



Tarifrunde 2006

- um was geht es für uns Auszubildende -



Inhaltsverzeichnis:

Erklärung zu den Folien.....	3
Folie 2: Die Tarifforderung ist begründet.....	3
[Preissteigerung o. Inflation].....	3
[Produktivität].....	3
[Reallohn].....	3
Folie 3: Warum 5% berechtigt sind: der neutrale Verteilungsspielraum.	4
Folie 4: Warum 5% berechtigt sind: große Schieflage bei der Einkommensverteilung	4
Folie 5: Warum 5% berechtigt sind: Entwicklung der Reallöhne je Arbeitnehmer	5
Folie 6: Warum 5% berechtigt sind: Produktivität und Lohnstückkosten in der Metallverarbeitung	5
[Lohnstückkosten]	5
Folie 7: Um was geht es für uns Auszubildende in der Tarifrunde 2006?	6
Folie 8: 5% auch für Azubis??? ... Selbstverständlich!.....	7
Folie 9: Erhöhung der Ausbildungsvergütungen konkret:.....	7
Folie 10: Das ist die Position der Arbeitgeber:	8
Folie 11: Ablauf einer Tarifrunde	8
Folie 12: Dürfen Azubis überhaupt streiken?	9
Folie 13 Fahrplan der Tarifrunde 2006.....	9

Erklärung zu den Folien

Folie 2: Die Tarifforderung ist begründet.

Bei dieser Folie werden die drei Komponenten einer Tarifforderung eingeführt: Preissteigerung, Produktivität und Umverteilungsvariante.

[Preissteigerung o. Inflation]

Inflation (von lat.: "das Sichaufblasen; das Aufschwellen") bezeichnet in der Volkswirtschaftslehre einen andauernden, "signifikanten" Anstieg des Preisniveaus. D.h., das Austauschverhältnis von Geld zu allen anderen Gütern verändert sich zulasten des Geldes. Daher kann man unter Inflation auch eine Geldentwertung verstehen. Um "alle anderen Güter" fassbar zu machen, werden Indizes oder Warenkörbe definiert.

Weitere Infos: <http://de.wikipedia.org/wiki/Inflation>

[Produktivität]

Produktivität bedeutet (vereinfacht formuliert) das Verhältnis von Ertrag zu Mitteleinsatz oder anders ausgedrückt: Input zu Output. Die Arbeitsproduktivität erfasst den durchschnittlichen Ertrag des Arbeitskräfteeinsatzes innerhalb eines bestimmten Zeitraums, z. B. je Arbeitsstunde oder je Jahr.

Wenn ein Betrieb mit dem gleichen Input statt 8 Autos, 10 Autos produziert, hat sich die Produktivität erhöht und damit die wirtschaftliche Situation verbessert. An dieser Entwicklung sind die Beschäftigten zu beteiligen, denn schließlich haben sie mit ihrer Arbeit zu dieser Entwicklung und damit zum wirtschaftlichen Erfolg beigetragen.

Weitere Infos: <http://de.wikipedia.org/wiki/Produktivit%C3%A4t>

[Reallohn]

In Verbindung mit dieser Folie kann auch der Begriff Reallohn erörtert und von der Nominallohnentwicklung unterschieden werden:

Das, was ein Beschäftigter als Entgelt bekommt, z.B. 2000 € im Monat, stellt den Nominallohn dar. Sprechen wir von Reallohn, so meinen wir die Kaufkraft des Lohns. Kaufkraft meint dabei die Menge der Waren und Dienstleistungen, die ein Beschäftigter z.B. für 2000 € erwerben kann. Dies ist abhängig von den Preisen und den Steuern und Sozialabgaben.

Preise etc. steigen innerhalb eines Jahres. Real kann man für den gleichen Lohn weniger Waren und Dienstleistungen erwerben. Der Reallohn sinkt ab.

Weitere Infos: <http://de.wikipedia.org/wiki/Reallohn>



- **Die Preissteigerungsrate**, weil es nicht angehen kann, dass die Beschäftigten nach einer Tarifierhöhung *real* weniger Geld zur Verfügung haben.
- **Die gesamtwirtschaftliche Produktivitätssteigerung**, weil es gerechtfertigt ist, die Beschäftigten an der wirtschaftlichen Entwicklung der Unternehmen zu beteiligen.
- **Umverteilung und Nachholbedarf [Branchenzuschlag]**, weil es nicht einzusehen ist, dass die Schere zwischen Gewinnen und Löhnen immer weiter auseinander geht.



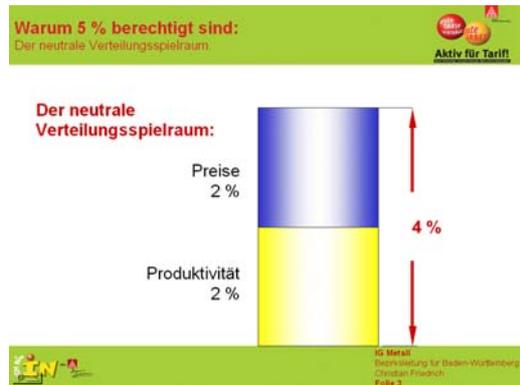
Folie 3: Warum 5% berechtigt sind: der neutrale Verteilungsspielraum.

1. Unser erstes Ziel ist es in diesem Jahr die Reallöhne zu sichern, damit die Beschäftigten (Auszubildenden) ihren Lebensstandard halten können. Dies können wir nur, wenn die Preissteigerungsrate ausgeglichen wird. Die IG Metall erwartet für 2006 einen Anstieg der Verbraucherpreise bis zu 2 Prozent. Ein großer Unsicherheitsfaktor ist bei dieser Prognose der Anstieg der Energiepreise.

2. Die Beschäftigten werden auch in 2006 wieder mehr produzieren. Die IG Metall geht davon aus, dass in diesem Jahr die Produktivität bis zu 2 Prozent in der Gesamtwirtschaft steigen wird.

3. Die Gewinne der Metall- und Elektroindustrie waren selten so gut wie in 2005. Das bestreitet nicht einmal Gesamtmetallchef Martin Kannegiesser. Aufgrund der deutlich verbesserten Ertragslage bei den meisten Unternehmen ist ein Branchenzuschlag berechtigt.

Unsere Forderung beinhaltet daher nicht mehr oder weniger als eine faire Beteiligung der Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie.



Folie 4: Warum 5% berechtigt sind: große Schieflage bei der Einkommensverteilung

1. Die Nettogewinne von Produktionsunternehmen sind von 1993 bis 2004 um 139 gestiegen. Die Löhne und Gehälter dagegen nur um 26,2 Prozent.

2. 2004 haben manche Großunternehmen, die heute Arbeitsplätze abbauen, blendend verdient. So kassierte Siemens einen Gewinn von 4,2 Milliarden Euro, die DaimlerChrysler AG 2,4 Milliarden Euro.

3. Auch bei Managergehältern war keiner bescheiden. Die Vorstände der börsennotierten DAXunternehmen hatten durchschnittlich 1,25 Millionen kassiert. Bis 2004 stiegen ihre Einkommen um 340.000 im Jahr auf 1,59 Millionen Euro. Ein sattes Plus von 27 Prozent.

Wasser für die Beschäftigten predigen und selber sich den besten Rotwein leisten können, das ist nicht fair.



Folie 5: Warum 5% berechtigt sind: Entwicklung der Reallöhne je Arbeitnehmer

1. Die Nettogewinne von Produktionsunternehmen sind von 1993 bis 2004 um 139 gestiegen. Die Löhne und Gehälter dagegen nur um 26,2 Prozent.

2. 2004 haben manche Großunternehmen, die heute Arbeitsplätze abbauen, blendend verdient. So kassierte Siemens einen Gewinn von 4,2 Milliarden Euro, die DaimlerChrysler AG 2,4 Milliarden Euro.

3. Auch bei Managergehältern war keiner bescheiden. Die Vorstände der börsennotierten DAXunternehmen hatten durchschnittlich 1,25 Millionen kassiert. Bis 2004 stiegen ihre Einkommen um 340.000 im Jahr auf 1,59 Millionen Euro. Ein sattes Plus von 27 Prozent.

Wasser für die Beschäftigten predigen und selber sich den besten Rotwein leisten können, das ist nicht fair.



Folie 6: Warum 5% berechtigt sind: Produktivität und Lohnstückkosten in der Metallverarbeitung

1. Wichtig für die Kalkulation eines Unternehmens ist der Anteil der Löhne und Gehälter an den Kosten für ein Produkt. Die sogenannten Lohnstückkosten sinken seit Jahren. Von 2003 bis Mai 2005 sind sie in Deutschland um 8 Prozent gesunken.

2. Seit 1997 gab es ein kontinuierliches Minus bei den Lohnstückkosten in der Metall- und Elektroindustrie. Die Verkaufspreise stiegen, trotz des harten Wettbewerbs, leicht an. Beides führte zu einer arbeitskostenbedingten Verbesserung der Ertragslage der Unternehmen.

3. Von 2003 bis Mai 2005 kletterte die Produktivität um 9,8 Prozent. Das bedeutet, dass die Beschäftigten in der Stunde 9,8 Prozent mehr geleistet haben.



[Lohnstückkosten]

Als Lohnstückkosten werden angefallene Lohnkosten je erbrachter Leistung bezeichnet. Um die Lohnstückkosten zu erhalten, wird die Gesamtheit der Lohnkosten, die für ein Produkt oder eine Dienstleistung anfallen, durch die resultierende Leistung (z. B. Stück, o. ä.) dividiert. Lohnstückkosten können somit für einzelne Produkte oder Unternehmen berechnet werden, aber auch für ganze Branchen und Volkswirtschaften.

Weitere Infos: <http://de.wikipedia.org/wiki/Lohnst%C3%BCckkosten>

Folie 7: Um was geht es für uns Auszubildende in der Tarifrunde 2006?

Neben der Erhöhung der Ausbildungsvergütung um 5% geht es in dieser Tarifrunde um weitere Bestandteile.

Dies sind die vermögenswirksamen Leistungen und die Fortführung des Lohnrahmentarifvertrags II.

[Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen]

Der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen endete im Februar 2005, ohne dass es gelang mit der Arbeitgeberseite eine Fortführung zu vereinbaren.

Der Tarifvertrag entfaltet zwar Nachwirkung, aber alle neuen Arbeitsverhältnisse, also auch die neuen Auszubildenden fallen nicht mehr unter diese Regelung. Konkret bedeutet dies, dass für Azubis 13,29 € monatlich wegfallen.

Der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen muss uneingeschränkt wieder in Kraft treten.

[Lohnrahmentarifvertrag II]

Der nur im Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden gültige Tarifvertrag war von den Arbeitgebern zum Jahresende 2005 gekündigt worden. Er regelt neben den Erhol- und Bedürfniszeiten für Beschäftigte im Leistungslohn auch qualitative Elemente taktgebundener Arbeit, wie z.B. die Mitbestimmung bei der Besetzung von Bändern oder Mindesttaktzeiten.

Bekannt wurden Teile dieses Tarifvertrags unter dem Begriff „Steinkühlerpause“, benannt nach dem ehemaligen Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg Franz Steinkühler.

Fordergründig bietet dieser TV keinen Vorteil für Azubis während der Ausbildung. Aber auch Azubis lernen aus.

Der Lohnrahmentarifvertrag II wurde am 20. Oktober 1973 abgeschlossen - als Ergebnis eines Streiks, an dem sich Zehntausende Beschäftigte beteiligt hatten. Zum ersten Mal führte die IG Metall einen Arbeitskampf, in dem es nicht um höhere Löhne ging, sondern um menschliche Arbeitsbedingungen. Es ging um die Humanisierung der Arbeitswelt.

Nun versuchen die Arbeitgeber das Rad der Tarifgeschichte wieder zurück zu drehen.



- Erhöhung der Entgelte und **Ausbildungsvergütungen**
- Wiederinkraftsetzen des Tarifvertrags über **vermögenswirksame Leistungen**
- Fortführung des **Lohnrahmentarifvertrags II**



Folie 8: 5 % auch für Azubis??? ... Selbstverständlich!

Die Diskussion um Preissteigerung und Kaufkraftverlust trifft auch die Azubis. Sie sind insofern besonders davon betroffen, weil in der Ausbildungsvergütung keine finanziellen „Reserven“ vorhanden sind. **Am Ende des Geldes bleibt immer mehr Monat übrig.**

Um den Azubis einen angemessenen Lebensstandard ohne Abhängigkeit von Dritten ermöglichen zu können und um die Ausbildung nicht durch Nebenjobs noch weiter zu beeinträchtigen, ist eine Forderung von 5 % notwendig.

Übrigens ist längst bewiesen, dass eine qualifizierte Ausbildung zum Nutzen aller ist (BiBB-Studie oder die Rauner-Expertise „Arbeitsprozessbezogene Ausbildung und Ausbildungsentlohnung“). Wer behauptet, dass die Ausbildungskosten wegen 5 % mehr Ausbildungsvergütung zu teuer werden, argumentiert also unredlich. Eine qualifizierte Ausbildung rechnet sich für die Gesellschaft, aber nicht zuletzt für die Arbeitgeber allemal.

Ein Argument ist auch, dass Azubis, v.a im letzten Ausbildungsjahr zunehmend produktiv tätig sind.

Aber Achtung: Ausbildung dient nicht primär der produktiven Tätigkeit. Der Zweck der Ausbildung ist es, zu lernen. Dennoch gilt: Produktiv sein und eine gute Ausbildung müssen sich nicht zwangsläufig ausschließen.

Mobilität, Flexibilität, Selbstständigkeit und Qualität werden von den Arbeitgebern als selbstverständlich angesehen und gefordert. Wer das im Betrieb abfordern will, muss dafür sorgen, dass dafür die materiellen Voraussetzungen auch außerhalb des Betriebs in der Lebensgestaltung der Auszubildenden geschaffen werden. Wer die Schlüsselqualifikation „Selbstständigkeit“ fördern will, kann dafür nicht die Grundlagen außerhalb des Betriebs entziehen.

An dieser Stelle kann auch nochmals auf die Anbindungsthematik eingegangen werden. Nicht umsonst sind die zukünftigen Facharbeiter am Facharbeiter-Ecklohn angebinden. Das ist doch nur logisch. Schon allein damit wird verhindert, dass sich die Löhne und die Ausbildungsvergütungen auseinander entwickeln.

Das heißt aber nicht, dass wir nichts tun müssen – im Gegenteil. Wer mehr Ausbildungsvergütung will, muss dafür kämpfen. Und das werden wir auch tun.

Folie 9: Erhöhung der Ausbildungsvergütungen konkret:

Bei der Folie „Erhöhung der Ausbildungsvergütung konkret“ musst du die für deinen Betrieb geltende Folie auswählen. Solange der Entgelttarifvertrag (ERA) in deinem Betrieb nicht eingeführt ist, gelten nach wie vor die Vergütungstabellen nach den Tarifgebieten.

Zwischen den einzelnen Tarifgebieten „Nordwürttemberg/Nordbaden“ und „Südbaden, Südwürttemberg/Hohenzollern“ gibt es bei den Vergütungen für Auszubildende bis zur Einführung von ERA marginale Unterschiede in der Vergütungshöhe.

5 % auch für Azubis ?? ...
Selbstverständlich!!!
Aktiv für Tarif!

- weil auch Auszubildende ein Einkommen zum Auskommen brauchen;
- weil die Höhe der Ausbildungsvergütung unter anderem über die Attraktivität der Ausbildung in der Industrie entscheidet;
- weil die Azubis die angehende Facharbeiter sind und Ausbildung eine Investition in die Zukunft ist;
- weil Selbstständigkeit eine geforderte berufliche Kompetenz ist, für die die Voraussetzungen geschaffen werden müssen.

IG Metall
Bezirksleitung für Baden-Württemberg
Cinzden-Friedrich
Folie 8

Erhöhung der Ausbildungsvergütungen konkret:

• Tarifgebiet Nordwürttemberg / Nordbaden

1. AJ	701,05 €	+ 35,05 €	736,11 €
2. AJ		+ 37,01 €	779,06 €

Erhöhung der Ausbildungsvergütungen konkret:

• Tarifgebiet Südbaden, Südwürttemberg, Hohenzollern

1. AJ	699,37 €	+ 34,97 €	734,33 €
2. AJ	741,9		779,06 €

Erhöhung der Ausbildungsvergütungen konkret:

• Nach ERA-Einführung

1. AJ	713,00 €	+ 34,97 €	748,50 €
2. AJ	757,50 €	+ 37,01 €	795,50 €
3. AJ	824,50 €	+ 40,35 €	865,50 €
4. AJ	869,00 €	+ 43,33 €	912,50 €

Folie 10: Das ist die Position der Arbeitgeber:

Die Arbeitgeber-Seite versucht gebetmühlenartig, die Ausbildungsvergütungen für die Ausbildungsplatzmisere verantwortlich zu machen. Das Argument von Zwiebelhofer und Konsorten ist denkbar einfach: Die Ausbildungsvergütungen müssen nur weit genug abgesenkt werden, dann bilden die Unternehmen wieder aus.

Die Argumente sind denkbar einfach, aber auch genauso gut falsch.

Zum einen beweisen die Untersuchungen des Bundesinstitutes für berufliche Bildung (BiBB) und die Raunerexpertise „Arbeitsprozessbezogene Ausbildung und Ausbildungsentlohnung“, dass die Ausbildung im Wesentlichen keine Kosten verursacht. Dies setzt aber voraus, dass auch der Nutzen von Ausbildung Auszubildenden produktive Arbeit und zum anderen weiteren Nutzen.

Der Nutzen durch die Auszubildenden

- Produktive Leistung der Auszubildenden

Nutzen durch die Ausgebildeten

- Rekrutierungskosten für (alternative) Einstellung externer Fachkräfte
- Langfristige Leistungsdifferenz zwischen selbst ausgebildeten und externen Fachkräften
- Ausfallkosten für nicht besetzte Fachkräftestellen

Nutzen durch die Ausbildung

- Imagegewinn
- Beiträge für die betriebliche Weiterbildung

Folie 11: Ablauf einer Tarifrunde

Die Folie 11 zeigt den schematischen Ablauf einer Tarifrunde (soweit dies schematisch festzuhalten ist).

Wenn der Ablauf einer Tarifrunde bei den Auszubildenden nicht bekannt ist, sollte sie auf jeden Fall gezeigt werden.

Wenn nicht, dann einfach ausblenden.

Das ist die Position der Arbeitgeber:

IG Metall
Aktiv für Tarif!

„[...] Unverändert bedauere ich, dass uns solch eine Lösung zum Thema "Vorfahrt für Ausbildungsplätze" nicht gelungen ist, weil die IG Metall zu sehr auf die Sicherung von Besitzständen bedacht war. Mit einer

- Reduzierung der Ausbildungsvergütung,
- der Aussetzung der Übernahmeverpflichtung und
- einem ehrlichen Bekenntnis zu verbesserten Einstiegschancen weniger qualifizierter junger Menschen durch eine zweijährige Berufsausbildung

hätten wir sicherlich zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen können - und wir könnten dies immer noch. Vielleicht nehmen wir uns dieses Thema noch einmal ernsthaft vor. [...]"

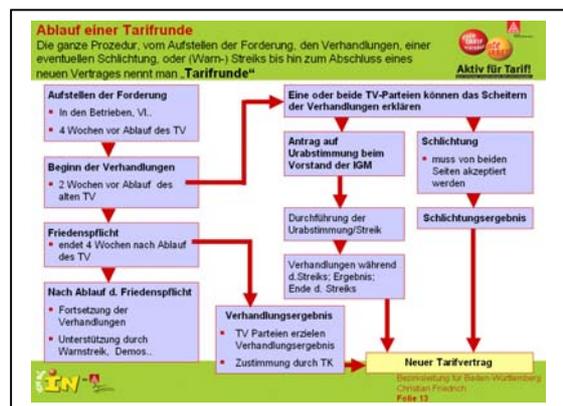
Ottmar Zwiebelhofer, Mitgliederversammlung 2005, 13. Juli 2005, Fellbach

„Eine Ausbildungsvergütung von bis zu 800 Euro ist für viele Betriebe einfach zu hoch. Mein Vorschlag ist, eine bundesweite Basisvergütung von 270 Euro einzuführen. Das könnte vor allem kleine Betriebe für Ausbildung erschließen.“

Ludwig Georg Braun

IG Metall
Beauftragter für Baden-Württemberg
Christian Friedrich
Folie 12

gegengerechnet wird. Zum einen leisten gibt es für Betriebe darüber hinaus einen



Folie 12: Dürfen Azubis überhaupt streiken?

Dürfen Azubis überhaupt streiken??



- Ja, den auch Azubis haben nach dem Grundgesetz ein Streikrecht.
Artikel 9 GG:
 - „Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet.“
 - Abreden, die dieses Recht einschränken, oder zu behindern suchen sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.“
- Da die Vergütung und weitere Arbeitsbedingungen für Azubis tarifvertraglich geregelt sind, dürfen also auch Azubis streiken, um ihre Interessen durchzusetzen.
- Letztendlich entscheidet die IG Metall, welcher Betrieb in einen Streik einbezogen wird und ob die Azubis am Streik teilnehmen.
 - Dabei wird berücksichtigt, dass das Ausbildungsziel nicht gefährdet wird.


IG Metall
Bezirksleitung für Baden-Württemberg
Christian Frisch
Folie 12

Folie 13 Fahrplan der Tarifrunde 2006

Fahrplan der Tarifrunde 2006



- Die Tarifverträge in der Metall- und Elektroindustrie laufen Ende Februar 2006 aus.
- Die Friedenspflicht endet am 28. März 2006.


IG Metall
Bezirksleitung für Baden-Württemberg
Christian Frisch
Folie 13