

7. Dezember 2005

metall nachrichten

Metall- und Elektroindustrie Sachsen



Bezirk
Berlin-Brandenburg-
Sachsen

MITGLIEDER DER TARIFKOMMISSION BERIETEN FORDERUNGEN FÜR 2006

»Nur« höheres Entgelt oder mehr? Jetzt im Betrieb diskutieren



Liebe Kolleginnen
und Kollegen,

die neue Tarifrunde beginnt, und die schwarz-rote Bundesregierung

hält schwere Zumutungen für uns bereit: Der Kündigungsschutz soll sich drastisch verschlechtern, die Pendlerpauschale sinken und die Mehrwertsteuer steigen. Die Altersteilzeit soll auslaufen, die Lebensarbeitszeit länger werden. Gleichzeitig erleben wir, dass die Unternehmen ihre Gewinnprognosen für 2005 und die Geschäftsaussichten für 2006 gut bewerten.

Auf der anderen Seite treten unsere Realeinkommen seit Jahren auf der Stelle. Da ist die Forderung nach mehr Geld ganz logisch. Zudem wird aus vielen Betrieben der Anspruch laut, angesichts dringend notwendiger Innovationen in den Unternehmen Themen wie berufliche Fort- und Weiterbildung tariflich zu regeln. Diskutieren wir jetzt darüber und schaffen wir damit eine gute Grundlage, auf der wir unsere Forderung an die Arbeitgeber für 2006 beschließen!

Euer Olivier Höbel
IG Metall-Bezirksleiter



Offensiv in die neue Runde gehen, über die richtige Forderung reden – die Tarifkommission für die sächsische Metall- und Elektroindustrie tagte am 30. November

Tarif 2006: Drei Dinge unter einen Hut

Ein Tarifabschluss 2006 sollte drei Dinge unter einen Hut bringen, sagte der Tarifsekretär der Bezirksleitung, Stefan Schaumburg: »Erstens müssen die Entgelte spürbar steigen, zweitens muss der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen wieder in Kraft gesetzt werden.« Drittens müsse eine Regelung »Arbeit mit Zukunft« getroffen werden. »Damit wollen wir die Themen Innovation im Unternehmen und Qualifizierung der Beschäftigten in den Tarifvertrag aufnehmen«, so Schaumburg.

Im Mittelpunkt steht dabei der Anspruch für alle Beschäftigten, durch Weiterbildung mit der fortschreitenden technologischen Ent-

wicklung Schritt zu halten und so langfristig Arbeitsplätze zu sichern. Hintergrund dieser Forderung ist auch, dass Betriebsräte bei den Geschäftsführungen Innovationsanstrengungen einfordern und so verhindern können, dass diese die Entwicklung am Markt verschlafen.

Die rege Diskussion zeigte hohe Zustimmung zu einem solchen Modell. Zum Thema Entgelt sagten mehrere Redner mit Blick auf die Arbeitgeber, Sachsen dürfe nicht von Berlin-Brandenburg abgekoppelt werden. Angesichts drohender Steuererhöhungen dürfe die Laufzeit des neuen Tarifvertrags zwölf Monate nicht überschreiten.

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Gute Aussichten

**Christian Hoßbach, Wirtschafts-
experte aus dem Berliner Büro
des IG Metall-Vorstands, stellte
den Tarifkommissionen die wirt-
schaftlichen Rahmendaten ge-
trennt nach Ost- und West-
deutschland dar.**

Gesamtwirtschaftlich ist 2005/
2006 ein Produktivitätsanstieg
von zwei Prozent zu erwarten.
Die Verkaufspreise für die Pro-
dukte werden den Prognosen
zufolge ebenfalls um zwei Pro-
zent ansteigen. Das ergibt ge-
samtwirtschaftlich einen kos-
tenneutralen Verteilungsspiel-
raum von vier Prozent Plus für
Arbeitnehmereinkommen.

Die Metallwirtschaft allerdings
hat deutlich sonnigere Aussich-
ten. Hier wird erwartet, dass die
Produktivität um bis zu fünf Pro-

zent ansteigt und die Unterneh-
men für ihre Erzeugnisse ein
Prozent mehr Geld einnehmen.
Daraus resultiert ein Verteil-
ungsspielraum von sechs Pro-
zent.



Die Lohnstückkosten in der ost-
deutschen Industrie liegen
bereits zehn Prozentpunkte
unter denen im Westen. Die
Kapazitätsauslastung in Ost-
deutschland ist 2005 kräftig auf
84 Prozent gestiegen. Ostdeut-
sche Unternehmen bewerten
ihre Geschäftslage noch positi-
ver als die Westdeutschen.

Solidarität mit Kfz-Branche

Warnstreik Kfz in Dresden



Der Tarifkonflikt im Kfz-Gewerbe von Brandenburg und Sachsen
brennt weiter. Länger arbeiten und weniger Einkommen – dieser
dreisten Forderung der Arbeitgeber wollen sich die Kolleginnen und
Kollegen nicht beugen. Warnstreiks wie hier bei Mercedes Benz in
Dresden beweisen: Auch in kleinen Betrieben kann man wirkungsvoll
agieren. Respekt, sagten die Tarifkommissionsmitglieder von Berlin-
Brandenburg. In einer Resolution versicherten sie den Metallern und
Metallerinnen im Kfz-Handwerk: Ihr habt unsere ungeteilte Solida-
rität.

Diskussion: Was Metaller und Metallerinnen sagen



**Stefanie
Albert,
Bombardier
Bautzen:**
»Mehr
Geld ist not-
wendig,
man
denke

nur an die Preissteigerungen
und die kommende Mehr-
wertsteuererhöhung.

Mit unserer Tarifpolitik wollen
wir die Reallohnverluste der
letzten Jahre stoppen. Der
Lebensstandard muss gehalten
werden.

Innovation und Qualifizierung
als tariflichen Anspruch zu for-
mulieren, ist eine gute Idee.
Betriebsleitung und Betriebsrat
sollten sich künftig gemeinsam
um die Innovationsförderung
und die Weiterbildung der Kol-
leginnen und Kollegen küm-
mern. «



**Winfried
Fürstenau,
VW,
Gläserne
Manu-
faktur
Dresden:**
»Für
ständig
steigen-

de Leistungen muss es auch
mehr Geld geben. Das Forde-
rungsvolumen von vier bis fünf
Prozent ist berechtigt. Die ver-
mögenswirksamen Leistungen
müssen wieder für alle tariflich
gesichert werden. Die Kampfan-
sage der Arbeitgeber in diesem
Punkt ist eine Farce. Das gilt
auch für den Lohnrahmentarif II,
der die Erholpausen sichert. Wir
brauchen diese mehr denn je,
weil die wachsenden Belastun-
gen der Beschäftigten ausgegli-
chen werden müssen. Gut ist die
Forderung nach Innovationsför-
derung und Qualifizierung.



**Jens
Köhler,
BMW
Leipzig:**
»Mehr
Geld und
echte
Um-
vertei-
lung
erwarten

wir von dieser Tarifrunde. Viele
bei uns halten sechs Prozent
plus X für eine gerechtfertigte
Forderung.

Wir haben eine betriebliche
Regelung zur Innovationsförde-
rung, die als Baustein im
Flächentarifvertrag auch in an-
deren Firmen zukunftssichernd
wirken könnte.

Vermögenswirksame Lei-
stungen wieder in Kraft zu set-
zen, ist keine Frage.
Ich fände es gut, wenn dieses
Geld auch für die Altersvorsorge
verwendet werden könnte.



**Joachim
Wunder-
lich,
MAN Pla-
mag
Plauen:**
»Mehr
Geld
muss
kom-
men. Das

Forderungsvolumen von vier
Prozent ist vertretbar. Die ver-
mögenswirksamen Leistun-
gen müssen wieder für alle gel-
ten.

Qualifizierung braucht tarifliche
Verbindlichkeit, denn neue
zukunftssichernde Produkte
erfordern das. So wird eine gute
Weiterbildung zur Standortfrage.
Was die Innovation betrifft,
brauchen Betriebsräte einen
tariflichen Anspruch auf Mitwir-
kung.

Nur so können sie mit der
Betriebsleitung auf gleicher
Augenhöhe sprechen.«