meister und sonstigen gut ausgebildeten Fachkräfte.

Das alles zeigt: Der Fachkräftemangel ist für die Unternehmen der M+E-Industrie bereits zum größten Problem geworden. Laut aktueller ifo Konjunkturumfrage könnten 38 Prozent aller M+E-Unternehmen mehr produzieren, wenn sie geeignetes Personal finden würden. Gleichzeitig scheiden mit steigender Tendenz in kommenden Jahren jähr-

lich 80.000 bis 100.000 M+E-Beschäftigte beziehungsweise 2 bis 2,5 Prozent der Belegschaft altersbedingt aus. Das heißt: Das Problem droht sich in den kommenden Jahren immer weiter zu verschärfen. Es ist auch klar, dass unter diesen Rahmenbedingungen generelle Arbeitszeitverkürzungen der völlig falsche Weg und geradezu kontraproduktiv wären.

Das ist mit dem aktuellen Nachwuchs aus Schulen und Ausbildungsbetrieben überhaupt nicht aufzuholen. Hier hilft nicht ein Instrument, nicht ein Weg allein. Erst wenn viele Maßnahmen im Rahmen einer Gesamtstrategie simultan ergriffen werden, hat die Industrie die Chance, dem Mangel an Arbeitskräften wirkungsvoll zu begegnen.

Keine Frage: Es wird eine große und gleichwohl notwendige Kraftanstrengung, eine gigantische Herausforderung für Unternehmen, Politik und Gesellschaft. Sie kann aus Sicht von Gesamtmetall aber nur gelingen, wenn die folgenden acht Kernforderungen erfüllt werden:



### Forderung 1

## BILDUNGSSYSTEM NEU AUFSTELLEN

Fachkräftesicherung beginnt bereits im Kindergarten und in der Schule. Doch das Bildungssystem in Deutschland steht im internationalen Vergleich denkbar schlecht da, und die Situation verschlimmert sich weiter, auch angesichts der wachsenden Lehrkräftelücke. Dies widerspricht eklatant dem durch das Bundesverfassungsgericht allgemein zuerkannten Grundrecht auf schulische Bildung. Es ist höchste Zeit, das Bildungssystem schnell und nachhaltig dazu zu befähigen, ausbildungs- und studienreife Schüler hervorzubringen. Dies kann nur gelingen, wenn den Schulen verbindliche Min-

destandards vorgegeben und die Ergebnisse geprüft und transparent gemacht werden. Besonders kritisch ist aus Sicht von Gesamtmetall, dass es keinen flächendeckenden Informatikunterricht gibt: So ist es in Deutschland als einem der wenigen europäischen Länder möglich, die Schule ohne informatische Grundkenntnisse zu verlassen. Dies ist angesichts des Tempos der Digitalisierung in Gesellschaft und Arbeitsmarkt völlig inakzeptabel. Auch muss die Digitalisierung an den Schulen selbst erheblich beschleunigt werden. Dazu müssen nicht nur die Prozesse zur Abrufung der Mittel aus dem DigitalPakt (Bildungsministerium) vereinfacht werden, sondern auch die im Koalitionsvertrag versprochene Verlängerung der Förderung – DigitalPakt 2.0 – zügig auf den Weg gebracht werden.



### Forderung 2

## DUALE AUSBILDUNG STÄRKEN

Auch zwei Jahre nach der Pandemie bleibt die Situation am Ausbildungsmarkt herausfordernd. Die Ausbildungszahlen erholen sich zwar langsam, dennoch bleiben die abgeschlossenen Neuverträge immer noch hinter dem Niveau von 2019 zurück. Immer weniger junge Menschen interessieren sich für eine betriebliche duale Ausbildung. Gleichzeitig zeigt sich ein Trend zu höheren Schulabschlüssen und einer akademischen Laufbahn – mit negativen Folgen gerade für die Fachkräfte mit mittleren Qualifikationen, die den Großteil der Belegschaften der M+E-Unternehmen ausmachen.

Um die Attraktivität einer Berufsausbildung zu erhöhen, muss das Bewusstsein in der Gesellschaft hinsichtlich der gleichwertigen Chancen von akademischer und beruflicher Bildung gestärkt werden. Dies muss eine zentrale Botschaft der Berufsorientierung an allen Schulen werden.

Zugleich müssen zukünftig alle Potenziale für den Ausbildungsmarkt adressiert werden, besonders auch junge Menschen, die sich nicht unmittelbar für ein Studium entscheiden, aber ansonsten noch unorientiert sind. In dieser Übergangszeit nach der Schule muss eine gezielte Berufsorientierung ansetzen und insbesondere auch Praktika anbieten. Deshalb begrüßt Gesamtmetall, dass durch den aktuellen Gesetzentwurf zum Weiterbildungsgesetz außerschulische Praktika gefördert werden sollen.

Zudem wurde der Forderung von Gesamtmetall nach Mobilitätshilfen für den ländlichen Raum entsprochen und die Ausbildungsgarantie in Form einer außerbetrieblichen Ausbildung auf einen engen Personenkreis beschränkt, womit der betrieblichen Ausbildung klar Vorrang eingeräumt bleibt.



### Forderung 3

## ARBEITSZEIT FLEXIBLER GESTALTEN

Die Möglichkeit (zeitlich) flexibel zu arbeiten, gehört für viele Beschäftigte zu einem der wichtigsten Gründe, warum sie sich für einen Job entscheiden oder nicht. Aber genau hier ist Deutschland international nicht wettbewerbsfähig. Unser Land leistet sich noch immer ein viel zu starres Arbeitszeitgesetz, das Unternehmen und Beschäftigten wenig Spielraum gibt.

Wenn ein Mitarbeiter beispielsweise abends um 23:00 Uhr noch einmal die E-Mails checkt, weil zuvor die Kinderbetreuung gesichert werden musste, dürfte er nach der geltenden Ruhezeitregelung von elf Stunden am nächsten Morgen nicht vor 10:00 Uhr seinen Arbeitstag beginnen. Für die allermeisten Beschäftigten geht dies komplett an ihrer Lebensrealität vorbei.

Deshalb fordern die M+E-Arbeitgeber, die gesetzlichen Regelungen sollten den Tarifvertragsparteien so viel Spielraum geben, wie die europäische Arbeitszeitrichtlinie zulässt. So müssen zum Beispiel die Regelungen zur Höchstleistungszeit im Einklang mit der Arbeitszeitrichtlinie von einer Tageshöchstarbeitszeit auf eine Wochenhöchstleistungszeit umgestellt werden. Nur dann können von den Tarifvertragsparteien passgenaue Regelungen vereinbart werden, die – entweder über eine Erhöhung des Volumens oder der Flexibilität – den Unternehmen helfen, dem Fachkräftemangel entgegenzutreten. Keiner soll deswegen länger arbeiten müssen, aber die Arbeit besser innerhalb der Woche verteilen dürfen.

Flankierend muss die geltende Ruhezeitregelung mit einer unbeschränkten Öffnungsklausel für die Tarifpartner erweitert werden. Dies sind gebotene Maßnahmen, um den Unternehmen Flexibilität zu bieten. Flexibilität, die aufgrund des Fachkräftemangels dringend benötigt wird.



#### Forderung 4

### ARBEITSZEIT- VOLUMEN ERHÖHEN

Die Unternehmen benötigen derzeit das gesamte zur Verfügung stehende Arbeitszeitvolumen, um dem Fachkräftemangel entgegenzutreten. Forderungen nach einer Absenkung der Arbeitszeit – teilweise sogar mit Lohnausgleich – sind deshalb nicht zielführend. Stattdessen muss alles dafür getan werden, das Arbeitszeitvolumen langfristig mindestens stabil zu halten und dort, wo es Unternehmen und Beschäftigte gemeinsam miteinander vereinbaren, auch zu erhöhen.

Zwar bieten die Tarifverträge der Metall- und Elektro-Industrie schon heute vielfältige Möglichkeiten, die Arbeitszeit individuell und auch kollektiv anzupassen – auch nach unten. Für den einzelnen Arbeitnehmer gibt es neben dem gesetzlichen Anspruch auf Teilzeit eine vorübergehende verkürzte Vollzeit. Genauso kann er, wenn er es wünscht und der Bedarf vorhanden ist, seine Arbeitszeit verlängern. Es gibt also für den Arbeitnehmer – neben der gesetzlichen Teilzeit – eine Bandbreite von 28 bis zu 40 Stunden pro Woche, in der er seine Arbeitszeit individualisieren kann. Immer natürlich mit der entsprechenden Anpassung des Entgelts.



#### Forderung 5

### RENTE MIT 63 ABSCHAFFEN

Die „abschlagsfreie Rente mit 63“ war ein Fehler und muss dringend wieder abgeschafft werden. Sie sorgt jährlich für das vorzeitige Ausscheiden Hunderttausender Beschäftigter. Dabei können vor allem ältere Beschäftigte einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels leisten. Auch aufgrund ihres jahrelangen Erfahrungsschatzes haben die Unternehmen ein Interesse daran, ihre älteren Beschäftigten so lange wie möglich zu

halten. Derartige Frühverrentungsanreize müssen daher konsequent abgeschafft werden. Allein im Jahr 2020 sind bei der Deutschen Rentenversicherung Bund etwa 260.000 Anträge auf die „Rente mit 63“ eingegangen. Seit Inkrafttreten der Regelung haben damit insgesamt bereits 1,7 Millionen Beschäftigte den Antrag auf vorzeitigen Renteneintritt gestellt. Und die Beitragszahler müssten allein bis 2035 fast 140 Milliarden Euro zusätzlich bezahlen. Dieser Irrweg muss gestoppt, und gegenläufige Maßnahmen müssen ergriffen werden.

Angeichts der demografischen Entwicklung muss zudem über einen späteren Renteneintritt gesprochen werden. Um das Verhältnis von Arbeitsjahren und Rentenbezugsjahren in etwa konstant zu halten, muss klares rentenpolitisches Ziel die Anhebung des Rentenzugangsalters sein. Obwohl die Koalitionsparteien im Koalitionsvertrag geregelt haben, dass es in dieser Legislaturperiode keine Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters geben wird, hat Gesamtmetall es geschafft, die zwingend notwendige Diskussion darüber anzustoßen.



#### Forderung 6

### ZUWANDERUNG ERLEICHTERN

Obwohl der steigende Fach- und Arbeitskräftebedarf nicht systematisch und dauerhaft allein durch Erwerbsmigration gesichert werden kann, ist die Fachkräftezuwanderung insbesondere aus Drittstaaten eine wichtige Säule zur Bekämpfung des Fachkräftemangels. Leider ist die Attraktivität Deutschlands für ausländischen Fachkräfte gerade aus Drittstaaten durch überbordende Bürokratie, langwierige Visaverfahren, komplexe Behördenstrukturen in Bund und Ländern, zu hohe Gehaltsschwellen sowie die deutsche Sprache stark eingeschränkt. Die im März 2023 vorgelegten Reformpläne der Am-

pelkoalition zur Weiterentwicklung der Erwerbsmigration von Fachkräften aus Drittstaaten gehen hier nicht weit genug: Die Einführung weiterer Visaformate und Einwanderungspfade wird eher zu weiteren Verzögerungen führen. Stattdessen sollte durch klarere Strukturen, mehr Personal und vor allem eine flächendeckende Digitalisierung für eine deutliche Beschleunigung der Prozesse und eine Entlastung der Behörden gesorgt werden.

Zudem brauchen wir dringend die Aufhebung des Zeitarbeitsverbots für Drittstaatenangehörige: Durch eine Vorprüfung der rechtlichen Bedingungen im Ausland, die Übernahme der Visabürokratie und gegebenenfalls der Vermittlung grundlegender Deutschkenntnisse könnten gerade kleine und mittlere Unternehmen bei der Gewinnung dieser Fachkräfte erheblich entlastet werden.



#### Forderung 7

### DIGITALISIERUNG UND AUTOMATISIERUNG NUTZEN

Die Digitalisierung wird Wirtschaft und Gesellschaft als Megatrend auch in Zukunft weiter ihren Stempel aufdrücken. Sie bietet gleichzeitig enorme Potenziale zur Steigerung der Produktivität. Die deutsche M+E-Industrie ist Vorreiter bei der Entwicklung und Nutzung von digitalen Technologien und Automatisierungstechnik. Zudem arbeitet jeder fünfte M+E-Beschäftigte regelmäßig mobil. Von zentraler Bedeutung ist aber, die richtigen infrastrukturellen Voraussetzungen für die Entwicklung und Nutzung von datenbasierten Geschäftsmodellen und Produkten sowie von digitalisierten Prozessen, Robotik beziehungsweise Cobots und weiteren Werkzeugen vorzufinden.

Trotz Fortschritten in der Breitbandversorgung liegt der Anteil der Glasfaseranschlüsse in Deutschland

weiterhin deutlich unter dem Schnitt der OECD-Länder. So gelingt es bislang den meisten der Unternehmen nicht, die Voraussetzungen für eine strukturierte Datenbewirtschaftung zu schaffen. Der in der Gigabitstrategie des Bundes beschlossene Ausbau der Glasfaserinfrastruktur einschließlich des Mobilfunks neuester Generation muss daher mit hoher Priorität fortgesetzt und beschleunigt werden. Zudem müssen die öffentlich geförderten Forschungsinstitute und -projekte viel stärker auf die Anwendung und Implementierung digitaler Technologien in der Praxis ausgerichtet sein.



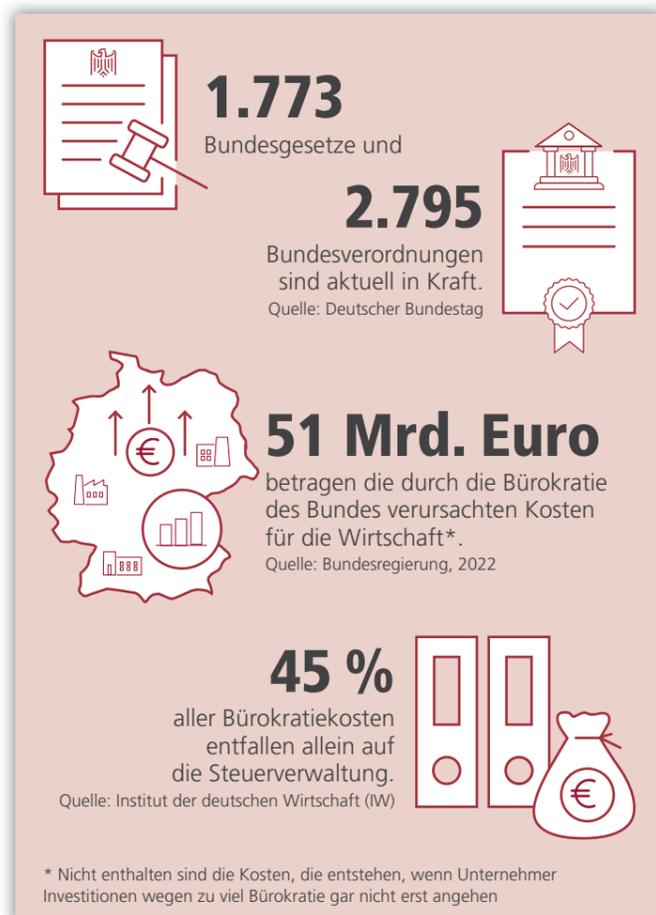
#### Forderung 8

### BERUFS- ORIENTIERUNG AUSBAUEN

Die meisten Jugendlichen fühlen sich heute nicht mehr ausreichend über ihre beruflichen Möglichkeiten informiert, kennen ihre eigenen Stärken nicht und wissen wenig über Berufsbilder. Das führt zu einer großen Unsicherheit, welche Berufe überhaupt zu ihnen passen. Deshalb gehört die ausführliche Berufs- und Studienorientierung, verbunden mit fundierten Kenntnissen betrieblicher Abläufe und Berufsbilder, zwingend in die Rahmenlehrpläne für alle Schulformen.

Nur eine realistische Vorstellung von der Berufswelt kann zu einer fundierten Berufswahlentscheidung führen, die den Wünschen und Talenten der Jugendlichen Rechnung trägt. Hierzu ist insbesondere der MINT- und Wirtschaftsunterricht besonders geeignet. Grundsätzlich sollte aber bei allen Schulformen eine viel stärkere Verknüpfung zur Lebenswirklichkeit der Jugendlichen hergestellt werden. Die Sinnfrage vieler Schüler, wozu man die Unterrichtsinhalte eigentlich in der Zukunft braucht, kann immer auch für die Berufsorientierung genutzt werden. Außerdem sollte auch den Berufspraktika deutlich mehr Raum in allen Schulformen gegeben und versucht werden, dazu auch ein Netzwerk mit der regionalen Wirtschaft aufzubauen.

## Bürokratie bedroht Wettbewerbsfähigkeit und Wohlstand



Deutschlands Wettbewerbsfähigkeit und Wohlstand sind durch Bürokratie bedroht. Denn die ständig zunehmende Bürokratie behindert und lähmt die deutsche Wirtschaft. Der Staat wächst ständig. Der Wirtschaft werden dringend benötigte Fach- und Arbeitskräfte entzogen.

Schon in wenigen Jahren werden wir vermutlich an einen Punkt kommen, an dem die Verwaltungen mit ihren bestehenden Strukturen nicht mehr alle Regulierungen werden umsetzen können.

Was im Privaten – bei der Anmeldung eines Autos oder der Beantragung eines Ausweises – nervig ist, kann in der Wirtschaft schnell existenzbedrohend für die Unternehmen und für den Wirtschaftsstandort Deutschland werden. Wenn ein Unternehmen einen neuen Standort aufbauen möchte

und es die Wahl zwischen einem jahrelangen Behördenkrieg mit unterschiedlichsten Kommunal- und Landesverwaltungen und einem schnellen, digitalen Verfahren im EU-Ausland hat, ist die Entscheidung in der Regel klar.

Gerade für den Mittelstand sind die zahlreicher werdenden Auflagen, von Berichtspflichten bis zu statistischen Erhebungen, kaum noch zu bewältigen. Hier bedeutet immer mehr Personal für Bürokratie einen erheblichen Kostenfaktor, der nicht durch Skaleneffekte aufgefangen werden kann.

### Politik für Entbürokratisierung

Das Problem ist seit Jahrzehnten bekannt, und alle politischen Kräfte schreiben sich die Entbürokratisierung auf die Fahnen. Einen Aufschlag machte die Große Koalition 2006 mit ihrem Regierungsprogramm „Bürokratieabbau und bessere Rechtsetzung“. Unter diesem Programm verfolgen seitdem alle Bundesregierungen ein Ziel: verständliche, einfache und wirksame Regelungen.

Zu diesem Zweck wurde der Nationale Normenkontrollrat (NKR) 2006 ins Leben gerufen. Es handelt sich um ein unabhängiges Kontroll- und Beratungsgremium, das bei jedem Gesetzgebungsverfahren die Folgekostenberechnungen der Ministerien prüft. Nach dem Vorbild der Niederlande führte der NKR 2011 erstmals eine Quantifizierung von Bürokratiekosten aus Informationspflichten durch. Seitdem muss deren gesamter Erfüllungsaufwand vor der Verabschiedung einer gesetzlichen Regelung dargestellt werden. Der NKR hat seit Herbst 2006 insgesamt über 4.000 Regelungsvorhaben der Bundesregierung geprüft.

Zusätzlich hat die Bundesregierung 2012 den Bürokratiekostenindex (BKI) eingeführt. Er zeigt, wie sich die Kosten der Unternehmen aus Informationspflichten in Deutschland verändern. Beschlüsse der Bundesregierung, die Auswirkungen auf die Bürokratiekosten der Wirtschaft haben, beeinflussen die Höhe des BKI.

Auf Vorschlag des Nationalen Normenkontrollrats und nach dem Vorbild Großbritanniens wurde 2015 mit der „One in, one out“-Regel eine Bürokratiebremse eingeführt. Damit soll sichergestellt werden, dass der laufende Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft nicht steigt. Dabei gilt das Prinzip: Wenn sich durch eine neue Regelung laufender Erfüllungsaufwand erhöht, muss dieser an anderer Stelle – spätestens bis zum Ende der Legislaturperiode – reduziert werden.

### Drei Bürokratieentlastungsgesetze seit 2015

Ebenfalls 2015 kam das erste von drei Bürokratieentlastungsgesetzen auf Bundesebene. Hiermit wurden insbesondere Start-ups von Berichtspflichten befreit. Das zweite Gesetz trat dann 2017 in Kraft und nahm kleine Unternehmen wie Handwerksbetriebe in den Fokus. Es wurden unter anderem bürokratische Vorschriften im Steuerrecht abgebaut und die Digitalisierung der Verwaltung vorangetrieben. Außerdem wurde die Berechnung der Beiträge zur Sozialversicherung vereinfacht.

Im Rahmen der Mittelstandsstrategie wurde 2019 das dritte Bürokratieentlastungsgesetz auf den Weg gebracht. Dieses beinhaltet diverse Digitalisierungsprojekte, wie die Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Zentral war auch die Anhebung der umsatzsteuerlichen Kleinunternehmergrenze, die Anhebung der Grenze zur Lohnsteuerpauschalierung bei kurzfristiger Beschäftigung und die Pauschalierung der Lohnsteuer für beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer.

### Deutschland braucht dringend Bürokratieabbau

Ein Bürokratieabbau ist dringend erforderlich. Deutschland muss zum Beispiel detailreiche Berichtspflichten abschaffen, muss seine Verwaltungen digitalisieren und verknüpfen. Und Deutschland muss vor allem bei neuen Regulierungen nicht immer das Maximum regeln, sondern das, was die Verwaltung gemeinsam mit Betroffenen auch umsetzen kann, und auch auf Regulierung verzichten.

Nur mit weniger Formular- und Verfahrenswirrwarr wird made in Germany auch künftig eine Einladung sein, Industrieproduktion in Deutschland zu halten und auch wieder neu anzusiedeln.

### Gesamtmetall setzt sich für Bürokratieabbau ein

Das Bundesjustizministerium hat in der Bundesregierung die Federführung beim Bürokratieabbau. Derzeit arbeitet es an einem vierten Bürokratieentlastungsgesetz und hat dafür Anfang 2023 eine Verbändebefragung durchgeführt. Es wurden 57 Verbände befragt und es sind insgesamt 442 Vorschläge eingereicht worden. Gesamtmetall hat trotz kurzer Frist auch seine Mitgliedsverbände befragt und zusätzlich zu den offiziell zehn möglichen Vorschlägen auch die komplette Liste aller Vorschläge zum Bürokratieabbau eingereicht. Anschließend hat das Bundesjustizministerium die komplette Liste aller Vorschläge veröffentlicht, um damit für Transparenz im Verfahren zu sorgen. Sieben der zehn von Gesamtmetall über das Portal eingereichten Vorschläge wurden bei fünf Prioritätengruppen der Priorität 1 zugeordnet, die drei anderen der Priorität 2. Damit haben alle zehn Vorschläge laut erster Beurteilung das Potenzial, ins vierte Bürokratieentlastungsgesetz aufgenommen zu werden.

Die sieben Vorschläge von Gesamtmetall als Priorität 1:

- Aufwandsreduzierung Lieferkettengesetz
- Leistungsverweigerungsrecht in Verbindung mit der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung
- Entschädigungsleistungen nach dem Infektionsschutzgesetz bei Quarantäne und Kinderbetreuung
- Textform statt Schriftform im Nachweisgesetz
- Rechtssicherheit bei Massenentlassungsanzeige schaffen
- Einführung einer Umlage als Künstlersozialabgabe
- Mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung

Nur mit schnellen, digitalen Verfahren ist Einwanderung attraktiv.

Wenn das vierte Bürokratieentlastungsgesetz voraussichtlich nach der Sommerpause 2023 vom Deutschen Bundestag auf den Weg gebracht wird, wird sich zeigen, ob die Bundesregierung es mit dem Bürokratieabbau ernst meint. Gesamtmetall wird das Verfahren aufmerksam und eng beobachten und auch weiter öffentlich deutlich machen, wenn die Schritte zu klein ausfallen. Bürokratieabbau ist kein Randthema mehr, sondern die zentrale Mission, um den Standort Deutschland fit für die Zukunft zu machen.

# DIGITALISIERUNG UND AUTOMATISIERUNG NUTZEN

Industrielle Arbeit wird durch digitale und automatisierte Prozesse deutlich effizienter, ihre Produktivität und Wertschöpfung werden deutlich größer. **Wenn auf der gegnerischen Grundlinie die kleinste zur mächtigsten Spielfigur transformiert, eröffnet dies plötzlich neue Potenziale und Chancen im Wettbewerb.** So werden Arbeitnehmer in Routineaufgaben zunehmend entlastet zugunsten wertschöpfender Tätigkeiten. Für die auch künftig – trotz der Unterstützung durch neue Technologien – immer mehr Fachkräfte gebraucht werden. Die Bremse Fachkräftemangel muss schnellstens gelöst werden: um dringend benötigte Innovationen zu entwickeln – und um im Wettbewerb bestehen zu können.



## KRISENMIX BREMST ERHOLUNG IN DER M+E-INDUSTRIE AUS

Der russische Angriffskrieg auf die Ukraine war auch in der M+E-Industrie massiv spürbar: Lieferketten wurden abrupt unterbrochen, und Europa schlitterte in die schlimmste Energiekrise seit den Ölpreisschocks der 1970er- und 1980er-Jahre. Die Folgen waren ein dramatischer Anstieg der Energie- und Rohstoffpreise sowie die höchste Inflation seit Bestehen der Bundesrepublik. Kostenexplosionen und Unsicherheiten belasteten zudem stark die wirtschaftliche Erholung der M+E-Industrie. Die Stimmungsaufhellung zum Jahreswechsel 2022/2023 wurde jäh gedämpft durch Turbulenzen im Bankenbereich und eine schwächere Weltkonjunktur. Und noch ist unklar, ob der aufgestaute, aber zurückgehende Auftragsbestand die M+E-Industrie über das sich abzeichnende Nachfragetief trägt.

Lieferschwierigkeiten, Energiekrise und Kostenexplosionen – 2022 war erneut geprägt von großen wirtschaftlichen Herausforderungen für die M+E-Industrie. Die Verunsicherung war riesig: Mit dem Angriff der russischen Armee auf die Ukraine brachen auch die Erwartungen der M+E-Unternehmen ein. Statt der erhofften Belebung standen viele Bänder still, weil Teile nicht mehr geliefert oder bestellt werden konnten. 82 Prozent der Unternehmen waren im Frühjahr 2022 mit Produktionsbehinderungen aufgrund von fehlendem Material konfrontiert – ein neuer Negativrekord. Kurzarbeiterzahlen, Lieferzeiten und Einkaufspreise schnellten nach oben.

### Erwartungen brachen angesichts der globalen Krisen ein

Der Höhepunkt der Verunsicherung wurde im Sommer und Herbst 2022 erreicht, als sich Gas und Strom dramatisch verteuerten. Deutschland und Europa drohten infolge der Einstellung russischer Gaslieferungen weitreichende Engpässe in der Energieversorgung und die erzwungene Abschaltung ganzer Industriezweige. Eine verhältnismäßig milde Witterung im Herbst und Winter, der schnelle Ausbau der Infrastruktur für Gasimporte und Einsparungen – leider vor allem auch durch Produktionskürzungen in energieintensiven Industriezweigen – konnten das Schlimmste verhindern. Die weitere Erholung der M+E-Industrie nach den beiden Rezessionsjahren 2019 und 2020 wurde

aber erneut massiv ausgebremst, während sich die Inflation auf hohem Niveau verstetigte.

### Kosteneffekte bremsen Produktion, lassen aber Umsatz deutlich steigen

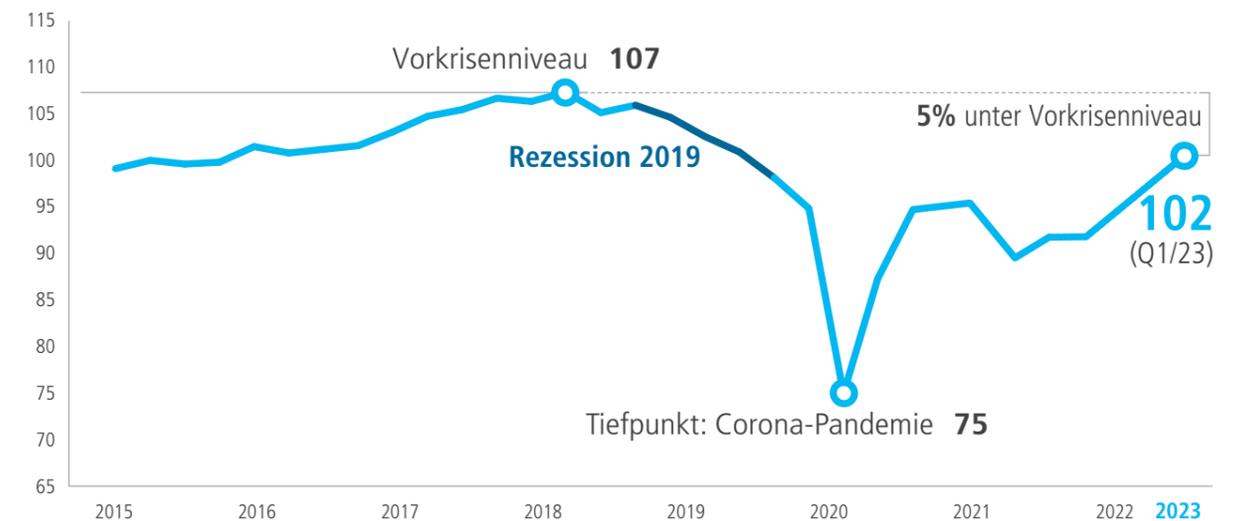
Die M+E-Produktion stabilisierte sich 2022 mit einem Plus von 1,8 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Damit lag das Produktionsniveau im Jahresschnitt noch immer rund 9 Prozent unter dem Vorkrisenniveau von 2018. Besonders betroffen ist weiterhin die Automobilindustrie, in der das Produktionsvolumen noch ein Viertel unter dem Wert von 2018 lag. Zwar konnte der Umsatz in der M+E-Industrie mit einem Plus von 16 deutlich gesteigert werden, allerdings ging weniger als ein Drittel davon auf einen gestiegenen Absatz zurück. Der überwiegende Teil waren Preiseffekte, die aus höheren Energie- und Einkaufspreisen, eingeschränkten Produktionsmöglichkeiten sowie Strukturverschiebungen im Absatz resultierten.

### Anhaltend differenzierte Situation in der M+E-Industrie

Die heterogene Situation in der M+E-Industrie verstetigte sich: Auf der einen Seite blieb die Nachfrage in der Elektro-Industrie infolge der nochmals beschleunigten Trends von Elektrifizierung, Automatisierung und Digitalisierung auf hohem Niveau. Diese konnte aufgrund von Engpässen bei Material und Personal aber nicht vollständig bedient

## M+E-Produktion: Lücke zum Vorkrisenniveau 2018 schließt sich nur langsam

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



Quelle: Statistisches Bundesamt

werden. Auf der anderen Seite mussten energieintensive M+E-Zweige wie Gießereien und Metallhersteller ihre Produktion zurückfahren, weil die Kosten nicht mehr wettbewerbsfähig waren. In den Zulieferunternehmen fehlten zum einen die Stückzahlen in der Autoproduktion, wodurch Aufträge häufig verschoben wurden, während zum anderen die Kosten vielfach schneller als die Erlöse stiegen. Dies schränkte die finanziellen Möglichkeiten für Investitionen sowie Forschung und Entwicklung in vielen M+E-Firmen weiter ein, obwohl der beschleunigte Strukturwandel den Innovationsdruck nochmals intensiverte.

### Beschäftigungsaufbau wird durch MINT-Engpässe und Demografie behindert

Beeindruckend bleibt vor diesem Hintergrund die positive Beschäftigungsentwicklung. Im Jahresvergleich wurden 2022 rund 46.000 neue Stellen in den M+E-Unternehmen geschaffen – ein Plus von 1,2 Prozent. Damit sind wieder 3,96 Millionen Beschäftigte (Stand: April 2023) in der M+E-Industrie tätig. Der Wieder-(Aufbau) verbreiterte sich dabei im Laufe des Jahres, wird aber noch immer durch den Strukturwandel geprägt. Dabei steht eine stark gewachsene Mitarbeiterzahl in der Elektro-Industrie einem Abbau im Bereich Automotive gegenüber. Im Vergleich zum Höchststand 2019 von 4,05 Millionen ging die Beschäftigungszahl so insgesamt um rund 90.000 zurück.

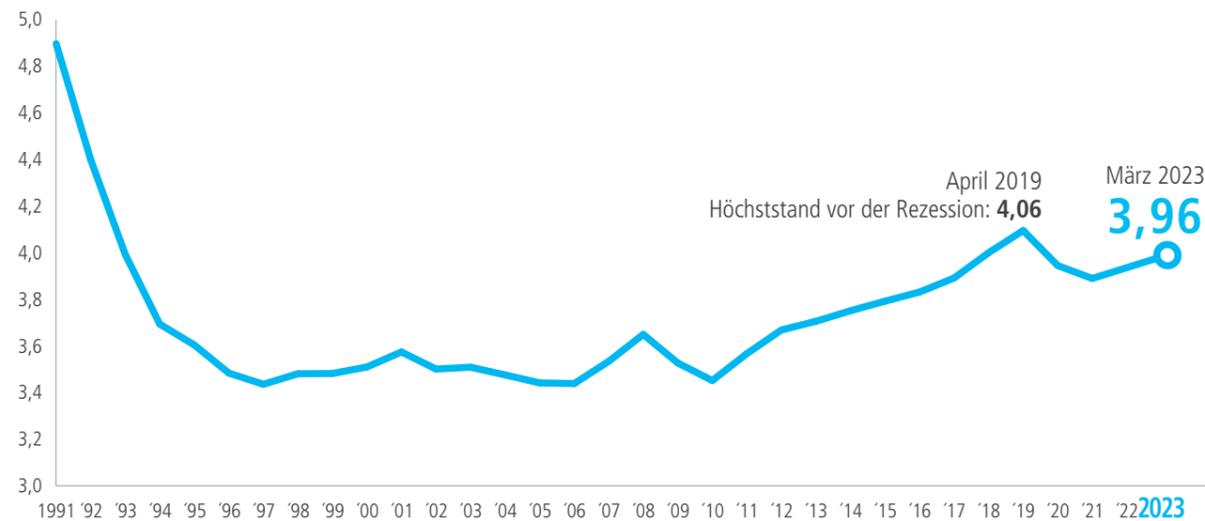
Die Entwicklung hätte allerdings noch positiver sein können, wenn die Fachkräftelücke nicht so groß wäre. Bundesweit fehlen über 300.000 MINT-Fachkräfte. Allein die Lücke zwischen den als offen gemeldeten M+E-Facharbeiterstellen und Arbeitslosen mit (theoretisch) passenden Qualifikationen bleibt saisonbereinigt konstant bei über 20.000. Die Situation wird durch den Krankenstand verschärft: Die Ausfallrate stieg 2022 auf 6,9 Prozent sprunghaft an (2021: 5,4 Prozent) und blieb auch zu Jahresbeginn über dem Niveau der Vorjahre. Folge: Fast jedes zweite M+E-Unternehmen berichtet inzwischen von Produktionsbehinderungen aufgrund fehlender Fachkräfte. Diese betreffen die gesamte M+E-Industrie. Angesichts der demografischen Entwicklung und bestehender Bildungsdefizite droht sich diese Situation in den nächsten Jahren zu verschärfen. Denn: Der Bedarf an neuen Mitarbeitern ist hoch: Die Personalpläne – vor allem in der Elektro-Industrie sowie im Maschinenbau – sind weiterhin aufwärtsgerichtet.

### Schere zwischen Neuaufträgen und Umsatz schließt sich – stabile Auslastung

Der hohe Personalbedarf spiegelt den nach wie vor umfangreichen Auftragsbestand in der M+E-Industrie wider. Bearbeitungsstau sowie Über- und Mehrfachbestellungen infolge von Engpässen ließen die Auftragsreichweite Anfang 2022 auf sechs Monate steigen – nahezu das Doppelte des lang-

## M+E-Beschäftigung: Fachkräftemangel bremst Aufbau

Angaben in Mio., Betriebe mit 20 und mehr Beschäftigten



Quellen: Statistisches Bundesamt, Gesamtmetall

jährigen Durchschnitts. Angesichts der Produktionsbehinderungen gelang es nicht, diesen Bestand abzarbeiten. Die Kapazitätsauslastung lag im Laufe des Jahres 2022 nur leicht um ein bis zwei Prozentpunkte über dem langjährigen Mittelwert von 85 Prozent.

Die Neuaufträge geben demgegenüber seit dem Höhepunkt Mitte 2021 kontinuierlich nach. Preisbereinigt stand 2022 ein Minus von 4 Prozent zu Buche. Aufgrund von Preiseffekten stieg der nominale Auftragswert zwar um 4 Prozent, der Trend weist aber auch hier nach unten. Zum Jahresstart lagen die Orders 7 Prozent unter dem Vorjahr – und das obwohl Großaufträge den Nachfragerückgang bremsen. Überdurchschnittliche Orderrückgänge verzeichnen vor allem die energieintensiven Gießereien und Metallhersteller.

Seit dem vierten Quartal 2022 liegt das Verhältnis von Neuaufträgen zum Umsatz (Book-to-Bill) unter 100 Prozent. Das heißt, die Unternehmen arbeiten ihren Auftragsbestand langsam ab. Dieser wird zwar inzwischen nicht mehr ganz so gut wie in den Vorquartalen bewertet, Anfang 2023 meldete im Saldo aber noch immer jedes vierte M+E-Unternehmen volle Auftragsbücher. Auch die zu Jahresbeginn 2023 verbesserten Produktionspläne sowie der gestiegene Lkw-Verkehr zeigen kurzfristig eine weitere Erholung an. Für 2023 erscheinen

in der M+E-Industrie daher ein leichtes Produktionsplus um 1 bis 2 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr und ein anhaltendes Umsatzwachstum als möglich, falls der Auftragsbestand nicht durch unerwartet hohe Stornierungen einbrechen sollte.

Angesichts dieses Umfeldes bleibt die Stimmung in den M+E-Unternehmen uneinheitlich. Zum einen hat sich der Pessimismus durch nachlassende Lieferengpässe, die noch gut gefüllten Auftragsbücher und die Erleichterung über das Abklingen der Energiekrise spürbar gelegt. Auch die Lage wird konstant positiv bewertet. Zum anderen schwächen sich die Erholungseffekte aber spürbar ab, weshalb die konkreten Unternehmenspläne zu Produktion, Export, Personal und Preisen im Frühjahr gedämpfter als noch zum Jahreswechsel waren. Mit den weltweit verbesserten Liefer- und Transportkapazitäten intensiviert sich auch das internationale Wettbewerbsumfeld wieder, bei dem die deutschen M+E-Betriebe angesichts der Energiekrise, aber auch mit Blick auf gestiegene Arbeits- und Lohnstückkosten, in den letzten Monaten zusätzlichen Ballast aufgebürdet bekommen haben.

### Strukturwandel erfordert bessere Investitions- und Standortbedingungen

So werden Deutschlands Standortbedingungen in aktuellen Rankings sowohl im Urteil von Unter-

nehmen und Fachkräften als auch anhand von Zahlen und Fakten deutlich schlechter als in den vorangegangenen Jahren bewertet. Beispiele: Im ZEW-Länderindex der Familienunternehmen rutschte Deutschland auf Platz 18 von 21 untersuchten Ländern ab. Im Business Barometer verschlechterte sich das Urteil von deutschlandaktiven US-Firmen zum dritten Mal in Folge; der Anteil Unzufriedener stieg sprunghaft von 8 auf 38 Prozent. Im Ranking OECD Indicators of Talent Attractiveness für 38 Industrieländer fiel Deutschland bei hochqualifizierten Fachkräften aus dem Ausland vom 12. (2019) auf den 15. Platz. Bei Unternehmen ging es sogar von Platz 6 auf Rang 13 abwärts. Die Rahmenbedingungen für Start-ups sind ähnlich mittelmäßig. Einzig für Studierende ist Deutschland noch attraktiv, da keine Studiengebühren erhoben werden.

In den Rankings zeigt sich beispielhaft, dass die bisherigen Nachteile des Hochkostenstandorts mit einer starken Regulierung nicht mehr durch ein entsprechendes Produktivitätsniveau sowie verlässliche und leistungsfördernde Rahmenbedingungen kompensiert werden können. Vor allem die schlechtere Fachkräftelage (Demografie und Bildungsdefizite) sowie die Beschädigung etablierter Wertschöpfungsketten und Innovationsnetzwerke durch den politisch beschleunigten Strukturwandel entwerten bisherige Vorteile und bremsen die Leistungsfähigkeit aus.

Dies trifft auf einen offensichtlichen Aufholbedarf bei Zukunftsinvestitionen, Digitalisierung und E-Government, wobei der gleichzeitige Abstieg bei bisherigen infrastrukturellen Stärken die wahrgenommenen Standortnachteile weiter vergrößert. Die Energiekrise wirkt ähnlich wie die Co-

## Ihre Ansprechpartner. Unser Service



Lars Kroemer, Jannick Joost, Nikita Franz, Anne-Katrin Biereigel

- Konjunkturreport und wirtschaftliche Lage: Fortlaufende Beobachtung und Analyse wirtschaftlicher Kennzahlen 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
- Publikationen zur Inflation und Energielage sowie zur Fachkräfte- und Arbeitsmarktlage
- Veröffentlichung der Gewinnsituation der M+E-Industrie in einem Gewinnreport
- Koordination und Veröffentlichung des M+E-Strukturberichts 2022
- Auswertung der Verbandsmeldungen über die Entwicklung der Mitgliedsunternehmen

rona-Pandemie als Katalysator und legt bestehende Schwachstellen offen. Im Ergebnis werden Auslandsinvestitionen zulasten inländischer Standorte und Wertschöpfung priorisiert, was das Dilemma weiter verschärft. Der M+E-Strukturbericht (siehe Seite 20) beschäftigt sich vor diesem Hintergrund intensiv mit den Standortvoraussetzungen und Investitionsbedingungen für die deutsche M+E-Industrie im internationalen Vergleich.

## AUSBLICK

Die weltweite Konjunktur hat sich unter anderem infolge der anhaltend hohen Inflation und der notwendigen geldpolitischen Maßnahmen spürbar abgeschwächt. Neue Unsicherheiten durch die Turbulenzen im Bankenbereich, die von kleinen und mittleren US-Banken ausgingen, aber auch europäische Geldhäuser erfassten, vernebeln den Ausblick zusätzlich. Diese drohen einerseits das Finanzierungsumfeld weiter zu verschärfen, was nicht nur die deutschen M+E-Firmen direkt, sondern auch die weltweiten Kunden treffen könnte. Andererseits konterkarieren die geldpolitischen Reaktionen die notwendigen Maßnahmen gegen die Inflation. Die ohnehin bereits angelauene Lohn-Preis-Spirale droht sich daher weiter zu intensivieren.

## M+E-INDUSTRIE BLEIBT STABILITÄTSANKER DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT

Die Ergebnisse des neunten Strukturberichts sind eindeutig: Die M+E-Industrie ist weiterhin der wirtschaftliche Anker Deutschlands. Über die fast vier Millionen eigenen Beschäftigten hinaus schaffen die M+E-Unternehmen sowohl in Deutschland als auch in der Welt im hohen Umfang Einkommen und Arbeitsplätze. IT-Know-how sowie Forschungs- und Entwicklungsleistungen werden immer wichtiger. Allerdings nehmen Warnsignale bedrohlich zu. Seit 2019 bleibt die deutsche M+E-Industrie hinter den globalen Trends zurück. Mit den dynamischen neuen Wettbewerbsländern kann der Standort Deutschland oftmals nicht mehr mithalten. Investitionsentscheidungen werden daher immer häufiger für andere Regionen gefällt. Um den Trend umzukehren, muss die Politik dringend die Rahmenbedingungen verbessern und über ordnungspolitische Maßnahmen die Angebotsseite stärken. Nur so lassen sich Resilienz und technologische Souveränität erhöhen.

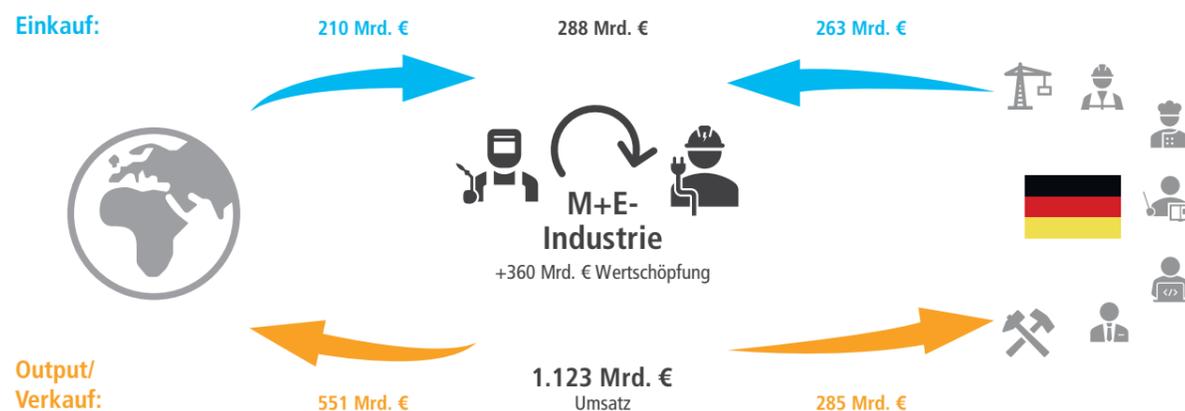
Der neunte Strukturbericht für die Metall- und Elektro-Industrie stellt die Entwicklung und strukturellen Kennziffern der mit über 3,9 Millionen Beschäftigten und einem Jahresumsatz von fast 1,4 Billionen Euro größten deutschen Industriebranche dar.

Die wichtigsten Ergebnisse: Die M+E-Industrie ist für die wirtschaftliche und technologische Stärke Deutschlands von zentraler Bedeutung. Neben den

eigenen Wertschöpfungsprozessen boostert die hohe Vorleistungsintensität die gesamtwirtschaftliche Bedeutung der M+E-Wirtschaft. Die Bruttowertschöpfung, also der Wert der erzeugten Güter abzüglich Vorleistungen, beträgt über 360 Milliarden Euro. Dazu kaufen die M+E-Unternehmen jährlich Güter im Wert von mehr als 760 Milliarden Euro ein. Davon wurden knapp 290 Milliarden Euro (38 Prozent) von anderen Unternehmen der deut-

### M+E-Industrie ist hochgradig durch die Wertschöpfungsprozesse vernetzt

Wertschöpfungsprozesse der M+E-Industrie auf inländischen und internationalen Märkten



Angaben für 2019  
Quellen: Input-Output-Rechnung, Statistisches Bundesamt; Gesamtmetall-Berechnungen

### Steigender M+E-Anteil an Investitionen in Industrie und Wirtschaft

Anteil der M+E-Wirtschaft an den Bruttoanlageninvestitionen in Prozent

	2000	2010	2018	2000	2010	2018
	Anteil an Gesamtwirtschaft			Anteil am Verarbeitenden Gewerbe		
<b>Deutschland</b>	11	12	13	61	64	68
<b>Traditionelle Wettbewerber</b>	10	8	8	58	57	46
Europa	8	6	7	52	52	54
Japan	15	17	18	66	64	67
USA	8	8	6	57	52	52
Andere	11	10	9	61	57	58
<b>Neue Wettbewerber</b>	9	8	11	41	46	50
<b>Gesamt (36 Länder)</b>	10	8	9	58	55	56

Quellen: OECD Stan (2022), Gesamtmetall-Berechnungen

schen M+E-Wirtschaft bezogen und 210 Milliarden Euro aus dem Ausland importiert (28 Prozent). Weitere Waren und Dienstleistungen im Wert von über 260 Milliarden Euro kaufen die M+E-Unternehmen bei anderen Branchen im Inland zu, die wiederum 285 Milliarden Euro an M+E-Gütern bezogen.

Als wichtiger Nachfrager von Vorleistungen fungiert die M+E-Wirtschaft als industrielle Drehscheibe für die Integration der Wertschöpfung der Zulieferbranchen in die nationalen und internationalen Absatzmärkte der M+E-Wirtschaft. Wichtigste Vorleistungsprodukte sind Dienstleistungen, auf die rund ein Viertel der eingekauften Vorleistungen der Branche entfallen. Gerade der Bezug von Dienstleistungen ist in den letzten Jahren überdurchschnittlich stark gewachsen. Während der Gesamtwert der bezogenen Vorleistungen zwischen den Jahren 2008 und 2019 um 15 Prozent zunahm, erhöhte sich der Wert der zugekauften Dienstleistungen im selben Zeitraum um 35 Prozent. Wenig überraschend gehört vor allem der Bezug von IT- und Informationsdienstleistungen zu den Dienstleistungsgruppen mit dem größten Wachstum der letzten Jahre (+140 Prozent). Aber auch Dienstleistungen im Bereich Forschung und Entwicklung haben sich mehr als verdoppelt.

Daneben werden andere industrielle Vorleistungsgüter etwa aus den Bereichen Chemie und Kunst-

stoffwaren bezogen. Hinzu kommen Energie- und Versorgungsleistungen sowie Bauleistungen und sonstige Güter.

Neben den regelmäßigen Vorleistungen generiert die M+E-Industrie zusätzlich in hohem Umfang Nachfrage durch die Investitionstätigkeit von jährlich fast 40 Milliarden Euro. Gesamtwirtschaftlich kommt die M+E-Wirtschaft damit auf einen Anteil von 13 Prozent an allen Investitionen in Deutschland und von über zwei Drittel der Investitionen in der Industrie. Die Bedeutung ist dabei in den vergangenen Jahren noch weiter gestiegen. Der Beitrag der M+E-Industrie für den Kapitalstock, und damit für den derzeitigen und künftigen Wohlstand Deutschlands, nahm also weiter zu.

### Positive Entwicklung der gesamtwirtschaftlichen Investitionen dank M+E

In Deutschland unterschied sich die Investitionsentwicklung von 2000 bis 2018 deutlich vom Muster anderer traditioneller Wettbewerbsländer. In der Bundesrepublik wurden die gesamtwirtschaftlichen Investitionen maßgeblich durch das Verarbeitende Gewerbe (+103 Prozent) und vor allem durch die M+E-Wirtschaft (+126 Prozent) befördert. Im Vergleich der OECD-Länder konnte Deutschland damit ein leicht überdurchschnittliches Investitionsplus von 89 Prozent erzielen.

Im Durchschnitt der OECD-Länder bremsen das Verarbeitende Gewerbe (+53 Prozent) und die M+E-Wirtschaft (+48 Prozent) dagegen eher die Investitionsentwicklung. Dies gilt vor allem für die traditionellen Wettbewerber, wobei die Entwicklung in den nichteuropäischen Ländern noch verhaltener als in den europäischen Ländern war. So stiegen in den USA die M+E-Investitionen nur um 42 Prozent, während die gesamtwirtschaftlichen Investitionen um rund 80 Prozent wuchsen. In Japan nahmen die M+E-Investitionen zwar um 9 Prozent zu, was jedoch nicht ausreichte, um den Rückgang der gesamtwirtschaftlichen Investitionen von rund 10 Prozent aufzuhalten.

Umgekehrt war das Verhältnis in den neuen (europäischen) Wettbewerbsländern. Hier war die M+E-Wirtschaft mit einem Investitionsplus von 280 Prozent der maßgebliche Treiber für das Verarbeitende Gewerbe und die gesamtwirtschaftliche Investitionsentwicklung.

Im Allgemeinen zeigte die globale Investitionstätigkeit zwischen den Jahren 2000 bis 2018 ein sehr heterogenes Bild. Im Durchschnitt der 36 OECD-Länder stiegen die gesamtwirtschaftlichen Investitionen von 2000 bis 2018 um 67 Prozent. Während in den neuen europäischen Wettbewerbsländern die Investitionen um fast 200 Prozent zunahmten, verdoppelten sie sich in den traditionellen europäischen Wettbewerbsländern. In den traditionellen nichteuropäischen Wettbewerbsländern war das Wachstum dagegen nur halb so hoch.

Deutschland konnte sich hauptsächlich durch die M+E-Industrie vom Negativtrend der anderen traditionellen Wettbewerbsregionen abkoppeln. Wichtigste Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg der M+E-Unternehmen und damit auch vieler anderer Betriebe im Inland ist deren hochgradige internationale Vernetzung. Über die Hälfte des M+E-Umsatzes wird direkt im Ausland erwirtschaftet. Mehr als 210 Milliarden Euro haben deutsche M+E-Unternehmen im Ausland investiert.

Mit rund 45 Milliarden Euro hat sich China zum wichtigsten außereuropäischen Investitionsstandort entwickelt. Diese engen deutsch-chinesischen Handelsbeziehungen bilden eine wichtige Brücke für den Austausch beider Länder.

Mit großer Sorge blicken die deutschen M+E-Unternehmen zudem einerseits auf einen zunehmenden Protektionismus und Neomerkantilismus in der Welt, andererseits aber auch auf ein wachsendes Lagerdenken im eigenen Land. Die globalen Herausforderungen lassen sich nur multilateral lösen. Ein enger wirtschaftlicher Austausch ist hierfür die entscheidende Grundlage. Eigene Abschottungsmaßnahmen würden die arbeitsteiligen Prozesse einschränken und Europa mehr schaden als nutzen.

Deutschland und Europa brauchen stattdessen Entfesselungsprogramme, die überholte bürokratische Prozesse modernisieren, mehr Technologieoffenheit und Subsidiarität wagen und so die Bedingungen für Investitionen und Innovationen vor Ort verbessern. Der Ausbau des eigenen Know-hows sowie wirtschaftlicher und technologischer Stärken sind die besten Garanten für mehr Wohlstand und Souveränität sowie für Bewahrung von Freiheit und Demokratie.

So reichen die international vergleichbaren Statistiken für die M+E-Investitionen nur bis 2018, sodass die negativen Effekte seit dem Jahr 2019 noch nicht berücksichtigt werden konnten. Die Industrierezession 2019, der Strukturwandel sowie die Auswirkungen durch den Krisenmix aus Corona, Ukraine-Krieg und Energiekrise führten zu einer Abkoppelung der deutschen M+E-Produktion von Welthandel und globaler Industrieentwicklung. In den für Deutschland verfügbaren nationalen Investitionsdaten zeigt sich – analog zur sonstigen wirtschaftlichen Entwicklung – daher ein Abflachen des Investitionswachstums in der M+E-Wirtschaft am aktuellen Rand.

**Höhere Investitionen erfordern bessere Standortbedingungen**

Der IW-Standortindex, der mit dem Strukturbericht regelmäßig erstellt wird, zeigt erneut den hier bestehenden Handlungsbedarf. Aus M+E-Perspektive werden in sechs Dimensionen die Standortfaktoren für die 45 größten Länder hinsichtlich Investitionsentscheidungen umfassend bewertet. Die Dynamikvariante des Index zeigt dabei die relative Entwicklung der Standortfaktoren in den 45 Ländern im Zeitraum von 2000 bis 2020. Der Zusammenhang zwischen dieser Standortdynamik

**In den Ländern mit besserer Standortentwicklung wird auch mehr investiert**

Vergleich von Standortqualität im Dynamikranking und gesamtwirtschaftlicher Investitionsentwicklung



Quelle: M+E-Strukturbericht 2022 auf Basis Destatis (2022)

und dem Wachstum der Bruttoanlageinvestitionen ist markant. Es zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen beiden Größen. Je besser sich die Standortbedingungen in einem Land im Betrachtungszeitraum entwickelten, desto größer fiel auch das Wachstum der Bruttoanlageinvestitionen aus. Zu den Ländern mit guter Standortdynamik und hohem Investitionswachstum zählen überwiegend die neuen Wettbewerbsländer. Sie befinden sich im oberen rechten Quadranten der Abbildung. Es zeigen sich Aufholeffekte in beiden Dimensionen.

Auf der anderen Seite liegt Deutschland – wie die west- und südeuropäischen Volkswirtschaften – im unteren linken Quadranten, der eine schwache Dynamik bei der Standortqualität und unterdurchschnittliche Investitionen anzeigt. Diese Warnsignale muss die Politik ernst nehmen. Bislang konnte Deutschland den industriellen Abstieg, den viele Wettbewerber mit entsprechenden sozialen und politischen Folgen durchlebten, verhindern. Die M+E-Wirtschaft hatte hieran maßgeblichen Anteil. Aktuelle Trends zeigen jedoch, dass diese Erfolge kein Garant für eine positive künftige Entwicklung sind.

### 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 2022 die wirtschaftlichen Verflechtungen der M+E-Industrie sowie die weltweite Entwicklung der Investitionstätigkeit.

Die aktuellen Strukturberichte stehen zum Download zur Verfügung unter [www.gesamtmittel.de/zahlen-fakten-strukturbericht](http://www.gesamtmittel.de/zahlen-fakten-strukturbericht)

IW CONSULT

Neunter Strukturbericht für die M+E-Industrie in Deutschland

Mit den Schwerpunktthemen „Wirtschaftliche Verflechtungen der M+E-Industrie“ und „Weltweite Entwicklung der Investitionstätigkeit“

Berichtstand 2022  
Gutachten im Auftrag des Arbeitgeberverbandes GESAMTMETALL  
15.11.2022

VERBAND DER ARBEITGEBERINNEN UND ARBEITNEHMER IN DEUTSCHLAND  
Gesamtwirtschaftliche Entwicklung | 2022  
Verantwortung für die Zukunft | www.gesamtmittel.de

DATA. INSIGHTS. FUTURE.

### Umsatz

Der Umsatz ist – nach dem starken Einbruch in der Corona-Krise – 2022 um 16 Prozent gestiegen. Der Auslandsumsatz legte dabei leicht überdurchschnittlich zu.

Betriebe mit 20 und mehr Beschäftigten, in Milliarden Euro

Jahr	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer	Deutschland
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
2021	1.064,9	110,8	1.175,6
<b>2022</b>	<b>1.238,2</b>	<b>126,5</b>	<b>1.364,7</b>

Angaben ohne Umsatzsteuer  
Quelle: Statistisches Bundesamt

### Beschäftigung

Die Beschäftigung nahm um 45.000 bzw. 1,2 Prozent gegenüber dem Vorjahr zu. Insgesamt liegt die Beschäftigtenzahl aber immer noch um rund 100.000 unter dem Höchststand von 2019.

Betriebe mit 20 und mehr Beschäftigten, in Tausend, Jahresdurchschnitt

Jahr	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer	Deutschland
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
2021	3.419	469	3.888
<b>2022</b>	<b>3.455</b>	<b>478</b>	<b>3.934</b>

Quelle: Statistisches Bundesamt

### Ältere Arbeitnehmer

Die Zahl der älteren Beschäftigten nahm auch 2022 weiter zu. Grund ist der demografische Wandel. Die Rente mit 63 verhinderte zugleich einen noch stärkeren Anstieg.

SV-Beschäftigte, Betriebe > 20 MA, in Tausend, jeweils 30.6 des Jahres

Jahr	Alle Altersgruppen	Altersgruppe 60+	Anteil der Gruppe 60+
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	4.042	307	7,6 %
2019	4.064	331	8,2 %
2020	3.925	351	8,9 %
2021	3.862	368	9,5 %
<b>2022</b>	<b>3.880</b>	<b>391</b>	<b>10,1 %</b>

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

### Tarifverdienste

Die Tarifverdienste sind bei M+E seit dem Jahr 2000 deutlich stärker gestiegen als im Durchschnitt der gesamten Wirtschaft. 2020 und 2021 wurden zudem Corona-Beihilfen gezahlt.

Index (2000 = 100)

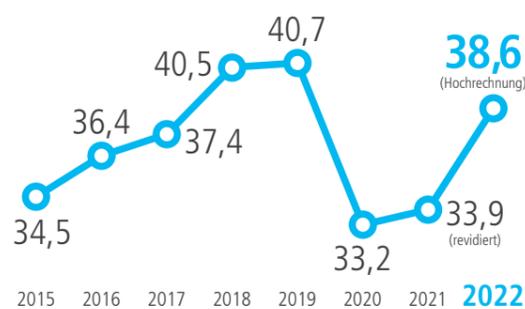
Jahr	M+E-Industrie	Gesamtwirtschaft
1991	75,3	70,9
1995	86,7	90,3
2000	100,0	100,0
2005	113,6	108,7
2006	114,7	109,9
2007	117,7	111,4
2008	121,4	114,6
2009	124,6	116,9
2010	126,3	118,9
2011	127,3	120,9
2012	132,0	124,0
2013	136,3	127,0
2014	140,6	130,6
2015	145,7	133,6
2016	149,7	136,5
2017	154,1	139,6
2018	160,5	143,7
2019	166,1	148,0
2020	166,2	151,2
2021	168,0	153,5
<b>2022</b>	<b>168,2</b>	<b>157,5</b>

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

### Investitionen

Die Unsicherheit bei den Unternehmen spiegelt sich auch bei den Investitionen wider. Diese lagen 2022 trotz Steigerung zu den Krisenjahren 2020 und 2021 weiter unter Vorkrisenniveau.

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

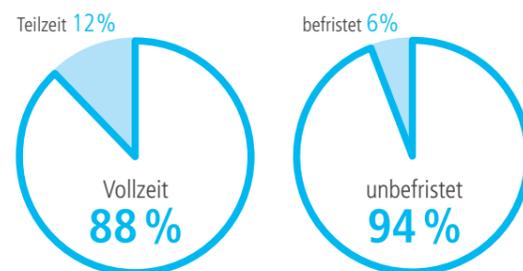


Quellen: Statistisches Bundesamt, Gesamtmetall-Berechnungen

### Arbeiten in der M+E-Industrie

Attraktive Arbeitsplätze in einer Erfolgsbranche: Rund 88 Prozent der Stellen in der M+E-Industrie sind Vollzeitstellen, rund 94 Prozent sind unbefristet.

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

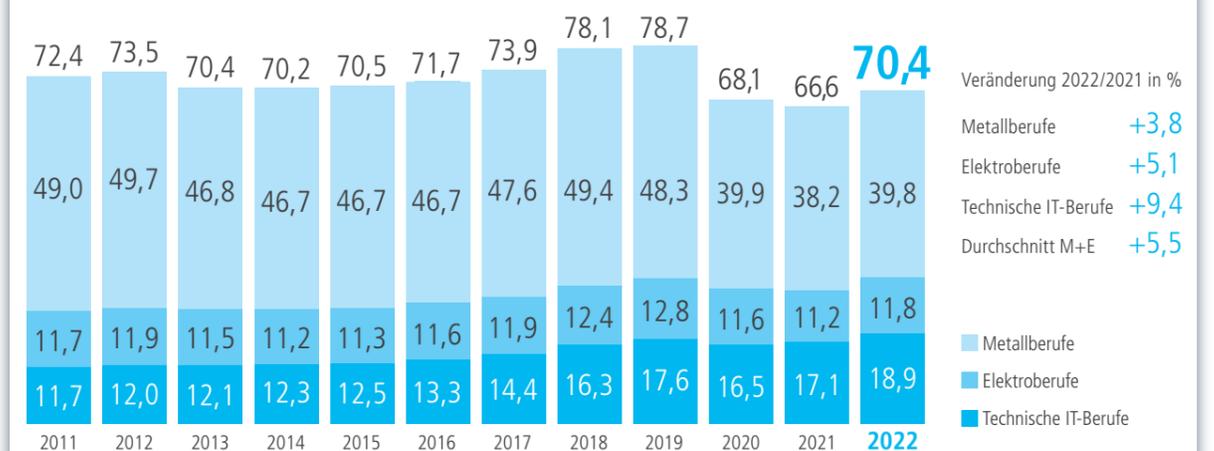


Quelle: IAB-Betriebspanel 2021

### Ausbildung

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den industriellen Metall- und Elektroberufen, den Kernberufen der M+E-Industrie, hat sich nach dem coronabedingten Einbruch 2020 und 2021 nun wieder etwas verbessert, bleibt allerdings weiterhin deutlich unter dem Vorkrisenniveau von 2018.

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. 2022 lagen die M+E-Exporte erstmals wieder über dem Vorkrisenniveau von 2018.

In Millionen Euro

Jahr	Exporte	Importe	Saldo
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
2021	753.044	527.636	225.408

**2022 840.337 620.697 219.640**

Ab 1991 = Gesamtdeutschland  
Quelle: Statistisches Bundesamt

### Exporte 2022: Gütergruppen und Märkte

Die drei großen M+E-Branchen (Automobil- und Maschinenbau sowie die Elektroindustrie) sind für rund 83 Prozent der M+E-Exporte verantwortlich. Wichtigster Absatzmarkt ist weiterhin Europa mit einem Anteil von 61 Prozent.

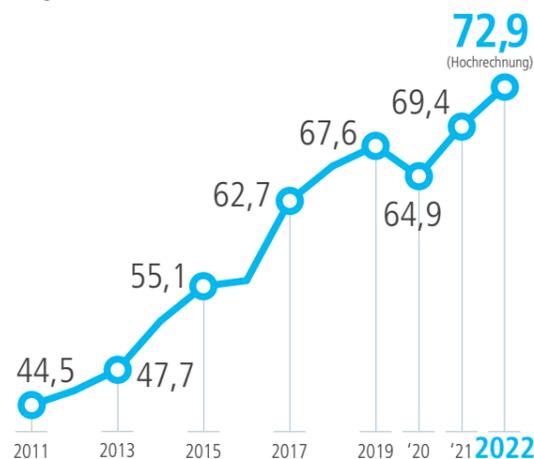
	in Mio. Euro	in Prozent
<b>Exporte nach Gütergruppen</b>		
Metalle	50.207	6
Metallerzeugnisse	50.713	6
EDV-Geräte, elektr. und opt. Erzeugnisse	132.220	16
Elektrische Ausrüstungen	108.221	13
Maschinen	208.425	25
Kraftwagen und Kraftwagenteile	244.380	29
Sonstige Fahrzeuge	46.167	5
<b>Exporte nach Regionen</b>		
Europa	510.054	60,7
davon: EU-27 (ohne Deutschland)	441.261	52,5
davon: Eurozone	267.693	31,9
Asien	174.864	20,8
Afrika und Ozeanien	23.650	2,8
Nord- und Südamerika	131.506	15,7
Insgesamt	840.074	100,0

Quelle: Statistisches Bundesamt

### Aufwendungen für Forschung und Entwicklung

Die M+E-Industrie ist Deutschlands innovativste Branche. Das zeigt sich auch in den Ausgaben für Forschung und Entwicklung (FuE).

Ausgaben für FuE in Milliarden Euro



Quellen: Stifterverband, Gesamtmetall-Berechnungen

### Exporte 2022: Die Top-25-Handelspartner

Die Exporte wuchsen auch 2022 bedingt durch Preiseffekte und einen schwachen Euro spürbar. Besonders stark stiegen die Exporte in die USA, die China als wichtigsten Absatzmarkt deutscher M+E-Erzeugnisse ablösten.

Land	Exporte in Mio. Euro	Anteil in Prozent	Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent
1. Vereinigte Staaten von Amerika	98.391	11,7	26,2
2. China	84.389	10,0	3,4
3. Frankreich	56.875	6,8	8,7
4. Vereinigtes Königreich	44.778	5,3	12,9
5. Niederlande	42.054	5,0	12,5
6. Italien	40.293	4,8	8,4
7. Polen	38.927	4,6	12,5
8. Österreich	37.669	4,5	10,5
9. Schweiz	27.787	3,3	12,9
10. Tschechien (ab 1993)	27.413	3,3	6,8
11. Spanien	25.568	3,0	10,8
12. Ungarn	21.139	2,5	9,9
13. Belgien (ab 1999)	21.012	2,5	11,3
14. Türkei	18.050	2,1	38,7
15. Schweden	16.267	1,9	7,1
16. Republik Korea	15.930	1,9	19,0
17. Japan	11.929	1,4	7,6
18. Mexiko	11.892	1,4	27,7
19. Rumänien	11.785	1,4	9,7
20. Dänemark	10.375	1,2	6,5
21. Indien	10.134	1,2	22,1
22. Slowakei (ab 1993)	10.084	1,2	6,3
23. Taiwan	8.370	1,0	27,6
24. Kanada	8.137	1,0	24,8
25. Australien	7.178	0,9	18,6

Quelle: Statistisches Bundesamt

### Importe 2022: Die Top-25-Handelspartner

Noch stärker als die Exporte wuchsen 2022 die Importe von M+E-Erzeugnissen. China baute seinen Abstand als wichtigstes Herkunftsland von importierten M+E-Erzeugnissen weiter aus.

Land	Importe in Mio. Euro	Anteil in Prozent	Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent
1. China	116.840	18,8	24,4
2. Vereinigte Staaten von Amerika	42.534	6,8	24,2
3. Polen	35.702	5,7	13,6
4. Tschechien (ab 1993)	35.578	5,7	17,9
5. Italien	29.728	4,8	10,2
6. Frankreich	29.127	4,7	9,3
7. Österreich	24.758	4,0	12,3
8. Schweiz	24.492	3,9	13,9
9. Ungarn	24.304	3,9	10,2
10. Niederlande	20.096	3,2	10,5
11. Vereinigtes Königreich	18.715	3,0	3,0
12. Japan	18.071	2,9	9,4
13. Spanien	17.315	2,8	10,7
14. Taiwan	14.299	2,3	41,0
15. Slowakei (ab 1993)	14.268	2,3	12,4
16. Belgien (ab 1999)	13.591	2,2	13,1
17. Rumänien	12.700	2,0	21,2
18. Türkei	11.758	1,9	41,2
19. Malaysia	9.494	1,5	33,1
20. Republik Korea	8.914	1,4	12,7
21. Südafrika	7.277	1,2	15,8
22. Mexiko	6.943	1,1	24,6
23. Schweden	6.710	1,1	2,1
24. Vietnam	6.293	1,0	27,9
25. Thailand	5.828	0,9	25,6

Quelle: Statistisches Bundesamt

# ARBEITSZEITVOLUMEN ERHÖHEN

Wenn Fachkräfte fehlen, erscheint es nur logisch, dass die Arbeitszeit nicht auch noch reduziert wird. **Anstatt weniger zu arbeiten, muss eher länger gearbeitet werden. Hier braucht es für die Unternehmen verlässliche Möglichkeiten, das Arbeitszeitvolumen zu erhöhen.** Schon heute kann im Rahmen der Tarifverträge die Arbeitszeit in einem Korridor von bis zu 40 Wochenstunden individuell und auch kollektiv bedarfsgerecht angepasst werden.

## TARIFRUNDE ZWISCHEN KOSTENDRUCK, PRODUKTIONSSTAU, ENERGIEKRISE UND INFLATION

Es geht einfach nicht zurück auf das Vorkrisenniveau. Nach der Industrierezession 2019 und den Corona-Jahren 2020 und 2021 kämpften die Unternehmen im vergangenen Jahr mit dem Ukraine-Krieg und seinen Auswirkungen sowie mit den Folgen stockender und zuletzt gestoppter Gaslieferungen aus Russland. Stark gestiegene Preise belasteten sowohl die Unternehmen als auch die Beschäftigten. In dieser Lage musste im Herbst 2022 ein Tarifabschluss erfolgen. Aber die Sozialpartnerschaft funktioniert, der gefundene Kompromiss passt zur Lage und kann sich sehen lassen: Die Beschäftigten erhalten kräftige Entgeltsteigerungen, die Unternehmen bekommen Planungssicherheit und Flexibilität zugleich.

### M+E-Tarifrunde 2022 vor vielen Herausforderungen

Die Tarifrunde 2022 war eine der schwersten Tarifrunden der vergangenen Jahre. Die nach zwei Corona-Jahren erhoffte Erholung der Produktion in der Metall- und Elektro-Industrie blieb auch im 1. Halbjahr 2022 aus. Grund waren unter anderem Material- und Lieferengpässe, ausgelöst durch den Krieg in der Ukraine und die zu dem Zeitpunkt noch verfolgte Null-Covid-Strategie in China. Der Ukraine-Krieg führte zu explodierenden Preisen bei Energie und Rohstoffen. Der drohende vollständige Gaslieferstopp aus Russland führte darüber

hinaus zu gravierenden Unsicherheiten über die künftige Gasversorgung. Zu Beginn der Tarifrunde war es überhaupt nicht abzusehen, ob und wie lange die Versorgung der Unternehmen mit Gas in ausreichender Menge noch möglich sein würde. Auf der anderen Seite stand auch für die Beschäftigten eine immens hohe Inflation, die insbesondere bei den Energiepreisen zu extremen Kostensprüngen führte und so maximalen Druck auf Entgeltsteigerungen ausübte. In dieser Situation beschloss die IG Metall am 11. Juli 2022 eine Forderung in Höhe von 8 Prozent für 12 Monate und übermittelte diese Forderung in allen Tarifgebieten. Andere Forderungen stellte sie nicht. Insbesondere auch nicht zu dem Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung, den sie Ende Juni 2022 gekündigt hatte. Dieser Tarifvertrag lief noch bis zum Jahresende und es galt bis dahin Friedenspflicht.

### Nach fünf Verhandlungsrunden stand ein Kompromiss

Zu Beginn der Verhandlungen Anfang September 2022 waren die Unsicherheiten groß und die Entwicklung der wirtschaftlichen Lage der Unternehmen durch Herbst und Winter 2022 mehr als unsicher. Zudem gab es die Chance auf einen Lösungsbaustein seitens der Bundesregierung. In der sogenannten Konzertierten Aktion ab Juni 2022 wurde darüber beraten, die Möglichkeit einer steuer- und abgabenfreien Einmalzahlung nach Vorbild des Corona-Bonus in das nächste Entlastungspaket aufzunehmen. Jedoch waren zu dem Zeitpunkt die Details noch nicht klar. Insbesondere

war nicht entschieden, ob es sich um eine Einmalzahlung handeln würde oder ob unter Umständen auch Tabellenerhöhungen steuer- und abgabenfrei ermöglicht werden sollten. Wie die Regelung auch aussehen würde: Eine solche Zahlung könnte zur Dämpfung der Belastungen eines Tarifabschlusses beitragen, also sollte auf die konkrete Regelung gewartet werden, um sie bestmöglich in die Tarifrunde einzubinden. Gesamtmetall setzte sich in den Gesprächen der Konzertierten Aktion nachdrücklich für eine steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie (IAP) ein, die letztendlich auch von der Bundesregierung so verabschiedet wurde.

Diese Unsicherheiten führten im Ergebnis dazu, dass in den ersten beiden Verhandlungsrunden kein Arbeitgeberangebot unterbreitet wurde. Erst am Ende der Friedenspflicht in der dritten Verhandlungsrunde Ende Oktober 2022 war ein Angebot möglich, als die IAP tatsächlich im Bundesgesetzblatt stand. Bei einer Laufzeit von 30 Monaten boten die Arbeitgeber die Zahlung der inzwischen geregelten Inflationsausgleichsprämie in voller Höhe von 3.000 Euro an und stellten zudem eine Tabellenerhöhung in Aussicht. Sie koppelten das Angebot an die Forderung nach einer automatischen Differenzierung. Außerdem wurde die Möglichkeit einer Variabilisierung angesprochen und die Notwendigkeit, sich im Falle einer Energienotlage über ein geeignetes Verfahren zu verständigen.

Nach der dritten Verhandlungsrunde, am 28. Oktober 2022 um 24:00 Uhr, endete die Friedenspflicht und die IG Metall begann mit Warnstreiks. Auch während der vierten Verhandlungsrunde streikten die Beschäftigten weiter. Vor der fünften Verhandlung in Baden-Württemberg drohte die IG Metall damit, dass es zu einer Urabstimmung kommen werde, wenn dort keine Einigung gelinge. Wichtigste Stellschrauben waren zu diesem Zeitpunkt das Zusammenspiel von Tabellenerhöhung und der von den Arbeitgebern geforderten langen Laufzeit. Die angedrohte Eskalation konnte letztlich verhindert werden, da sich die Tarifvertragsparteien in Baden-Württemberg in der Nacht vom 17. auf den 18. November 2022 in Ludwigsburg einigten. Vor Ort empfahl der Tarifpolitische Vorstand von Gesamtmetall die Übernahme dieses Pilotabschlusses in den anderen Tarifgebieten. Die Übernahmen erfolgten dann in den anderen Tarifgebieten bis zum 30. November 2022.

## Chronik zur M+E-Tarifrunde 2022

### ■ 25. Januar 2022

Beschluss des Tarifpolitischen Vorstandes von Gesamtmetall zu den Zielen für die Tarifrunde 2022

### ■ 24. Juni 2022

IG Metall kündigt die Tarifverträge zur Entgeltumwandlung (TV EUW) in allen Tarifgebieten zum 31. Dezember 2022

### ■ 11. Juli 2022

Forderungsbeschluss des IG-Metall-Vorstandes

### ■ 13. Juli bis 31. August 2022

IG Metall kündigt die Tarifverträge über die Entgelte und Ausbildungsvergütungen in allen Tarifgebieten zum 30. September 2022

### ■ 12. bis 21. September 2022

Aufnahme der Tarifverhandlungen mit Auftakt in Niedersachsen

### ■ 30. September bis 17. Oktober 2022

Zweite Verhandlungsrunde in den Regionen, Auftakt in Nordrhein-Westfalen

### ■ 26. Oktober 2022

Beschluss des Tarifpolitischen Vorstandes von Gesamtmetall zu einem Arbeitgeberangebot

### ■ 27. und 28. Oktober 2022

Dritte Verhandlungsrunde mit Übergabe des Arbeitgeberangebots – den Anfang machten am ersten Tag der Norden, Bayern, Mitte und Baden-Württemberg.

### ■ 28. Oktober 2022, 24 Uhr

Fristende der Friedenspflicht TV Entgelt und Beginn der Warnstreiks der IG Metall

### ■ 8. bis 11. November 2022

Vierte Verhandlungsrunde mit Auftakt in Baden-Württemberg und Bayern

### ■ 17./18. November 2022

„Lange Nacht in Ludwigsburg“ und Tarifabschluss in Baden-Württemberg

### ■ 18. November 2022

Beschluss des Tarifpolitischen Vorstandes von Gesamtmetall zur Übernahme des Tarifabschlusses aus Baden-Württemberg

### ■ 22. bis 30. November 2022

Übernahme in allen Tarifgebieten

### ■ 6. bis 16. Dezember 2022

Ablauf der Erklärungsfristen in den Tarifgebieten



„Lange Nacht von Ludwigsburg“ am 17. und 18.11.2022 mit dem M+E-Tarifabschluss 2022: Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall, mit Roman Zitzelsberger, Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg, Südwestmetall-Verhandlungsführer Dr. Harald Marquardt und Gesamtmetall-Präsident Dr. Stefan Wolf (v.l.n.r.)

## Der M+E-Tarifabschluss 2022 im Überblick

In den frühen Morgenstunden des 18. November 2022 gelang in Baden-Württemberg ein Pilotabschluss, in dessen Mittelpunkt die lange Laufzeit und damit Planungssicherheit für die Unternehmen in unsicheren Zeiten steht. Die Laufzeit beträgt 24 Monate, der Entgelttarifvertrag ist also erstmals zum 30. September 2024 kündbar.

### Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 Euro

Der Tarifabschluss 2022 besteht aus mehreren Komponenten. Zunächst gibt es die Inflationsausgleichsprämie für die Beschäftigten der Metall- und Elektro-Industrie. Der mögliche Rahmen wurde voll ausgeschöpft und das Geld kommt durch die Steuer- und Sozialversicherungsbeitragsfreiheit auch in voller Höhe bei den Beschäftigten an: Für die Vollbeschäftigten sind das insgesamt 3.000 Euro, auszahlbar in zwei Teilbeträgen zu je 1.500 Euro. In Teilzeit Beschäftigte erhalten sie anteilig zur Wochenarbeitszeit, aber mindestens 400 Euro je Teilbetrag, Auszubildende bekommen insgesamt 1.100 Euro. Die im Tarifvertrag festgelegten Auszahlungszeitpunkte sind jeweils der 1. März 2023 und 2024. Jedoch haben die Unternehmen bei der Ausgestaltung weitreichende Spielräume. Sie können die Fälligkeit der Zahlungen nach vorn ziehen und nach hinten schieben, sodass sie sowohl ihre Belastungssituation als auch ihre Liquidität berücksichtigen können.

### Erhöhung der Entgelte in zwei Stufen

Als zweite Komponente beinhaltet der Tarifabschluss eine Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen in zwei Stufen. Sie steigen am 1. Juni 2023 um 5,2 Prozent und am 1. Mai 2024 um weitere 3,3 Prozent. Das ist eine große Belastung für die Unternehmen, muss aber im Licht der langen Laufzeit und im Zusammenhang mit den weiteren Elementen des Abschlusses betrachtet werden.

### Automatische Differenzierung erneut abgeschlossen

So wurde die automatische Differenzierung erneut abgeschlossen und damit ein wesentliches Verhandlungsziel in dieser Tarifrunde erreicht. Die Unternehmen können den Mechanismus, der bereits in der vergangenen

Tarifrunde vereinbart worden war, wiederum in den Jahren 2023 und 2024 nutzen.

Außerdem kann jetzt ein höheres Volumen differenziert werden, ohne dass die Belastung der Unternehmen aus dem Tarifabschluss erhöht wird.

### Erhöhung des Transformationsgelds ab 2023 entfällt

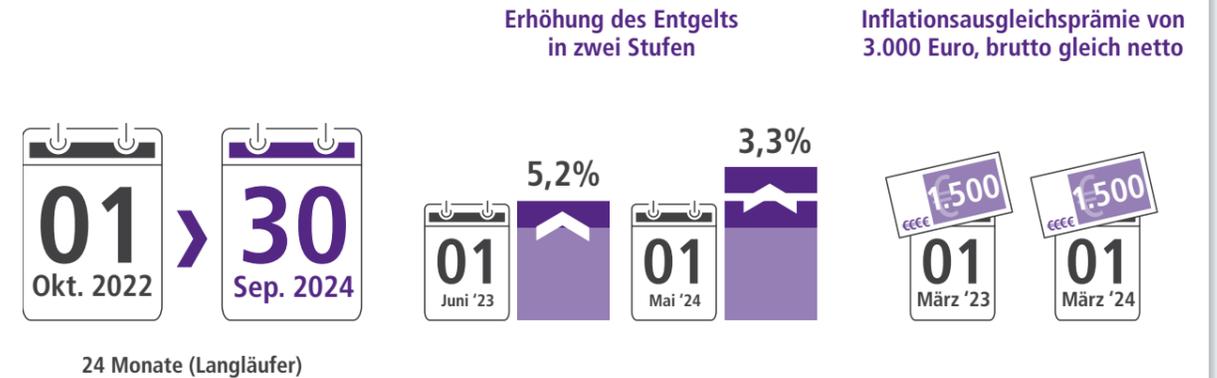
Das ist möglich, weil eine in der vergangenen Tarifrunde vereinbarte Erhöhung wegfällt. Ursprünglich war vereinbart, das Transformationsgeld beziehungsweise den Trafobaustein ab 2023 auf 27,6 Prozent zu erhöhen. Diese Erhöhung entfällt nun. Das eingesparte Volumen fließt etwa zur Hälfte in das Tarifliche Zusatzgeld (B) beziehungsweise den Zusatzbeitrag. Die Sonderzahlung erhöht sich dadurch von 12,3 Prozent auf 18,5 Prozent des Grundentgeltes einer in jedem Tarifgebiet festgelegten Entgeltgruppe. Die automatische Differenzierung knüpft an diese Leistung an, sodass ab jetzt ein höherer Betrag entfallen kann. Die andere Hälfte des eingesparten Volumens entfällt ersatzlos und dämpft damit die Belastung für die Unternehmen aus dem Tarifabschluss 2022.

Durch die automatische Differenzierung und die Flexibilität bei der Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie haben die Unternehmen die Möglichkeit, den Abschluss und die daraus resultierenden Belastungen weitgehend an ihre Situation anzupassen. Damit wird sowohl der unsicheren Lage als auch der Heterogenität der Branche Rechnung getragen.

### Gesprächsverpflichtung bei Energienotlage

Ein weiterer Baustein des Tarifabschlusses ist die Energienotfallklausel. Die Tarifvertragsparteien konnten zum Zeitpunkt des Abschlusses nicht abschätzen, ob die Energieversorgung während der Laufzeit des Tarifvertrages durchgängig gesichert ist. Die Folgen einer eventuellen Energienotlage auf einzelne Unternehmen oder die Metall- und Elektro-Industrie insgesamt sind nicht vorhersehbar. Daher haben sich die Tarifvertragsparteien auf einen Prozess verständigt, wie schnell und flexibel auf eine Energienotlage während der Laufzeit des Tarifvertrages reagiert werden kann.

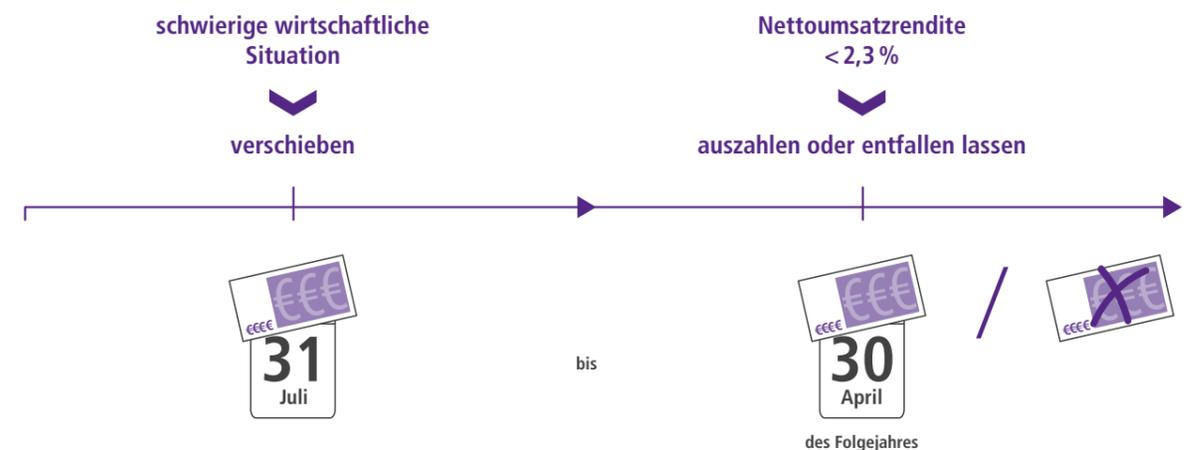
## Laufzeit und Entgelt



## Dauerhafte automatische Differenzierung

Die für 2023 geplante Erhöhung des T-Gelds entfällt. Ein Teil davon finanziert die Volumenerhöhung des T-ZUG (B) um 50 %.

Das Unternehmen muss die Differenzierungsentscheidung nur anzeigen. Die IG Metall hat kein Mitspracherecht.



## Gesprächsverpflichtung bei Energienotlage



## Blick in die Verhandlungen der M+E-Tarifrunde 2022



Stefan Moschko, Vorsitzender und Verhandlungsführer des VME in Berlin und Brandenburg, mit Irene Schulz, damalige kommissarische Bezirksleiterin der IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen, während der Verhandlungsrunde in Berlin



vbm-Verhandlungsführerin Angelique Renkhoff-Mücke im Interview zur Verhandlungsrunde in München



Arndt G. Kirchhoff, Präsident und Verhandlungsführer von Metall NRW (r.) mit Knut Giesler, Bezirksleiter der IG Metall Nordrhein-Westfalen, bei der Verhandlungsrunde in Neuss



Nordmetall-Verhandlungsgruppe mit (v.l.) Präsident Folkmar Ukena, Hauptgeschäftsführer Dr. Nico Fickinger und Verhandlungsführerin Lena Ströbele während der Verhandlungsrunde in Bremen



Verhandlungsrunde zwischen Südwestmetall und der IG Metall Baden-Württemberg in Kornwestheim



Verhandlungsrunde zwischen M+E-Mitte mit Hessenmetall, PfalzMetall, ME Saar sowie vem, die arbeitgeber und der IG Metall Mitte in Landau in der Pfalz



NiedersachsenMetall-Verhandlungsführer Torsten Muscharki (l.) mit Thorsten Gröger, Bezirksleiter der IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, bei der Verhandlungsrunde in Hannover

**Mehr Geld auch in der Kontraktlogistik**

Die Tarifvertragsparteien haben für die sogenannte Kontraktlogistik einen Abstand von 23 Prozent zum Tarifniveau in der M+E-Industrie vereinbart. Daher erfordert jeder Tarifaabschluss in der M+E-Industrie Anpassungen in den Tarifverträgen für die Kontraktlogistik. Die Struktur der Tarifverträge und die Sicherung des vereinbarten Abstandes sind in den Tarifgebieten unterschiedlich und auch der vereinbarte Abstand ist unterschiedlich gesichert, sodass die Anpassung in jedem Tarifgebiet anders erfolgen muss.

Den Auftakt zur Anpassung machte im Dezember 2022 das Tarifgebiet Bayern. Die Entgeltsteigerungen wurden übernommen. Auch die Inflationsausgleichsprämie wird in gleicher Höhe gezahlt, in zwei Teilbeträgen jeweils mit der Abrechnung für den Monat Februar 2023 und 2024. Der Auszahlungszeitpunkt kann nach vorn gezogen werden. Der Wegfall der Erhöhung des Transformationsgeldes in der M+E-Industrie führt in der Kontraktlogistik dazu, dass die Sonderzahlungen neu angepasst werden mussten, um den vereinbarten Abstand zu Metall und Elektro beizubehalten. Hierzu wurde vereinbart, dass das 13. Monatsentgelt weniger stark als bislang geplant steigt und dass der Zusatzbetrag nach dem TV Tarifliches Zusatzgeld geringer abgesenkt wird. Im Januar 2023 passten auch

der Norden und Nordrhein-Westfalen das Tarifwerk zur Kontraktlogistik an. In den wesentlichen Punkten erfolgte diese Anpassung wie im Tarifgebiet Bayern. Lediglich bei der Wahrung des Abstandes waren andere Mechanismen notwendig. Zur Kompensation der ausbleibenden Erhöhung des Transformationsgeldes im Jahr 2023 werden im im Norden ab dem Jahr 2024 das Tarifliche Zusatzgeld (A) und die dazugehörigen Freistellungstage abgesenkt. Die Kompensation in Nordrhein-Westfalen erfolgt über eine geringere Steigerung des 13. Monatsentgelts als bislang geplant und über eine Kürzung des Zusatzbetrages nach dem TV Tarifliches Zusatzgeld.

**Mit dem Fahrradleasing kann der Arbeitgeber seine Attraktivität steigern**

Im Herbst 2021 hatte die IG Metall ihren Widerstand gegen die Entgeltumwandlung zugunsten eines Fahrradleasings über den Arbeitgeber aufgegeben. Im Mai 2022 schloss Baden-Württemberg den ersten Tarifvertrag Fahrradleasing in der Fläche ab. Seitdem hat sich einiges getan. Die Tarifgebiete im Nordverbund, Hessen, Pfalz, Rheinland-Rheinhausen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Bayern und Sachsen sind dem Wunsch der Beschäftigten und auch der Arbeitgeber nachgekommen und haben den Weg für das Fahrradleasing geebnet. Das

Modell ist eine gute Möglichkeit für die Beschäftigten mittels Entgeltumwandlung höherpreisige Fahrräder günstiger zu leasen. Der Arbeitgeber erhöht seine Attraktivität und leistet einen Beitrag zur Gesundheitsförderung der Beschäftigten.

**Forschungsstelle Tarifaautonomie stellt Strukturdefizite bei Gewerkschaften dar**

Seit 2016 untersucht die Forschungsstelle Tarifaautonomie beim Institut der deutschen Wirtschaft (IW) Fragen im Zusammenhang mit der Tarifbindung. Der im Oktober 2022 veröffentlichte IW-Kurzbericht Nr. 83/2022 behandelte die Zusammenhänge von Organisationsgrad der Gewerkschaften und Tarifbindung. Hierzu wurden Daten der Allgemeinen Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften (ALLBUS) aus den Jahren 2018 und 2021 miteinander verglichen. Aus den Daten können die Anteile von Teilgruppen der Arbeitnehmerschaft und deren Organisationsgrad entnommen und im Zeitablauf verglichen werden. Insgesamt lag der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer im Jahr 2021 im Durchschnitt bei 17,4 Prozent. Zwar war dieser Wert 2018 mit 16,7 Prozent niedriger, aber statistisch ist der Anstieg um 0,7 Prozentpunkte nicht signifikant, so der Bericht.

Beim Blick auf die Ergebnisse fällt auf, dass der Organisationsgrad in den Teilgruppen der Arbeitnehmerschaft höchst unterschiedlich ist. Während er bei den Beamten bei fast 40 Prozent liegt, beträgt er bei den Angestellten nur 13,7 Prozent. Bei den Angestellten handelt es sich aber mit einem Anteil von über 70 Prozent um die größte und auch permanent wachsende Gruppe der Arbeitnehmerschaft. Mit 13,7 Prozent sind die Gewerkschaften also gerade in dieser größten Gruppe im Vergleich zu dem Durchschnitt von 17,4 Prozent unterrepräsentiert.

**Ihre Ansprechpartner. Unser Service**



Jens Dirk Wohlfel

Sabine Schäfer



Alexandra Rakei

Constanze Weber

Katrin Brauner

- Koordination und Begleitung von Tarifgesprächen und -verhandlungen der M+E-Arbeitgeberverbände
- Konzeptionelle Vorbereitung der Tarifrunde 2024 in Zusammenarbeit mit den Mitgliedsverbänden
- Umsetzungsbegleitung des Tarifaabschlusses 2022 sowie Unterstützung der Mitgliedsverbände inklusive 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

Ähnliches ist bei dem Organisationsgrad bei Frauen festzustellen. Zwar machen die Frauen inzwischen etwa die Hälfte der Arbeitnehmerschaft aus, aber der Organisationsgrad liegt mit knapp 14 Prozent ebenfalls weit unter dem Durchschnitt. Hier ist der Unterschied zwischen dem Organisationsgrad von Männern und Frauen seit 2018 sogar gestiegen. Betrug er 2018 noch 5 Prozentpunkte, lag er 2021 schon bei 6,9 Prozentpunkten. Daraus ist zu schließen, dass sich die Strukturdefizite der Gewerkschaften verstärken.

**Strukturdefizite bei den Gewerkschaften nehmen immer stärker zu**

Strukturelle Veränderungen des Arbeitsmarktes und der Gewerkschaften seit 2018, Angaben in Prozent

	Arbeitnehmerschaft		Organisationsgrad	
	2018	2021	2018	2021
Beamte	8,4	8,2	27,9	38,7
Angestellte	70,8	71,4	13,8	13,7
Arbeiter	20,8	20,4	22,0	21,9
Geringqualifizierte	7,0	5,0	13,7	13,2
Gelernte	52,9	48,2	18,2	20,0
Akademiker	40,1	46,8	15,6	15,4
Männer	52,8	50,2	19,1	20,8
Frauen	47,2	49,6	14,1	13,9
Divers	–	0,2	–	–
18 bis 29 Jahre	14,3	11,2	15,8	15,4
30 bis 39 Jahre	21,2	22,0	15,5	16,1
40 bis 49 Jahre	24,9	22,9	14,4	12,9
50 Jahre und älter	39,6	43,9	19,2	21,0

Quellen: ALLBUS; eigene Berechnungen

**AUSBLICK**

In der Tarifrunde 2022 ist es gelungen, mit der automatischen Differenzierung ein wesentliches Ziel zu erreichen. Schon bei der erstmaligen Vereinbarung im Jahr 2021 hat sich gezeigt, dass insbesondere dieses Instrument die Attraktivität des Flächentarifvertrages steigert, weil es einfach ist und die heterogene Lage der Unternehmen in der Branche berücksichtigt. Es wird nun darauf ankommen, die praktische Durchführung zu begleiten und daran zu arbeiten, dass den Unternehmen dieses Instrument auch über das Jahr 2024 hinaus zur Verfügung steht. Parallel dazu wird Gesamtmetall mit seinen Mitgliedsverbänden an weiteren Elementen arbeiten, die passgenaue Lösungen für die Unternehmen bieten und damit die Attraktivität des Flächentarifvertrages erhöhen.

# RENTE MIT 63 ABSCHAFFEN

Gerade ältere Beschäftigte können einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels leisten. Angesichts der demografischen Entwicklung kann es sich die Gesellschaft einfach nicht mehr leisten, an der bisher schlechten Praxis des vorzeitigen Renteneintritts festzuhalten. **Eine gedankliche Rochade wird gebraucht: Weg von der abschlagsfreien Rente mit 63 – hin zu einem neuen Anreizsystem, mit dem Staat und Arbeitgeber Ältere zum Verbleib im Unternehmen motivieren. So bleibt deren Erfahrung und Kompetenz den Betrieben noch länger erhalten.**

## BEITRÄGE REISSEN 40-PROZENT-GRENZE: REFORMEN SIND UNVERZICHTBAR

Das Kurzarbeitergeld stellte auch in diesem Jahr einen Arbeitsschwerpunkt dar. Insbesondere die von der Bundesagentur für Arbeit durchgeführte Kurzarbeitergeld-Abschlussprüfung als „Erbe“ der vorangegangenen Corona-Jahre hat die Unternehmen beschäftigt. Außerdem wurden weitere wichtige Kernthemen, wie die Zukunft der gesetzlichen und betrieblichen Altersvorsorge sowie die Begleitung sozialpolitischer Gesetzesvorhaben, weiter vorangetrieben. Im Fokus standen vor allem das geplante Weiterbildungsgesetz, die Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die Pflegereform, die Umstellung des Produktportfolios der MetallRente sowie die Frage, wie der betrieblichen Altersvorsorge zu weiterer Verbreitung verholfen werden kann.

### Das Nachspiel beim Kurzarbeitergeld: Abschlussprüfungen der BA

Auf dem Höhepunkt der Pandemie, im April 2020, waren sechs Millionen Beschäftigte in Deutschland in Kurzarbeit. Im Rahmen der effektiven Krisen-Sonderregelungen, die nicht zuletzt Gesamtmetall vehement gefordert hatte, hat dieses arbeitsmarktpolitische Instrument seine Wirksamkeit eindrucksvoll unter Beweis gestellt: Der großflächige Einsatz von Kurzarbeit und die finanzielle Unterstützung durch das Kurzarbeitergeld haben viele Insolvenzen, massiven Beschäftigungsabbau und damit eine konjunkturelle Abwärtsspirale verhindert.

Mit dem stetigen Rückgang der Kurzarbeit wurden seit Januar 2022 die Sonderregelungen schrittweise zurückgefahren. Allerdings bedeuten die immensen Kurzarbeiterzahlen aus der Pandemie große Altlasten für die Bundesagentur für Arbeit (BA). Die BA sollte zunächst bei jedem Betrieb, der Kurzarbeit genutzt hat, Abschlussprüfungen durchführen. Zuvor wurde das Kurzarbeitergeld den Unternehmen vorläufig und unter dem Vorbehalt einer abschließenden Prüfung aller Voraussetzungen gewährt. Mit Abschluss dieser Prüfung wird der jeweilige Leistungsfall dann abgeschlossen.

Aufgrund der hohen Kurzarbeiterzahlen in der Pandemie ist die finale Prüfung bis heute noch nicht abgeschlossen. Nach Angaben der BA sind derzeit noch rund 800.000 Prüfungsfälle offen. Aus diesem Grund werden die Abschlussprüfungen wohl noch bis in das Jahr 2024 andauern. Diese Verzögerungen verursachen bei den Betrieben Unsicherheiten bezüglich möglicher Rückforderungen von Kurzarbeitergeld.

Gesamtmetall hat sich deswegen deutlich für Vereinfachungen bei den Abschlussprüfungen eingesetzt, um diese zu beschleunigen. So konnte zumindest erreicht werden, dass bei einem Kurzarbeitergeldbezug in den Monaten März 2020 bis Juni 2022 eine Abschlussprüfung nur noch dann erforderlich ist, wenn die von der BA ausbezahlten Leistungen für den jeweiligen Arbeitsausfall 10.000 Euro überschreiten.



Reinhard Schöttl, ehemaliger Leiter Entgeltabrechnung/Zeitwirtschaft der Audi AG, sowie Antonia Fischer-Dieskau (M.) und Julia Vanessa Stahn aus der Abteilung Sozialpolitik bei Gesamtmetall führten durch das Webinar zu den Kurzarbeitergeld-Abschlussprüfungen.

Um den Prüfungsprozess für die Betriebe zu erleichtern, hat Gesamtmetall außerdem im September 2022 ein Webinar zum Thema Kurzarbeitergeld-Abschlussprüfung organisiert. Als Referent konnte Reinhard Schöttl gewonnen werden, ehemaliger Leiter Entgeltabrechnung/Zeitwirtschaft der Audi AG. Er hatte in der Vergangenheit diverse Abschlussprüfungen begleitet und konnte so aufgrund seiner Praxiserfahrungen den Webinar-Teilnehmern nützliche Handlungsempfehlungen geben und zahlreiche Fragen beantworten. Mit über 300 Teilnehmern war das Webinar ein voller Erfolg.

### Weiterbildung im Strukturwandel am Bedarf der Unternehmen ausrichten

Der fortschreitende Strukturwandel verlangt von Unternehmen und Arbeitnehmern immer mehr Flexibilität und Anpassungsfähigkeit. Deswegen sind gezielte und passgenaue Weiterbildungsmaßnahmen essenziell, um mit den neuen Technologien und Anforderungen umzugehen. Bedarf für neue Förderinstrumente, wie beispielsweise das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geplante „Qualifizierungsgeld“ im Referentenentwurf eines Weiterbildungsgesetzes vom Dezember 2022, besteht aus Sicht von Gesamtmetall nicht. Dieses Instrument lässt das Verständnis dafür vermissen, dass sich Weiterbildungen zwingend an den jeweiligen Anforderungen der Unternehmen orientieren müssen. Beschäftigte, deren Weiterbildung im Unternehmen nicht sinnvoll ist, sollten dem Arbeitsmarkt nicht künstlich vorenthalten werden. Allerdings sollte bereits Vorhandenes an die heutigen

Bedürfnisse der Unternehmen angepasst werden. Hierfür setzt sich Gesamtmetall weiter ein. Insbesondere im Hinblick auf Weiterbildungen während der Kurzarbeit ist beispielsweise eine Absenkung der Mindestmaßnahmedauer erforderlich.

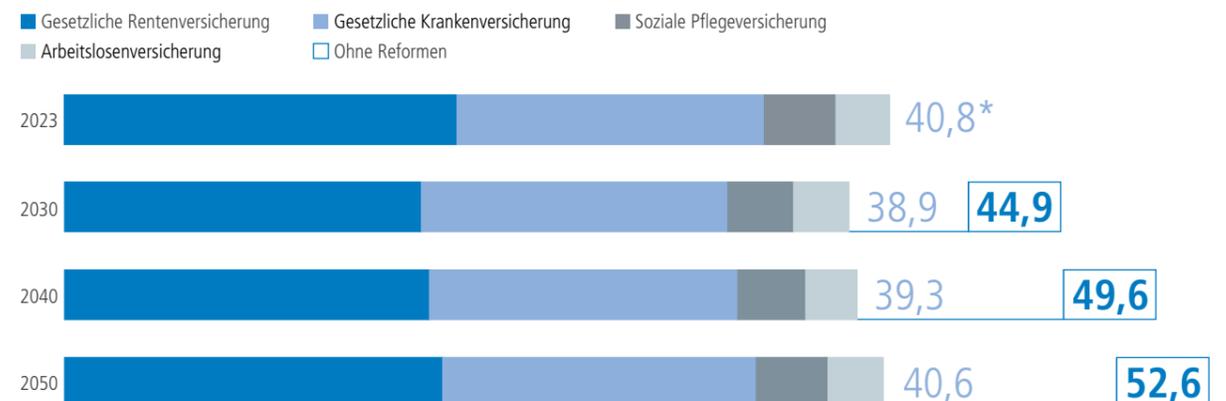
### Sozialbeiträge überschreiten Grenzwert von 40 Prozent

Stabile, wettbewerbsfähige Lohnnebenkosten sind ein unverzichtbarer Faktor bei der Planungssicherheit unserer Arbeitswelt. Nicht nur für die Attraktivität Deutschlands als Wirtschaftsstandort sind diese essenziell, sondern auch für die dringend notwendige Fachkräfteeinwanderung. Daher hat Gesamtmetall bereits in den vergangenen Jahren immer wieder deutlich auf die enorme Belastung durch steigende Sozialabgaben hingewiesen.

Während die Abgaben bisher zwar alarmierend knapp unter der Grenze von 40 Prozent lagen, wurde diese Grenze nun im Jahr 2023 gerissen. Seit Jahresbeginn müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer 40,45 Prozent (Kinderlose 40,8 Prozent) an Sozialabgaben abführen. Mit der geplanten Anhebung des Beitragssatzes in der Pflegeversicherung erreicht die Belastung voraussichtlich zum Sommer 2023 das extreme Niveau der Jahre 2004 bis 2006. Damals wurde der Beitragssatz dann jedoch durch die Reformen in der Arbeitslosenversicherung gesenkt und die Beitragszahler wurden spürbar spürbar entlastet. Entsprechende Reformansätze sind heute jedoch nicht zu erkennen, dabei werden sie umso dringender gebraucht! Ziel

### Ohne Reformen liegen die Sozialversicherungsbeiträge bis 2050 bei über 50 Prozent

Entwicklung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags mit und ohne umfassende Reformen, in Prozent



Quellen: Gesetzliche Regelungen, Gesamtmetall-Berechnungen, BMAS, SIM.18

\*Stand: 01.07.2023

### MetallRente: Das größte Branchenversorgungswerk Deutschlands



Quelle: MetallRente

muss sein, kostenintensive Vorhaben in den einzelnen Sozialversicherungszweigen und damit weitere Beitragserhöhungen zu vermeiden. Zudem muss dringend geprüft werden, an welcher Stelle in der Verwaltung der Sozialversicherung und auf der Leistungsseite Einsparmöglichkeiten liegen. Es sollten Kostentreiber identifiziert, Effizienzpotenziale lokalisiert, Aufgaben zentralisiert und Doppelstrukturen abgeschafft werden. Hierfür wird sich Gesamtmetall weiterhin einsetzen und alle Vorhaben intensiv begleiten, die die Beitragszahler weiter belasten.

#### Immer mehr Unternehmen und Beschäftigte setzen auf die Altersvorsorge der MetallRente

Die MetallRente wurde 2001 als gemeinsame Einrichtung von Gesamtmetall und IG Metall gegründet. Sie stellt Angebote für die betriebliche und private Altersvorsorge sowie die Absicherung von Berufs-, Erwerbsunfähigkeit, Grundfähigkeiten, Pflege und Hinterbliebenen bereit. 69.200 neue Altersvorsorge-Verträge wurden 2022 abgeschlossen. Damit ist der Bestand um rund 6 Prozent auf jetzt 1,069 Millionen Altersvorsorge- und Arbeitskraftabsicherungsverträge gestiegen. Besonders vor dem Hintergrund der Rekordinflation ist das ein Erfolg. Und Beweis dafür, dass das gemeinsame Versorgungswerk von Gesamtmetall und IG Metall großes Vertrauen bei den Unternehmen und Beschäftigten genießt. Zu Recht: Das kollektive Sparen bietet für junge Menschen eine effiziente und renditestarke Möglichkeit für die Altersvorsorge. Seit 2023 bietet die MetallRente zudem neue Produkte mit verbesserten Kapitalanlagemöglichkeiten und

damit noch größeren Renditechancen an. Damit ist sie auch im Umfeld globaler Unsicherheiten und in der Niedrigzinsphase zukunftsfähig aufgestellt.

#### Start der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

Am 31. Dezember 2022 endete die Pilotphase der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU). Seit Januar 2023 rufen Arbeitgeber Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nur noch digital ab. Das bedeutet: Sie erhalten die Meldung nicht mehr von ihren Mitarbeitern, sondern direkt von der Krankenkasse. Auch in Zukunft gilt allerdings, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit mitteilen muss. Lediglich die Vorlage der Bescheinigung entfällt. Mit der Digitalisierung des Arbeitsunfähigkeitsverfahrens entfallen künftig durchschnittlich 77 Millionen Papierbescheinigungen jährlich.

Da es die Möglichkeit der eAU nicht für privat krankenversicherte Beschäftigte gibt, müssen im Unternehmen nun zwei unterschiedliche Prozesse vorgehalten werden. Zudem bringt das neue eAU-Verfahren noch viele Aspekte mit sich, die Anwender verunsichern und daher dringend nachgebessert werden müssen.

Um die Praxis bei der Umsetzung des eAU-Verfahrens zu unterstützen, steht Gesamtmetall in engem Austausch mit den Mitgliedsverbänden, der BDA und dem Spitzenverband der Krankenkassen. Ziel: alle Anliegen der Unternehmen praxistauglich lösen.

### M+E-Ausgleichsvereinigung entlastet ihre Mitglieder seit 14 Jahren

Unternehmen und Verbände, die künstlerische und publizistische Leistungen in Anspruch nehmen oder verwerten – sogenannte Verwerter –, unterliegen der Abgabepflicht nach dem Künstlersozialversicherungs-gesetz (KSVG). Konkret bedeutet dies, dass der Verwerter bei jedem erteilten Auftrag klären muss, ob eine Abgabepflicht vorliegt. Dies

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

ist ein komplexer, fehleranfälliger und zeitaufwendiger Vorgang, für den geschultes Personal bereitgestellt werden muss.

Um diesen bürokratischen Aufwand für die M+E-Verbände und ihre Mitgliedsunternehmen auf ein Minimum zu senken, wurde im Jahr 2009 auf Initiative von Gesamtmetall die M+E-Ausgleichsvereinigung gegründet. Seit nunmehr 14 Jahren übernimmt der Verein für seine Mitglieder alle administrativen Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Künstlersozialabgabe. Durch Zahlung einer

### Ihre Ansprechpartner. Unser Service



Antonia Fischer-Dieskau, Annette Bartos\*, Julia Vanessa Stahn



Liane Schäfer, Anika Süß\*

\* Ansprechpartnerinnen für die M+E-Ausgleichsvereinigung

- Webinar zum Thema Kurzarbeitergeld-Abschlussprüfung
- M+E-FAQ zum Kurzarbeitergeld: Grundsätzlich und in Zeiten der Corona-Krise
- M+E-FAQ zum erweiterten Kinderkrankengeld
- Ständiger Informationsaustausch mit Mitgliedsverbänden zum Kurzarbeitergeld
- juristische Unterstützung im sozialpolitischen Bereich, insbesondere bei Fragen der betrieblichen Altersvorsorge und des Sozialversicherungsrechts

„pauschalierten Abgabe“ können sich die Unternehmen von bestimmten Aufzeichnungspflichten und von den turnusgemäßen Überprüfungen der Deutschen Rentenversicherung zum Thema Künstlersozialabgabe freizeichnen.

Trotz anhaltender Krisen hatte die M+E-Ausgleichsvereinigung zum Ende des Geschäftsjahres 2022 mit 525 Gesellschaften einen stabilen Mitgliederbestand. Das Abgabevolumen betrug mehr als 4,3 Millionen Euro.

### AUSBLICK

Angesichts der sich weiter von den Folgen des Ukraine-Krieges, des Rohstoffmangels, der fehlenden Zulieferprodukte und der zwischenzeitlich stark gestiegenen Energiepreise entspannenden Lage wird sich der Rückgang der Kurzarbeit voraussichtlich auch im nächsten Jahr weiter fortsetzen. Der Beratungsbedarf der Unternehmen der M+E-Industrie wird daher auf diesem Gebiet weiter zurückgehen. Somit werden die Themen Sozialversicherungsrecht und betriebliche Altersvorsorge wieder stärker in den Fokus der Beratungs- und Dienstleistungsfunktionen der Abteilung rücken. Gesamtmetall wird sich durch intensive Begleitung von kostenintensiven Vorhaben in den einzelnen Sozialversicherungszweigen weiter mit Nachdruck dafür einsetzen, dass ein Anstieg der ohnehin bereits extrem hohen Sozialabgaben verhindert wird. Oberstes Ziel muss hierbei die Rückkehr unter die 40-Prozent-Grenze sein.

# DUALE AUSBILDUNG STÄRKEN



Weil sich immer weniger junge Menschen für eine betriebliche duale Ausbildung und gleichzeitig immer mehr für ein Studium entscheiden, muss die duale Ausbildung attraktiver werden. Im Bewusstsein der Gesellschaft und vor allem auch bei den Schulen muss diese Botschaft ankommen: Akademische und berufliche Bildung bieten gleichermaßen gute Karrierechancen. **Die duale Ausbildung in den Betrieben braucht eine starke Rückendeckung.** Für die Unternehmen heißt dies: alle Potenziale identifizieren und nutzen. Die Politik liefert hier wertvolle Unterstützung mit ihrem Gesetzentwurf zum Weiterbildungsgesetz und einer Förderung von außerschulischen Praktika.

## CORONA RÜCKT DEN ARBEITSSCHUTZ WIEDER STÄRKER INS RAMPENLICHT

In Themenfeldern wie New Work, Digitalisierung, Künstliche Intelligenz oder Industrie 4.0 war der arbeitspolitische Fachdiskurs in letzter Zeit weniger spannend. Der Arbeitsschutz hingegen hat im Zuge der Corona-Pandemie besonders große Aufmerksamkeit bekommen. Hier wurde über eine Reihe von Einzelthemen verstärkt beraten, und zahlreiche Vorhaben wurden auf den Weg gebracht. Gesamtmetall widmete sich daher intensiv diesen Entwicklungen.

### Programmstart mit Hindernissen

Bis zum Ende des Jahres 2020 gab es fünf Arbeitsschutzausschüsse beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Aufgabe dieser Ausschüsse ist es, Arbeitsschutzverordnungen mit staatlichen Regeln zu konkretisieren. Die Arbeitsschwerpunkte liegen in eher technischen Themenfeldern (zum Beispiel Gefahrstoffe, Arbeitsstätten oder Betriebssicherheit). Dann wurde per Gesetz ein neuer sechster Arbeitsschutzausschuss gebildet: der Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (ASGA). Er soll sich mit Themen befassen, für die kein anderer staatlicher Arbeitsschutzausschuss zuständig ist. Besonderheit ist,

dass dieser Ausschuss keine speziell ihm zugeordnete Arbeitsschutzverordnung hat.

Im Herbst 2021 konstituierte sich der ASGA schließlich. In allen Arbeitsschutzausschüssen beim BMAS sind fünf Bänke vertreten: Arbeitgeber, Gewerkschaften, Bundesländer, Unfallversicherungsträger und Wissenschaft. Den Vorsitz des ASGA hat eine Vertreterin der Wissenschaft übernommen. Die beiden stellvertretenden Vorsitzenden werden üblicherweise von den Bänken der Arbeitgeber und Gewerkschaften gestellt. Für die Gewerkschaften wurde ein Vertreter des Deutschen Gewerkschaftsbundes gewählt. Stellvertretender ASGA-Vorsitzender für die Arbeitgeber ist Jens

### Veränderte Schwerpunktthemen in den Unternehmen

Frage: Was sind Ihre aktuellen Prioritäten im P&O- bzw. HR-Bereich – also nach dem Beginn der sogenannten Corona-Krise?

Rangfolge vor Corona		Rangfolge seit Corona	
1.	Recruiting	1.	Arbeitsorganisation / New Work +9 ↑
2.	Talent Management & Personalentwicklung	2.	Digitalisierung von HR-Prozessen & HR Analytics +1 →
3.	Digitalisierung von HR-Prozessen & HR Analytics	3.	Change Management / Organisationsentwicklung +1 →
4.	Change Management / Organisationsentwicklung	4.	Interne Kommunikation +5 ↑
5.	Employer Branding	5.	Stellenabbau / Outsourcing +7 ↑
6.	Weiterentwicklung der Unternehmenskultur	6.	Gesundheitsmanagement +5 ↑
7.	Learning & Education	7.	Weiterentwicklung der Unternehmenskultur -1 →
8.	Performance Management	8.	Talent Management & Personalentwicklung -6 ↓
9.	Interne Kommunikation	9.	Learning & Education -2 →
10.	Arbeitsorganisation / New Work	10.	Performance Management -2 →
11.	Gesundheitsmanagement	11.	Recruiting -10 ↓
12.	Stellenabbau / Outsourcing	12.	Organisationsdesign +1 →
13.	Organisationsdesign	13.	Employer Branding -8 ↓
14.	Retention Management	14.	Retention Management +/- →

Quelle: Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP)

Wohlfeil, Geschäftsführer Tarif- und Sozialpolitik bei Gesamtmetall. Gesamtmetall vertritt somit an zentraler Stelle Arbeitgeberinteressen zum gesetzlichen Arbeitsschutz.

Doch bevor der ASGA seine eigentliche Arbeit aufnehmen konnte, mussten zahlreiche Verfahrens- und Abgrenzungsfragen geklärt werden. Da sich das Gremium eher mit nicht technischen Themen befassen soll, hat es einen politischeren Charakter als die anderen fünf Arbeitsschutzausschüsse. Dies musste in der Geschäftsordnung abgebildet werden. Die Beratungen hierzu waren langwierig und kompliziert. Das Arbeitsprogramm des ASGA wurde deshalb erst relativ spät besprochen.

Beschlossen wurde das Arbeitsprogramm schließlich erst im September 2022. Als ersten Programmpunkt setzte der Ausschuss eine Projektgruppe ein, die eine staatliche Regel zur gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung erarbeitet. Insbesondere soll die Regel tätigkeitsübergreifende Anforderungen konkretisieren und Klarheit über den Zweck der Gefährdungsbeurteilung schaffen. Arbeitgeber sollen besser verstehen können, warum die Gefährdungsbeurteilung als präventives Gestaltungsinstrument dient. Und vor allem soll die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung praktikabler und handhabbarer gestaltet werden. Letzteres wäre ein echter Fortschritt. In seiner Konzeption demnach ein ambitioniertes Projekt, das im Dezember 2022 seinen Start hatte.

Das Arbeitsprogramm des ASGA sieht weitere Projekte für die bis 2025 laufende Berufungsperiode vor. Noch im ersten Halbjahr 2023 soll ein zweites Projekt starten. Es soll eine staatliche Regel zum fachlich und politisch schwierigen Thema „Psychische Belastung“ geschaffen werden. Nachdem in den vergangenen Jahren unter anderem von Gewerkschaften immer wieder Rufe nach einer sogenannten Anti-Stress-Verordnung zu vernehmen waren, könnte der Weg zu einer staatlichen Regel einen gangbaren Kompromiss darstellen. Eine Verordnung hat Gesamtmetall seit jeher abgelehnt. Sie würde unter anderem zu hoher Rechtsunsicherheit führen, da sie vermutlich viele allgemeine Vorschriften enthalten würde, aber keine Angaben, wie diese Vorgaben durch die Unternehmen rechtssicher erfüllt werden könnten. Eine staatliche Regel hingegen dient der Konkretisierung

des Arbeitsschutzes, das heißt, sie muss Anhaltspunkte für Arbeitsschutzmaßnahmen liefern.

Konkrete und verhältnismäßige Anhaltspunkte für die Praxis zu finden, wird aber eine große Herausforderung. Welche Gestaltungsmaßnahmen effektiv sind, ist leider weitgehend unbekannt. Bislang geben der maßgebliche Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse hierzu wenig her. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hatte bereits von 2014 an in einem mehrjährigen Projekt bis 2017 eine wissenschaftliche Standortbestimmung durchgeführt. Im Ergebnis wird für praktisch alle der für psychische Gesundheit potenziell relevanten sogenannten Arbeitsbedingungenfaktoren von der BAuA ein massiver Forschungsbedarf ausgewiesen. Dass die Wissenschaft seitdem einen wesentlich besseren Erkenntnisstand erreicht hätte, ist fraglich. Damit fehlen aber Grundlagen für Arbeitsschutzmaßnahmen, die eine staatliche Regel nennen müsste. Gesamtmetall wird nachdrücklich einfordern, dass die geplanten Vorschriften fundiert und praktikabel sind und eine klare Abgrenzung vom privaten Bereich der Beschäftigten erfolgt. Die anstehenden Projektarbeiten werden intensiv begleitet.

### Chance auf Modernisierung des gesetzlichen Arbeitsschutzes

Neben der Gefährdungsbeurteilung ist ein zentrales Element des gesetzlichen Arbeitsschutzes die Unterweisung der Beschäftigten in Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Der ASGA will sich in einem dritten Projekt der Frage widmen, wie Unterweisungen in den Unternehmen noch effizienter und zeitgemäß durchgeführt werden können. Dies birgt die Chance, dass der gesetzliche Arbeitsschutz modernisiert wird. Aktuell werden Eckpunkte formuliert. Der Projektbeginn dürfte jedoch nicht vor Herbst 2023 realisiert werden können.

Und auch mit dem besonders seit der Corona-Pandemie viel diskutierten Thema „Mobile Arbeit“ soll sich der ASGA befassen. Vor allem die Gewerkschaftsbank im ASGA drängt hier auf eine zeitnahe Bearbeitung. Unter dem Arbeitstitel „Ortsflexible Bildschirmarbeit außerhalb von Arbeitsstätten“ ist die Klärung von Arbeitsschutzfragen im Arbeitspro-

gramm vorgesehen. Allerdings führt das BMAS seit September 2022 einen aufwendigen Dialogprozess durch, die sogenannte Politikwerkstatt Mobile Arbeit. Sie wird bis zum Herbst 2023 andauern und sollte abgewartet werden. Nichtsdestotrotz sieht Gesamtmetall Überlegungen kritisch, speziell für mobiles Arbeiten weitere Arbeitsschutzvorschriften zu schaffen.

Das Arbeitsschutzgesetz mit der in ihm vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung gilt für alle Arbeitstätigkeiten. Die Praxis steht oft vor der Frage, wie die Gefährdungsbeurteilung für bestimmte mobile Tätigkeiten angemessen durchgeführt werden kann. Der Arbeitgeber hat zudem dort häufig nur sehr begrenzten bis gar keinen Einfluss auf die für Sicherheit und Gesundheitsschutz relevanten Arbeitsbedingungen. Neue Vorschriften beantworten diese Frage nicht und berücksichtigen diese Grenzen nicht. Darauf wird Gesamtmetall fortwährend hinweisen.

Komplettiert wird das ASGA-Arbeitsprogramm durch das Thema „Auswirkungen des Klimawandels auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“. Hier bleibt abzuwarten, welche Aspekte diesem Thema zugeordnet werden. Aus Sicht von Gesamtmetall müssten gegebenenfalls die Grenzen der Verantwortung des Arbeitgebers betont werden.

**Sozialwahlen in den Berufsgenossenschaften**

Alle sechs Jahre finden in Deutschland die Sozialwahlen statt. In den Sozialversicherungszweigen wählen Arbeitgeber und Versicherte ihre ehrenamtlichen Vertreter in der Selbstverwaltung. Über die Selbstverwaltung steuern und überwachen Arbeitgeber und Versicherte, wie die Sozialversicherungsträger ihre gesetzlich definierten Aufgaben erfüllen. Auch in der gesetzlichen Unfallversicherung wurden spätestens mit dem Tag der Wahlausschreibung am 1. April 2022 die Vorbereitungen der Wahlen gestartet. Die beiden Selbstverwaltungsorgane von Unfallversicherungsträgern (Berufsgenossenschaften oder Unfallkassen) sind die Vertreterversammlung – sozusagen das Parlament – und der Vorstand – sozusagen die Regierung.

Für die M+E-Industrie sind in der gesetzlichen Unfallversicherung die Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM) und die Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) zuständig. Die Bezeichnungen der beiden Berufsgenossenschaften zeigen schon, dass außer der M+E-Industrie noch weitere Branchen vertreten sind. Gesamtmetall hat für beide Berufsgenossenschaften erneut die Aufgabe des Listenträgers auf Arbeitgeberseite übernommen. Entsprechend ko-

ordiniert Gesamtmetall die organisatorische und programmatische Aufstellung der Arbeitgeber im engen Austausch mit den die anderen Branchen vertretenden Arbeitgeberverbänden.

Die gute branchenübergreifende Zusammenarbeit wurde fortgesetzt. Infolge mehrerer von Gesamtmetall organisierter und moderierter Treffen der zuständigen Branchenverbände wurden gemeinsame Vorschlagslisten für die Wahlen der Vertreterversammlung und des Vorstandes aufgestellt. Seit einer Reform des Sozialwahlrechts im Jahr 2020 ist für die Vorschlagslisten in der gesetzlichen Unfallversicherung eine Geschlechterquote als Soll-Vorschrift vorgegeben. Die Regelung besagt, dass die Liste mindestens 40 Prozent weibliche und 40 Prozent männliche Bewerber enthalten soll. Das klare Ziel verfolgend, diese Quote möglichst zu erfüllen, konnte der Anteil der Arbeitgebervertreterinnen auf den Listen im Vergleich zu den vorherigen Sozialwahlen bei beiden Berufsgenossenschaften deutlich gesteigert werden. Damit wurde eine nicht unerhebliche Herausforderung bewältigt. Die Zahl der ansprechbaren beziehungsweise wählbaren weiblichen Personen in den jeweiligen Branchen – auch der M+E-Industrie – ist weiterhin begrenzt. Und dann müssen die Kandidatinnen noch von der Übernahme des Ehrenamts überzeugt werden oder schlicht die Zeit dafür haben. Viele Frauen engagieren sich zum Beispiel bereits in anderen Ehrenämtern, etwa in anderen Zweigen der Sozialversicherung oder anderen Bereichen der Gesellschaft.

Die Vorschlagslisten für die Vertreterversammlung wurden im November 2022 bei den Wahlausschüssen der BG ETEM und der BGHM eingereicht. Der jeweilige Wahlausschuss hat sie geprüft und zuge-

**Ihre Ansprechpartner. Unser Service**

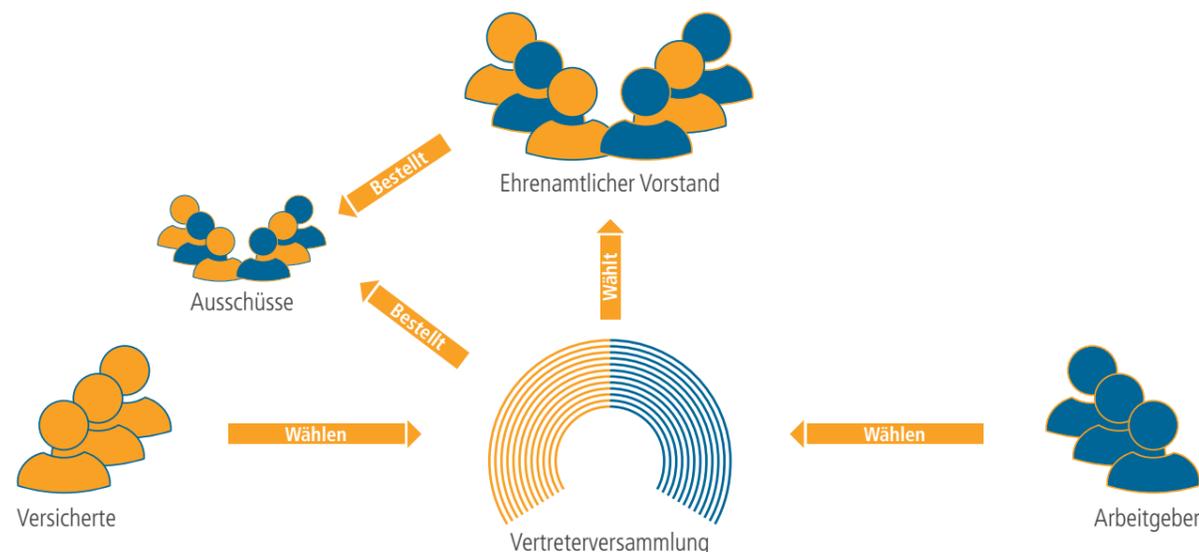


Holger Rademacher, Anja Kretzschmar, Katrin Brauner

- 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 auch in Zusammenarbeit mit BDA und ifaa

lassen. Da keine konkurrierenden Vorschlagslisten eingegangen waren, haben beide Wahlausschüsse festgestellt, dass keine Wahlhandlung stattfindet (sogenannte Friedenswahl) und die vorgeschlagenen Personen mit Ablauf des 31. Mai 2023 (Wahltag) als gewählt gelten. In ihren konstituierenden Sitzungen wählen die Vertreterversammlungen den jeweiligen Vorstand. Deshalb werden die Vorschlagslisten für den Vorstand erst zur Konstituierung eingereicht. Die Konstituierungen der Vertreterversammlungen der BG ETEM und der BGHM werden im Oktober beziehungsweise September 2023 stattfinden.

**Der Ablauf einer Sozialwahl**



Quelle: Gesamtmetall

**AUSBLICK**

Gesamtmetall wird über den stellvertretenden Vorsitz im ASGA dessen Projekte eng begleiten. Gerade die Themen „Psychische Belastung“ und „Mobile Arbeit“ sind arbeitspolitisch äußerst relevant.

Für die kommende Sozialwahlperiode wird Gesamtmetall erneut gemeinsam mit den Branchenvertretern in der BG ETEM und der BGHM ein Arbeitgeberprogramm entwickeln. Dies hatte Gesamtmetall zu Beginn der aktuellen Sozialwahlperiode im Jahr 2017 erstmals angestoßen. Das Programm befördert die strukturierte Vertretung der M+E-Interessen in der gesetzlichen Unfallversicherung.

# ARBEITSZEIT FLEXIBLER GESTALTEN

**Flexibilität ist leider das, was den Unternehmen in der Bewältigung ihres Arbeitsvolumens – und damit auch des Fachkräftemangels – fehlt.** Denn die Flexibilität, die die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes den Tarifvertragsparteien in Deutschland geben, ist deutlich kleiner, als die europäische Arbeitszeitrichtlinie es zulässt. Das Korsett des Arbeitszeitgesetzes lässt den Tarifvertragsparteien keine Luft, Arbeitszeit flexibel – etwa als Wochenarbeitszeit – zu regeln. Für den Gesetzgeber ist es höchste Zeit, über den eigenen Schatten zu springen und eine Reform dieses Gesetzes anzugehen.

## „FORTSCHRITTSKOALITION“ BRINGT KEINEN FORTSCHRITT IM ARBEITSRECHT

Ein Nachweisrecht aus dem vorherigen Jahrhundert, ein bürokratischer Hinweisgeber-schutz, Vorschläge zur massiven Verschärfung der Arbeitszeiterfassung sowie Pläne für starre Regelungen bei mobiler Arbeit – diese Themen haben die Arbeit der Abteilung Recht maßgeblich geprägt. Die Ampelregierung erweist sich im Arbeitsrecht bisher als Koalition des Rückschritts. Dabei hatte der Koalitionsvertrag noch das längst überfällige Zeichen eines Aufbruchs gesetzt. Angekündigt waren zeitnahe Reformen des Arbeitszeitrechts mit mehr Beinfreiheit für die Tarifpartner. Mobiles Arbeiten muss dauerhaft von Bürokratie ent-fesselt werden, um moderne und flexible Arbeitsformen weiter zu fördern. Gesamtmetall hat dies immer wieder angemahnt und sich mit eigenen Vorschlägen intensiv in die Debat-ten eingebracht.

## Arbeitszeit: Gesamtkonzept mit Augenmaß nötig

Spätestens nach den Entscheidungen des Europäi-schen Gerichtshofs (EuGH) im Mai 2019 und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) im September 2022 zur Arbeitszeiterfassung steht die Frage nach einer Reform des Arbeitszeitrechts auf der politischen Tagesordnung. Gesamtmetall hat daher frühzeitig renommierte Wissenschaftler gebeten, sich mit aktuellen Fragen des Arbeitszeitrechts ausei-anderzusetzen. Die Gutachten wurden zusam-

men mit Gesamtmetall-Präsident Dr. Stefan Wolf im Rahmen eines viel beachteten Auftritts vor der Bundespressekonferenz am 7. Februar 2023 der Öffentlichkeit vorgestellt. Sie belegen eindrucks-voll, dass eine Rückkehr zur Stechuhr für alle Be-schäftigten keineswegs zwingend ist. Stattdessen ist eine Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts über-fällig. Viele Beschäftigte wollen ihre Arbeit im Rah-men der betrieblichen Erfordernisse individuell und unbürokratisch organisieren, flexibler ausrichten, besser verteilen. Sie haben daher auf betrieblicher Ebene bereits pragmatische Lösungen mit ihrem Arbeitgeber verabredet, etwa in Form von Vertrauensarbeitszeit.

### Die Gutachten im Überblick

#### Gutachten von Prof. Dr. Sascha Stowasser, Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.

- Arbeitszeiten werden bereits jetzt dort erfasst, wo es notwendig ist. Eine minutengenaue Erfassung für alle Beschäftigten kann Arbeitszeit-flexibilität nachhaltig stören und greift auch in tariflich gefundene Kompromisse ein.

- Das Arbeiten in sogenannter Vertrauensarbeitszeit ist beiderseitig gewünscht und hat sich in der bisher gelebten Form sehr bewährt. Starre und minutengenaue Aufzeichnungspflichten

## M+E-Forderungen zur Reform des Arbeitszeitrechts

Eine Reform des Arbeitszeitrechts erfordert aus Sicht Gesamtmetalls ein Gesamtkonzept, das die Spielräume der europäischen Arbeitszeitrichtlinie umfassend nutzt, ohne den notwendigen Schutz der Beschäftigten aus dem Auge zu verlieren. Konkret heißt das:

- Die Regelungen zur Höchstarbeitszeit müssen im Ein-klang mit der Arbeitszeitrichtlinie von einer Tages-höchstarbeitszeit auf eine Wochenhöchstarbeitszeit umgestellt werden. Keiner soll deswegen länger ar-beiten müssen, aber man soll die Arbeit besser in-nerhalb der Woche verteilen dürfen.
- Wird bei der Erfassung der Arbeitszeit eine Regelung für notwendig erachtet, sind klare Ausnahmerege-lungen sowie eine echte Wahlfreiheit bei der Form der Erfassung zwingend erforderlich, um innovative Arbeitszeitmodelle nicht zu behindern.
- Eine einvernehmlich und freiwillig vereinbarte Ver-trauensarbeitszeit muss von einer minutengenauen Erfassung der Arbeitszeit ausgenommen bleiben. Der Koalitionsvertrag ist hier beim Wort zu nehmen.
- Flankierend muss die geltende Ruhezeitregelung mit einer unbeschränkten Öffnungsklausel für die Tarif-partner erweitert werden.

würden Vertrauensarbeitszeit de facto abschaf-fen und in ihrem Wesensgehalt entkernen.

- Eine gesetzliche Lösung ist nur als Gesamtpa-cket mit einer gleichzeitigen Flexibilisierung von Höchstarbeits- und Ruhezeiten sinnvoll.

#### Gutachten von Prof. Dr. Gregor Thüsing, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

- Die Entscheidung des EuGH verpflichtet nach zutreffender Lesart den Arbeitgeber nur, den Ar-beitnehmern die Möglichkeit zur Aufzeichnung ihrer Arbeitszeit zu eröffnen. Eine Nutzungs-pflicht lässt sich daraus nicht begründen.

- Die anderslautende Entscheidung des BAG über-zeugt methodisch nicht und begründet daher auch keine gesetzgeberischen Zwänge.

- Einvernehmlich und freiwillig vereinbarte Ver-trauensarbeitszeit ist auch künftig möglich, so-fern dies politisch gewollt ist.

- Insgesamt ist eine Flexibilisierung des Arbeits-zeitrechts unter Nutzung aller Spielräume des europäischen Rechts geboten und möglich.

#### Gutachten von Prof. Dr. Clemens Höpfner, Universität zu Köln

- Entgegen der BAG-Rechtsprechung müssen die Arbeitgeber europarechtlich nicht zur tatsächli-

chen Aufzeichnung aller geleisteten Arbeitsstun-den verpflichtet werden, sondern allenfalls zur Bereitstellung eines Erfassungssystems.

- Die Entscheidung des BAG verstößt gegen den Grundsatz der Gesetzesbindung; Richter stellen eigene Erwägungen über geltendes Recht.

- Vertrauensarbeitszeit ist auch unter Berücksich-tigung der EuGH-Rechtsprechung weiterhin zu-lässig und muss im Fall einer Regelung von der Erfassungspflicht ausgenommen bleiben.

Diese Erkenntnisse und Realitäten verkennt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) bisher vollständig. Der bekannt gewor-dene erste Entwurf des Arbeitsministeriums vom April 2023 zur Arbeitszeitaufzeichnung ist ein Kata-log an Bürokratie, Widersprüchlichkeiten und Fortschrittsverweigerung. Anders als immer wie-der versprochen und jetzt behauptet, will das Ar-beitsministerium die Vertrauensarbeitszeit offen-sichtlich abschaffen, obwohl der Koalitionsvertrag genau das Gegenteil vorsieht. Die Ansammlung von Maximalpositionen deutet darauf hin, dass das Bundesarbeitsministerium keine schnelle, pragmatische und für die heutige Arbeitswelt an-gemessene Regelung will. Gesamtmetall hat die Vorschläge daher strikt abgelehnt und eine pra-xistaugliche Gesamtreform des Arbeitszeitrechts angemahnt.



Prof. Dr. Clemens Höpfner, Prof. Dr. Gregor Thüsing, Gesamtmetall-Präsident Dr. Stefan Wolf und Prof. Dr. Sascha Stowasser (v.l.n.r.) bei der Vorstellung der Gutachten zur Arbeitszeit vor der Bundespressekonferenz in Berlin

### Mit zweierlei Maß gemessen: Beamtenrecht vs. Privatwirtschaft

Ein flexibles Arbeitszeitrecht ist heute schon möglich. Das zeigt der Blick in das Beamtenrecht. Entsprechend einem richtigen Verständnis der europäischen Arbeitszeitrichtlinie sieht das Beamtenrecht keine grundsätzliche Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit vor. Ebenfalls im Einklang mit den europäischen Vorgaben arbeiten Beamte in einer sogenannten Wochenarbeitszeit – eine Flexibilität, die der Privatwirtschaft seit Jahrzehnten verwehrt wird.

Richter sind darüber hinaus nach ständiger Rechtsprechung der obersten Bundesgerichte grundsätzlich von den ohnehin schon rudimentären Vorgaben zur Arbeitszeit und deren Erfassung ausgenommen. Die Begründung überrascht: Der Richter soll seine Arbeitszeit entsprechend seinem individuellen Arbeitsrhythmus selbst gestalten und insbesondere auch Pausen nach den jeweiligen persönlichen Bedürfnissen festlegen. Da die Arbeitszeit eines Richters nicht exakt messbar, sondern nur grob geschätzt werden könne, sei es gerechtfertigt, die Arbeitszeit pauschalierend an einem Pensum zu messen.

Daran hält auch die BAG-Präsidentin in einer aktuellen Stellungnahme der Gerichtsverwaltung fest. Das eigene Urteil zur Arbeitszeiterfassung soll danach für die eigenen Richter am BAG nicht gelten. Das ist umso verwunderlicher, als Beamte und Richter bereits heute vollumfänglich dem Arbeitsschutzgesetz unterliegen. Gerade dort aber hat das BAG die vermeintliche Pflicht zur Aufzeichnung der ge-

### „Ortsfeste“ mobile Arbeit: ein gefährlicher Widerspruch

Der Wunsch der Beschäftigten nach mehr Flexibilität, Selbstbestimmung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist groß. Mobiles Arbeiten als Bestandteil einer modernen und flexiblen Arbeitswelt ist daher nicht mehr wegzudenken. Im aktuellen Koalitionsvertrag hat die Ampelkoalition die Absicht bekundet, Homeoffice als eine Möglichkeit der mobilen Arbeit rechtlich sauber von der sogenannten Telearbeit abzugrenzen – ein richti-

samen Arbeitszeit verortet und pocht auf deren zügige Umsetzung in der Privatwirtschaft.

Dazu stellt Gesamtmetall klar: Wenn Richter und Beamte für sich weitreichende Ausnahmen von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung reklamieren, muss dies auch für andere Tätigkeiten möglich bleiben, bei denen eine minutengenaue Erfassung der Arbeitszeit zwischen den Arbeitsvertragsparteien einvernehmlich und freiwillig nicht gewünscht ist. Für alle Reformansätze muss daher das gleiche Verständnis des europäischen Rechts gelten, das nicht zwischen dem privaten und dem öffentlichen Sektor unterscheidet. Eine Messung mit zweierlei Maß wäre als Ungleichbehandlung unzulässig.

### EU-Kommission gibt grünes Licht für deutsches Arbeitszeitrecht

Mit Spannung wurde die Reaktion der EU-Kommission auf die Rechtsprechung des EuGH und deren Umsetzung in den Mitgliedstaaten erwartet. Insbesondere das BMAS hat unter anderem in den bisherigen Gesprächen mit Gesamtmetall den vermeintlichen Umsetzungsbedarf mit einem angeblich akut drohenden Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland begründet. Fakt aber ist: Die EU-Kommission hat keinerlei Vorbereitungen zur Einleitung eines solchen Verfahrens gegen Deutschland getroffen. Dies bestätigt auch der aktuelle Bericht über die Durchführung der Arbeitszeitrichtlinie [COM(2023) 72 vom 15. März 2023], in dem die Kommission bei insgesamt fünf Mitgliedstaaten Nachholbedarf beim Thema Arbeitszeiterfassung sieht. Deutschland wird hier nicht genannt.

ger Schritt für eine rechtssichere und pragmatische Handhabung mobiler Arbeitsformen in der Praxis.

Dieses längst überfällige Vorhaben der Bundesregierung wird durch die Politikwerkstatt Mobile Arbeit des Bundesarbeitsministeriums (BMAS) torpediert. Erklärtes Ziel des vom BMAS im Herbst 2022 gestarteten „multiperspektivischen Dialogprozesses“ soll sein, einen konkreten Ordnungsrahmen für mobile Arbeit zu entwickeln. Die bisher veröffentlichten Thesen des BMAS offenbaren das Ziel, die sogenannte „ortsfeste Bildschirmarbeit außer-

halb der Arbeitsstätte“ extensiv zu regulieren, etwa durch umfangreiche arbeitsschutzrechtliche Vorgaben sowie Kostentragungspflichten des Arbeitgebers bei Hardware und Mobiliar. Im Fokus dieser Regelungswut steht das sogenannte Homeoffice, also die mobile Arbeit, bei der der Beschäftigte die eigene Wohnung ganz oder teilweise als Arbeitsort wählt, ohne dass der Arbeitgeber hierauf Einfluss nimmt. Praxisrelevante Bereiche der mobilen Arbeit, insbesondere ortsflexible Tätigkeiten an mobilen Bildschirmgeräten, werden dadurch schon im Vorfeld bewusst ausgeklammert. Das geht völlig an der Praxis vorbei.

In dem bis Herbst 2023 laufenden Dialogprozess wird Gesamtmetall daher auch weiterhin vehement darauf hinweisen, dass der zu enge Betrachtungsrahmen aus Sicht der Metall- und Elektro-Arbeitgeber inakzeptabel ist. Er birgt massiv die Gefahr, bereits breitflächig etablierte Modelle der mobilen Arbeit durch überbordende und unnötige Bürokratie zu behindern und ihnen schlimmstenfalls die rechtliche Legitimation zu entziehen.

Auch mobile Arbeit, die aufgrund eigener Wahl der Beschäftigten freiwillig im Privatbereich ausgeübt wird, darf unabhängig von ihrem zeitlichen Umfang nicht durch Anlehnung an die starren und bürokratischen Vorgaben der Arbeitsstättenverordnung kaputtreguliert werden. Vielmehr gilt: Mobile Arbeit ist in dem bereits vorhandenen Rechtsrahmen abbildbar. Dies gilt auch für die „ortsfeste Bildschirmarbeit“, die als Unterfall der mobilen Arbeit – wie im Koalitionsvertrag vorgesehen – endlich klarzustellen ist. Eine so geschaffene Rechtssicherheit wäre ein echter Beitrag zur Förderung mobiler Arbeitsformen.

### Bürokratie statt Digitalisierung: Änderungen im Nachweisrecht

Seit den 1990er-Jahren müssen Arbeitgeber die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich festhalten, auf Papier ausdrucken, unterschreiben und den Arbeitnehmern übergeben. Dieser Aufwand – damals vielleicht zeitgemäß – ist heute überflüssig.

Diese Bürokratie hätte die Bundesregierung durch die Änderung des Nachweisgesetzes beseitigen können. Die umzusetzende Arbeitsbedingungen-Richtlinie ermöglicht die Umstellung auf die Text-

form und damit das Führen eines elektronischen Nachweises. Dies hätte den Unternehmen Tonnen von Papier und wertvolle Arbeitsstunden von Fachkräften gespart. Für diesen Fortschritt hatte sich Gesamtmetall im Gesetzgebungsverfahren starkgemacht. Der Gesetzgeber hat jedoch an der aus der Zeit gefallenen Schriftform festgehalten, die eine Unterschrift erfordert.

Die hierdurch entstandenen Probleme bleiben akut und belasten die M+E-Unternehmen in der täglichen Personalarbeit massiv. Gesamtmetall tritt daher weiterhin für eine Vereinfachung im Nachweisgesetz ein. Im Rahmen der Verbändebefragung zum Bürokratienteilungsgesetz wurde nachdrücklich auf die Missstände im Nachweisgesetz hingewiesen.

### Klare Regeln der Rechtsprechung zur Betriebsratsvergütung

Die Frage nach der zulässigen Höhe von Betriebsratsvergütungen steht aufgrund einer Entscheidung des Bundesgerichtshofs (BGH) von Januar 2023 wieder auf der politischen Agenda. Zuvor wurden bei der Vergütung einzelner Betriebsräte „hypothetische Karrieren“ zugrunde gelegt und diese wie Manager mit bis zu 750.000 Euro pro Jahr vergütet. Dieser Vorgehensweise hat der BGH eine ausdrückliche Absage erteilt.

In seinen Entscheidungsgründen macht der BGH strenge und klare Vorgaben zur zulässigen Höhe der Betriebsratsvergütung und deren Strafbarkeit. Der immer wieder vorgebrachten Forderung der Gewerkschaften, die aktuellen Regelungen zur Betriebsratsvergütung großzügiger zu fassen, ist damit der rechtliche Boden entzogen. Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat im Mai 2023 dennoch eine Expertenkommission eingerichtet, die Vorschläge zu einer Änderung der gesetzlichen Vorschriften zur Betriebsratsvergütung erarbeiten soll.

Eine solche Änderung ist auch aus Sicht der M+E-Arbeitgeber abzulehnen und würde insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen über Gebühr belasten. Im Hinblick auf eine Neubewertung der strafrechtlichen Konsequenzen bei der Gewährung von zu hohen Betriebsratsvergütungen muss der rechtskräftige Abschluss der noch laufenden Verfahren abgewartet werden.

### So läuft der Hinweisgeberschutz im Unternehmen



Quelle: Creditreform

#### Hinweisgeberschutzgesetz: Kompromiss wurde erzielt

Am 2. Juli 2023 ist das sogenannte Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) in Kraft getreten. Es soll Hinweisgeber bei Meldungen zu Betrügereien, Korruption und anderen Missständen in Behörden und Unternehmen vor negativen Folgen schützen. Hintergrund ist die „Whistleblower-Richtlinie“ der EU, die bereits bis Ende des Jahres 2021 hätte umgesetzt werden müssen. Der erste Entwurf ging in vielen Punkten weit über die europäischen Vorgaben hinaus und belastete damit insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen. Gesamtmetall hat dies während des gesamten Gesetzgebungsprozesses immer wieder kritisiert. Der Bundesrat hatte wegen der breiten Kritik das Gesetz zunächst gestoppt.

Die Bundesregierung hatte daraufhin das Gesetz, mittels eines verfassungsrechtlich bedenklichen Verfahrenstricks, in ein Einspruchs- und in ein Zustimmungsgesetz gespalten, dann aber – wie rechtlich geboten – den Vermittlungsausschuss

angerufen. Dort konnte ein Kompromiss erzielt werden, welcher die Belastungen für Unternehmen minimiert. Insbesondere ist begrüßenswert, dass die vorgesehene Höhe der Bußgelder herabgesetzt wurde und, wie von Gesamtmetall immer wieder gefordert, die verhältnismäßig unbürokratische Umsetzung einer internen Meldestelle möglich bleibt, zum Beispiel mittels Einrichtung eines Briefkastens.

#### Betrieblicher Infektionsschutz wieder in der Hand der Betriebe

Nach fast drei Jahren Pandemie steuern die M+E-Betriebe endlich in Richtung neuer Normalität im Umgang mit dem Corona-Virus – weg von Masken- und Testpflicht. Seit Februar 2023 können sie wieder eigenverantwortlich und praxisorientiert festlegen, ob und welche Maßnahmen zum Infektionsschutz an ihren Arbeitsplätzen erforderlich sind.

Möglich wurde dies durch das Ende der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung zum 2. Februar 2023.

Die Bundesregierung hat die Verordnung – auch auf Hinwirken der Arbeitgeber – zwei Monate früher auslaufen lassen als ursprünglich geplant.

Angesichts stark sinkender Infektionszahlen waren keine einheitlichen Corona-Schutzmaßnahmen mehr erforderlich. Die Verordnung hatte Arbeitgeber verpflichtet, auf Grundlage einer Gefährdungsbeurteilung betriebliche Hygienekonzepte zu erstellen und die entsprechenden Corona-Schutzmaßnahmen umzusetzen – ein enormer Aufwand, der häufig zu Unsicherheiten geführt hat. An die Stelle der aufgehobenen Verordnung sind nun die Empfehlungen des Bundesarbeitsministeriums zum betrieblichen Infektionsschutz getreten.

#### Ende der Corona-Pandemie: Aus Erfahrung klug?

Die Genese der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung zeigt: Der Lernerfolg des Gesetzgebers blieb auch im dritten Jahr der Pandemie aus. So sah der Verordnungsentwurf des Bundesarbeitsministeriums (BMAS) von Mitte August 2022 trotz außerordentlich niedrigen Infektionsgeschehens am Arbeitsplatz die Wiedereinführung der Homeoffice-Angebotspflicht vor. Er entsprach damit der Fassung der Verordnung aus Januar 2021 auf dem Höhepunkt der zweiten Corona-Welle.

Derart scharfe Vorgaben erschienen nach über zwei Jahren Pandemie-Erfahrung und bei parallel beschlossenen breiten gesellschaftlichen Öffnungsschritten absurd. Letztendlich konnte durch intensiven Einsatz Gesamtmetalls eine erhebliche Abschwächung der Vorschrift erreicht werden, um betriebliche Parallelwelten zu verhindern. Im Rahmen der Vorbereitungen zum sogenannten

#### Ihre Ansprechpartner. Unser Service



David Beitz, Jessica Longard, Regine Klingberg



Hannah Krause, Liane Schäfer

- Schwerpunkt in der arbeitsrechtlichen Beratung waren die Neuregelungen im Nachweisgesetz, das Urlaubs- und Arbeitszeitrecht sowie der Rechtsrahmen für mobiles Arbeiten. Für die Arbeit der M+E-Verbände und ihrer Mitgliedsunternehmen wurden von Gesamtmetall neue bzw. aktualisierte Handlungshilfen und Leitfäden zur Verfügung gestellt:
- M+E-Leitfaden Betriebliches Eingliederungsmanagement
- M+E-Leitfaden Arbeitsbedingungen-Richtlinie
- M+E-Musterarbeitsverträge sowie Vereinbarungen für Dienstwagen und Telearbeit
- M+E-Erläuterungen zum T-Grundmuster
- M+E-Hinweise Anrechnung
- M+E-Arbeitskampfrichtlinien
- M+E-Hinweise zu den Mitwirkungsobliegenheiten beim Urlaub ab 2023

Bürokratienteilungsgesetz IV fordert Gesamtmetall zudem eine Vereinfachung der Entschädigungsleistungen nach dem Infektionsschutzgesetz durch direkte Abwicklung zwischen den Beschäftigten und dem Staat.

#### AUSBLICK

Die Themen Arbeitszeit, mobiles Arbeiten und Hinweisgeberschutz werden die Arbeit von Gesamtmetall auch in den kommenden Monaten maßgeblich prägen. Hier gilt es, die weiteren Entwicklungen genau zu beobachten und intensiv mitzugestalten. Gesamtmetall wird dabei die Interessen der M+E-Unternehmen mit allen Kräften vertreten. Ebenso wird Gesamtmetall weitere Vorhaben der Bundesregierung auf ihre Vereinbarkeit mit dem Koalitionsvertrag prüfen und bei jedem Vorhaben auf bestmögliche Lösungen für unsere Branche hinarbeiten – für die M+E-Unternehmen und damit für einen starken Wirtschaftsstandort Deutschland.

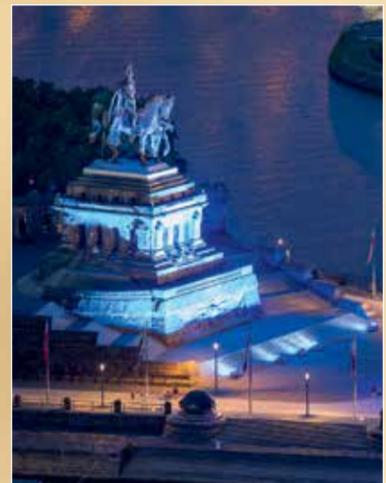
# MITGLIEDERVERSAMMLUNG VON GESAMTMETALL 2022 30. JUNI BIS 2. JULI 2022 IN KOBLENZ

Die Mitgliederversammlung 2022 konnte – nach zwei Corona-Jahren unter besonderen Voraussetzungen – wieder in bewährter Weise und diesmal auf Einladung von vem.die arbeitgeber in Koblenz stattfinden. Neu ins Gesamtmetall-Präsidium gewählt wurde Dr. Joachim Schulz. Alle weiteren Mitglieder des Präsidiums wurden für zwei weitere Jahre bestätigt. Höhepunkt war der Gesellschaftsabend am Deutschen Eck mit einem hochklassigen Programm aus Unterhaltung, Musik und Tanz.





# BEGRÜSSUNGSABEND AUF DER FESTUNG EHRENBREITSTEIN



# GESELLSCHAFTSABEND AM DEUTSCHEN ECK





# BILDUNGSSYSTEM NEU AUFSTELLEN

Das Bildungssystem in Deutschland steht im internationalen Vergleich denkbar schlecht da: fehlende Lehrkräfte, mangelnde Durchlässigkeit und eklatante Bildungsdefizite. Höchste Zeit, das Bildungssystem schnell und nachhaltig zu ertüchtigen sowie ausbildungs- und studienreife Schüler hervorzubringen. **„Zwei Felder vor“** wären die **Einführung verbindlicher Mindeststandards zu Bildungsinhalten und Schulqualität sowie die Überprüfung und regelmäßige wie flächendeckende Veröffentlichung dieser Ergebnisse.** Auch die Einführung eines verpflichtenden Informatikunterrichts in Deutschland ist alternativlos. Bei der Digitalisierung an den Schulen muss die Politik endlich den Turbo zünden: Denn nur was man nutzt, kann man verbessern – zum Beispiel mit einem vereinfachten Abruf der Mittel aus dem DigitalPakt und der im Koalitionsvertrag versprochenen Förderungsverlängerung (DigitalPakt 2.0).



## NACHWUCHSSICHERUNG WIRD ZUM ENTSCHEIDENDEN WETTBEWERBSFAKTOR

Der Fachkräftemangel ist für die Metall- und Elektro-Industrie zu einer der größten Herausforderungen geworden. Gründe dafür sind neben dem Strukturwandel die Corona-Pandemie und die wirtschaftlichen Einflüsse des Ukraine-Kriegs. Zudem macht sich der demografische Wandel immer stärker bemerkbar. Aktuell fehlen bereits 128.000 Fachkräfte in den ME-Berufen. Daher hat Gesamtmetall sein Engagement in der Nachwuchssicherung noch einmal verstärkt: Die Botschaften der M+E-InfoTruck- sowie think-ING.-Kampagnen wurden aktualisiert und deren Instrumente erweitert. Zudem wird ein neues Nachwuchsportal als zentrale und moderne Image- und Karriereplattform der M+E-Industrie vorbereitet. Politisch galt es vor allem, kontraproduktive Gesetzgebungsvorhaben, wie zum Beispiel eine Ausbildungsplatzgarantie, zu verhindern.

### So viele unbesetzte M+E-Ausbildungsplätze wie noch nie

Ein Indikator für den Fachkräftemangel sind die aktuellen Ausbildungszahlen. In 2022 war die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze in der Metall- und Elektro-Industrie so hoch wie noch nie: Zwar konnten 70.443 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen werden, was einen Zuwachs von 5,5 Prozent im Vergleich zum Vorjahr bedeutet. Damit liegt die Zahl aber noch deutlich unter dem Vor-Corona-Niveau von 2019 mit 78.700 Verträgen – dabei war der Anstieg in den drei Bereichen Metall, Elektro und technische IT spürbar.

Am stärksten konnten die technischen IT-Berufe mit fast 10 Prozent auf 18.920 Verträge zulegen. Bei den Ausbildungsberufen lag 2022 erneut der Fachinformatiker (+ 11 Prozent) vor dem Industriemechaniker (+ 5 Prozent) und dem Mechatroniker (+ 4,8 Prozent).

Gleichzeitig gab es 2022 auch so viele unbesetzte Ausbildungsplätze wie noch nie: So blieb jeder achte Ausbildungsplatz in der M+E Industrie unbesetzt. An diesen Zahlen wird deutlich, dass es nicht nur Passungsprobleme sind, zum Beispiel wegen fehlender Ausbildungsreife, welche die Fachkräftelücke weiter verstärken. Die nach wie vor größte gesellschaftspolitische Herausforderung liegt darin, das Interesse von Jugendlichen

und jungen Erwachsenen an Ausbildungsberufen insgesamt zu stärken und zu verdeutlichen, welche Karrierechancen eine duale Ausbildung bietet. Dies muss auch in der Berufsorientierung an den Schulen wieder eine deutlich stärkere Rolle spielen und ist eine zentrale Botschaft der M+E-InfoTruck-Kampagne.

### Ausbildungsplatzgarantie entschärft, betriebliche Ausbildung gestärkt

In dieser Situation völlig kontraproduktiv war deshalb die von der Bundesregierung angestrebte Ausbildungsplatzgarantie. Diese konnte zwar nicht völlig verhindert werden, gegenüber den ursprünglichen Plänen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sind die Vorschläge im aktuellen Regierungsentwurf des Weiterbildungsgesetzes aber weniger weitreichend: So wurde daraus nun eine Chancengarantie für spezielle Bewerbergruppen, die vor besonderen Herausforderungen stehen.

Gleichzeitig wurde verankert, dass die betriebliche Ausbildung Vorrang vor außerbetrieblichen Angeboten hat. Zu begrüßen ist, dass Jugendliche künftig durch mehr gezielte berufsorientierende Praktika, eine flexiblere Einstiegsqualifizierung sowie einen Mobilitätzuschuss bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz unterstützt werden sollen.

### BBiG-Änderung macht Neuordnung der M+E-Fortbildungsberufe erforderlich

Mit dem 2020 in Kraft getretenen aktualisierten Berufsbildungsgesetz (BBiG) haben sich unter anderem die Bezeichnungen der Fortbildungsabschlüsse geändert. Es gibt nun drei Fortbildungsstufen, angefangen von dem Berufsspezialisten über den „Bachelor Professional“ (Meisterebene) bis zum „Master Professional“. Damit sollen berufliche Fortbildungsabschlüsse transparenter und verständlicher werden. Um die Fortbildungen in der M+E-Industrie inhaltlich und strukturell anzupassen, wird derzeit durch die Sozialpartner ein Neuordnungsverfahren vorbereitet.

### Evaluation der industriellen Metall- und Elektroberufe – Impulse für die Zukunft

Nachdem 2018 die letzte Modernisierung der industriellen Metall- und Elektroberufe sowie des Mechatronikerberufs erfolgte, hat Gesamtmetall das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) mit einer erneuten Evaluierungsstudie beauftragt. Die Ergebnisse wurden in 2022 vorgelegt, ergänzt um konkrete Handlungsempfehlungen. Eine Arbeitsgruppe des Gesamtmetall-Bildungsausschusses hat nun den Auftrag, neue zukunftsfähige Strukturen in der M+E-Ausbildung zu entwickeln, die allen Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden ein Höchstmaß an Flexibilität und passenden Ausbildungsinhalten ermöglichen und sie fit für die Herausforderungen von Digitalisierung und Strukturwandel machen.

### Gute MINT-Bildung als zentrale Säule der M+E-Nachwuchssicherung

Eine wichtige Säule der M+E-Nachwuchssicherung ist die Bildung und Förderung im Bereich MINT – dies steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik. Die ME-Berufe sind klassische MINT-Berufe, auch deshalb muss MINT kontinuierlich und nachhaltig als Baustein in den Bildungskarrieren junger Menschen verankert werden. Die hier vermittelten Kenntnisse und Qualifikationen bilden das Fundament für die Fachkräftesicherung der M+E-Industrie.

Der Bildungstrend des Instituts zur Qualitätsentwicklung im Bildungswesen 2021 zeigt akuten

## Top Ten der Ausbildungsberufe in der Metall- und Elektro-Industrie

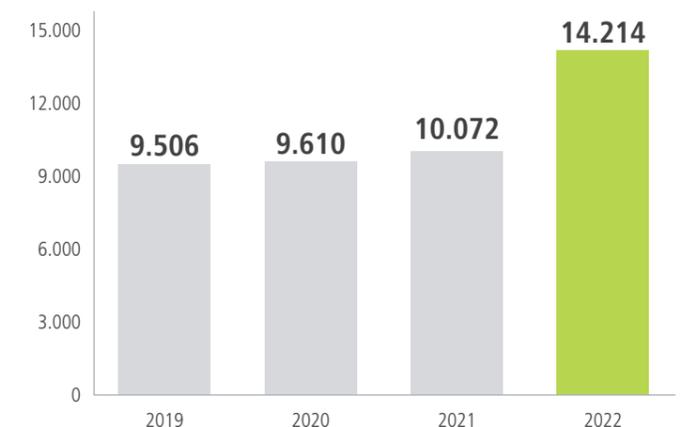
- 1 **Fachinformatiker/in**
- 2 **Industriemechaniker/in**
- 3 **Mechatroniker/in**
- 4 **Elektroniker/in für Betriebstechnik**
- 5 **Maschinen- und Anlagenführer/in**
- 6 **Zerspanungsmechaniker/in**
- 7 **Elektroniker/in für Automatisierungstechnik**
- 8 **Technische/r Produktdesigner/in**
- 9 **Konstruktionsmechaniker/in**
- 10 **Elektroniker/in für Geräte und Systeme**

Quelle: BIBB, Neuverträge 2022

Handlungsbedarf: Über 20 Prozent der Schüler konnten am Ende der vierten Klasse einfache mathematische Aufgaben nicht lösen. Die Einführung von verbindlichen bundesweiten Bildungsmindeststandards muss gewährleisten, dass jedes Kind bestimmte Leistungsstandards erreicht, wenn es wichtige Schulabschnitte abschließt. An dieser Stelle müssen Bildungspolitik und Schulen deutlich stärker in die Pflicht genommen werden. Ebenso würde die Vergleichbarkeit zwischen den Bundes-

### Leere Lehrstellen: Jeder 8. neue M+E-Ausbildungsplatz bleibt unbesetzt

Unbesetzte Ausbildungsstellen in Metall- und Elektroberufen für die Berufsgruppen 24-27 sowie 43 (inkl. IT-Berufe); Stand jeweils zum Ende des Berichtsjahres im September



Quelle: Bewerber für Berufsausbildungsstellen nach Berufsbereichen und -gruppen (Klassifikation der Berufe 2010), Ausbildungsstatistik, Bundesagentur für Arbeit

## Ausbildungsberufe der M+E-Industrie wurden weiter modernisiert

Regelmäßig werden die Ausbildungsberufe der M+E-Industrie an die aktuellen Anforderungen von Wirtschaft, Politik und Gesellschaft angepasst. Gesamtmetall ist bei sämtlichen Neuordnungen für Berufe der M+E-Industrie als Sozialpartner beteiligt. Dies sind die wichtigsten Neuordnungsverfahren für die M+E-Ausbildungsberufe aus dem vergangenen Jahr im Überblick:

### Bereits im Prozess für den Erlass, somit Ausbildungsbeginn ab August 2023 möglich:

- Kunststoff- und Kautschuktechnologie/in (ehemalige/r Verfahrensmechaniker/in Kunststoff- und Kautschuktechnik) – Neuordnung aufgrund geänderter Arbeits- und Digitalisierungsanforderungen sowie Möglichkeit einer ergänzenden Zusatzqualifizierung im Bereich der Additiven Fertigung.
- Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/in – Modernisierung aufgrund von Qualifikationsveränderungen durch technologische

Entwicklungen sowie der Einführung einer dritten Fachrichtung „Caravan- und Reise-mobiltechnik“

### Noch im Neuordnungsverfahren mit geplantem Inkrafttreten im August 2024:

- Industriekaufmann/Industriekauffrau und Feinoptiker/in – Neuordnung aufgrund geänderter Arbeits- und Digitalisierungsanforderungen

### In Vorbereitung zur Neuordnung:

- Mikrotechnologie/in

ländern erhöht, was den gewollten Wettbewerb der Bildungssysteme in Deutschland überhaupt erst ermöglicht. Ein großes Problem ist zudem der MINT-Lehrkräftemangel. Hier müssen sich die Rahmenbedingungen für Studium und Lehrberuf dringend verbessern, damit das Lehramt wieder attraktiv wird. Gerade angehende MINT-Lehrkräfte finden in der freien Wirtschaft attraktive Angebote, mit denen die der Schulen nicht mithalten können. Es droht ein Teufelskreis: keine MINT-Lehrkräfte – kein MINT-Unterricht – keine MINT-Fachkräfte!

Gesamtmetall hat deshalb den aktuellen 10-Punkte-Plan der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) für die Verbesserung von Schulqualität aktiv mitgestaltet. Zudem setzt sich Gesamtmetall in einer Reihe von Initiativen und zusammen mit weiteren Partnern aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft aktiv für die Bekämpfung des MINT-Lehrkräftemangels ein.

### M+E – Die Zukunftsindustrie: die neue Image- und Karriereplattform

Bereits seit 2001 informiert das Internetportal ME-Berufe.info im Rahmen der InfoTruck-Kampagne über die M+E-Ausbildungsberufe. Getrennt davon

vermittelt das Portal think-ing.de Informationen zu den rund 7.000 Ingenieurs- und MINT-Studiengängen in Deutschland. Nun hat Gesamtmetall zusammen mit seinen Mitgliedsverbänden eine umfassende Neugestaltung der Portale beschlossen, sodass eine zentrale, moderne Image- und Karriereplattform der M+E-Industrie mit allen Nachwuchsinitiativen entsteht.



### Steig ein in die Zukunftsindustrie

Logo und Claim des neuen Portals zur M+E-Nachwuchssicherung

Was ist neu? M+E ist eine Schlüsselindustrie in den Bereichen Zukunftstechnologie und Innovation. Das soll zukünftig auch die Berufsinformationsseite der Metall- und Elektro-Industrie deutlich machen. Die M+E-Branche kann sich als Weichensteller für das Erreichen der großen Nachhaltig-



M+E-Nachwuchswerbung in Aktion: Der M+E-InfoTruck (l.) sowie Gesamtmetall zu Gast beim Bürgerfest des Bundespräsidenten im September 2022

keitsziele und als zentraler Industriezweig für den Kampf gegen den Klimawandel, für die Energiewende und die Digitalisierung präsentieren. Als Herzstück des neuen Portals werden sämtliche Ausbildungs- und Karrierewege in die M+E-Industrie mit dem Schwerpunkt der Berufsausbildung zielgruppengerecht aufbereitet.

Gleichzeitig wird die bisherige „M+E-Firmendatenbank“ der InfoTruck-Kampagne zur zentralen Stellen- und Angebotsbörse der M+E-Mitgliedsunternehmen ausgebaut: Sämtliche Angebote – von Praktika über Ausbildungsplätze, Plätze für Bachelor- und Masterarbeiten bis hin zu Einstiegsjobs für Absolventen – können künftig von den Unternehmen samt Firmenprofil selbst eingestellt und gepflegt werden. Dieser Service soll besonders kleinen und mittelständischen Unternehmen dabei helfen, ihre Angebote regional sichtbarer zu machen. Mobile Anwendungen werden die regionale Suche durch entsprechende Filter vereinfachen – interessierte junge Menschen und M+E-Unternehmen finden so künftig noch besser zueinander.

Außerdem erhält das Portal ein neues Logo mit Claim. Dies kann auf den Social-Media-Kanälen von Gesamtmetall, seinen Mitgliedsverbänden, den M+E-Nachwuchsinitiativen sowie allen Partnern genutzt werden, um auf das neue Dachportal unter [www.zukunftsindustrie.de](http://www.zukunftsindustrie.de) zu verlinken. So entsteht ein Markenkern mit Wiedererkennungswert für die gesamten Aktivitäten in der M+E-Nachwuchssicherung. Bis Herbst 2023 soll das neue Dachportal fertig gestellt sein.

### Europäische Bildungspolitik: nationale Besonderheiten der Bildungssysteme beachten

Gesamtmetall ist auch auf europäischer Ebene im Bereich Bildung aktiv. 2022 waren zwei Ratsempfehlungen von besonderer Relevanz: „Individuelle Lernkonten“ und „Microcredentials“. Hier drohten unter anderem Empfehlungen an die Mitgliedstaaten zur Einrichtung individueller Weiterbildungskonten durch Unternehmen. Gesamtmetall hatte sich hier in den Konsultationsprozess der Europäischen Kommission eingebracht und er-

### Fakten zur Aus- und Weiterbildung

**175.000** Auszubildende gibt es bei M+E in allen Ausbildungsjahren.

**4,5 Milliarden** Euro investieren die M+E-Unternehmen pro Jahr in die Ausbildung.

**9 Milliarden** Euro investieren die M+E-Unternehmen in Aus- und Weiterbildung insgesamt.

Über **80 Prozent** der M+E-Unternehmen bieten Ausbildungsplätze an.

Bei über **90 Prozent** liegt die Übernahmequote nach der Ausbildung bei den Mitgliedsunternehmen der M+E-Arbeitgeberverbände.

## Update aus den M+E-Nachwuchsinitiativen

Die M+E-Arbeitgeber engagieren sich seit über 30 Jahren in der Nachwuchssicherung für den Erfolg und die Fachkräftesicherung der M+E-Unternehmen. Alle Initiativen zielen darauf ab, Kinder und Jugendliche für eine berufliche Zukunft in der M+E-Industrie zu begeistern und fit zu machen. Das Portfolio erfasst alle Altersgruppen und jeden Bildungsweg, wobei der Schwerpunkt auf der Förderung der MINT-Bildung liegt.

### M+E-Berufsinformation – Update der InfoTruck-Kampagne

2022 stand im Zeichen eines umfassenden Updates der InfoTruck-Kampagne. So identifizierte Gesamtmetall zusammen mit den Mitgliedsverbänden neue Zielgruppen und Kernbotschaften. Die Hauptzielgruppe der Mittelstufenschüler wurde um Abiturienten und Studienaussteiger erweitert. Diese sollen vor allem mit den Live-Streams der InfoTruck-Kampagne und über die Social-Media-Kanäle angesprochen werden. Einen direkten Draht zu potenziellen Bewerbern ermöglicht seit Juli 2022 die M+E-Datenbank für Mitgliedsunternehmen, die dort freie Ausbildungsplätze einstellen können: Durch eine neue Funktion der App „MEBerufe“ können sie mit Ausbildungsinteressierten direkt in Kontakt treten.

### MINT-EC – Wertvolle Netzwerkmöglichkeiten für Schüler und Lehrkräfte

Das nationale MINT-Excellence-Netzwerk besteht heute aus 338 Schulen der Sekundarstufe II und vereint 350.000 Schüler sowie 29.500 Lehrkräfte. Das Netzwerk aus Partnern und Förderern aus Wirtschaft und Wissenschaft ist das herausstichende Merkmal von MINT-EC. Die Schulleitungstagung 2022 und das Hauptstadtforum 2023 boten hervorragende Gelegenheiten für persönlichen Austausch und zur Vernetzung. Das Hauptstadtforum stand unter dem Motto „MINT für eine lebenswerte Zukunft“ und zog Hunderte Schüler und Lehrkräfte an den Campus des Max-Delbrück-Centrums für Molekulare Medizin. Das Alumni-Netzwerk wächst weiter und verstärkt nun auch die Angebote der beliebten MINT-EC-Camps.

### Science on Stage – Erfolgreiche Unterrichtsmethoden von und für MINT-Lehrkräfte

Science on Stage ist mit mehr als 100.000 Mitgliedern aus 34 Ländern Europas größtes Netzwerk von MINT-Lehrkräften. Der Fokus liegt auf der Gestaltung des MINT-Unterrichts. Im vergangenen Jahr stand das Thema Nachhaltigkeit auf der Agenda: Im Oktober wurden die dazu entwickelten Unterrichtsmaterialien „Act Now – Die UN-Nachhaltigkeitsziele im MINT-Unterricht“ veröffentlicht. Mit Experimenten und Projekten werden die Schüler für das Thema sensibilisiert. Zugleich dienen die Materialien der Berufsorientierung und verknüpfen die Unterrichtsinhalte mit Informationen zu passenden Ausbildungsberufen und/oder Studiengängen. Im März 2023 wurden die Materialien den Mitgliedern des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung präsentiert.

### think ING. – Rundum informiert ins MINT-Studium starten

Die Plattform think ING. will für ein MINT-Studium und die Ingenieursberufe begeistern. Auf den Social-Media-Kanälen der Initiative berichten Studierende und Berufseinsteiger von ihren Erfahrungen. Das Netzwerk aus Schülern, Studierenden, Lehrkräften und Unternehmen ist 2022 auf 23.300 Nutzer angewachsen. Die im vergangenen Jahr über acht Millionen Mal aufgerufene Website bietet hilfreiche Informationen und Tools. Das Print-Magazin „kompakt“ liegt auf Messen, Hochschulinformationstagen und in den Berufsinformationszentren der Arbeitsagenturen aus und bietet spannende Einblicke in Studium und Berufsfelder der MINT-Ingenieurwissenschaften. Die Ausgabe mit allen Informationen zum dualen Studium war so beliebt, dass sie nachgedruckt werden musste.

folgreich für ein optionales Modell geworben. Die Resultate sind aus Arbeitgebersicht sehr zufriedenstellend.

Im November 2022 hat Sabina Casini, Referentin im Brüsseler Büro von Gesamtmetall, den Vorsitz des Ceemet-Bildungsausschusses übernommen sowie den Co-Vorsitz der Arbeitsgruppe Bildung im sektoralen sozialen Dialog von Ceemet und der europäischen Gewerkschaft industriAll Europe. Gesamtmetall kann dadurch wichtige Impulse für die Diskussionen zur Bildungspolitik auf europäischer Ebene geben. Das gilt auch für das „Europäische Jahr der Kompetenzen“, das am 9. Mai 2023 begann: Zu mehreren Gelegenheiten wird Gesamtmetall die M+E-Nachwuchswerbung als Best Practice vorstellen.

### Nationale Weiterbildungsstrategie: Weiterbildung schon jetzt Kerngeschäft der M+E-Unternehmen

Gesamtmetall ist offizieller Partner der in 2019 gestarteten Nationalen Weiterbildungsstrategie und bringt sich nun auch in deren Folgeprozess ein. Die konkrete Arbeit erfolgt in fünf thematischen Arbeitsgruppen, die Gesamtmetall ebenso wie die IG Metall intensiv begleitet. Für Herbst 2023 ist eine Nationale Weiterbildungskonferenz geplant.

### Gesamtmetall verstärkt den Bereich Bildung

In dem ab Januar 2022 neu eingerichteten Geschäftsbereich Bildung und Internationale Beziehungen unter Geschäftsführerin Indra Hadel

### Ihre Ansprechpartner. Unser Service



Indra Hadel

Sven-Uwe Räb

Anna Noack

Anne-Kristin Wiedemann



Sabina Casini

Sandra Burkhardt

- Beratung in allen Fragen der Berufsbildung und insbesondere der Neuordnungsverfahren in den M+E-Ausbildungs- und Fortbildungsberufen
- Newsletter „Be smart – be MINT“: aktuelle Informationen zu den Aktivitäten und Veranstaltungen der M+E-Bildungs- und Nachwuchsinitiativen
- Aktuelle Ausbildungsstatistik
- Unterstützung bei der Nutzung der M+E-Firmendatenbank als zentrale Ausbildungsplatz- und Stellenbörse für Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie

wurden im August 2022 die Abteilungen Nachwuchssicherung und Berufsbildung zu einer Abteilung Bildung unter der Leitung von Sven-Uwe Räb zusammengefasst. Der langjährige Leiter der Abteilung Nachwuchssicherung, Wolfgang Gollub, wurde mit großem Dank für seine außerordentlichen Leistungen für die M+E-Nachwuchswerbung in den verdienten Ruhestand verabschiedet.

## AUSBLICK

In 2023 und den Folgejahren werden die Ausmaße des Fachkräftemangels in Deutschland noch deutlicher zutage treten. Die starke Betroffenheit der Metall- und Elektro-Industrie droht – wegen der hohen Innovationskraft und des großen Fachkräftebedarfs der Unternehmen – zu einem Standortnachteil auszuwachsen. Umso wichtiger wird es, die Bedeutung der M+E-Industrie für die Erreichung der großen Nachhaltigkeitsziele ins Bewusstsein der jüngeren Generation zu rücken. Dabei soll das neue Dachportal der M+E-Nachwuchswerbung als zentrale Image- und Karriereplattform helfen, sich gegenüber anderen Branchen im „Wettkampf um die besten Talente“ zu behaupten. Dazu wird sich Gesamtmetall mit den Bildungs- und Kommunikationsbereichen der Mitgliedsverbände sowie der M+E-Bildungs- und Nachwuchsinitiativen vernetzen, um die Sichtbarkeit der M+E-Unternehmen in allen Regionen für potenzielle Nachwuchskräfte zu erhöhen. Gleiches gilt für ausländische Fachkräfte: Hier setzt sich Gesamtmetall neben weiteren Verbesserungen im Fachkräfteeinwanderungsgesetz auch für eine deutliche Beschleunigung der Visaverfahren und die Abschaffung des Zeitarbeitsverbots bei der Fachkräfteeinwanderung ein.

# ZUWANDERUNG ERLEICHTERN

Manchmal bedarf es nur kleiner Schritte, um Großes zu bewirken. Oder ein einziger Zug nach vorn öffnet die Reihen. So kann ein **Abbau bürokratischer Hürden im Umgang mit Visa und ausländischen Berufsabschlüssen** der entscheidende Zug sein auf dem Weg zu einem **attraktiveren Gastland Deutschland**. Deshalb stellt die Regierung mit ihrer geplanten Öffnung des Zuwanderungsgesetzes die Weichen richtig, um die dringend benötigten Fachkräfte aus dem Ausland dem Arbeitsmarkt zuzuführen. Jedoch muss die Öffnung noch ambitionierter ausfallen, wenn es gelingen soll, die Nettozuwanderung an den erhöhten Bedarf der Unternehmen in den nächsten Jahren anzupassen. Denn es kommen meist nicht nur einzelne Fachkräfte, sondern deren gesamte Familie.

## EUROPA TREIBT WEITER KOSTEN UND BÜROKRATIE FÜR UNTERNEHMEN

„Business as usual“. So lässt sich die EU-Politik des vergangenen Jahres wohl am besten beschreiben. Die EU-Institutionen arbeiteten stur ihr Arbeitsprogramm ab und treiben die Bürokratiekosten für die Industrieunternehmen in neue, ungeahnte Höhen. Sei es die EU-Lieferketten-Richtlinie, die Nachhaltigkeitsberichterstattungs-Richtlinie oder die Lohntransparenz-Richtlinie. Statt die Wirtschaft zu entlasten, die durch den Ukraine-Krieg extreme Herausforderungen bewältigen muss, setzt die EU leider überall noch einen drauf. Gesamtmetall hat daher immer wieder ein Belastungsmoratorium für die M+E-Unternehmen gefordert, doch bislang bleibt Brüssel weitestgehend stur. Dabei steht die Euopawahl vor der Tür.

### EU legt M+E-Unternehmen in (Liefer-)Ketten

Es geht immer noch schlimmer. Bereits das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) stellt die Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie vor große Herausforderungen. Der Kommissionsvorschlag einer EU-Lieferketten-Richtlinie von März 2022 geht nochmal deutlich weiter und würde für die Unternehmen massive neue Bürokratielasten und Rechtsunsicherheit bedeuten. Nach dem Willen der Kommission soll die Richtlinie schon für Unternehmen ab 500, in einigen Sektoren ab 250 Mitarbeitern gelten. Sie sollen nicht nur sämtliche direkten und indirekten Zulieferer überwachen, sondern auch ihre Kunden. Der Katalog der einzuhaltenden Umwelt- und Menschenrechtskriterien ist deutlich umfangreicher als im LkSG und bei Verstößen droht sogar eine zivilrechtliche Haftung! Doch damit nicht genug: Aus dem Europäischen Parlament kommen Forderungen nach weiteren Verschärfungen.

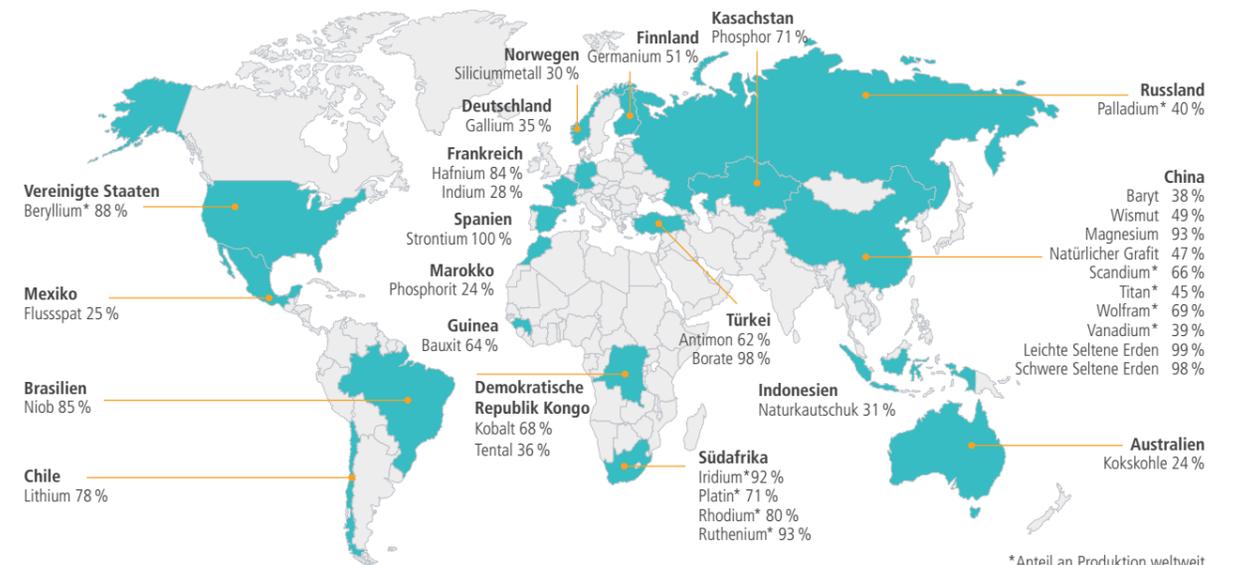
Gesamtmetall hatte schon vor Verabschiedung des LkSG vor einer Überforderung der Unternehmen gewarnt und mit einem

Negativlisten-Ansatz ein Gegenkonzept entwickelt, das nicht alle Unternehmen unter Generalverdacht stellt und mit absurder Bürokratie überzieht. Auch forderte Gesamtmetall eine europaweit einheitliche Lösung durch eine verbindliche EU-Verordnung. Stattdessen wurde das Instrument der Richtlinie gewählt, die zu 27 unterschiedlichen nationalen Lieferketten-Regulierungen führen wird – eine Katastrophe für den Binnenmarkt.



## Absurde Regulierung: EU stark abhängig von Importen vieler Rohstoffe

Wichtige Lieferländer von kritischen Rohstoffen in die EU



Quelle: Bericht der Europäischen Kommission über die Kritikalitätsbewertung 2020

Ein Beispiel: Ein deutsches Unternehmen bezieht für die Herstellung einer Maschine Komponenten aus Spanien, die wiederum Teile aus Finnland enthalten: Hier müssten also drei Lieferketten-Gesetze unter einen Hut gebracht werden. Es droht das blanke Chaos für die gesamte europäische Wirtschaft. Im laufenden EU-Gesetzgebungsprozess drängt Gesamtmetall deshalb weiter auf eine praktikable Lösung mit dem Konzept einer EU-Negativliste. Es bleibt abzuwarten, wie sich die Bundesregierung in den finalen Verhandlungen verhält. Deutschland hatte dem Kompromiss unter den Mitgliedstaaten in 2022 zwar zugestimmt, aber klare Bedingungen an eine finale Richtlinie gestellt – die wohl schwer zu erfüllen sind.

### Entgelttransparenz: Keine Ausnahmen mehr für tarifgebundene Arbeitgeber

Im Dezember 2022 haben sich die Mitgliedstaaten zur EU-Entgelttransparenz-Richtlinie geeinigt, im März 2023 folgte die Einigung im Europäischen Parlament. Nun ist sie offiziell in Kraft, und die EU-Mitgliedstaaten sind angehalten, die Vorgaben innerhalb von drei Jahren umzusetzen. Die Anforderungen zu Berichts- und Informationspflichten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle (Gender-Pay-Gap) gehen noch einmal deutlich über die Vorgaben des deutschen Entgelttransparenzgesetzes hinaus: So gilt die Richtlinie aus-

nahmslos für alle Arbeitgeber und gewährt kaum Ausnahmen für Arbeitgeber mit einer kleinen oder mittleren Anzahl an Beschäftigten. Gesamtmetall hatte zudem Ausnahmen für tarifgebundene und -anwendende Arbeitgeber gefordert. Dies wurde jedoch nicht umgesetzt: Während das deutsche Gesetz von einer Angemessenheitsvermutung tariflicher Entgeltregelungen ausgeht, ignoriert die EU die Schlüsselrolle der Sozial- und Tarifpartner und sieht keinerlei Ausnahmen mehr vor. Vor der Abstimmung im Rat hatte Gesamtmetall diesen weiteren Schlag gegen die Tarifautonomie gegenüber der Bundesregierung noch einmal scharf kritisiert. Daraufhin hatte diese sich bei der Abstimmung zumindest enthalten.

### Künftig noch mehr nichtfinanzielle Berichtspflichten für Unternehmen

Seit 2021 arbeiteten die EU-Institutionen an einer Überarbeitung der Richtlinie zu Nachhaltigkeitsberichterstattungen, die als nichtfinanzielle Informationen in den Geschäftsbericht von Unternehmen einfließen müssen. Im Sommer 2022 kam eine Einigung zustande: Die neuen EU-Vorgaben verschärfen die Berichterstattungspflichten zu Nachhaltigkeitsthemen deutlich und weiten sie auf mehr Unternehmen aus. Die Mitgliedstaaten haben bis Juli 2024 Zeit, die Vorgaben in nationales Recht umzusetzen. Hier wird sich Gesamtmetall für eine

möglichst schlanke Umsetzung einsetzen. Die Europäische Kommission arbeitet nun bereits an europäischen Standards zur Erfüllung dieser Nachhaltigkeits-Berichterstattung. Das Sammeln der dazu notwendigen Daten wird die Unternehmen vor enorme Herausforderungen stellen. Deswegen hat der Präsident unseres europäischen Dachverbands Ceemet gegenüber der Kommissionsspitze die Entwürfe der Kommission scharf kritisiert und als nicht umsetzbar abgelehnt.

**A1-Bescheinigung: Keine rechtliche Lösung in Sicht, aber digitale Vereinfachungen**

Seit nunmehr sieben Jahren läuft die Überarbeitung der EU-Verordnung zur Koordinierung der sozialen Sicherungssysteme. Diese regelt auch die Pflicht zur Beantragung einer A1-Bescheinigung für Entsendungen und Dienstreisen ins EU-Ausland. Leider ist kein Ende in Sicht: Das Europäische Parlament und der Rat haben sich so hoffnungslos in ihren Positionen festgefahren, dass sie seit über einem Jahr nicht mehr miteinander verhandeln! Die schwedische Ratspräsidentschaft hat zwar im März 2023 einen neuen Kompromissvorschlag vorgelegt. Dieser sieht eine europaweit einheitliche und verbindliche Befreiung von kurzen Dienstreisen von der Pflicht zur Beantragung einer A1-Bescheinigung vor. Aber auch dieser Vorstoß wurde vom Parlament abgelehnt. Zumindest tut sich auf

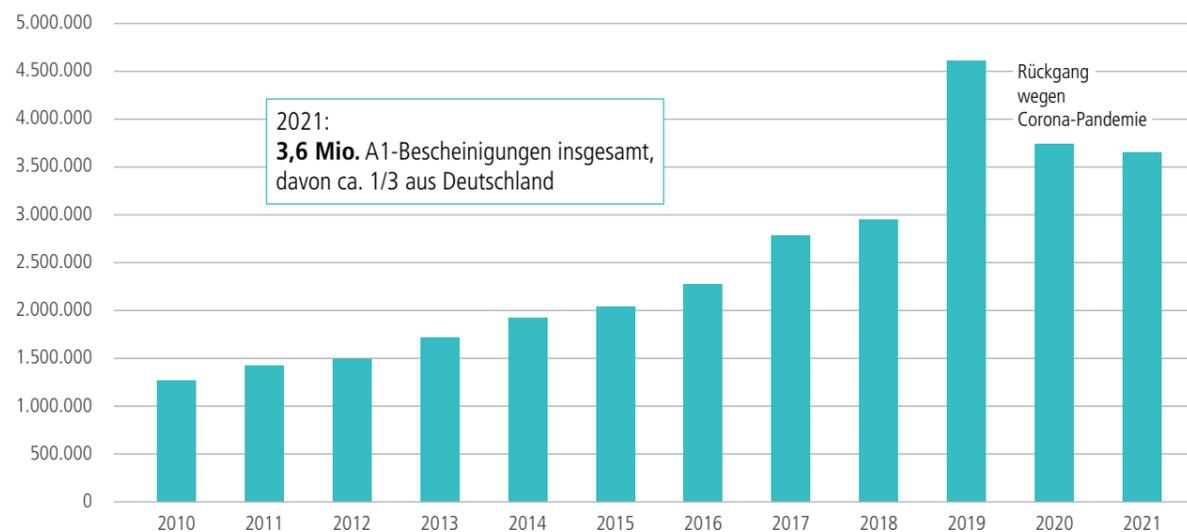
Arbeitsebene etwas: Die Europäische Kommission arbeitet an einer digitalen Lösung zur A1-Bescheinigung sowie an einer „eDeclaration“, die die arbeitsrechtlichen Meldepflichten im Zielland bei Entsendungen vereinfachen soll. Dies sind zumindest Schritte in Richtung Vereinfachung für Unternehmen, weshalb sie Gesamtmetall intensiv begleitet und weiter unterstützen wird.

**Aufatmen bei der „EU-Frauenquote“: Keine Umsetzung in Deutschland nötig**

Zehn Jahre lang konnten sich die Mitgliedstaaten nicht einigen. Im Dezember 2022 kam es bei den Verhandlungen zur EU-Führungspositionen-Richtlinie dann überraschend zu einem Durchbruch. Gesamtmetall hatte sich in den letzten Jahren wiederholt gegen eine europäische Zwangsquote eingesetzt. Am Ende trat die Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern unter den Mitgliedern der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften dann doch Ende 2022 in Kraft. Deutsche Unternehmen können jedoch aufatmen: Die Richtlinie enthält weitgehende Ausnahmeregelungen für bestehende nationale Gesetze. Die Bundesregierung hatte bereits angekündigt, dass sie davon Gebrauch machen will. Damit entsteht hier kein zusätzlicher Umsetzungsbedarf für deutsche Unternehmen am Zweiten Führungspositionen-Gesetz.

**Bürokratie auf EU-Ebene weitet sich aus: Immer mehr A1-Bescheinigungen benötigt**

Entwicklung der ausgehändigten A1-Bescheinigungen für Entsendungen und Dienstreisen ins EU-Ausland



Quelle: Verwaltungsdaten der EU

**Mehr oder weniger Bürokratie? – Schizophrenie der EU-Politik**

„Die weitere Straffung der Berichtspflichten und die Verringerung des Verwaltungsaufwands sind eine Priorität der Kommission. Eignungsprüfungen, die bereits in mehreren Politikbereichen durchgeführt wurden, haben gezeigt, dass das Potenzial besteht, die Anforderungen zu vereinfachen und die Berichterstattungskosten zu senken. Die Kommission wird neue Anstrengungen unternehmen, um die Berichtspflichten für Unternehmen und Verwaltungen zu rationalisieren und zu vereinfachen, und vor dem Herbst für jeden der Themenbereiche Umwelt, Digitalisierung und Wirtschaft erste Vorschläge vorlegen. Ziel sollte eine Verringerung solcher Lasten um 25 % sein.“

Mitteilung der Europäischen Kommission vom 16.03.2023 zur langfristigen Wettbewerbsfähigkeit der EU, S. 18

Eine wortreiche Erklärung der EU-Kommission, nach der sie die Bürokratielasten für die Unternehmen auf EU-Ebene abbauen wolle. Die Realität sieht leider völlig anders aus.

**Die neue EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung**

Die neue Richtlinie der EU zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) verschärft die Berichtspflichten und weitet sie darüber hinaus auch auf den Mittelstand aus. Hinsichtlich der geplanten Berichterstattungsstandards, an die sich die Unternehmen künftig halten sollen, hat die Kommission mittlerweile zwölf (!) Entwürfe vorgelegt, die zusammen 339 Seiten umfassen. Hinzu kommen sechs Anhänge mit nochmals 134 Seiten.

**Lieferketten-Regulierung**

Während das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) zehn internationale Menschenrechts- und drei Umweltschutzabkommen enthält, die bei den Sorgfaltspflichten berücksichtigt werden müssen, umfasst der Kommissionsvorschlag der Richtlinie bereits 22 Menschenrechts- und sieben Umweltschutzabkommen. Aus dem Europäischen Parlament werden Forderungen laut, diesen Katalog auf über 80 Dokumente auszuweiten – darunter neben internationalen Abkommen auch zahlreiche völkerrechtlich völlig unverbindliche Erklärungen.

Das LkSG sieht vor, dass die Unternehmen jährlich einen umfangreichen Bericht über die Erfüllung ihrer Sorgfaltspflichten vorlegen müssen. Diese Berichtspflicht ist nicht mit den Berichtspflichten der Nachhaltigkeitsbericht-

erstattungs-Richtlinie koordiniert und führt deshalb zu vollkommen unnötiger Doppelbelastung der Unternehmen. Das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) hat einen Berichtsfragebogen erarbeitet, anhand dessen die Unternehmen ihrer Berichtspflicht nach dem LkSG nachkommen sollen. Der Fragebogen enthielt zunächst 437 Fragen!

Hinzu kommt: Im Dezember 2022 – nur zwei Monate nach der Einigung auf ein Belastungsmoratorium – hat die Bundesregierung einer Positionierung der Mitgliedstaaten zur EU-Lieferketten-Richtlinie zugestimmt, die weit über das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz hinausgeht. Die Regeln, die die Unternehmen gerade unter großen Mühen umsetzen, werden also bald – mit Unterstützung der Bundesregierung – abgeändert und noch einmal erheblich verschärft. Damit müssen die Unternehmen die Prozesse, die sie aktuell aufbauen, bald schon wieder umstellen.

**EU-Entgelttransparenz-Richtlinie**

Die EU-Entgelttransparenz-Richtlinie sieht vor, dass Unternehmen mit mehr als 250 Arbeitnehmern künftig jährlich unter anderem über folgende Aspekte berichten müssen:

- das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle – auch bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen,
- das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle – auch bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen,
- den Anteil der Arbeitnehmer, die ergänzende oder variable Bestandteile erhalten.

# PARLAMENTARISCHER ABEND VON GESAMTMETALL 2023 AM 6. JUNI 2023 IN BRÜSSEL

Gleich zu Beginn des Europäischen Jahres der Kompetenzen, das im Mai 2023 gestartet ist, fand der Parlamentarische Abend 2023 von Gesamtmetall am 6. Juni 2023 im Automuseum von Brüssel statt. Unter dem Motto „A truck for skills – How to spark a passion for the MET Industry and attract Europe’s next STEM generation“ stand dabei das Thema Nachwuchssicherung in der M+E-Industrie im Mittelpunkt der Veranstaltung. Dabei präsentierte Gesamtmetall auch einen der M+E-Trucks. Unter den Gästen waren ein Jahr vor der nächsten Europawahl 2024 Vertreter der EU-Institutionen, wie das Europäische Parlament oder die Europäische Kommission..

In seiner Rede zeigte sich **Nicolas Schmit, EU-Kommissar für Beschäftigung und soziale Rechte**, von dem Engagement der deutschen M+E-Industrie bei der Nachwuchswerbung beeindruckt. Weiterhin unterstrich er die zentrale Rolle der Industrie für gute Jobs und würdigte die deutsche Metall- und Elektro-Industrie als „Rückgrat der deutschen Wirtschaft und in Europa“. Gesamtmetall-Präsident Dr. Stefan Wolf betonte zur Begrüßung, dass der Fach- und Arbeitskräftemangel inzwischen zu einer der größten Herausforderungen für die M+E-Unternehmen geworden sei.

Anschließend diskutierten die Europaabgeordnete Birgit Sippel, die stellvertretende Generalsekretärin des europäischen M+E-Gewerkschaftsverbandes industriAll Europe, Isabelle Barthes, der Ausbildungsleiter der Brose Gruppe, Michael Stammberger, und Martin le Vrang von der Europäischen Kommission u. a. über die Rolle der EU im Bereich der Nachwuchssicherung.



**An der Realität vorbei:  
M+E-Unternehmen sind keine Plattformen**

Der Entwurf für eine EU-Regulierung zu den Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit wird derzeit zwischen den EU-Institutionen ausgehandelt. Wesenskern von Plattformen ist im Prinzip die Vermittlung zwischen Dienstleistungsangebot und -nachfrage durch einen Dritten. Mit dem ursprünglichen Vorschlag hatte die Kommission vor allem der Scheinselbstständigkeit den Kampf angesagt, mit dem Ziel, mehr Menschen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu bringen.

In der Folge ist ein Streit darüber entbrannt, wann jemand als Selbstständiger oder als Plattformbeschäftigter einzustufen ist. Dabei musste auch die Frage beantwortet werden, was eine digitale Arbeitsplattform überhaupt ist. Nach den vorgeschlagenen Definitionen wären allerdings die meisten Unternehmen eine digitale Plattform und deren Arbeitnehmer damit als Plattformbeschäftigte im Sinne der EU-Richtlinie zu behandeln. Dann wäre zum Beispiel verpflichtend ein Tariflohn zu zahlen – de facto das Aus für die OT-Mitgliedschaft. Dies wäre schlicht verfassungswidrig, weil die Tarifautonomie und die negative Koalitionsfreiheit verletzt würden. Gesamtmetall hat deshalb in zahlreichen Gesprächen, Medienaktivitäten und gemeinsamen Aktionen mit anderen Branchenverbänden auf diesen Irrsinn aufmerksam gemacht. Die eingebrachten Positionen zeigen offenbar Wirkung auf die Politik, die nun intensiv nach praktikablen Lösungen sucht.

**NAP-Branchendialog Automobilindustrie mit Handlungsanleitungen für die Praxis**

Als ein Element zur Umsetzung des deutschen Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte (NAP), der auf den entsprechenden UN-Leitprinzipien basiert, wurde der Branchendialog Automobil eingesetzt. Dabei haben die beteiligten Unternehmen, Verbände, Nichtregierungsorganisationen sowie Gewerkschaften gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) Lösungsansätze entwickelt, um menschenrechtliche Fragen entlang der globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten der deutschen Automobilindustrie zu regeln. Im Herbst 2022 wurden als ein wichtiges Ergebnis Handlungsanleitungen für Un-

ternehmen zur Umsetzung des NAP verabschiedet. Gesamtmetall hatte sich neben dem VDA dafür eingesetzt, dass diese als rechtlich unverbindliche Orientierungshilfe und Praxisleitfaden konzipiert wurden. Sie bieten eine gute Hilfestellung für Unternehmen, die sich seit Januar 2023 mit der Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) auseinandersetzen müssen, das auf dem NAP basiert. Auf die rechtlichen Unterschiede des NAP zum LkSG weisen die Handlungsanleitungen ausdrücklich hin.

**Erstmals Mitbestimmungsrechte für Europäische Betriebsräte?**

Gewerkschaftsvertreter im Europäischen Parlament fordern schon lange echte Mitbestimmungsrechte für Europäische Betriebsräte (EBR). Anfang 2023 konnte der Beschäftigungsausschuss die notwendige Mehrheit im Plenum organisieren: In dem verabschiedeten Initiativbericht, der neben neuen Informations- und Konsultationsrechten auch das Recht einer vorläufigen Aussetzung von Managemententscheidungen für den Europäischen Betriebsrat vorsieht, fordern die Parlamentarier die Kommission auf, ein entsprechendes Gesetzgebungsverfahren einzuleiten. Diese hat trotz – oder gerade wegen – der anstehenden Europawahlen in 2024 bereits zugestimmt und startet die vorgesehene Anhörung der EU-Sozialpartner. Diese werden in zwei Phasen befragt, ob sie eine Überarbeitung der Richtlinie für nötig erachten und ob sie diese Überarbeitung als verbindliche Sozialpartnervereinbarung selbst aushandeln wollen. Eine solche Sozialpartnereinigung würde dann in eine EU-Richtlinie überführt.

Gesamtmetall hält eine Änderung der Richtlinie nicht für zielführend und wird dies auch im weiteren Prozess deutlich machen. Die aktuellen Vorgaben und insbesondere die bestehenden EBR-Vereinbarungen haben sich in der Praxis bewährt.

**Licht und Schatten bei Plänen zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung**

Der stetig wachsende Fachkräftemangel hat auch das Thema Einwanderung von Fachkräften aus dem Ausland wieder stärker in den Fokus der Politik gerückt. Die im März 2023 von der Bundesregierung vorgelegten Gesetzesvorschläge zur Wei-

terentwicklung der Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten sind sinnvoll, gehen aber nicht weit genug. Ein echter Meilenstein sind allerdings die vorgeschlagenen Erleichterungen bei der Zuwanderung mit Arbeitsplatzzusage. Hier soll bei nicht-reglementierten Berufen und bei Einhaltung einer Gehaltsschwelle Arbeitserfahrung zukünftig vor Qualifikation gehen.

Inakzeptabel aus Sicht von Gesamtmetall ist hier aber, dass die Erleichterungen nur für tarifgebundene Unternehmen gelten sollen. Diese Vorgabe verstößt gegen die negative Koalitionsfreiheit und ist rein ideologischer Natur, da auch die Inbezugnahme gültiger Tarifverträge in den Arbeitsvertrag die tarifliche Entgeltzahlung sichert. Dagegen wird sich Gesamtmetall im weiteren Gesetzgebungsverfahren weiter aussprechen.

Mit der Chancenkarte führt nun auch Deutschland richtigerweise ein Punktesystem ein, das hier zur Jobsuche berechtigt, wenn bestimmte Kriterien erfüllt werden. Nun müssen aber auch die Anerkennungsverfahren weiter vereinfacht und beschleunigt werden. Eine zentrale Forderung von Gesamtmetall ist zudem die Aufhebung des Beschäftigungsverbots in der Zeitarbeit für Drittstaatenangehörige. Gerade die Zeitarbeitsunternehmen können auf belastbare Strukturen und langjährige Erfahrungen bei der Auswahl, Betreuung und Weiterbildung von Menschen aus dem Ausland zurückgreifen.

Die Bundesregierung rechnet aufgrund aller vorgelegten Maßnahmen nur mit 50.000 zusätzlichen Fachkräften jährlich, die nach Deutschland kommen sollen. Sollten die Maßnahmen der begleitenden Verordnung in vollem Maße greifen, könnte

**Ihre Ansprechpartner. Unser Service**



- 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-Handlungshilfe mit einem systematischen Überblick und Länderchecklisten zu den unterschiedlichen Regeln bei Auslandseinsätzen von Mitarbeitern in Europa
- M+E-Handlungshilfe zum mobilen Arbeiten im Ausland
- „Brexit-Checkliste“ zum Mitarbeiterinsatz im Vereinigten Königreich
- Umbau und Neuausrichtung der „Schriftenreihe International kompakt“ zum Arbeitsrecht

diese Zahl auf 65.000 Fachkräfte jährlich steigen. Das ist deutlich zu wenig und zu unambitioniert. Das richtige Ziel einer bedarfsgerecht steigenden Einwanderung von Fach- und Arbeitskräften bedarf zusätzlicher Anstrengungen, einschließlich weiterer gesetzlicher Erleichterungen beim Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt.

**AUSBLICK**

Die zahlreichen Gesetzgebungsverfahren auf EU-Ebene, insbesondere zu den Berichtspflichten und Lieferkettenregularien, werden auch in den kommenden Monaten den vollen Einsatz von Gesamtmetall fordern. Darüber hinaus starten die politischen Parteien zeitnah mit den Vorbereitungen für die Europawahl, die im Juni 2024 stattfinden wird. Hier gilt es, die M+E-Industrie frühzeitig zu positionieren. Ein weiterer Schwerpunkt der künftigen Arbeit ist das im Mai 2023 begonnene Europäische Jahr der Kompetenzen. Gesamtmetall wird sich hier gerade hinsichtlich des Fachkräftemangels und der Nachwuchswerbung auch über den Parlamentarischen Abend 2023 in Brüssel hinaus weiterhin deutlich einbringen.

# BERUFSORIENTIERUNG AUSBAUEN

Die wenigsten Jugendlichen starten heute gut informiert über mögliche Berufe und ihre eigenen Stärken in eine Ausbildung oder ein Studium. Ihnen fehlt der Kompass! Nur wer auf **Tuchfühlung** geht mit Berufen, Arbeitsabläufen, Ausbildungswegen und Karrierechancen – wer mögliche **Spielzüge** kennt –, **entscheidet im Sinne der eigenen Wünsche und Talente**. Die ausführliche Berufs- und Studienorientierung gehört zwingend in die Rahmenlehrpläne – etwa für den MINT- und Wirtschaftsunterricht – an allen Schulen. Dazu gehört auch, alle Schulfächer viel stärker mit der Lebenswirklichkeit der Jugendlichen zu verknüpfen – und den Nachweis zu erbringen, dass man die Unterrichtsinhalte in Zukunft braucht.



## MIT VEREINTEN KRÄFTEN VIELE KRISEN ANGEHEN

Die Krisen und Herausforderungen mit all ihren Unwägbarkeiten für die Unternehmen der M+E-Industrie dauerten an – und mittendrin die Tarifrunde 2022 in der Metall- und Elektro-Industrie. Die Aufgabe der Kommunikation von Gesamtmetall war klar: die Realität benennen, die Position der M+E-Arbeitgeber deutlich machen – und trotzdem nie die Zuversicht verlieren.

Die eiserne Regel gilt zumindest für uns weiter: Tarifpolitik ist Tarifpolitik und Politik ist Politik. Auch wenn diese Trennung zunehmend unbeliebter wird, teils durch die Gewerkschaften selbst, die sich von ihnen gewogenen politischen Mehrheiten mehr Erfolg versprechen als durch Kompromisse bei Verhandlungen, aber auch teils durch die Politik, die sich Wählerzuspruch erhofft. Im vergangenen Jahr sind Politik und Tarifpolitik aber kommunikativ aus ganz anderen Gründen auch für Gesamtmetall zusammengefloßen.

### In der M+E-Tarifrunde 2022 „Zusammen nach vorn“

Die unsichere Energieversorgung hat insbesondere im Vorfeld der M+E-Tarifrunde 2022 eine entscheidende Rolle gespielt. Damals war keineswegs sicher, dass der Wegfall des russischen Erdgases kompensiert werden könnte. In den Szenarien, die ab Frühjahr 2022 diskutiert wurden, spielte auch die Möglichkeit mit, dass infolge einer Gasmangel-

lage eine Rationierung der Gasversorgung erfolgen könnte. Dies hätte insbesondere für die Unternehmen der M+E-Industrie massive Folgen gehabt. Aufgabe der Kommunikation von Gesamtmetall und seinen Mitgliedsverbänden war es, diese auch öffentlich zu thematisieren, um für die daraus resultierenden Folgen (etwa abbrechende Lieferketten) stark zu sensibilisieren. Und natürlich hätte es auch auf die Tarifrunde 2022 große Auswirkungen gehabt: Wäre es im Falle einer Gasnotfalllage zu einer schweren Rezession gekommen, wäre der Verhandlungsspielraum extrem geschrumpft.

Wie sich leider zeigte, hat das Aufzeigen von Szenarien vor und während der Tarifrunde in der Kommunikation so manchen Berichterstatler, aber auch Leser, überfordert. Am Ende aber, und das ist entscheidend, haben die Argumente gefruchtet: Die Lieferketten konnten sich stabilisieren und ein milder Winter sowie nicht zuletzt die vielen Einsparungen – die insbesondere den Unternehmen gelungen sind – haben dazu geführt, dass der befürchtete Notfall gar nicht erst eingetreten ist.

Beim Thema Inflation verließ die Gewerkschaft ihre bisherige Argumentation: Die in Zeiten von Nullzinspolitik und stagnierender Produktion herangezogene Begründung des aus ihrer Sicht bestehenden Verteilungsspielraums mit der Zielinflation der Europäischen Zentralbank (EZB) von 2 Prozent und gesamtwirtschaftlicher Produktivität wurden nicht einmal mehr pro forma angeführt. Gewerkschaftlich wie medial zählte nur noch die sprunghaft gestiegene Inflation, die, so die Meinung der IG Metall, die Arbeitgeber ausgleichen hätten.



Gesamtmetall-Präsident Dr. Stefan Wolf im Interview mit dem TV-Sender WELT

Die Rolle der Europäischen Zentralbank, deren Politik – neben den Energiepreisen – durch stetige Ausweitung der Geldmenge hauptverantwortlich für die Inflation ist, wurde hingegen überhaupt nicht hinterfragt. Den Gewerkschaften ist es ebenfalls gelungen, jede Debatte über die von ihren Volkswirten stets uneingeschränkt verteidigte Geldpolitik der EZB zu verhindern.

In der Tarifrunde selbst war es das Ziel der Kommunikation von Gesamtmetall, erneut die großen Herausforderungen der M+E-Industrie aufzuzeigen, die aber gemeinsam bewältigt werden können. Die Tarifikampagne der M+E-Arbeitgeber unter der gemeinsamen Botschaft „Zusammen nach vorn“ fasste diesen Anspruch kurz und bündig zusammen. Gesamtmetall und die Mitgliedsverbände setzten die in den vorherigen Tarifrunden etablierte, verbandsübergreifende und flächendeckende Medienarbeit erfolgreich fort – erneut mit einem konstruktiven, gemeinschaftlichen Ansatz in der Kommunikation, nach dem Unternehmen und Beschäftigten nur gemeinsam die Herausforderungen bewältigen können.

Dennoch wurde immer wieder besonders auf die multiplen Herausforderungen für die M+E-Unternehmen hingewiesen – über Interviews, Social Media und die weiteren eigenen Kommunikationskanäle. Unterstützt wurden diese Aktivitäten durch Instrumente und Aktionen der Tarifikampagne. Dazu gehörten Videos, die Kampagnenwebseite, Sharepics bei Social Media, Pressewände und Roll-ups, Give-aways und mobile Plakate sowie Instrumente der Mitarbeiterkommunikation für die Unternehmen, wie zum Beispiel die M+E-Zeitung.

### Politik und die Realität in Zeiten des Kriegs

Natürlich lag der Fokus der Kommunikation von Gesamtmetall im vergangenen Jahr auf der Tarifrunde 2022. Aber die restliche Welt stand währenddessen ja nicht still, sodass neben der wirtschaftlichen Lage auch die übrigen – und vor allem politischen – Herausforderungen für die M+E-Industrie in den Mittelpunkt rückten. Ob das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, die ausufernden Ausgaben der Bundesregierung insbesondere im Bereich Arbeit und Soziales, der Bürokratie-



Pressekonferenz zum M+E-Tarifabschluss 2022 am 18. November 2022 in Ludwigsburg mit Gesamtmetall-Präsident Dr. Stefan Wolf, Südwestmetall-Verhandlungsführer Dr. Harald Marquardt, Roman Zitzelsberger, Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg, und Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall (v.r.n.l.)

abbau oder die Diskussion über die richtigen Strategien gegen den Fachkräftemangel: Gesamtmetall war stets – und insbesondere über Interviews mit Gesamtmetall-Präsident Dr. Stefan Wolf – flächendeckend und über alle Kommunikationskanäle präsent.

Als im Herbst 2021 die damals neu gewählte Bundesregierung als selbst ernannte „Fortschrittskoalition“ gestartet war, bestand in weiten Teilen von Politik und Gesellschaft nach den Großen Koalitionen die Hoffnung auf einen Neustart in vielen Bereichen – vom Klimaschutz über die Digitalisierung bis hin zur Modernisierung des gesamten Staates. Doch dann kam der Ukraine-Krieg, und das politische Berlin musste von heute auf morgen in den Krisenmodus wechseln. Geplante politische Projekte wurden erst mal beiseitegeschoben.

Die Metall- und Elektro-Industrie, bereits durch die Corona-Pandemie stark von Lieferengpässen und Lockdowns belastet, ringt seitdem um ihre Produktivität. Zwar konnten die Unternehmen, auch dank der Kurzarbeit, ihre Beschäftigten halten, doch liegt ihr Produktionsniveau weiterhin unter dem Niveau von 2018. Trotz des in der Ampelkoalition im März 2022 verabredeten Moratoriums, zusätzliche Belastungen von der Wirtschaft fernzuhalten, folgte ein Gesetz nach dem anderen, das für die Unternehmen zusätzliche Bürokratie bedeutet und den Standort Deutschland weiter zurückwirft. Angesichts der Bedeutung der Industrie

Kampagne der M+E-Arbeitgeber zur Tarifrunde 2022



Mobile Plakate bei den Verhandlungen von NiedersachsenMetall in Hannover



Logo der Kampagne der M+E-Arbeitgeber zur Tarifrunde 2022



Der Erklärfilm zum Tarifrundabschluss

Rund **1,2 Mio.** Aufrufe des Kampagnenfilms



Der Film zur Tarifikampagne



Fakten und Argumente zur M+E-Tarifrunde 2022

M+E-Zeitung für die Unternehmen und ihre Beschäftigten



Förderungsübergabe bei Nordmetall in Hamburg



Mit Fakten und Bildmotiven in der Online-Kommunikation





Gesamtmittel-Präsident Dr. Stefan Wolf (2. v. r.) stellt die Forderungen der M+E-Arbeitgeber zur Arbeitszeit vor der Bundespressekonferenz in Berlin am 7. Februar 2023 vor.

für Wohlstand und Sozialstaat ist dies verheerend. Ebenso haben die bürokratischen Vorgaben der Bundesregierung nicht nur die Betriebe der Metall- und Elektro-Industrie stark unter Druck gebracht, sodass die Standortnachteile im globalen Wettbewerb immer offensichtlicher werden. In der Standortfrage scheint der Kipppunkt leider nur zu bald erreicht, nachdem die verbleibende Substanz schlicht nicht mehr ausreichen könnte, um Investitionen in Deutschland zu tätigen und damit im Wettbewerb auch zu bestehen.

**Auch politische Themen machen keine Pause**

Besondere Aufmerksamkeit erhielt im Februar 2023 die Vorstellung von drei Gutachten zu den Themen Arbeitszeitaufzeichnung und Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts. Sie belegen, dass die Rückkehr zur Stechuhr für alle Beschäftigten trotz der Rechtsprechung von Europäischem Gerichtshof und Bundesarbeitsgericht nicht zwingend ist. Gesamtmittel verknüpfte diesen wissenschaftlichen Nachweis mit der Forderung der M+E-Arbeitgeber an die Bundesregierung, die Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts endlich anzugehen.

Für die zweite Hälfte der Legislatur sollte die Koalition daher zu ihren Gründungsgedanken zurückkehren und an der Zukunftsfähigkeit des Standorts Deutschland arbeiten. Digitalisierung und Bürokratieabbau sind keine Schönwetterthemen mehr. Ob Deutschland mit seinen Verwaltungsstrukturen künftig attraktiv für Ansiedlungen und Fachkräfte ist, entscheidet darüber, ob der Standort in Zukunft

noch wettbewerbsfähig ist. Mit der Fachkräftestrategie und den Bemühungen zum Bürokratieabbau geht die Bundesregierung hier in die richtige Richtung. Gleichzeitig drohen mit den Berichtspflichten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes und der extrem rückwärtsgewandten minutengenauen Erfassung von Arbeitszeiten zusätzliche Lasten, die den Unternehmen den erfolgreichen Fortbestand am Standort Deutschland weiter erschweren.

**Bundesparteitage: Gesamtmittel zeigt Flagge**

Gesamtmittel hat im vergangenen Jahr auch wieder die Interessen der Metall- und Elektro-Industrie auf höchster Ebene vertreten – auf den Bundesparteitagen von CDU, FDP und den Grünen. Sie erwiesen sich als exzellente Dialogplattformen. Bundesparteitage sind eine Welt für sich. Und für Gesamtmittel sind sie eine tolle Gelegenheit, um mit Basis und Spitzen der großen im Bundestag vertretenen Parteien ins Gespräch zu kommen. Gesamtmittel war im September 2022 beim CDU-Bundesparteitag in Hannover, im Oktober 2022 bei der Bundesdelegiertenkonferenz von Bündnis 90 / Die Grünen in Bonn und im April 2023 beim FDP-Bundesparteitag in Berlin vor Ort. Da die SPD keinen Bundesparteitag durchgeführt hat, war Gesamtmittel hier auf dem Sommerfest 2022 des Parteimagazins „vorwärts“ vertreten. Im Mittelpunkt der Auftritte standen insbesondere die Leistungen der Industrie für Wohlstand und Klimaschutz. Gleichzeitig hat Gesamtmittel durch seine auf die jeweiligen Adressaten zugeschnittenen Auftritte auch mit einem Augenzwinkern aufgerufen, die Herausforderungen der Industrie am Standort Deutschland ernst zu nehmen und politische Antworten zu finden.

Die Gesprächspartner interessierten sich sehr für die Belange der Metall- und Elektro-Industrie angesichts der immensen Herausforderungen durch Krieg, explodierte Energiepreise und gestörte Lieferketten. Außerdem standen Themen wie Ausbildungen in MINT-Berufen, die Entwicklung von Klimaschutztechnologien und die Bedeutung der Industrie für ganze Regionen im Mittelpunkt der Gespräche. Angesichts des Kriegs und der schwierigen gesamtwirtschaftlichen Lage hat sich die Sicht auf die Wirtschaft insgesamt und auf die Industrie im Speziellen spürbar gewandelt.

**Heiße Diskussionen bei heißen Getränken**

Der Ort allein verspricht Erfolg: Im Café „Einstein Unter den Linden“ gilt: „Sehen und gesehen werden.“ Nach der langen Corona-Pause wird wieder monatlich diskutiert – rund um die Herausforderungen des Arbeitsmarktes.

Es ist noch nicht einmal acht Uhr morgens. Stefan Wenzel MdB und Dr. Bernd Grube debattieren bereits angeregt über die Energiewende und die Wirkungen auf den Arbeitsmarkt. Stefan Wenzel ist Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz, Bernd Grube Vice-Präsident von Bosch. Der Raum ist voll besetzt. Bei einem gemeinsamen Frühstück lauscht das Expertenpublikum den beiden gern. Das Format „Personaldebatte zum Frühstück“ greift politische Themen auf, die auch im Brennpunkt der Debatten von Gesamtmittel stehen. Ob Strukturwandel, Lieferketten, Mindestlohn oder Fachkräftemangel – diese Themen sind enorme Herausforderungen für die Betriebe der Metall- und Elektro-Industrie. Es ist ein Format, das tiefgehenden Austausch zulässt, denn man ist fast „unter dreien“: zwei Gäste, ein Moderator, eine Stunde. Ob Mindestlohn, Zuwanderung oder flexible Beschäftigungsformen: Alles wirkt auf den Arbeitsmarkt und ist hier Thema – Hauptsache aktuell.

Und die Personaldebatte hatte in diesem Jahr schon viele weitere prominente Gäste: Etwa Stefan Kampeter, BDA-Hauptgeschäftsführer, Prof. Dr.



Gesamtmittel im Gespräch mit Spitzenpolitikern auf den Bundesparteitagen von Bündnis 90 / Die Grünen in Bonn (oben), der FDP in Berlin (Mitte) und der CDU in Hannover

Sascha Stowasser, Direktor des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft e.V. (ifaa) sowie die Bundestagsabgeordnete Dr. Martin Rosemann (SPD) und Carl-Julius Cronenberg (FDP).

**Wenn Künstliche Intelligenz beim Verfassen von Texten hilft ...**

Künstliche Intelligenz, ChatGPT, intelligente Suchmaschinen: Was derzeit noch nach Zukunftsmusik klingt, ist längst in der Realität vieler, die sich mit diesen Themen auseinandersetzen, angekommen. Zu den Auswirkungen, beispielsweise auf die Kommunikation von Gesamtmittel oder der Verbände-welt insgesamt, wird schon im kommenden Jahr



Die Personaldebatte von PEAG und Gesamtmittel zum Frühstück im Café „Einstein Unter den Linden“ in Berlin

## Perspektiven – Das Magazin der Metall- und Elektro-Industrie

Ob mit der Zeitenwende, dem Fachkräftemangel, dem Strukturwandel oder der Lieferkettenproblematik – die „Perspektiven“ haben auch im vergangenen Jahr die entscheidenden Themen für die Metall- und Elektro-Industrie gesetzt. Die neue Rubrik „Deutschland besser machen“ brachte weitere starke inhaltliche Akzente.

Die Zeitenwende war auch für die Redaktion der Perspektiven das Thema im Frühjahr 2022. Prof. em. Ulrich Blum, Autor des Standardwerks zur Wettbewerbstheorie „Wirtschaftskrieg: Rivalität ökonomisch zu Ende denken“, sprach im Interview gar von einem Wirtschaftskrieg und brachte damit einen wichtigen, neuen Aspekt in die Diskussion ein. Was eigentlich ein Wirtschaftskrieg ist und wie er sich vom Wettbewerb abgrenzt, das erläuterte Blum im Gespräch mit Gesamtmetall-Hauptgeschäftsführer Oliver Zander.

Weiteres Highlight in den Perspektiven war das Interview mit Bundesbildungsministerin Bettina Stark-Watzinger (FDP) über das neue Einwanderungsgesetz. Ihr Plädoyer: „Wir wollen Fachkräfte für unser Land und wir bieten auch was.“ Bei angepeilten 400.000 Zuwanderern pro Jahr müssen auch Rationalisierung, Automatisierung und Digitalisierung – bislang vernachlässigte Aspekte – gegen den Fachkräftemangel zum Zuge kommen, erläuterte Prof. Dr. Nils Kroemer, Präsident des Verbandes der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie e.V.

„Wie viel Staat braucht der Wandel?“ fragten die Perspektiven in der letzten Ausgabe 2022 und stellten sowohl gescheiterte – Solarenergie – als auch gelungene Beispiele staatlicher Eingriffe – Ruhrgebiet, Leuna und Wilhelmshaven – vor. Aus Sicht des Wissenschaftlers Dr. Karl Lichtblau von IW Consult ist Deutschlands Industrie bislang gut durch den Strukturwandel gekommen, weil die Politik keine selektive Industriepolitik betrieben habe, so Lichtblau im Interview. Dabei wird klar, es bleibt eine Herausforderung, die aber zu schaffen ist.

Flutalarm in der Wirtschaft lösen die Lieferketten- und Sorgfaltspflichten-Regulierungen auf EU-Ebene und in Deutschland aus. Wie unfassbar groß diese Bürokratieflut ist, beschreibt die erste Ausgabe 2023. Bundeswirtschaftsminister Dr. Robert Habeck begründete seine Position im Interview. Die Perspektiven bleiben dran.

Einen starken politischen Punkt machten die Perspektiven mit dem Thema E-Fuels und einem Kurzinterview mit Baden-Württembergs Verkehrsminister Winfried Hermann (Grüne), der E-Fuels auch für Bestands-Pkw für sinnvoll hält. Politisch folgte das Aus vom Verbrenner-Aus. Jetzt entscheiden Technik und Markt über den Erfolg der synthetischen Kraftstoffe und nicht Ideologie.

Die neue Rubrik „Deutschland besser machen“ greift Probleme auf, die in Deutschland – schon länger – ungelöst sind. Das heikle Thema Funklöcher zählt dazu, genauso wie die Frage, warum die Bahn so oft zu spät kommt oder Zehntausende Jugendliche jedes Jahr die Schule ohne Abschluss verlassen. Dabei wird nicht nur gemeckert, sondern es werden konkrete Lösungsvorschläge aufgezeigt. In diesem Sinne sind die Perspektiven in jeder Hinsicht ein Erkenntnisgewinn nicht nur für Leser, sondern auch für Macher.



Alle Ausgaben unter [www.gesamtmittel.de/perspektiven](http://www.gesamtmittel.de/perspektiven) und Aufnahme in den Postverteiler per E-Mail an: [perspektiven@gesamtmittel.de](mailto:perspektiven@gesamtmittel.de)

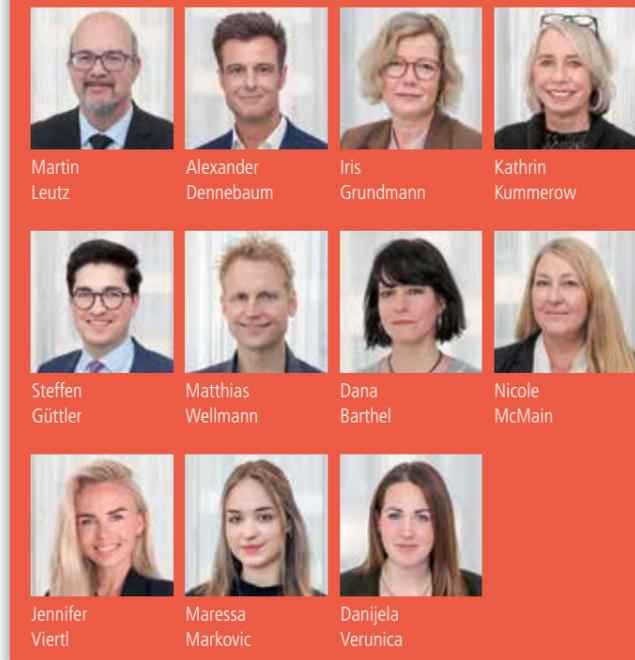
sicher mehr berichtet werden können. Aber bereits dieses Mal wurde ein kleines Experiment gewagt und ChatGPT „gebeten“, beim kommenden Textteil zu helfen:

„Die Tarifrunde 2022 war wie immer auch für die Online-Kommunikation eine besondere und kreative Herausforderung. Zahlreiche Inhalte wie Bilder, Grafiken, Storys, Videos und Link-Posts haben die Zielgruppen auf den Online-Kanälen von Gesamtmetall bei Facebook, Instagram, YouTube und Twitter angesprochen, was viele Reaktionen und Kommentare zur Folge hatte. Einzelne Veröffentlichungen auf Facebook haben jeweils deutlich über 500.000 Personen erreicht.“

Insgesamt hat Gesamtmetall eine starke und wachsende Online-Community aufgebaut, die je nach Kanal mehrfach täglich erreicht wird. Neu dazugekommen ist LinkedIn. LinkedIn ist das weltweit größte berufliche Netzwerk im Internet und wird vor allem von Unternehmern, Berufstätigen, Personalvermittlern, HR-Verantwortlichen, Praktikums- und Arbeitssuchenden aus allen möglichen Bereichen genutzt. Das Medium konzentriert sich hauptsächlich auf Networking und die Geschäftswelt, es wird aber auch zunehmend von der Politik und der Verbandswelt genutzt. Dieser Kanal wird zusammen mit Referenten von Gesamtmetall aus verschiedenen Fachbereichen bespielt, um Themen für die eher professionellen und beruflichen Nutzer von LinkedIn tiefer und fundierter darzustellen.

Die beiden Gesamtmetall-Kanäle auf Facebook haben zusammen fast 110.000 Fans, die Twitter-Kanäle über 11.000 Follower, Instagram hat über

### Ihre Ansprechpartner. Unser Service



1.800 und YouTube über 450 Abonnenten. In der noch frischen LinkedIn-Welt gibt es bereits rund 1.700 Follower. Im Vergleich zum Vorjahr konnte Gesamtmetall wiederholt eine deutliche Steigerung verzeichnen.“

In der Tarifrunde 2022 kam auch die im März 2020 gestartete M+E-App als Instrument der Binnenkommunikation der M+E-Verbände wieder zum Einsatz, um Nutzer schnell und direkt über Entwicklungen zu informieren. Die App ist mittlerweile ein etabliertes Instrument der Verbandskommunikation und bietet auch außerhalb der Tarifrunde die Möglichkeit, Neuigkeiten zu (verbands-)politischen Themen schnell und unkompliziert zu verbreiten.

Nach Abschluss der Tarifrunde wurde die Nutzung der App gemeinsam mit den Mitgliedsverbänden evaluiert und Verbesserungen und Neuerungen wurden auf den Weg gebracht. In den kommenden Monaten werden die Möglichkeiten von Künstlicher Intelligenz sowie das Thema Bewegtbild weiter ausgebaut.



Sharepics zu politischen Themen in den Social-Media-Kanälen von Gesamtmetall



SCHWÄBISCHES TAGBLATT

SCHWÄBISCHES TAGBLATT, 12.11.2022

„Wenn jemand etwas wirklich will, geht es auch“

Gast der Woche Stefan Wolf ist Vorstandsvorsitzender von Erling Klinger und Präsident von Gesamtmetall. So viele Krisen wie bisher hat er noch nicht erlebt, doch auch persönlich hat er nie gehadert, sondern angepackt. Von Gernot Stegert

Stefan Wolf kann erzählen, aber auch auf den Punkt kommen. Ein „klares Nein“ antwortet der 61-Jährige auf die Frage, ob er schon mal eine Zeit so vieler und so heftiger Krisen erlebt habe. „Nicht in dem Ausmaß und der Heftigkeit.“ Und dann beschreibt er sie im TAG-BLATT-Gespräch selbst: Transformation der Wirtschaft zum Klimaschutz, die Corona-Pandemie mit brechenden Lieferketten, „der unsägliche Angriffs-Krieg Russlands“ mit explodierenden Energiepreisen, die Abhängigkeit von China und der Fachkräftemangel („eine Katastrophe“).

All das beschäftigt Wolf ganz praktisch als Vorstandsvorsitzender der Erling Klinger AG und Gesamtmetall-Präsident, aber auch als Mensch. „Das lässt einen nie los“, sagt er. Und dennoch: Ich schlafe immer gut. Das war schon immer so. „Alles andere helfe ja auch nichts. So denkt einer der wichtigsten Männer der deutschen Wirtschaft. „Sie müssen

Stefan Wolf

1961 in Oberdorf geboren
1982-1984 Banklehre
1984-1983 Jur.-Studium in Tübingen
1993-1994 Promotion zum Dr. jur.
1994-1997 Anwalt in einer Kanzlei
1997 Beginn bei Erling Klinger als Syndikusanwalt, 1998 bis 2000 Bereichsleiter Recht und Personal. Mit dem Börsengang 2000 Leiter der Abteilung Investor Relations und Kapitalmarktbetreuung. 2004 Generalbevollmächtigter des Vorstands, 2005 Sprecher des Vorstands, seit 2006 Vorsitzender des Vorstands

sich Auszeiten nehmen“, sagt Wolf und fügt hinzu: „Dann sind Sie auch leistungsfähiger.“ Der Bad Uracher schaltet am besten in der Küche ab. „Ich koche sehr gerne“. Alles Mögliche, Ob asiatisch oder Linsen. Da hat er noch ein handgeschriebenes Rezept, das er als 15-Jähriger nach den Vorgaben seiner Mutter aufgeschrieben hat. Auch Amerikanisches bereite er gerne zu - für seinen Lebenspartner. Der Musicalstar Kevin Tarte ist US-Staatsbürger. Mit ihm hat er sich bei offiziellen Anlässen immer einfach gezeigt. Ist Homosexualität in der Wirtschaft überhaupt noch Thema oder muss man gar nicht mehr vom Outing sprechen? „Ich erlebe es als selbstverständlich“, sagt Wolf. „Ich würde mir trotzdem wünschen, dass es noch normaler wird.“ Er habe jüngst bei der Bundespräsidenten-Rede Thomas Hitzlsperger getroffen, der sagte, dass der Umgang im Sport leider noch nicht normal sei.

Wolf ist jemand, der sich nicht von Hürden bremsen lässt. Der linke Arm ist durch Contergang verkürzt. Dennoch hat er immer Sport gemacht. Als Kind hat er den Rechtsländer sogar bis zu den Deutschen Meisterschaften im Florentischen geschafft. Irgendwann hat er sich sogar eine Golf-ausrüstung gekauft. „Viele haben gesagt, du bist verrückt.“ Doch davon habe er sich nicht abhalten lassen. Das körperliche Handicap hat nicht zu einem weniger guten Handicap geführt. „Meine Devise ist: Wenn jemand etwas wirklich will, dann geht es auch.“ Schon als Kind sei er stark gewesen. Gefördert durch die Familie. „Meine El-



Stefan Wolf sieht eine mehrfache Verantwortung von Unternehmern.

Bild: Ulrich Metz

Handeln - das nimmt Wolf auch für die Erling Klinger AG in Dettingen an der Erms in Anspruch. Das 1879 gegründete Unternehmen ist als Automobilzulieferer besonders beim Klimaschutz herausgefordert. Der Konzern mit 44 Standorten weltweit und einem Umsatz von 1,6 Milliarden Euro bietet laut Homepage „Leichtbau-Lösungen, Elektromobilität, Dichtungs- und Abschirmtechnik, Werkzeugtechnologie sowie Engineering-Dienstleistungen“ an. Beim Klimaschutz sei Erling Klinger besonders weit. „Wir wa-

ren in der CDU, war acht Jahre im Landesvorstand der Jungen Union und auch acht Jahre im Gemeinderat Steinenbronn. Sogar eine Landtagskandidatur in Rottweil sei ihm 1990 mal angeboten worden. Doch Wolf, der in den 1980er-Jahren in Tübingen Jura studiert hat, reizte der Beruf mehr. Und als Anwalt kam er in die Wirtschaft und über die zur Verbandsarbeit, die wiederum auch politisch sei, vor allem auf Bundesebene.

Überhaupt nicht ins Bild des verantwortlichen Arbeitgeberers passt die Meldung vom Donnerstag, dass die Staatsanwaltschaft Tübingen ein Ermittlungsverfahren wegen „Vorenthalten und Veruntreuens von Arbeitsentgelt“ bei einer privaten Haushalthilfe aufgenommen hat. Wolf erklärte, dass er sich dazu nicht äußere.

Unberechenbarkeit der Lieferketten, hohe Energiekosten - Wolf befürchtet im nächsten Jahr eine Insolvenzwelle. Dem müssten die gerade laufenden Tarifverhandlungen Rechnung tragen. Die vierte Runde wurde am Dienstag ohne Ergebnis beendet. „Ich verstehe ja die Lage der Menschen durch die erhöhte Inflation. Ich verstehe auch die IG Metall. Aber man muss da einen Kompromiss finden.“ Und den sieht der Verbandspräsident in der Differenzierung. Das heißt: Es wird zwischen gut laufenden Betrieben und solchen „in Schwierigkeiten“ unterschieden. „Das ist das A und O in dieser Runde.“ Tarifverhandlungen sind langwierig und hart, bestätigt Wolf. Aber es gelinge, zwischen Rolle und Person zu trennen. So habe er zu Roman Zitzelsberger, Bezirksleiter der IG Metall Ba-

Für Wolf ist das auch Ausdruck einer doppelten Verantwortung der Wirtschaft: für die rund 9500 Beschäftigten und für die Gesellschaft. „Die Firma soll es auch noch die nächsten 150 Jahre geben.“ Da hängen viele Familien

Ein Umdeuten hält Wolf auch bei der Globalisierung für nötig. Er sei weiterhin für sie. Aber: Unternehmer dürfen bei Investitionsentscheidungen nicht nur auf Lohnkosten und Steuererünstigungen schauen. „Wir müssen viel stärker auf geopolitische Risiken schauen.“ Die Abhängigkeit von China sei „massiv“ - bei den Exporten wie den Importen, also der Anfälligkeit von Lieferketten.

Wir müssen viel stärker auf geopolitische Risiken schauen. Stefan Wolf, Arbeitgeber

WELT AM SONNTAG

Die gestiegenen Energiekosten treffen auch die Arbeitnehmer, die Inflation wird in diesem Jahr inzwischen auf bis zu 7,9 Prozent geschätzt. Die IG Metall fordert acht Prozent mehr Lohn, ist das dann nicht sogar eine moderate Forderung? Die Forderung fällt völlig aus der Zeit und zeugt von einer gewissen Weltfremdheit. Das Lohnniveau ist in der Metall- und Elektroindustrie schon extrem hoch, wir haben hier in Baden-Württemberg ein Durchschnittseinkommen über alle Tarifgruppen hinweg von 72.000 Euro. Das kann halt nicht immer noch weiter wachsen - schon gar nicht in dieser Lage.

Wie viel Prozent wollen Sie denn anheben? Wenn wir im Herbst in eine Gasmanne kommen, fällt das genau in unsere Tarifrunde. Dann wird es nicht möglich sein, die Firmen der Metall- und Elektroindustrie mit Lohnhö-

Auch das 9-Euro-Ticket und der Tankstellen sollen derzeit die Menschen entlasten und dämpfen zusätzlich die Inflation. Sollten diese Maßnahmen verlängert werden?

ZDF, MORGENMAGAZIN



Ihre Ansicht nach müssen sich viele Deutsche damit abfinden, künftig nicht mehr in den Urlaub fahren zu können. Wie alle werden den Gürtel enger schmalen müssen.

Gleichzeitig fordern Sie auch noch die Rente mit 70. Kommt diese Diskussion nicht zur Umsetzung, wenn ohnehin viele Menschen Wohlstandsverluste zu verkraften haben? Die Rentenkassen sind massiv belastet - jetzt sind sie ziemlich leer. Der Generationenvertrag wird so nicht mehr funktionieren.

In Ihren Betrieben müssen viele Arbeiter schleppen, mit den Händen über dem Kopf arbeiten und sind

nutzt, das macht doch überhaupt keinen Sinn. Wenn wir die Atomkraft nutzen, um Strom zu produzieren, können wir Gas einsparen. Darüber hinaus brauchen wir neue, kompakte Atomkraftwerke, weil der Strombedarf in Zukunft steigen wird. Wenn wir alle elektrisch fahren wollen, haben wir einen massiven zusätz-

Man friert nicht bei 18 Grad

Gesamtmetall-Präsident Stefan Wolf fürchtet einen harten Winter für Deutschland. Er fordert kältere Büros und eine Nullrunde für Arbeitnehmer - und den Bau neuer Atomkraftwerke

Wie können Sie konkret sparen? Wir versuchen, die Temperatur in den Büros abzusenken, aber da gibt es die Arbeitsmitterverordnung, die uns vorschreibt, dass wir nicht unter 20 Grad gehen dürfen. Man könnte auch bei 18 Grad mit einem Pullover mehr arbeiten. Dafür muss die Politik jetzt aber schnell die Arbeitsstättenverordnung ändern.

Im Notfall soll die Bundesnetzagentur entscheiden, wer noch Gas bekommt und wer nicht. Halten Sie das für richtig? Sie hat nun mal diese Aufgabe und für die Verteilung gibt es auch Regeln. Es gibt Gaskunden erster und zweiter Klasse. Wir als Industrie sind Kunden zweiter Klasse, wir kommen ganz am Ende der Nahrungskette. Der Gesetzgeber muss der Bundesnetzagentur Richtlinien geben, damit sie das Gas anders verteilen und die Industrie am Laufen halten kann. Daran hängen sehr, sehr viele Arbeitsplätze.

Das hieße: Prüfen für Arbeitsplätze. Halten Sie das für vernünftig? Man friert bei 18 Grad nicht. Es gibt Menschen auf dieser Welt, die haben ganz andere Temperaturregulationen im Winter. Unser Wohlstandsniveau halten wir nur mit einer guten und ausgelasteten Industrieproduktion. Die Metall- und Elektroindustrie ist das

Stefan Wolf

Stefan Wolf erlebt die Folgen der Energiekrisis in seinem Unternehmen jeden Tag. Auf 60 Grad heizen sie die Öfen bei ErlingKlinger. Der Autozulieferer behandelt bei diesen Temperaturen erdige seiner Metallteile und braucht dafür vor allem eines: viel Gas. Und das wird immer teurer. Für Wolf, der nicht nur Chef von ErlingKlinger ist, sondern als Präsident von Gesamtmetall für alle Arbeitgeber der Metall- und Elektroindustrie spricht, steht fest, dass harte Zeiten auf Deutschland zukommen. Um sich dafür zu wappem, fordert er von der Politik Veränderungen, die vor allem den Arbeitnehmern mehr zugute kommen. Rente mit 70, eine geländerte Gasverteilung im Notfall zugunsten der Industrie und deutlich weniger gebaute Büros. Lohnerhöhungen soll es trotz der hohen Inflation nicht geben.

Politisch werden verschiedene Maßnahmen diskutiert, um den Gasmanne noch abzumildern oder zumindest abzumildern. Müssen die Laufzeiten der Atomkraftwerke verlängert werden? Hundertprozentig 15 Prozent unseres Gases wird zur Stromerzeugung genutzt.

VON JAN KLÄUTH UND PHILIPP VETTER

WELT AM SONNTAG: Herr Wolf, Deutschland befindet sich in einer Energiekrise, wie groß ist Ihre Angst, dass wir im Winter zu wenig Gas haben werden?

STEFAN WOLF: Die Sorge ist sehr groß. Die Gaslieferungen aus Russland wurden ja schon reduziert. Putin ist ein Strategie, der wird das Gas weiter drosseln, wenn es uns im Herbst und Winter härter trifft.

Wie sparen Sie in der Metall- und Elektroindustrie jetzt schon Energie? Wir sparen, wo es geht und überlegen, wie wir im Herbst noch mehr sparen können. Wenn wir es geschafft machen, können wir etwa zehn Prozent unseres Verbrauchs einsparen. Es gibt aber Bereiche, in denen kann man nicht von heute auf morgen auf andere Energieträger umstellen. Wir sind in unserer Industrie schon sehr abhängig vom Gas.

Wie können Sie konkret sparen? Wir versuchen, die Temperatur in den Büros abzusenken, aber da gibt es die Arbeitsmitterverordnung, die uns vorschreibt, dass wir nicht unter 20 Grad gehen dürfen. Man könnte auch bei 18 Grad mit einem Pullover mehr arbeiten. Dafür muss die Politik jetzt aber schnell die Arbeitsstättenverordnung ändern.

Im Notfall soll die Bundesnetzagentur entscheiden, wer noch Gas bekommt und wer nicht. Halten Sie das für richtig? Sie hat nun mal diese Aufgabe und für die Verteilung gibt es auch Regeln. Es gibt Gaskunden erster und zweiter Klasse. Wir als Industrie sind Kunden zweiter Klasse, wir kommen ganz am Ende der Nahrungskette. Der Gesetzgeber muss der Bundesnetzagentur Richtlinien geben, damit sie das Gas anders verteilen und die Industrie am Laufen halten kann. Daran hängen sehr, sehr viele Arbeitsplätze.

Das hieße: Prüfen für Arbeitsplätze. Halten Sie das für vernünftig? Man friert bei 18 Grad nicht. Es gibt Menschen auf dieser Welt, die haben ganz andere Temperaturregulationen im Winter. Unser Wohlstandsniveau halten wir nur mit einer guten und ausgelasteten Industrieproduktion. Die Metall- und Elektroindustrie ist das

Stefan Wolf

PHOENIX, UNTER DEN LINDEN



Standortfaktor - Industrie und Mittelstand unter Druck

22:56

DPA

Gesamtmetall-Chef für Steuerentlastungen für Pendler und Unternehmen

FRANKFURTER ALLGEMEINE ZEITUNG

Arbeitgeber drohen Heil mit „Fundamentalopposition“

Neue Arbeitszeitregeln, Einnischung beim Mindestlohn: Zweifel am Arbeitsminister schlagen in offenen Ärger um

de. BERLIN. Dass Hubertus Heil (SPD) von Arbeitgebern üblicherweise nicht als Verbündeter wahrgenommen wird, liegt nahe. Dennoch wurde der Bundesarbeitsminister über weite Strecken seiner mittlerweile fünfjährigen Amtszeit auch in der Wirtschaft für politische Professionalität und einen gewissen Pragmatismus respektiert. Neuerdings aber scheint kritische Distanz gegenüber Heil zunehmend häufiger in offenen Ärger umzuschlagen. Allein seit Ostern hat Heil zweimal politische Plöcke in einer Art eingeschlagen, die von Arbeitgebervertretern als Affront aufgefasst wird. Die aktuellen Stichworte lauten: Arbeitszeitgesetz und Mindestlohn.

Für die Arbeitgeber der Metall- und Elektroindustrie, deren Verbände gut 7000 Unternehmen vertreten, macht Gesamtmetall-Präsident Stefan Wolf nun diesem Ärger in klaren Worten Luft. „Der Bundesarbeitsminister ist eindeutig wortbrüchig geworden“, sagte Wolf der F.A.Z. „Mit Respekt vor Tarifautonomie und Sozialpartnerschaft hat eine solche Politik nichts mehr zu tun.“ Und er warnt: „Falls die Politik nicht aufpasst, erreichen wir bald einen Kipppunkt, an dem unser Wirtschaftsmodell so nicht mehr funktioniert.“

Der Vorwurf des Wortbruchs bezieht sich vor allem auf Heils jüngste Äußerungen zur Arbeit der Mindestlohnkommission, in der die Sozialpartner unabhängig von politischer Einnischung Vorschläge zur regelmäßigen Anpassung der Lohnuntergrenze erarbeiten sollen: Heil hatte zu Ostern in der Zeitung „Bild am Sonntag“ und dann auch vor Fernsehkameras die Erwartung geäußert, dass die Kommission in diesem Jahr eine „deutliche Erhöhung“ des Mindestlohns beschließen werde. Der nächste Beschluss des Gremiums,

in dem je drei Gewerkschafts- und Arbeitgebervertreter einen Interessenausgleich finden sollen, steht zum 30. Juni an und betrifft die Anpassung zum 1. Januar 2024. Die Empfindlichkeit gegenüber solchen Einnischungen ist ohnehin erhöht, da die Ampelkoalition gerade erst die Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro zum 1. Oktober 2022 über die Kommission hinweg durchgesetzt hat, im Vorjahresvergleich ein Plus von 25 Prozent. Dazu hatte es viele politische Beteuerungen gegeben, dass dieser Eingriff eine einmalige Ausnahme bleibe, auch von Kanzler Olaf Scholz (SPD). Die Kommission soll frei und unabhängig arbeiten - so hätten es im Übrigen die SPD und ihre frühere Arbeitsministerin Andrea Nahles bei der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2015 versprochen, erinnert Wolf.

Umso mehr Unmut löst vor diesem Hintergrund auch der von Heils Ministerium soeben vorgelegte Entwurf für ein neues Arbeitszeitgesetz aus. Damit soll künftig im Prinzip für alle Arbeitsverhältnisse elektronische Zeiterfassung vorgeschrieben werden - sogar für solche, in denen die Arbeitszeit „wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird“, wie es im Entwurf heißt. Nur mit expliziter Zustimmung einer Gewerkschaft wäre es in solchen Fällen künftig noch erlaubt, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich auf Zeiterfassung verzichten.

Nicht nur Gesamtmetall sieht in dem geplanten Paragrafenwerk faktisch die Abschaffung sogenannter Vertrauensarbeitszeit. „Das ist ein Affront gleichermaßen für Arbeitgeber und Beschäftigte, die dieses Instrument seit Jahrzehnten



Arbeitgeberpräsident Stefan Wolf Foto: Inago

nutzen“, urteilt dazu der Maschinenbau-Verband VDMA. Und von „Politik für eine Werkstor-Republik“, die „keinerlei Rücksicht auf Praxistauglichkeit“ nehme, spricht Thomas Dietrich, Bundesigungsmeister des Gebäudereinigerhandwerks. Gesamtmetall-Chef Wolf fasst sein Urteil mit diesen Begriffen zusammen: „Bürokratie hoch zehn“, „total widersprüchlich“ und „Verstoß gegen den Koalitionsvertrag“.

Tatsächlich hatten die Ampelpartnern dort vereinbart, dass „flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Vertrauensarbeitszeit) weiterhin möglich sein“ müssten. Der Gesetzesentwurf löst dies formal zwar ein - aber

dazu definiert er den Begriff „Vertrauensarbeitszeit“ anders, als er im Alltag meist verstanden wird: Demnach bezeichnet der Begriff nicht einen einvernehmlichen Verzicht auf Zeiterfassung, wie es bisher etwa in Kreativ- oder Vertriebsberufen weit verbreitet ist. Vielmehr handelt es sich laut Gesetzentwurf um „Vertrauensarbeitszeit“, wenn der Arbeitgeber die Uhrzeit von Arbeitsbeginn und -ende nicht genau vorgibt. Und das soll erlaubt bleiben - aber verknüpft mit der neuen Pflicht, die Zeiten so zu dokumentieren, dass sie zwei Jahre lang behördlich kontrolliert werden können. Sonst drohen Bußgelder.

„Das ist nicht Vertrauensarbeitszeit, sondern Gleitzeit“, stellt Wolf fest. „Sollen wir dem Arbeitsminister etwa dafür danken, dass Gleitzeit nicht verboten wird?“ Zugleich legt er Wert darauf, dass hinter aller Kritik der Arbeitgeber nicht das Ziel stehe, den Rahmen der wöchentlichen Arbeitszeit auszuweiten. Es könne aber nicht angehen, dass die Regierung Betrieben in einem ohnehin immer schwierigeren ökonomischen Umfeld schon wieder neue umständliche Vorgaben mache - zumal ihnen gerade erst das neue „Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz“ übergestülpt worden sei.

„Das alles kostet unsere Unternehmen ständig noch mehr Zeit, mehr Geld und mehr Personal - Ressourcen, die dann Innovation und Investitionen fehlen“, kritisiert der Gesamtmetall-Präsident. Zu den deutschen Stärken gehöre bisher die Kultur eines sozialpartnerschaftlichen Interessenausgleichs, fasst Wolf sein Lagebild zusammen. „Aber auf eine Politik, wie die der Arbeitsminister derzeit ansteuert, können wir im Grunde nur mit Fundamentalopposition antworten.“

ZDF, HEUTE



heute Stefan Wolf Präsident Gesamtmetall

DPA

Gesamtmetall-Chef Wolf: Loskommen von China nahezu unmöglich

# Was Deutschland jetzt braucht: eine Rückkehr zur Angebotspolitik



#Angebotspolitik im Berliner Regierungsviertel: INSM wirbt für Rückkehr zu einer angebotsorientierten Wirtschaftspolitik.

Das vergangene Jahr stand in großen Teilen noch im Zeichen der abebbenden Corona-Pandemie. Hinzu kamen der russische Angriffskrieg in der Ukraine und seine Folgen für die Energieversorgung. Die Politik verkündete eine Zeitenwende. Dann kam die Inflation und entpuppte sich – anders als von vielen Experten zunächst noch gedacht – eben nicht als nur vorübergehende, kurze Angelegenheit. Seit 2022 hat Deutschland mit einem Nullwachstum und Rezessionsrisiken zu kämpfen. Es drohte eine Phase der Stagflation, also eine Kombination aus Stagnation der Wirtschaft bei hoher Inflation. Die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) legte vor diesem Hintergrund eine groß angelegte Kampagne auf, in der sie für eine Rückkehr zu einer angebotsorientierten Wirtschaftspolitik warb. Es braucht eine Angebotspolitik, um mit einer höheren Produktion und einem größeren Angebot an Waren und Dienstleistungen für mehr Wachstum zu sorgen. Denn ein größeres Angebot sorgt nicht nur für mehr Wachstum, sondern wirkt gleichzeitig preisdämpfend.

In einem offenen Brief, der am 8. Februar 2023 als ganzseitige Printanzeige in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung erschien, richteten sich die M+E-Verbände und Gesamtmetall-Präsident Dr. Stefan Wolf an die Politik. Tenor: Damit wir uns alle auf

die Zukunft freuen können – Inflation bremsen und nachhaltiges Wachstum schaffen. Der offene Brief war der offizielle Startschuss für die Kampagne zur Angebotspolitik. Konkret warb die INSM für ein größeres Angebot in den vier Handlungsfeldern Arbeit, Steuern, Energie und Bürokratie. Also Arbeitsvolumen erhöhen, etwa durch mehr Vollzeit statt Teilzeit, mehr Frauen in den Arbeitsmarkt, mehr Ältere, mehr qualifizierte Zuwanderung. Steuern und Abgaben reduzieren, damit Firmen mehr investieren und mehr produzieren und wieder wettbewerbsfähiger werden. Energieangebot ausweiten, um die hohen Strompreise zu senken. Bürokratie abbauen, damit die Wirtschaft sich wieder auf ihr Kerngeschäft konzentrieren kann und nicht zusätzlich mit immer mehr Regulierung belastet wird. Und was sollte der Staat nun tun? Der Staat sollte lediglich günstige Rahmenbedingungen organisieren. Dies gelingt beispielsweise mit Anreizen für Investitionen und klugen Maßnahmen für ein höheres Arbeitsvolumen gegen den Arbeits- und Fachkräftemangel.

Gemeinsam auf die Zukunft freuen: M+E-Verbände werben in einem offenen Brief als FAZ-Anzeige für nachhaltiges Wachstum.



Bundesfinanzminister Christian Lindner (FDP) bei seiner Rede im Rahmen des Wolfgang-Clement-Colloquiums im Juni 2022

Im Rahmen der Kampagne wurden über rund vier Monate kontinuierlich wechselnde Inhalte in den Sozialen Medien ausgespielt – zu den Ansatzpunkten für die Politik in den vier genannten Bereichen – sowie Veranstaltungen mit spannenden Gästen durchgeführt. Auch ein neues INSM-Faktenheft „10 Fakten zur Angebotspolitik“ ist erschienen.

## Wolfgang-Clement-Colloquium und Ludwig-Erhard-Lecture

Nach dem langen, coronabedingten Verzicht auf größere Präsenzveranstaltungen konnte die INSM im Sommer 2022 mit einem echten Highlight aufwarten: Das erste Wolfgang-Clement-Colloquium zu Ehren des 2020 verstorbenen früheren Ministerpräsidenten von Nordrhein-Westfalen und früheren Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit sowie langjährigen INSM-Kuratoriums-vorsitzenden.

Am 23. Juni 2022 fanden sich im Berliner erwerk unweit des Bundesfinanzministeriums zahlreiche hochkarätige Gäste aus Politik und Wirtschaft ein. Zu den Rednern zählten Gesamtmetall-Präsident Dr. Stefan Wolf, Bundesfinanzminister Christian Lindner (FDP), CDU-Parteichef Friedrich Merz, der frühere Bundesverfassungsrichter Prof. Dr. Dr. Udo Di Fabio sowie Bundesfinanzminister a. D. Peer Steinbrück (SPD). Clement war wichtiger Impulsgeber und Motor der Reformagenda 2010. Die Redner würdigten die Verdienste Clements im Beisein von dessen Familie und gaben darüber hinaus interessante Impulse für die Soziale Marktwirtschaft, Freiheit und Demokratie.

Ein weiteres Highlight im Veranstaltungsreigen des vergangenen Jahres war die 14. Ludwig-Erhard-Lecture am 9. November 2022 im Atrium der FAZ. Die Lecture hielt der angesehene Regierungsberater und Ökonom Prof. Dr. Lars Feld. In seiner interessanten und kurzweiligen Rede drehte sich alles um die Frage, wie die Väter der Sozialen Marktwirtschaft auf die aktuellen Krisen reagiert hätten, also wie Ordnungspolitik in der Krise gelingt: „Handeln in der Krise – ordnungspolitische Leitlinien“.

## Bildung, E-Government und Inflation waren die großen Studienthemen der INSM

Die große Bildungsstudie der INSM, die das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) jährlich erstellt, befasste sich schwerpunktmäßig mit der Digitalisierung an Schulen. Das Sonderkapitel wurde bereits



Prof. Dr. Lars Feld bei seiner Rede im Rahmen der Ludwig-Erhard-Lecture 2022 im FAZ-Atrium in Berlin im November 2022

am 8. August 2022 vor der Vorstellung des eigentlichen Bildungsmonitors exklusiv über die FAZ vermarktet. Eines der Ergebnisse: Die meisten Schulen mit einem WLAN-Anteil von mehr als 100 Mbit/s gibt es in Hamburg, gefolgt von Bremen, Berlin, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein. Insgesamt gibt es aber noch viel zu tun, um die deutschen Schulen bei diesem Thema voranzubringen. Der INSM-Bildungsmonitor wurde dann offiziell am 17. August 2022 veröffentlicht. Die Studie wurde erneut vielfach in den Medien aufgegriffen, sowohl in überregionalen als auch regionalen Medien.

Wie bei der Bildung hakt es auch bei der Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung in Deutschland. Die INSM begleitete den Fortschritt beim E-Government seit Anfang 2022 und legte dazu jedes Quartal das vom IW erstellte Behörden-Digimeter vor. Darin wurde genau überprüft, wo Deutschland bei den selbst gesteckten Zielen zur Digitalisierung wichtiger Verwaltungsangebote steht. Fazit: 2022 wurden die Ziele klar verfehlt. Das Monitoring geht für die INSM auch im Jahr 2023 weiter.

Was denken die Deutschen über Inflation und Wohlstand? Das Institut für Demoskopie Allensbach (IfD) hat für die INSM untersucht, wie sich die Inflation auf die Bevölkerung auswirkt. Bei einer Online-Live-Debatte präsentierte IfD-Geschäfts-

führerin Prof. Dr. Renate Köcher die wichtigsten Ergebnisse. Befund: Inflation war im Herbst 2022 die größte Sorge der Deutschen. Prof. Achim Wambach, Präsident am Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, lieferte rund um das Thema Inflation die ökonomische Einordnung in der Live-Debatte.

**Für die Prinzipien der Sozialen Marktwirtschaft bei Mindestlohn und Bürgergeld geworben**

Die politische Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro hat die INSM zum Anlass genommen, sich des Themas intensiver anzunehmen. In einem Faktenheft „10 Fakten zum Mindestlohn“ fasste die INSM alles rund um das Thema zusammen. Ein Staatslohn gefährdet die Grundprinzipien unserer Wirtschafts- und Arbeitsordnung in der Sozialen Marktwirtschaft. Eine politisch verordnete Erhöhung des Mindestlohns untergräbt zudem die vom Grundgesetz geschützte und bewährte Tarifautonomie. Außerdem stellt sich die Frage nach der künftigen Rolle der Mindestlohnkommission, die ja eigentlich über eine Erhöhung des Mindestlohns befinden soll und nicht die Politik.

Auch das Thema Bürgergeld nahm einen großen Raum in der inhaltlichen Arbeit der INSM ein. Die „Reform der Hartz-IV-Reform“ hin zum neuen Bür-

gergeld wurde kritisch begleitet. Wichtig ist, dass das bewährte Prinzip des Forderns und Förderns beibehalten wurde. Leistung muss sich auch in Zukunft lohnen. Außerdem kann Deutschland nicht auf das Setzen von Arbeitsanreizen verzichten angesichts des massiven Arbeits- und Fachkräftemangels. Die INSM legte auch zu diesem Thema ein Faktenheft auf, das im November 2022 parallel zum erzielten Kompromiss beim Bürgergeld im Vermittlungsausschuss erschien.

**INSM wird noch digitaler**

Die INSM bespielte 2022 noch konzentrierter als zuvor ihre Social-Media-Kanäle mit sogenannten Fokuswochen. Angebotspolitik, Arbeit oder Steuern waren dann für jeweils zwei Wochen die Kernthemen. Im März 2023 etwa erreichte die INSM auf Meta (also Facebook und Instagram zusammen) mehr als fünf Millionen Impressionen mit der Angebotspolitik-Kampagne. Bei Instagram sorgte der Einsatz von Reels (Videos) für Aufpruchzahlen im fünfstelligen Bereich. Bei LinkedIn, der eher zu den ruhigeren INSM-Kanälen zählt, wurden innerhalb eines Jahres über eine Million User erreicht.

Seite	„Gefällt mir“-Angaben für...
Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft Wir setzen uns für Freiheit, Soziale Sicherheit und Wohlstand für Alle ein. Unsere Arbeit wird vo...	217.483
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Wir treten für die Demokratie ein und verteidigen unsere Werte: Klimaschutz, Zusammenhalt u...	211.132
CDU Offizielle Facebook-Seite der CDU Deutschlands	199.543
SPD Soziale Politik für Dich.	195.818
FDP Willkommen bei den Freien Demokraten! Werde zum Freund der Freiheit. Unterstütze die FDP b...	149.533
SPD-Fraktion im Bundestag Viel erreicht – noch viel vor! Folgt uns und erfahrt, wie wir im Bundestag für soziale Gerechtig...	87.385
FDP Fraktion Bundestag 1000 Ideen. 92 Abgeordnete. 1 Fraktion. Für Bildung, Wirtschaft und Digitalisierung im Deutsch...	81.561
CDU/CSU-Bundestagsfraktion Wir freuen uns über Ihre Kommentare zu unseren Beiträgen und angeregte und engagierte Disk...	52.515
Wirtschaftsrat der CDU e.V. Der Wirtschaftsrat ist der größte Unternehmerverband in Europa und eine einzigartige Platfor...	52.047
Bündnis 90/Die Grünen Bundestagsfraktion Uns geht's ums Ganze.	39.530

Wieder erfolgreich: INSM hat mehr Follower bei Facebook als alle politischen Parteien (außer der AfD).

„Eine Steuererhöhung gewissermaßen durch Unterlassen heimlich zu erreichen, halte ich für demokratisch nicht vertretbar.“  
Christian Lindner (FDP), Finanzminister

**Die „kalte Progression“ – eine heimliche Steuererhöhung**

Arbeitnehmer:in erhält aufgrund der Inflation eine Lohnanpassung. Mit steigendem Lohn steigt auch die zu entrichtende Einkommensteuer. Ohne Ausgleich der kalten Progression sinkt die Kaufkraft – wie bei einer Steuererhöhung.

insm.de

INSM wirbt auch auf ihren Social-Media-Kanälen für die Abschaffung der „kalten Progression“.

**Personelle Veränderungen in der INSM-Geschäftsführung**

Nach 13 Jahren als Geschäftsführer der INSM ist Hubertus Pellengahr Ende 2022 aus diesem Amt ausgeschieden. Am 15. Dezember wurde er bei einem Farewell-Cocktail-Abend im PalaisPopulaire, Unter den Linden in Berlin, offiziell verabschiedet. Bundesfinanzminister Christian Lindner, der zu den geladenen Gästen zählte, hielt vor den zahlreich erschienenen Wegbegleitern eine persönliche und bewegende Rede zu Ehren Hubertus Pellengahrs. Dieser beschreitet seit 2023 neue Wege und steht als selbstständiger Politik- und Kommunikationsberater auch der INSM zur Verfügung. Von Januar bis April 2023 führte Gesamtmetall-Hauptgeschäftsführer Oliver Zander die Geschäfte der INSM interimsmäßig zusätzlich zu seinen Aufgaben bei Gesamtmetall. Am 15. April 2023 trat dann der neue INSM-Geschäftsführer Thorsten Alsleben sein Amt an. Alsleben ist studierter Jurist und ausgebildeter Fernsehjournalist und war zuvor neun Jahre lang Hauptgeschäftsführer der Mittelstands- und Wirtschaftsunion (MIT). Unter seiner Führung wird sich die INSM wei-

terhin einsetzen für die Soziale Marktwirtschaft, die die Freiheit des Marktes mit einem sozialen Ausgleich verbindet.



Gesamtmetall-Hauptgeschäftsführer Oliver Zander mit dem bisherigen INSM-Geschäftsführer Hubertus Pellengahr und dessen Nachfolger Thorsten Alsleben (v.l.n.r.)

# ENTSCHLOSSEN HANDELN

Gesamtmetall hat sich als **Vordenker der Branche** und als **verlässlicher Dialogpartner** der Politik erwiesen. Daran knüpfen wir an, denn wir sind überzeugt, dass der Wirtschaftsstandort Deutschland den Fachkräftemangel nur durch entschlossenes Handeln lösen kann – im Schulterschluss von Politik und Wirtschaft.





Gesamtmetall-Geschäftsstelle in Berlin

### Personelle Veränderungen

Anfang Juni 2022 ist Benedikt Fischer, der seit September 2021 die Abteilung Kommunikation und Presse als Referent unterstützt hat, in die Abteilung Internationale Beziehungen im Brüsseler Büro gewechselt und verstärkt das Team dort bis zum Sommer 2023.

Anfang Juli 2022 kehrte Sabina Casini aus der Elternzeit zurück und unterstützt seitdem die Abteilungen Bildung und Internationale Beziehungen im Brüsseler Büro. Infolgedessen ist zum 31. Juli 2022 Julian Caligiuri ausgeschieden, der im Juni 2021 die Vertretung übernommen hatte.

Der Leiter der Abteilung Nachwuchssicherung, Wolfgang Gollub, ist zum 31. Juli 2022 nach langjähriger Tätigkeit für Gesamtmetall in den wohlverdienten Ruhestand verabschiedet worden. Die Abteilungen Nachwuchssicherung und Berufsbildung wurden daraufhin zum 1. August 2022 zusammengeführt in die neue Abteilung Bildung, deren Leitung Sven-Uwe Räß übernahm. Dieser hatte zuvor knapp zehn Jahre die Abteilung Berufsbildung geführt.

Unterstützt wird die Abteilung Bildung von zwei Referentinnen: Seit dem 8. September 2022 von Anna Noack, die umfangreiche Erfahrungen im MINT-Bereich als Bildungsreferentin bei der Stiftung NiedersachsenMetall mitbrachte, und seit 1. März 2023 von Anne-Kristin Wiedemann, die zuvor bei der Handwerkskammer Berlin als Referentin in der Berufsbildung tätig war.

Neuen Aufgaben widmete sich Annette Karpaty, die Gesamtmetall zum 31. Juli 2022 verlassen hat und hier als Referentin in der Abteilung Tarifpolitik tätig war. Auch Josefine Utecht, die ihre Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation bei Gesamtmetall absolviert hatte und zuletzt als Assistentin im Büro des Präsidenten und der Hauptgeschäftsführung eingesetzt war, ist zum 31. August 2022 ausgeschieden.

Hannah Krause verstärkt seit 1. August 2022 als Referentin die Abteilung Recht. Zuvor war sie vier Jahre in einer renommierten Wirtschaftskanzlei als Rechtsanwältin im Dezernat Arbeitsrecht tätig.

Auch die IT erhielt mit Beginn des September 2022 Verstärkung: Daniel Belohlavek, zuletzt tätig als IT-Manager, konnte als Referent gewonnen werden. Gesamtmetall verlassen hat zum 30. September 2022 hingegen Werner Meyer zu Ermgassen, der die Abteilung IT über viele Jahre erfolgreich allein betreute und nun in den Ruhestand wechselte.

Veränderungen gab es auch am Empfang bzw. in der Telefonzentrale: Seit 1. September 2022 begrüßt dort Jana Spichalla die Gäste von Gesamtmetall. Claudia Mair schied zum 31. Oktober 2022 aus, um sich neuen Herausforderungen zu stellen. Weitere Verstärkung kam Anfang Dezember 2022 mit Sandra Nahlik und Anfang Januar 2023 mit Valeska Schöbel. Im Gegenzug wechselte Kristin Jahn, die über fünf Jahre am Empfang tätig war, zum 1. Januar 2023 als Assistentin in das Büro des Präsidenten und der Hauptgeschäftsführung.

Seit 1. Oktober 2022 unterstützt Jennifer Viertel die Abteilung Kommunikation und Presse im Bereich Veranstaltungsmanagement. Zum 1. März 2023 wechselte zudem Nicole McMain, die zuvor fast vier Jahre den Empfang und die Telefonzentrale betreut hat, in diesen Bereich.

Seit Mitte Oktober 2022 verstärkt Jana Bernhardt die Abteilung Internationale Beziehungen im Brüsseler Büro als Referentin. Zuvor war sie für das Europabüro der Konrad-Adenauer-Stiftung in Brüssel tätig.

Katharina Seel begann Anfang November 2022 ihre Tätigkeit als Assistentin der Abteilung Internationale Beziehungen und war zuvor schon als Geschäftsführungsassistentin tätig.

Zum Jahresende 2022 wechselte Simone Sauer, über 20 Jahre lang Assistentin der Abteilung Kommunikation und Presse, in den Ruhestand. Ihre Nachfolge hat zum 1. Januar 2023 Danijela Verunica übernommen, die zuletzt als Assistentin einer Geschäftsleitung tätig war.

Seit dem 1. Januar 2023 verstärkt zudem Annett Jansen als Mitarbeiterin für Reisemanagement und Zeitwirtschaft die Abteilung Finanzen Personal Organisation. Sie bringt umfangreiche Erfahrungen aus der Reisebranche und dem kaufmännischen Bereich mit.



Prof. Dr. Lars Feld beim Impuls-vortrag zum Thema „Die Inflation mit Angebotspolitik in den Griff bekommen“ im April 2023.

### Die neue 4. Etage bei Gesamtmetall: Raum für neue Formate



#zukunfmaritim: Auf Einladung von Nordmetall diskutierten ebenfalls im April 2023 Unternehmer mit Marcus Faber MdB (FDP; Foto rechts, M.) und Michael Grosse-Brömer MdB (CDU; l.) sowie Gesamtmetall-Präsident Dr. Stefan Wolf (Foto unten, M.) und Gesamtmetall-Hauptgeschäftsführer Oliver Zander (l.) zum Thema „Was macht die maritime Wirtschaft zur Schlüsselindustrie?“.



Um sich neuen Aufgaben zu widmen, ist Katrin Wodara am 31. Januar 2023 ausgeschieden. Sie war zuvor fast 18 Jahre lang als Assistenz in der Abteilung Finanzen Personal Organisation tätig. Als Nachfolgerin kam zum 1. März 2023 Sandra Nieper zu Gesamtmetall, die zuvor der Geschäftsleitung bei Axel Springer Corporate Solutions assistiert hat.

haltung und Stärkung der IT-Sicherheit wurde beispielsweise das bereits bestehende Notfallsystem ausgebaut.

Gesamtmetall verfügt zudem seit Frühjahr 2023 über einen neuen multifunktionalen Veranstaltungs- und Konferenzbereich, der es ermöglicht, neue hochwertige Veranstaltungsformate umzusetzen – auch für die Mitgliedsverbände. So war im April 2023 Prof. Dr. Lars Feld, Professor für Wirtschaftspolitik an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg und Direktor des Walter Eucken Instituts, im Rahmen einer Diskussionsveranstaltung zum Thema „Die Inflation mit Angebotspolitik in den Griff bekommen – Instrumente und konkrete Maßnahmen“ zu Gast. Zudem veranstaltete Nordmetall seine zweitägige Konferenz „#zukunfmaritim: Was macht die maritime Wirtschaft zur Schlüsselindustrie?“.

#### Organisation und IT

Im Jahr 2022 wurde – wie alle zwei Jahre – die Mitgliederbefragung von Gesamtmetall unter den Verbandsmitgliedern durchgeführt, die regelmäßig das Ziel verfolgt, umfassendes Feedback zur Verbandsarbeit einzuholen. Insgesamt kann Gesamtmetall 2022 erneut ein sehr gutes Bewertungsergebnis vorweisen. Auch im Bereich der IT wurden einige umfangreiche Projekte durchgeführt. Zur Er-

#### Ihre Ansprechpartner

##### Büro Präsident und Hauptgeschäftsführer



Franziska Hanke

Kristin Jahn

Jannick Joost

##### Finanzen, Personal, Organisation



Rolf Pompe

Anika Süß

Viola Meischer

Annett Kempe-Sabbarz

Peter Kienzle

Derk-Janko Blauert

Daniel Belohlavek



Tim Voigt

Annett Jansen

Sandra Nahlik

Jana Spichalla

Valeska Schöbel

Uwe Klöckner

Sandra Nieper

Präsidium



<b>Wolfram Hatz</b> Vizepräsident	<b>Folkmar Ukena</b> Schatzmeister	<b>Dr. Joachim Schulz</b> Vizepräsident	<b>Dr. Stefan Wolf</b> Präsident	<b>Arndt G. Kirchhoff</b> Vizepräsident	<b>Wolf Matthias Mang</b> Vizepräsident	<b>Oliver Zander</b> 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: 31.05.2023

Gesamtvorstand

 <b>Dr. Stefan Wolf</b> GESAMTMETALL EringKlinger AG	 <b>Arndt G. Kirchhoff</b> METALL NRW KIRCHHOFF Automotive GmbH	 <b>Wolfgang Niemisch</b> NIEDERSACHSENMETALL Lanico Maschinenbau Otto Niemisch GmbH
 <b>Cliff Börner</b> AGVT FMT Produktions-GmbH & Co. KG	 <b>Marco Langhof</b> VME SACHSEN-ANHALT Teleport GmbH	 <b>Dr. Joachim Schulz</b> SÜDWESTMETALL Bitzer SE
 <b>Oswald Bubel</b> ME SAAR	 <b>Prof. Dr. Nils Kroemer</b> VSME Siemens AG Digital Factory Division	 <b>Folkmar Ukena</b> NORDMETALL LEDA Werk GmbH & Co. KG
 <b>Peter Decker</b> USW Eugen Forschner GmbH	 <b>Michael Lehnert</b> UV SAAR WUI Werk- und Industrieschutz GmbH & Co. KG	
 <b>Wolfram Hatz</b> BAYME VBM Motorenfabrik Hatz GmbH & Co. KG	 <b>Wolf Matthias Mang</b> HESSENMETALL Arno Arnold GmbH	
 <b>Thomas Kaeser</b> VMET Kaeser Kompressoren SE	 <b>Thomas Merfeld</b> VEM.DIE ARBEITGEBER BOMAG GmbH	<b>Gastmitglieder</b>  <b>Dr. David Frink</b> NIEDERSACHSENMETALL BEZIRKSGRUPPE OSNABRÜCK - EMSLAND - GRAFSCHAFT BENTHEIM Bernard KRONE Holding SE & Co. KG
 <b>Dr. Christian Kauth</b> PFALZMETALL General Dynamics European Land Systems- Bridge Systems GmbH	 <b>Stefan Moschko</b> VME BERLIN-BRANDENBURG Siemens AG	 <b>Sabine Kohleisen</b> Mercedes-Benz Group AG

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: 31.05.2023

## Tarifpolitischer Vorstand



**Dr. Stefan Wolf**  
GESAMTMETALL  
ErlingKlinger AG



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



**Oswald Bubel**  
ME SAAR



**Wolf Matthias Mang**  
HESSENMETALL  
Arno Arnold GmbH



**Wolfram Hatz**  
BAYME VBM  
Motorenfabrik Hatz GmbH  
& Co. KG



**Thomas Merfeld**  
VEM.DIE ARBEITGEBER  
BOMAG GmbH



**Thomas Kaeser**  
VMET  
Kaeser Kompressoren SE



**Stefan Moschko**  
VME  
BERLIN-BRANDENBURG  
Siemens AG



**Dr. Christian Kauth**  
PFALZMETALL  
General Dynamics  
European Land Systems-  
Bridge Systems GmbH



**Wolfgang Niemsch**  
NIEDERSACHSENMETALL  
Lanico Maschinenbau  
Otto Niemsch GmbH



**Arndt G. Kirchhoff**  
METALL NRW  
KIRCHHOFF  
Automotive GmbH



**Dr. Joachim Schulz**  
SÜDWESTMETALL  
Bitzer SE



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



**Marco Langhof**  
VME SACHSEN-ANHALT  
Teleport GmbH



**Folkmar Ukena**  
NORDMETALL  
LEDA Werk GmbH & Co. KG



**Sabine Kohleisen**  
Mercedes-Benz Group AG

### Gastmitglieder

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: 31.05.2023

## 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.

**Vorsitzende: Sabine Kohleisen, Mercedes-Benz Group 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: 31.05.2023

# 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](http://www.suedwestmetall.de)

 Vorsitzender  
**Dr. Joachim Schulz**

 Hauptgeschäftsführer  
**Oliver Barta**

**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](http://www.hessenmetall.de)

 Vorsitzender  
**Wolf Matthias Mang**

 Hauptgeschäftsführer  
**Dirk Pollert**

**T- und OT-Gruppe**

**vem. DIE ARBEITGEBER**  
**vem. die arbeitgeber e.V.**  
Ferdinand-Sauerbruch-Straße 9  
56073 Koblenz  
Tel.: 0261 40406-0  
[www.vem.diearbeitgeber.de](http://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](http://www.usw-online.de)

 Vorsitzender  
**Peter Decker**

 Hauptgeschäftsführer  
**Oliver Barta**

**T-Gruppe**

**NIEDERSACHSEN METALL**  
Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e.V.  
Schiffgraben 36  
30175 Hannover  
Tel.: 0511 8505-0  
[www.niedersachsenmetall.de](http://www.niedersachsenmetall.de)

 Präsident  
**Wolfgang Niensch**

 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](http://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](http://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](http://www.vme-net.de)

 Vorsitzender  
**Stefan Moschko**

 Hauptgeschäftsführer  
**Christian Amsinck**

**OT-Gruppe**

**AGVT**  
Allgemeiner Arbeitgeberverband Thüringen e.V.  
Lossiusstraße 1  
99094 Erfurt  
Tel.: 0361 6759-0  
[www.agvt.de](http://www.agvt.de)

 Sprecher der M+E-Gruppe  
**Cliff Börner**

 Hauptgeschäftsführer  
**Stephan Fauth**

**OT-Gruppe**

**bayme**  
Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V.  
Max-Joseph-Straße 5  
80333 München  
Tel.: 089 55178-100  
[www.bayme.de](http://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](http://www.pfalzmetall.de)

 Präsident  
**Dr. Christian Kauth**

 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](http://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](http://www.metall.nrw)

 Präsident  
**Arndt G. Kirchhoff**

 Hauptgeschäftsführer  
**Johannes Pöttering**

**T-Gruppe**

**MESAAR**  
DIE METALL - ELEKTROINDUSTRIE  
Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes e.V.  
Harthweg 15  
66119 Saarbrücken  
Tel.: 0681 95434-0  
[www.mesaar.de](http://www.mesaar.de)

 Präsident  
**Oswald Bubel**

 Hauptgeschäftsführer  
**Martin Schlechter**

**T-Gruppe**

**VME**  
Verband der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt e.V.  
Humboldtstraße 14  
39112 Magdeburg  
Tel.: 0391 62888-0  
[www.vme.org](http://www.vme.org)

 Vorsitzender  
**Marco Langhof**

 Hauptgeschäftsführer  
**Matthias Menger**

**T- und OT-Gruppe**

**NORDMETALL**  
Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V.  
Kapstadtring 10  
22297 Hamburg  
Tel.: 040 6378-4200  
[www.nordmetall.de](http://www.nordmetall.de)

 Präsident  
**Folkmar Ukena**

 Hauptgeschäftsführer  
**Dr. Nico Fickinger**

**OT-Gruppe**

**UWSAAR**  
DER UNTERNEHMENSVERBAND  
Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes e.V.  
Harthweg 15  
66119 Saarbrücken  
Tel.: 0681 95434-0  
[www.uvsaar.de](http://www.uvsaar.de)

 Präsident  
**Michael Lehnert**

 Geschäftsführer  
**Martin Schlechter**



# Organigramm

**Hauptgeschäftsführung**  
Hauptgeschäftsführer  
Oliver Zander (-100)  
Büroleiter  
Jannick Joost (-213)  
Assistentinnen Präsident / Hauptgeschäftsführer  
Franziska Hanke (-101) Kristin Jahn\* (-102)

**Tarif- und Sozialpolitik**  
Geschäftsführer  
Jens Dirk Wohlfel (-300)  
Assistentin: Katrin Brauner (-301)

**Bildung und Internationale Beziehungen**  
Geschäftsführerin  
Indra Hadelar (-250)  
Assistentin: Sandra Burkhardt (-202)

Tarifpolitik	Sozialpolitik	Arbeitswissenschaft und Arbeitspolitik	Recht	Finanzen, Personal, Organisation	Kommunikation und Presse	Volkswirtschaft und Statistik	Bildung	Internationale Beziehungen
<b>Abteilungsleiterin</b> Sabine Schäfer (-310)  <b>Referentinnen</b> Alexandra Rakei (-312) Constanze Weber* (-306)	<b>Abteilungsleiterin</b> Antonia Fischer-Dieskau* (-304)  <b>Referentinnen</b> Annette Bartos (-303) Julia Vanessa Stahn*** (-308)	<b>Abteilungsleiter</b> Holger Rademacher (-254)	<b>Abteilungsleiter</b> David Beitz** (-350)  <b>Referentinnen</b> Jessica Longard* (-353) Regine Klingberg* (-309) Hannah Krause (-354)	<b>Abteilungsleiter</b> Rolf Pompe (-150)  <b>Personal</b> Anika Süß* (-302)  <b>Finanzen</b> Viola Meisfelder (-154) Annett Kempe-Sabbarz* (-158)  <b>IT/Kommunikation</b> Peter Kienle (-157) Derik-Janko Blauert* (-156) Daniel Belohavek (-159)  <b>Werkstudent</b> Tim Voigt* (-153)  <b>Zentrale Dienste</b> Annett Jansen (-152) Sandra Mahlik* (-0) Jana Spichalla* (-0) Valeska Schöbel* (-0) Uwe Klöckner (-155)	<b>Abteilungsleiter</b> Martin Leutz (-206)  <b>Pressesprecher</b> Alexander Dennebaum (-215)  <b>Stellv. Pressesprecherin/Referentin für Öffentlichkeitsarbeit</b> Iris Grundmann (-218)  <b>Veranstaltungsmanagement</b> Agnes Alßmann (-217)  <b>Referenten Politik und Kampagnen</b> Kathrin Kummerow (-216) N. N.  <b>Online-Kommunikation</b> Matthias Wellmann (-209)  <b>Kommunikationsdesign</b> Dana Barthel (-214)  <b>Werkstudentin</b> Maressa Markovic* (-219)	<b>Abteilungsleiter</b> Lars Kroemer (-210)  <b>Referent</b> Jannick Joost (-213)  <b>Werkstudent</b> Nikita Franz* (-441)	<b>Abteilungsleiter</b> Sven-Uwe Raß (-204)  <b>Referentinnen</b> Anna Noack (-256) Anne-Kristin Wiedemann* (-257)	<b>Abteilungsleiter und Leiter Büro Brüssel</b> Stefan Solle (-260)  <b>Referent</b> Robert Thurm (-253)  <b>Referentinnen Büro Brüssel</b> Sabina Casini* (-261) Jana Bernhardt (-263)
<b>Assistentin</b> Katrin Brauner (-301)	<b>Assistentin</b> Liane Schäfer (-351)	<b>Assistentin</b> Katrin Brauner (-301)	<b>Assistentin</b> Liane Schäfer (-351)	<b>Assistentin</b> Sandra Nieper (-151)	<b>Assistentin</b> Danijela Verunica* (-201)	<b>Assistentin</b> Anne-Katrin Biereigel* (-211)	<b>Assistentin</b> Sandra Burkhardt (-202)	<b>Assistentin</b> Katharina Seel (-251)

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

**Geschäftsführendes Vorstandsmitglied**  
Annette Bartos (-303)  
**Referentin Mitgliederbetreuung**  
Anika Süß\* (-302)

Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.

Voßstraße 16  
10117 Berlin  
Internet: [www.gesamtmetall.de](http://www.gesamtmetall.de)

Zentrale  
Telefon: 030 55150-0  
Fax: 030 55150-400  
E-Mail: [zentrale@gesamtmetall.de](mailto:zentrale@gesamtmetall.de)

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

... Qualitätsmanagement-Beauftragte  
.. Datenschutzbeauftragter  
· Teilzeit

Stand: 01.07.2023

