

HESSEN METALL – dem unternehmerischen Erfolg verpflichtet

HESSEN METALL ist der Arbeitgeberverband für die M+E-Unternehmen in Hessen. Er vertritt seine 500 Mitgliedsunternehmen in allen Belangen der Sozialpartnerschaft – von Tarifverträgen bis hin zur arbeitsrechtlichen Beratung und Unterstützung. HESSEN METALL ist eine gestaltende Kraft am Wirtschaftsstandort Hessen und treibt seine Weiterentwicklung aktiv voran. Die Arbeit von HESSEN METALL zielt auf die Erhöhung des wirtschaftlichen Erfolgs seiner Mitgliedsunternehmen und auf die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der M+E-Industrie. Dazu haben wir in den letzten zwei Jahren an folgenden Fortschritten erfolgreich gearbeitet.

Als Tarifvertragspartei ...

... haben wir mit dem zuerst in Pforzheim abgeschlossenen Standortsicherungs-Tarifvertrag 2004 erstmals die Möglichkeit geschaffen, bei Investitionsentscheidungen aktiv den Flächentarifvertrag zur Standortsicherung anzupassen. Die Tarifrunde 2004 hat mehr Gestaltungsspielräume für die Unternehmen gebracht. Die Chance, vor Ort Abweichungen vom Flächentarifvertrag durch Ergänzungstarifverträge zu erreichen, ist ein Meilenstein in der Tarifpolitik. Bei HESSEN METALL gibt es nach zwei Jahren mehr als 20 solcher Ergänzungstarifverträge für Unternehmen jeder Größenordnung. Die Fälle reichen von Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich über Kürzung oder Wegfall von Sonderzahlungen, das Aussetzen oder Verschieben der Tarifierhöhung bis hin zum Wegfall von ERA-Strukturkomponenten. Alle Fälle haben eine befristete Laufzeit von zwei bis drei Jahren. Die Gegenleistung der Unternehmen besteht zumeist im Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, aber auch in Standortsicherungen und Investitionszusagen.

*Unser Credo bleibt:
Die Unternehmen
der M+E-Branche
brauchen den Flächen-
tarifvertrag auch
weiterhin zur Friedens-
sicherung, als Ordnungs-
rahmen und – selbst für
alle nicht tarifgebunde-
nen Unternehmen – als
Orientierungsgrundlage.*

Mit dem Entgelt-Rahmen-Abkommen (ERA) haben wir 2004 eine Entgeltsystematik verhandelt, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer als „Jahrhundertreform“ bezeichneten. Sie wird unseren Unternehmen bei strukturierter Umsetzung in den Jahren 2006 bis 2008 mehr Leistungsorientierung und mehr Motivation ermöglichen. In der Tarifrunde 2006 haben wir darum gekämpft, überzogene Lohnforderungen und unnötigen bürokratischen Aufwand durch Mitbestimmungsansprüche der IG Metall bei Qualifizierung abzuwehren. Der Abschluss vom 24. April 2006 brachte erstmals in der Tarifgeschichte

der M+E-Industrie eine Einmalzahlung, die eine Flexibilisierung beim Entgelt entsprechend der unterschiedlichen Firmenkonjunkturen zulässt.

Alles in allem ist tarifpolitisch viel in Bewegung geraten. Viele Firmen weichen inzwischen von Tarifstandards ab. Manche Skeptiker sehen den Flächentarifvertrag deshalb schon am Ende. Wir nicht. Unser Credo bleibt: Wir brauchen den Flächentarifvertrag auch weiterhin zur Friedenssicherung, als Ordnungsrahmen und – selbst für alle nicht tarifgebundenen Unternehmen – als Orientierungsgrundlage. Wer ihn beseitigen will und hofft, danach die absolute Freiheit für Betriebe in Deutschland zu haben, täuscht sich gewaltig. Er unterschätzt die Fähigkeit und den Willen der Ge-





* durch Partner erbrachte Leistungen



werkschaft, Firmentarifverträge zu erzwingen. Und er verkennt die Folgen eines entfestelten Regulierungswillens der Politik, dessen Opfer alle Firmen würden. Daher brauchen wir im Ordnungsrahmen des Flächentarifs so viel betriebsindividuelle Gestaltung wie möglich. Deshalb müssen wir unseren Weg konsequent weitergehen.

Als kompetenter Berater ...

... unterstützen und vertreten wir die Mitgliedsunternehmen überall vor Ort sowohl bei der Umsetzung von Tarifverträgen als auch in allen arbeits- und sozialrechtlichen Belangen. Dabei bietet das Zusammenspiel von Landesgeschäftsstelle und Bezirksgruppen-Geschäftsstellen in Kassel, Wetzlar, Offenbach-Hanau, Frankfurt und Darmstadt gleichermaßen geballten Sachverstand und größtmögliche Nähe zu den Mitgliedsunternehmen. Unsere Bezirksgruppen vertreten unsere Mitglieder jährlich bei über 2.000 Arbeits- und Sozialgerichtsprozessen und betreuen knapp 100 Einigungsstellen, Sozialplanverhandlungen und tarifliche Härtefälle.

Unser um zwei Mitarbeiter verstärktes arbeitswissenschaftliches Team konzentrierte sich auf die Umsetzungsberatung des Entgelt-Rahmen-Abkommens: Sei es vor Ort zu ERA-Ersteingruppierung und betrieblicher Kostenprognose, wobei eigene leistungsfähige Softwaretools eine mitarbeiterbezogene Berechnung der Entgeltstruktur und eine Prognose der betrieblichen ERA-Kosten ermöglichen. Sei es in Informationsveranstaltungen und Schulungsmodulen in den Bezirksgruppen. Zwei Großveranstaltungen in Mainz zu ERA-Abrechnung und ERA-Kommunikation fanden bei je über 300 Teilnehmern aus M+E Mitte großen Anklang. Auf großes Interesse stießen zudem ERA-Seminare speziell für Betriebsräte unserer Mitglieder. Bis Mai 2006 hatten schon 50 Mitgliedsunternehmen ihre Entgeltsysteme an die veränderte Arbeitswelt angepasst, die Personalkosten als häufig größten Kostenblock flexibler gestaltet und stärker an den unternehmerischen Zielen ausgerichtet. Die ERA-Einführung soll in Hessen bis 2008 abgeschlossen sein.

Als Meinungsbildner und Wissensnetzwerk ...

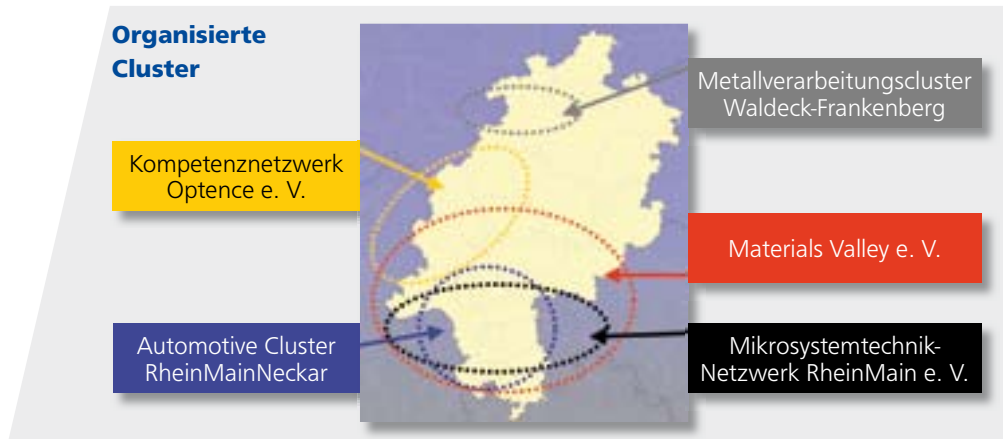
... haben wir Expertisen entwickelt und Netzwerke von Kompetenz- und Entscheidungsträgern in Wirtschaft und Politik aufgebaut, auf die alle Mitgliedsunternehmen Zugriff haben: Das schafft schnelle Zugänge und häufig schnelle Lösungen.

Professionelle Meinungsbildner:

Vertreter unserer
Mitglieds-
unternehmen in
der „hessenschau“
und den
„tagesthemen“.



**Cluster sind Magnete
für den Standort –
so die Quintessenz
unserer Cluster-Studie.**



Noch nie waren die Medien so an Wirtschaft interessiert wie heute. Unternehmer, die über ihre Erfolgsrezepte berichten, sind der ständige Hit. Solche Anfragen – meist gekoppelt an ein aktuelles Thema – sind immer Chancen, das eigene Unternehmen ins rechte Licht zu rücken. Dafür bieten wir in ganz Hessen PR- und Medientrainings an: pro Jahr etwa 300 Unternehmensvertretern. Um die hessische M+E-Industrie als Wettbewerbslokomotive und Innovationsmotor zu profilieren, haben wir eine Meinungsbildner-Kampagne „An die Arbeit – Zukunftschance Mensch“ gestartet. Sie zeigt unter wechselnden Jahresschwerpunkten – 2004 „Mehr Innovation“, 2005 „Mehr Leistung“ und 2006 „Mehr Qualität“ – unternehmerische Erfolgsbeispiele und fordert Rahmenbedingungen ein. Dabei starten wir auf unserem Spitzenevent – dem Hessenforum. Aus den Podiumsbeiträgen dort werden Interviews in unserer Wirtschaftszeitung AKTIV und daraus Beiträge in Zeitungen und Fernsehen: wie zum Beispiel 35 Unternehmensportraits der „Frankfurter Neuen Presse“ mit einer Auflage von je 200.000 Exemplaren oder zehn Ausgaben „Pfiffige Hessen“ in der „Hessenschau“ des Hessischen Fernsehens mit einer Reichweite von 250.000 Zuschauern. Im Idealfall gelingt es uns dann in der laufenden Tarifrunde, klare Unternehmerstatements im Fernsehen zu positionieren – wie am 8. Februar 2006 zum Auftakt der Tarifrunde dank des besonderen Engagements der Unternehmen Erich Jaeger, Heraeus und Sirona.

**Gesamtmetall-Präsident
Martin Kannegiesser**
bei der Präsentation der Studie „Die Zukunft der M+E-Industrie“ im Oktober 2004 in Frankfurt: „Die starke Position der M+E-Industrie basiert auf ihren Netzwerken und auf der erfolgreichen Nutzung der Chancen der Globalisierung.“



Und wir denken voraus. Auf Unternehmer-Foren und Pressekonferenzen haben wir Zukunftsperspektiven präsentiert: im Oktober 2004 die Studie „Zukunft der M+E-Industrie“, im April 2005 die Studie „Vision Deutschland – Wohlstand hat Zukunft“ des Instituts der deutschen Wirtschaft, im Mai 2005 die Studie „Erfolgreiche M+E-Cluster in Hessen – Klebstoff für den Standort“.

Als wirtschaftspolitische Kraft ...

... verarbeiten wir die Wünsche unserer Branchen und die Erkenntnisse aus diesen Studien zu Forderungen an die Politik. Über unsere Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände (VhU), die Spitzenorganisation der freiwillig organisierten hessischen Wirtschaft, können wir die gesamten Themenkomplexe der Wirtschafts-, Bildungs- und Sozialpolitik wirtschaftsfreundlich bündeln, im Schulterschluss mit den verbundenen Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden gestalten und mit Nachdruck in Hessen, im Bund und in Europa vertreten.

Als Trainer und Coach ...

... unterstützt HESSEN METALL seine Mitgliedsunternehmen mit einem eigenen Bildungs-, Trainings- und Unterstützungsangebot auch über seine Bildungswerke bei der Stärkung ihrer Wettbewerbsfähigkeit.

Der Ausbildungspakt und eine steigende Zahl von Ausbildungsplätzen über alle Branchen hinweg haben uns seit 2004 die Ausbildungsplatzabgabe erspart. Ein weiteres

„Paktjahr“ steht bevor, zu dem wir unsere Mitgliedsunternehmen wieder bitten, ihre eigenen Möglichkeiten voll auszuschöpfen. Unsere Aktionen sind auch bundesweit anerkannt: Unsere Plakataktion „Suche Ausbildung. Biete Zukunft.“ ist viel beachtet worden. Wir werden sie fortführen. Mit dem Innovationspreis berufliche Schulen und dem M+E-Qualifizierungsnetzwerk bringen wir auch den dualen Partner Schule auf Trab. Umgekehrt werben wir seit vielen Jahren im Namen unserer Mitglieder für die Attraktivität der M+E-Berufe und ihre Weiterentwicklung. Unser Ziel: Die besten jungen Menschen für die beste Branche. Mit unseren Informations-Einsätzen fördern wir die Nachwuchswerbung. Dass wir im 10. Jahr den 250.000. Besucher begrüßen konnten, zeigt, dass wir jedes Jahr mindestens die Hälfte eines Schülerjahrgangs erreichen. Zudem unterstützen wir die hessischen Mathematik- und Physik-Wettbewerbe, um technisch-ingenieurwissenschaftlichen und mathematischen Nachwuchs frühzeitig zu interessieren.



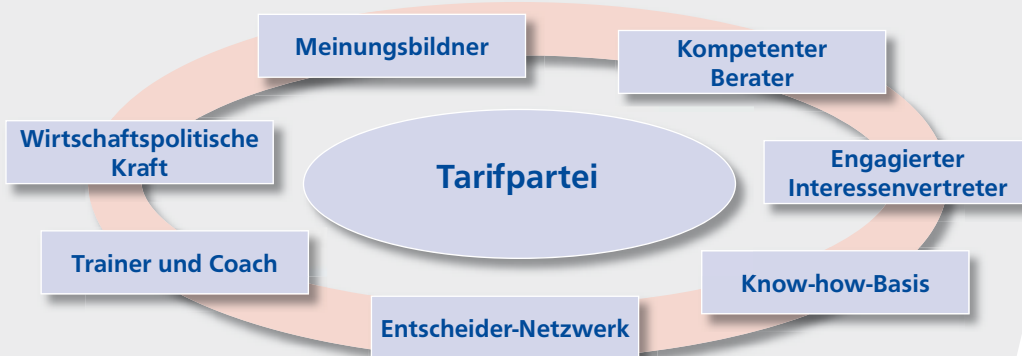
Die Ausbildungskampagne von VhU, HESSEN METALL, Wirtschaftsministerium und anderen Partnern zeigt: *Ausbildung ist ein Geschäft auf Gegenseitigkeit.*

Nah dran am Qualifikations- und Mitarbeiterbedarf der Unternehmen sind auch unsere Bildungswerke. Über 2.500 hessische Betriebe und über 15.000 Menschen in Hessen nahmen die Angebote des Bildungswerkes der Hessischen Wirtschaft, des Bildungshauses von HESSEN METALL in Bad Nauheim, der Gesellschaft für Wirtschaftskunde in Hanau und des Vereins für Sozialpolitik, Bildung und Berufsförderung in Kassel wahr. Die Gruppe Bildungswerke wirkt inzwischen in sechs eigenständigen Gesellschaften mit unterschiedlicher Ausrichtung. Über die Bildungsangebote hinaus unterstützt sie Unternehmen mit vielfältigen Dienstleistungen, z. B. ist das Tochterunternehmen Consult Personaldienstleistungen GmbH die Antwort des Verbandes auf die Nachfrage der Betriebe nach Personaldienstleistungen – gegenwärtig vor allem nach Outplacement und vermittlungsorientierter Arbeitnehmerüberlassung.

Dem unternehmerischen Erfolg verpflichtet ...

... will HESSEN METALL als Tarifvertragspartei, als Berater, Wissensnetzwerk, Sprachrohr, Trainer und Coach seinen Mitgliedsunternehmen stets mehr Nutzen schaffen. Wir danken allen in Ehren- und Hauptamt sowie der Mitgliedschaft, die zum Gelingen beigetragen haben. Gemeinsam mit denen, die uns fordern und fördern, wird es uns gelingen, dem ehrgeizigen Ziel stetig näher zu kommen.

HESSEN METALL Dem unternehmerischen Erfolg verpflichtet



Für die größte Branche in Hessen!



Dr. Helmut Rau: „Die hoch differenzierte M+E-Industrie, die aus zehn Branchen und 80 Sparten besteht, benötigt passgenaue Arbeitszeiten, leistungsfördernde Arbeitsorganisationen, moderne Entgeltsysteme und betriebsbezogene Instrumente der Flexibilisierung.“

Kontakt:

hrau@hessen-metall.de

Tel.: 069 95808-160

Fax: 069 95808-166

Tarifvertragspartei

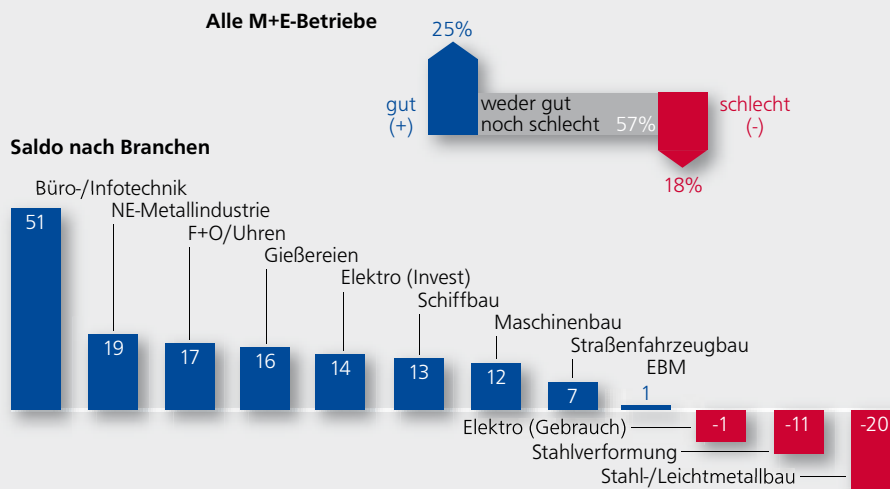
HESSEN METALL ist Tarifpartei. Wir gestalten den Wandel für mehr Flexibilität und weniger Regulierung. Mit einem an die Erfordernisse hessischer Unternehmen angepassten Flächentarifvertrag sichert der Arbeitgeberverband den Betriebsfrieden und garantiert den Unternehmen eine feste Kalkulationsgrundlage sowie eine störungsfreie Produktion. Mit nachdrücklicher und vermehrter Vereinbarung betrieblicher Öffnungsklauseln in den Tarifverträgen – für betriebliche Bündnisse bei Innovation, Investition, Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung – treibt HESSEN METALL eine stärkere Individualisierbarkeit des Flächentarifvertrages voran und sorgt so für die notwendige unternehmerische Flexibilität zur Verbesserung der Kostenposition. Als Tarifpartei trägt HESSEN METALL zu Effizienzgewinnen der Unternehmen bei. Die entscheidenden Herausforderungen im Berichtszeitraum waren 2004 der Standortsicherungs-Tarifvertrag, 2004/05 das große Reformprojekt Entgelt-Rahmen-Abkommen (ERA) mit der Vorbereitung zur betrieblichen Einführung und in der Tarifrunde 2006 die harte Auseinandersetzung über Entgelte und Qualifizierung.

Im Hochlohnland Deutschland haben die Unternehmen keine Wahl: Um im internationalen Wettbewerb zu bestehen, müssen sie alle Möglichkeiten der Kostensenkung nutzen und die Arbeitsbedingungen wettbewerbsfähig gestalten. Die Tarifvertragsparteien müssen sie in diesem notwendigen Wandel unterstützen, indem sie:

- Beschäftigung am Standort Deutschland sichern
- Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen verbessern
- Zukunftsfähigkeit des Flächentarifvertrages durch Modernisierung erhalten
- Tarifautonomie gegen Staatseinfluss verteidigen.

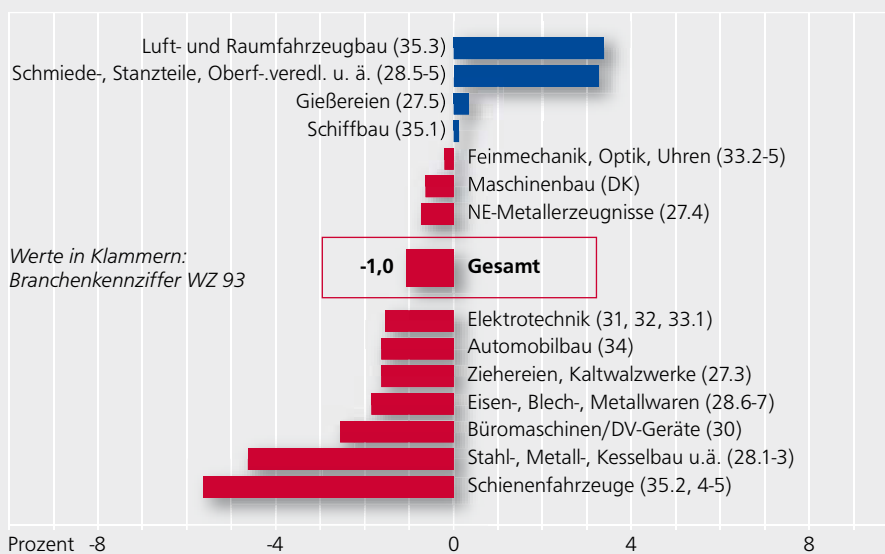
Dazu benötigt die hoch differenzierte M+E-Industrie, die aus zehn Branchen und 80 Sparten besteht, passgenaue Arbeitszeiten, eine leistungsfördernde Arbeitsorganisation, moderne Entgeltsysteme und betriebsbezogene Instrumente der Flexibilisierung. Sie braucht einen Ordnungsrahmen und zugleich Öffnungsklauseln für die Betriebe unterschiedlichster Größe, extremer Unterschiede bei Auftragseingang, Produktion, Wachstum und Beschäftigung.





Geschäftslage der M+E-Industrie

Gute und schlechte Konjunktur 2005



Beschäftigte in der M+E-Industrie November 2005 gegenüber November 2004

Nur wenige Branchen im Plus

Ordnungspolitisch hat sich der Flächentarifvertrag im ausgewogenen Kräftesystem der Tarifautonomie über Jahrzehnte bewährt. Ursprünglich enthielt er Mindestnormen, die von allen Mitgliedsfirmen des Arbeitgeberverbandes erfüllt werden konnten. Im Laufe der Zeit haben diese Normen sich aber so entwickelt, dass viele Betriebe zeitweise große Schwierigkeiten damit haben, die Vorgaben des Flächentarifvertrages umzusetzen. Deshalb ist in der sehr breit gefächerten M+E-Industrie für ein Höchstmaß an Flexibilität zu sorgen: Variable Tarifregelungen und betriebliche Öffnungsklauseln geben den Betrieben mehr Gestaltungsspielräume und festigen zugleich den Flächentarifvertrag in seiner stabilisierenden und den Arbeitsfrieden wahren Funktion. Noch nie sind so viele Signale für Öffnungsklauseln und betriebliche Abweichungen vom Flächentarifvertrag gesetzt worden. Das „Prinzip Vielfalt“ hält Einzug in die Tarifpolitik.

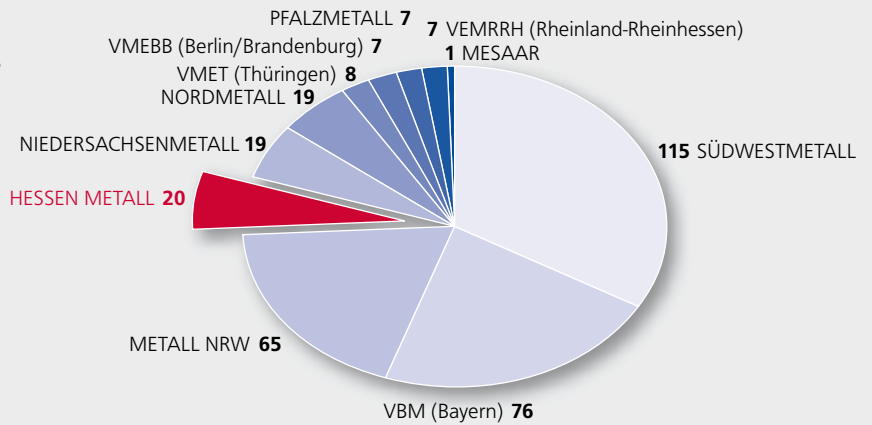
Abweichungen vom Flächentarifvertrag:

Die Tarifvereinbarung vom 17. Februar 2004 zeigt Wirkung

Im M+E-Tarifabschluss 2004 vereinbarten die Tarifvertragsparteien einen Kodex zur Mitwirkung an betrieblichen Bündnissen – den Standortsicherungs-Tarifvertrag. Zur Förderung der Wettbewerbs-, Innovations- und Investitionsfähigkeit der Unternehmen kann von tariflichen Mindeststandards abgewichen werden. Betriebliche Maßnahmen

**Pforzheimer
Abkommen
zur Standort-
sicherung**

**344
geregelt
Fälle**



Stand I/2006

zur Erhöhung der Arbeitszeit und zur Senkung der Arbeitskosten sind möglich, nicht nur in Sanierungsfällen, sondern gerade auch bei neuen Aufträgen, Investitionen und Innovationen. Das ist ein Meilenstein in der Tarifpolitik.

Die betriebliche Praxis konnte die eröffneten Spielräume noch nicht in vollem Umfang nutzen. Die IG Metall zeigt sich in vielen Fällen eher abwehrend, lässt aber auch firmenbezogene Ergänzungstarifverträge zu. Verhandlungen dauern meist länger als erwartet, der Prüfungsmaßstab der IG Metall erscheint zu hoch angesetzt. Dennoch: Es lohnt sich, die zwar komplizierten, aber auch auf deutlich größere Betriebsnähe ausgelegten Regelungen dieses Tarifvertrages als Chance zu verstehen und zu nutzen. Wir nehmen die IG Metall in die Pflicht, bei der Vereinbarung abweichender oder ergänzender Tarifregelungen ihrer Verantwortung gerecht zu werden.

Flexibilisierung und Differenzierung bleiben ohne Alternative. Das geöffnete Tor zu größerer Wettbewerbsfähigkeit muss noch weiter aufgestoßen werden. Größere Betriebsnähe ist deshalb das Leitmotiv für alle Verhandlungen über die in der Tarifvereinbarung vom 17. Februar 2004 enthaltenen Angebote.

Größtes Reformprojekt: Das Entgelt-Rahmen-Abkommen (ERA)

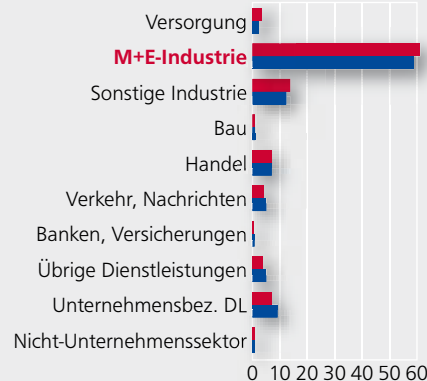
Nach insgesamt 16 Tarifverhandlungen in einem Zeitraum von drei Jahren konnte M+E Mitte 2004 ein Ergebnis zum Entgelt-Rahmen-Abkommen (ERA) erzielen. Damit waren die Weichen für ein tarifpolitisches Reformwerk gestellt, das den Weg zu einer neuen Entgeltstruktur und -findung öffnet. Erklärte Zielsetzung dieses Reformprojekts ist die Ermittlung eines modernen, zukünftig für Arbeiter und Angestellte nach einheitlichen

**Größter Einkäufer
und Verkäufer der
deutschen Wirtschaft**

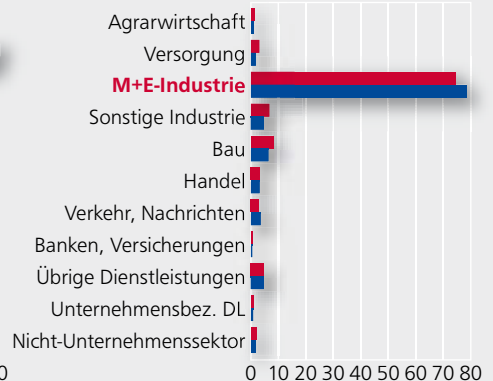
**Vorleistungsbezüge
und -lieferungen
in Prozent 1991 und 2004**

■ 1991
■ 2004

Einkäufer



Verkäufer



Quelle: IW-Studie 2004

Kriterien bewerteten Entgelts mit gleichzeitiger umfassender Reform und Neukonzeption des anforderungsbezogenen Grundentgelts und des variablen Leistungsentgelts. Heinrich A. Fischer, Verhandlungsführer HESSEN METALL, seinerzeit zum Tarifiergebnis: „Unseren Unternehmen bietet sich in den nächsten Jahren die Chance, mit ERA die Arbeitsaufgaben anforderungsgerecht neu zu bewerten und das Leistungsentgelt den veränderten Bedingungen des modernen Arbeitslebens anzupassen. Die Beseitigung überholter Tarifstrukturen, die Modernisierung veralteter Leistungsentgeltermittlungen und die Straffung der Entgeltfindung auf wenige klare und transparente Paragraphen bedeuten eine Stärkung des Flächentarifvertrages. Die jahrelangen Bemühungen um die Schaffung eines inhaltlich und kostenmäßig akzeptablen neuen Eingruppierungs- und Leistungsentgeltsystems machen den Tarifvertrag zukunftsfähig.“

Das Reformprojekt ERA setzt sich aus einem Tarifpaket zusammen (siehe Kasten). Den elf neuen Entgeltgruppen mussten Entgeltbeträge zugeordnet werden, die eine ausgewogene Entgeltlinie für HESSEN METALL ergeben, ohne die systembedingten Mehrkosten von 2,79 Prozent zu überschreiten. Bereits seit 2002 wurden diese systembedingten Kosten durch die so genannten Strukturkomponenten zeitversetzt über mehrere Tarifperioden bereitgestellt.

Die rechtlichen Vorgaben der ERA-Einführung finden sich in mehreren Tarifverträgen:

ERA: Das Entgelt-Rahmen-Abkommen definiert das Arbeitsbewertungssystem mit den neuen Entgeltgruppen und die Entgeltgrundsätze Zeitentgelt und Leistungsentgelt. 108 tarifliche Niveaubispiele sind Bestandteil des ERA

ERA-ETV: Der Einführungstarifvertrag zum Entgelt-Rahmen-Abkommen beschreibt Methodik und Ablauf der Ersteingruppierung, die Besitzstands- und Anpassungsregelungen sowie die betriebliche Kostenneutralität

Entgelt-TV: Der Entgelttarifvertrag legt den Entgeltschlüssel und die Grundentgelte der elf Entgeltgruppen fest

ERA-APF: Der Tarifvertrag ERA-Anpassungsfonds dient der Sicherstellung eines gleitenden Übergangs vom heutigen Tarifsystem auf das ERA-Entgeltsystem und stellt die Kostenneutralität sicher

MTV: Der Manteltarifvertrag regelt die Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses jetzt einheitlich für alle Beschäftigten (Arbeiter und Angestellte).

Am 6. Juli 2004 war es soweit: IG Metall und M+E-Arbeitgeber Mitte verabschiedeten das „Jahrhundertwerk“ Entgelt-Rahmen-Abkommen (ERA). Heinrich A. Fischer (Bild links 2. v. r.), Verhandlungsführer von M+E Mitte: „Das neue Entgeltsystem macht die Bezahlung gerechter und orientiert sich stärker an Leistung. Dadurch wird die Branche wettbewerbsfähiger.“



Am 1. Januar 2006 war es soweit: Die ersten Unternehmen verschiedenster Größe und aus verschiedenen Sparten der M+E-Branche haben das neue Entgelt-Rahmen-Abkommen eingeführt. Arbeitsintensive Monate und Wochen waren vorausgegangen, bevor alle Arbeitsplatzanforderungen ermittelt, nach ERA-Grundsätzen neu bewertet und den elf neuen Entgeltgruppen zugeordnet waren. Die Zustimmung der Betriebsräte war einzuholen, in manchen Fällen musste die paritätische Eingruppierungskommission tätig werden. Alle Beschäftigten erhielten spätestens drei Wochen vor ERA-Einführung die Mitteilung über die Eingruppierung und die Zusammensetzung des Entgelts.

Der ERA-Einführungszeitraum reicht vom 1. Januar 2006 bis zum 31. Dezember 2008. Bis Mai 2006 haben schon über 50 Mitgliedsunternehmen das Entgelt-Rahmen-Abkommen eingeführt. Die ersten Erfahrungen sind positiv: Die Umstellung von Lohn und Gehalt auf Entgelt und der Abbau jeglicher Unterschiede in den Arbeitsbedingungen zwischen Arbeitern und Angestellten erweisen sich als richtig.

Um den Mitgliedsunternehmen bei der ERA-Vorbereitung und -Einführung Unterstützung zu leisten, hat HESSEN METALL seine Beratungskapazität aufgestockt. Neben den juristischen Kolleginnen und Kollegen in den Bezirksgruppen-Geschäftsstellen und in der Landesgeschäftsstelle in Frankfurt widmen sich jetzt vier Verbandsingenieure intensiv der Information, Beratung und Mithilfe der Mitgliedsunternehmen bei der Umsetzung des Reformprojekts ERA. Ausführliche Informationsunterlagen, Kostenberechnungstools und Mustersammlungen stehen zur Verfügung.

Zunehmende Bedeutung sozialpolitischer Themen im Tarifwesen

Neben diesen grundlegenden Weichenstellungen gab es Handlungsbedarf durch weit reichende Änderungen im Sozialrecht, die unmittelbare Auswirkungen auf die tarifvertraglichen Regelungen hatten:

- Änderungen des Altersteilzeitgesetzes führten zur Neufassung des „Tarifvertrages zur Altersteilzeit“ und zu einem neuen „Tarifvertrag zum Bruttoaufstockungsmodell Altersteilzeit“

„5 Prozent mehr Lohn sind ein Modell für Beschäftigungsabbau“, so Arbeitgeber-Verhandlungsführer Heinrich A. Fischer zum Verhandlungsführer der IG Metall, Armin Schild, beim ersten Aufeinandertreffen in der Tarifrunde 2006.



- Modifizierungen der steuer- und beitragsrechtlichen Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung erhöhten den Informationsbedarf über die erweiterte Leistungspalette des Versorgungswerkes MetallRente. Bundesweit mehr als 8.700 Unternehmen sind inzwischen dem Versorgungswerk beigetreten. Hervorragende Produkte, darunter jetzt auch die private MetallRente-Berufsunfähigkeit, sichern die Risiken Alter, Erwerbsminderung und Berufsunfähigkeit ab.
- Strengere gesetzliche Vorschriften zum Schutz von Wertguthaben gegen eine Insolvenz des Arbeitgebers machten ein Branchenmodell zur praxisgerechten und kostengünstigen Insolvenzsicherung bei der SiMa GmbH erforderlich, das den Unternehmen flexible Möglichkeiten für betriebsindividuelle Lösungen anbietet.
- Um zu gewährleisten, dass bei Arbeitnehmerüberlassungen an Dritte ausschließlich die flächentarifvertraglichen Bestimmungen des verleihenden M+E-Unternehmens auch weiterhin anzuwenden sind, war auf Bundesebene der Abschluss eines „Zusatztarifvertrages zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz“ erforderlich.

Stillstand heißt Rückstand. Die „Tariflandschaft“ ist ständig in Bewegung. Die Tarifvertragsparteien arbeiten an vielen Stellschrauben, um den Unternehmen und ihren Beschäftigten moderne Arbeitsbedingungen auf tariflicher Basis anzubieten.

Der Prüfstein: Die M+E-Tarifrunde 2006

In fünf Tarifverhandlungen in der Zeit vom 8. Februar bis 19. April 2006 konnte keine aussichtsreiche Annäherung erreicht werden. Ein zweistufiges Angebot der Arbeitgeber aus Hessen, Rheinland Pfalz und dem Saarland wurde von der IG Metall zurückgewiesen. Die Zeichen standen auf Scheitern, Urabstimmung und Streik. Am 22. April 2006 einigten sich die Tarifparteien in Nordrhein-Westfalen auf ein Pilotergebnis mit folgendem Inhalt:

Der Abschluss auf einen Blick

Laufzeit

13 Monate: vom 1. März 2006 bis zum 31. März 2007

Erhöhung Tarifentgelte/ Ausbildungsvergütungen

um 3 Prozent ab 1. Juni 2006

Einmalzahlung

insgesamt 310 Euro (Azubis: 90 Euro) für die Monate März, April und Mai 2006

Mehr Betriebsnähe

Je nach wirtschaftlicher Lage der einzelnen Betriebe kann die Einmalzahlung durch eine Vereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat ganz oder teilweise gestrichen, verschoben oder bis auf das Doppelte erhöht werden.

Eine Erhöhung ist ausgeschlossen, wenn es im Betrieb bereits Regelungen über Ergebnisbeteiligungen oder ähnliche Leistungen gibt.

Rentenbaustein

Der bisherige Tarifvertrag über Vermögenswirksame Leistungen wird ab 1.10.2006 durch einen Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen abgelöst. Dieser läuft bis zum 31.12.2012.

Die 319 Euro pro Jahr zahlt das Unternehmen nur noch dann, wenn der Mitarbeiter das Geld für seine private Altersvorsorge verwendet. Es besteht auch die Möglichkeit, das Geld in eine betriebliche Altersversorgung einfließen zu lassen.

Tarifvertrag zur Qualifizierung

Qualifizierungsgespräche werden auf Grundlage des betrieblichen Bedarfs mit den zu qualifizierenden Arbeitnehmern regelmäßig durchgeführt.

Für eine bestimmte Qualifizierungsform ist eine Lastenteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorgesehen: Danach muss der Mitarbeiter für eine be-

trieblich sinnvolle Entwicklungsqualifizierung 50 Prozent der Qualifizierungszeit einbringen. Der Arbeitgeber finanziert demgegenüber die betrieblich notwendige Anpassungs- und Erhaltungsqualifizierung. Die Zuordnung der einzelnen Qualifizierungsmaßnahmen wird von den Betriebsparteien vorgenommen.

Jobaufbau und Jobsicherung

Die Tarifparteien haben sich verpflichtet, in Kürze über zwei Vorschläge der Arbeitgeber zum Jobaufbau und zur Jobsicherung zu verhandeln:

- erstens über die tarifpolitische Förderung von Betrieben, die neue Mitarbeiter einstellen;
- zweitens über eigene tarifliche Standards für produktionsferne Bereiche, um diese Arbeitsplätze in den M+E-Betrieben zu sichern.

Dieses Ergebnis empfahl Gesamtmetall den Mitgliedsverbänden zur Übernahme. In der sechsten Verhandlung am 24. April 2006 erfolgte diese Übernahme für die Tarifgebiete in M+E MITTE.

In einer ersten Bewertung nach dem Abschluss hat Verhandlungsführer Heinrich A. Fischer das Ergebnis als einen Kompromiss „mit Licht und Schatten“ bezeichnet: „Wir haben mit diesem Tarifabschluss einen erheblichen Fortschritt bei der Flexibilisierung des Flächentarifvertrages erzielt. Denn die Einmalzahlung für März bis Mai 2006 liegt ausschließlich in der Verantwortung der Betriebsparteien. Allerdings geht die Erhöhung der Entgelte deutlich über das hinaus, was wir beschäftigungspolitisch für unbedenklich halten“. Zwar reagiere die hohe Lohnzahl – so Heinrich A. Fischer – auch auf die insgesamt verbesserte wirtschaftliche Lage, dennoch bleibe uneingeschränkt wahr, dass jede Überschreitung des gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsfortschritts Arbeitsplätze gefährde.

Der neue Tarifvertrag schafft mehr Betriebsnähe, fördert private Altersvorsorge und regelt einen Eigenbeitrag der Mitarbeiter zur Qualifizierung. Besonders wichtig ist der seit Jahren angestrebte Einstieg in die Flexibilisierung des Entgelts, denn die vereinbarte Einmalzahlung ist von der Firmenkonzunktur abhängig gestaltbar.

Die Förderung der privaten Altersvorsorge entspricht der sozialpolitischen Verantwortung, den Mitarbeitern attraktive Fördermöglichkeiten zu erschließen und zugleich die Kassen der sozialen Sicherung zu entlasten. Denn ab 1. Oktober 2006 gilt der neue „Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen“, der die Zahlungen des Betrages von 319,08 € pro Jahr nur dann gewährt, wenn der Arbeitnehmer das Geld zur Verbesserung seiner Altersvorsorge verwendet. Dabei ist es künftig möglich, das Volumen der vermögenswirksamen Leistungen auch für die private Altersvorsorge zu nutzen.

Bei der Gestaltung des Tarifvertrages zur Qualifizierung wurde streng darauf geachtet, dass kein persönlicher Anspruch des Beschäftigten auf Qualifizierung normiert wird und keine der neuen tariflichen Bestimmungen über das bestehende Betriebsverfassungsgesetz hinausgeht. Die Betriebsparteien vereinbaren Qualifizierungsgespräche, soweit es sich um betrieblich notwendige Qualifizierung handelt. Die Mitarbeiter werden für die Entwicklungsqualifizierung 50 Prozent der Weiterbildungszeit aus ihrer Freizeit einbringen. Damit ist im Flächentarifvertrag erstmals eine Lastenteilung zwischen Betrieb und Mitarbeitern erreicht.

Erhebliche Bedeutung werden auch die beiden Verhandlungsverpflichtungen über kostengünstigere Tarife für produktionsferne Tätigkeiten und über Anreize zum Beschäftigungsaufbau haben. Um der Verlagerung von Arbeitsplätzen zu begegnen, sollen die Arbeitskosten für produktionsferne Tätigkeiten, wie z. B. Logistik oder Buchhaltung, reduziert werden. Angestrebt ist ein Ergebnis, das wettbewerbsfähige Rahmenbedingungen zu den konkurrierenden Dienstleistungsbereichen herstellt. Auch werden die Tarifvertragsparteien die begonnenen Gespräche über Anreize zur Beschäftigungsförderung in diesem Jahr fortsetzen. Die M+E-Arbeitgeber halten eine Regelung für notwendig, bei der die Betriebe tarifpolitisch gefördert werden, zusätzliche Mitarbeiter einzustellen.

Die von der IG Metall geforderten tariflichen Regelungen zur Innovation konnten abgewehrt werden. Hier hat sich die Einsicht durchgesetzt, dass die M+E-Industrie bereits der maßgebliche Innovationsmotor der deutschen Wirtschaft ist und insoweit jedwede tarifliche Regel überflüssig ist.

Verhandlungsführer Heinrich A. Fischer wies ausdrücklich auf den Vorteil der neuen Öffnungsklausel hin: „Damit führen wir ein weiteres modernes Element in die Tarifpolitik ein, das mehr Betriebsnähe schafft und den Flächentarifvertrag stärkt. Die Betriebspar-

„Arbeit in Deutschland halten“ war das Leitmotiv der Arbeitgeber in der Tarifrunde 2006.





teien können die Einmalzahlung an der wirtschaftlichen Situation ihres Unternehmens ausrichten. Das ist wichtig, weil die Lage der M+E-Betrieb sehr unterschiedlich ist und nicht alle die gesamte Erhöhung verkraften können. Die neue Regelung dient also auch der Sicherung von Arbeitsplätzen.“

Ausblick 2007:

Beweglichkeit innerhalb verlässlicher Rahmenbedingungen

Betriebliche Gestaltungsspielräume innerhalb der Flächentarifverträge sind und bleiben die aktuelle Herausforderung für die Tarifpolitik. Gleichzeitig ist eine wirtschaftskonforme Entgeltentwicklung innerhalb des gesamtwirtschaftlichen Produktivitätszuwachses ein unerlässlicher Beitrag zur Stabilisierung der unternehmerischen Wettbewerbsfähigkeit und damit auch zur Sicherung von Arbeitsplätzen am Standort Deutschland. Mehr denn je ist die Aufgabe der Tarifvertragsparteien, Wertschöpfung in Deutschland zu halten. Dazu bedarf es noch größerer Betriebsnähe und vor allem Kostenstabilität. Auch in der Tarifpolitik werden verlässliche und vertrauensbildende Rahmenbedingungen benötigt.

Die Tarifkommission:

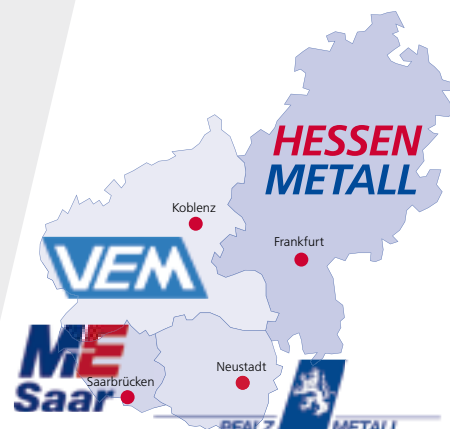
Aus allen vier Tarifgebieten zur Unterstützung angereist: Unternehmer und Hauptamt – hier aus Rhein-Main-Taunus, Saarland und Rheinland-Rheinessen.

Eine starke Verbindung:

HESSEN METALL und die „Arbeitsgemeinschaft M+E MITTE“

Rund 1.450 Unternehmen beschäftigen 410.000 Menschen in der M+E-Industrie in Hessen, Rheinland-Pfalz und im Saarland. Seit 1995 treten die vier Arbeitgeberverbände als Verhandlungsgemeinschaft für die Tarifverhandlungen auf und bauten sie 2001 zur „Arbeitsgemeinschaft M+E MITTE“ aus. Die Tarifabschlüsse seit 1995 beweisen in ihrer Einheitlichkeit und Solidität eine sich stets bewährende Zusammenarbeit. Gemeinsame Stellungnahmen, Presseerklärungen, Veranstaltungen und Informationsmaterialien für die Mitgliedsunternehmen der Verbände von „M+E MITTE“ runden die Kooperation ab. Besonders bewährt hat sich diese Zusammenarbeit bei den mehrjährigen ERA-Verhandlungen, die zu einem textlich einheitlichen ERA-Tarifpaket in „M+E MITTE“ geführt haben.

„M+E MITTE“ verhandelt und spricht mit einer Stimme und wird auf diese Weise auch im Konzert aller M+E-Verbände und bei Gesamtmetall angemessen gehört und respektiert. Koordinierung und Geschäftsführung von „M+E MITTE“ liegen bei HESSEN METALL.



Die hessische Metall- und Elektro-Industrie 2004 bis 2005

Heinz-Günter Decker:

„Produktionskosten und Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal sind die wichtigsten Faktoren der Standortqualität für unsere Mitgliedsunternehmen.“

Kontakt:

hgdecker@hessen-metall.de

Tel.: 069 95808-164

Fax: 069 95808-166



„Angesichts vielfach international nicht wettbewerbsfähiger Arbeitskosten und 10.000 in den letzten zwei Jahren weggefallener Arbeitsplätze in der Metall- und Elektro-Industrie in Hessen müssen wir alle Kräfte darauf konzentrieren, die Wertschöpfung am Standort zu sichern und die leichte Aufhellung der wirtschaftlichen Lage und Stimmung nicht abzuwürgen,“ fasste Volker Fasbender, Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbandes HESSEN METALL das Stimmungsbild in der M+E-Industrie vor dem Auftakt der Tarifrunde 2006 zusammen. Die überragende Bedeutung der Produktionskosten als Standortfaktor, wie sie die aktuelle Herbstumfrage bei den M+E-Unternehmen ausweise, zeige, dass es vorrangig um die nachhaltige internationale Wettbewerbsfähigkeit, um Senkung der Arbeitskosten und mehr Betriebsnähe gehe. Erstmals habe man bei der traditionellen Herbstumfrage die Frage nach der Standortqualität gestellt. Fast 90 Prozent der beteiligten M+E-Unternehmen schätzten die Qualität ihres Standortes als mindestens befriedigend ein, allerdings sahen 21 Prozent eine Verschlechterung in den letzten fünf Jahren. Als wichtigsten Einflussfaktor nannten sie die Produktionskosten: für zwei Drittel „sehr wichtig“, für knapp 26 Prozent „wichtig“. Ein weiterer entscheidender Einflussfaktor sei die Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal: von 57 Prozent als „sehr wichtig“, von 39 Prozent als „wichtig“ eingeschätzt. 37 Prozent der befragten Unternehmen gaben an, Produktionsstandorte außerhalb Hessens eingerichtet zu haben: davon 20 Prozent in Europa, 16 Prozent in Deutschland, 11 Prozent in Asien und 8 Prozent in Amerika. Aber es gebe auch den Weg zurück: Immerhin 16 Firmen gaben an, Produktionsstandorte nach Hessen zurückverlagert zu haben.

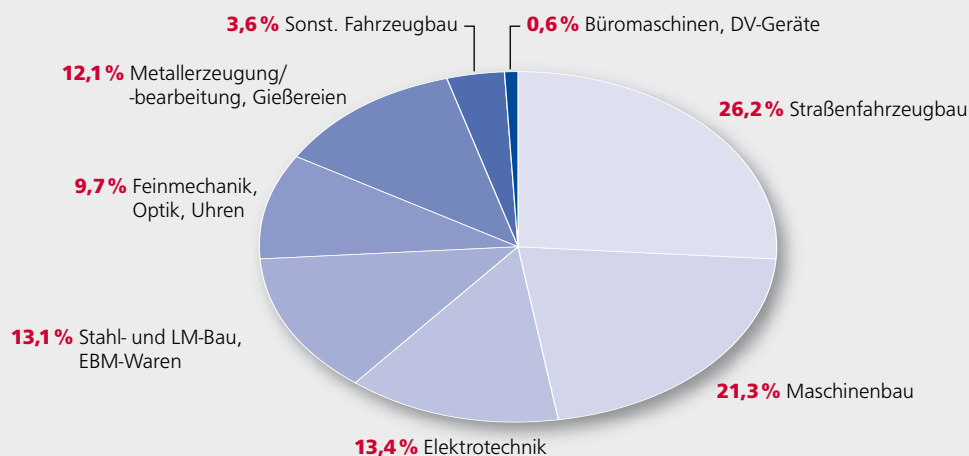
In 80 Sparten breit diversifiziert: 47 Mrd. € Jahresumsatz

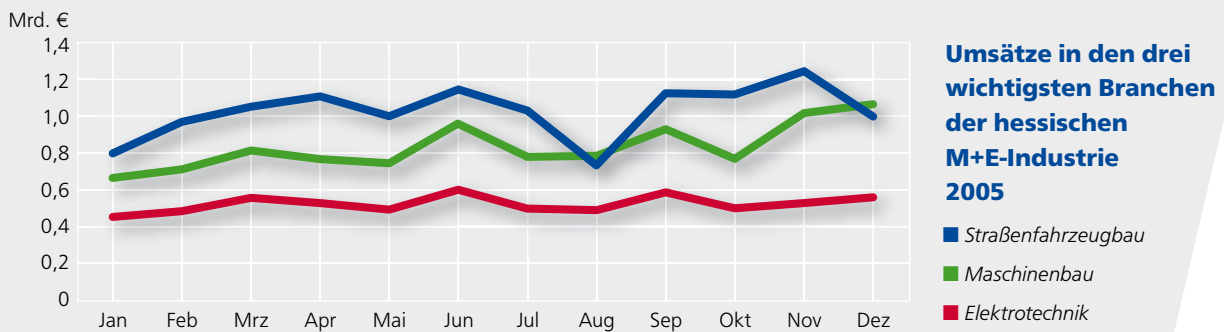
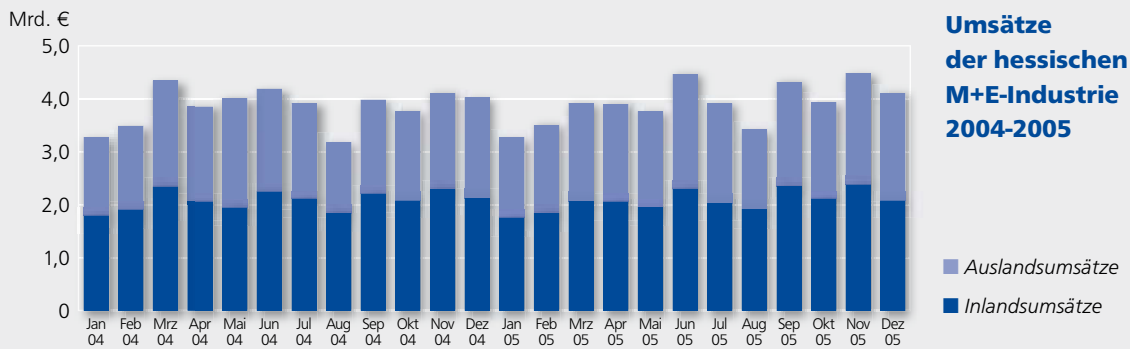
Die Metall- und Elektro-Industrie ist ein Konglomerat von zehn Industrien und 80 unterschiedlichsten Sparten, die neben dem Flächentarifvertrag eines verbindet – der Umgang mit Metall im weitesten Sinne: Angefangen bei der Erzeugung und Bearbeitung von Metallen über die Fertigung von Metallerzeugnissen, Maschinen und Anlagen, Kraftfahrzeugen, elektrischen, elektronischen und optischen Geräten bis zur Nachrichtentechnik und der Luft- und Raumfahrtindustrie. Nicht zu vergessen die unternehmensnahen Dienstleistungen, deren Bedeutung in den letzten Jahren erheblich zugenommen hat, weil Betriebe Teile ihrer zuvor intern erbrachten Dienstleistungen anderen Unternehmen übertragen haben.

Branchenstruktur der hessischen M+E-Industrie

Jahresumsatz 2005

Gesamt: 46,909 Mrd. €





Allein im Jahr 2005 haben die etwa 1.400 Unternehmen der hessischen Metall- und Elektro-Industrie mit ihrer breiten Produktpalette einen Gesamtumsatz in Höhe von fast 47 Mrd. € erzielt – 3,8 Prozent mehr als im Vorjahr. Davon beruhten 47,2 Prozent auf dem Export. Im Jahr 2004 lag die Exportquote noch bei 45,5 Prozent, im Jahr 1995 aber erst bei 34,5 Prozent. Dabei sind im Jahresdurchschnitt 2005 in den einzelnen Branchen der Metall- und Elektro-Industrie mehr als 227.330 Personen beschäftigt gewesen. Im Jahr 2004 waren es 234.380 und im Jahr 1995 noch 276.740.

Innerhalb von zehn Jahren haben damit 49.400 Beschäftigte weniger einen um mehr als 30 Prozent höheren Umsatz erarbeiten können. Eine enorme Steigerung der Produktivität – notwendig, um im globalisierten Geschäft bei hohem Kostendruck und gestiegenen Energiepreisen überhaupt noch qualitativ hochwertige Produkte wettbewerbsfähig herstellen zu können.

Mit ihren Produkten haben die Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie im Jahr 2005 etwa 52 Prozent der industriellen Wertschöpfung in Hessen erzeugt; sie steuern mehr als zehn Prozent zum hessischen Bruttoinlandsprodukt bei. Dass dieser Anteil niedriger als im Bundesdurchschnitt ist, liegt am vergleichsweise hohen Dienstleistungsanteil an der hessischen Gesamtwirtschaft.

Das Jahr 2004

Nach einem schwachen Jahresauftakt mit leichten Umsatzrückgängen konnte die hessische Metall- und Elektro-Industrie in der Jahresmitte mit zum Teil sogar zweistelligen Zuwachsraten bei den Umsätzen gegenüber dem Vorjahr gute wirtschaftliche Erfolge verbuchen – vor allem im Auslandsgeschäft. Nach einer Schwächephase im Herbst hatten die Gesamtumsätze am Jahresende aber immerhin um 4,8 Prozent zulegen können und damit einen Stand von monatsdurchschnittlich 3,764 Mrd. € erreicht.

Bemerkenswert dabei war, dass zwar die Steigerung der Auslandsumsätze mit einem Plus von 6,1 Prozent gegenüber dem Jahr 2003 deutlich über denen der Inlandsumsätze mit plus 3,6 Prozent gelegen hatte, aber damit dennoch die Ungleichgewichte in der

Umsatzentwicklung der Vorjahre deutlich geschrumpft waren: In den beiden Vorjahren waren die Inlandsumsätze noch zurückgegangen.

Die Entwicklung der Nachfrage nach Produkten der Metall- und Elektro-Industrie ist im Jahr 2004 keiner stetigen Linie gefolgt: Waren die Auftragseingänge noch im Verlauf des ersten Quartals gestiegen, so zeigten sich im zweiten Quartal erste Einbrüche, die sich im dritten Quartal und weiter zum Jahresende hin fortsetzten. Das leichte Jahres-Plus von 2,3 Prozent verfälscht daher – gemessen am Verlauf der letzten Monate des Jahres 2004 – den Entwicklungsverlauf. Dabei waren es mit einem Plus von 4,4 Prozent ausschließlich die Inlandsaufträge, die das positive Ergebnis erzeugt hatten. Die Auslandsorders waren dagegen um 0,3 Prozent hinter dem entsprechenden Vorjahresergebnis zurückgeblieben.

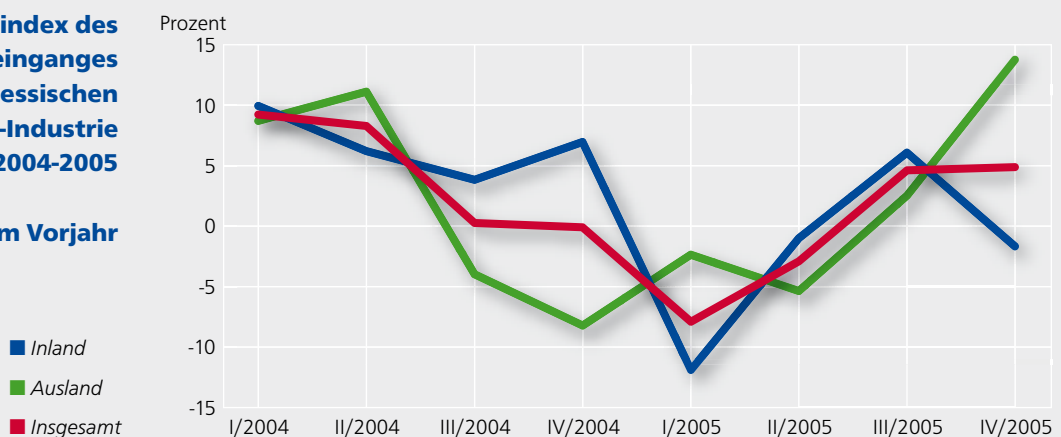
Die Beschäftigungsentwicklung hatte sich im Jahresverlauf etwas stabilisiert – wenn auch im negativen Bereich: Insgesamt beschäftigten die Unternehmen der hessischen Metall- und Elektro-Industrie im Jahresdurchschnitt 2004 noch 234.380 Personen; das waren zwar 1,6 Prozent weniger als im Vorjahr – zum Jahresende hatte die Abnahmerate allerdings mit einem Minus von 1,1 Prozent die niedrigste des gesamten Jahres erreicht.

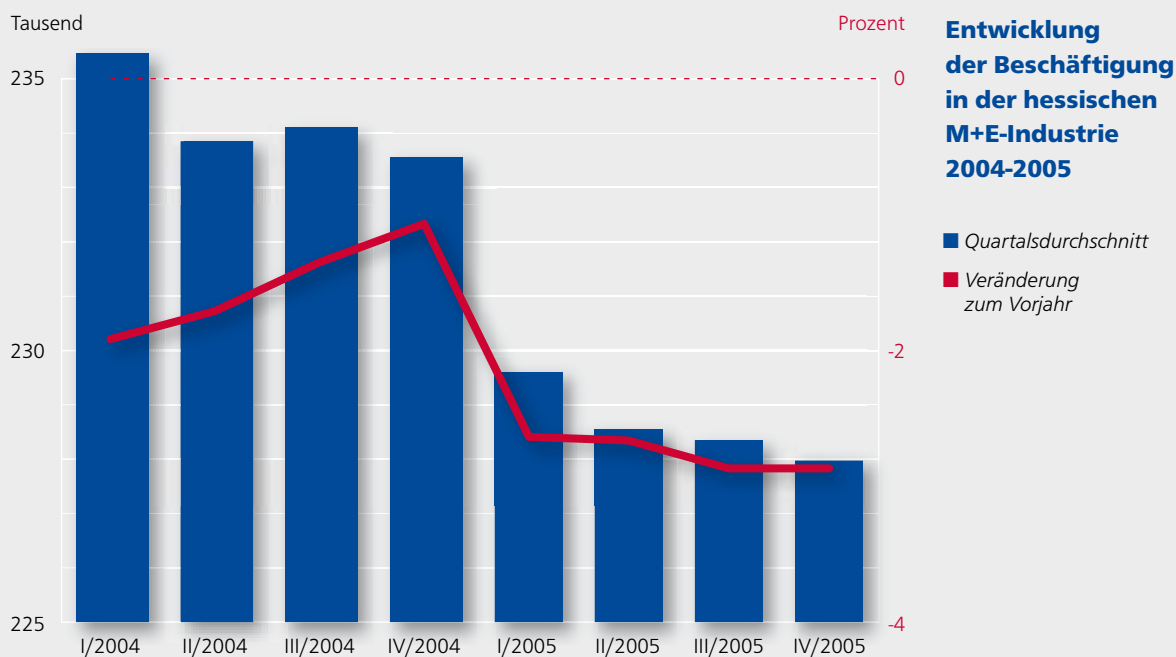
Das Jahr 2005

Der Jahresauftakt 2005 war außerordentlich schwach – und hatte damit an die Tendenzen der letzten Monate des Vorjahres angeschlossen: So gab es für die Auftragseingänge der Unternehmen der hessischen Metall- und Elektro-Industrie bis in die zweite Jahreshälfte hinein nur eine Richtung: abwärts. Erst zum Jahresende 2005 konnte dieser wichtige Zukunftsindikator wieder Fahrt aufnehmen – vor allem aufgrund der positiven Impulse aus dem Ausland. Insgesamt aber blieben die Auftragseingänge dennoch um 0,5 Prozent unter denen des Jahres 2004. Damit konnte das Auslands-Plus von 2,3 Prozent das Inlands-Minus von 2,5 Prozent nicht kompensieren.

Entsprechend schwach verlief zunächst die Umsatzentwicklung für die Unternehmen der hessischen Metall- und Elektro-Industrie: Erst in der zweiten Jahreshälfte 2005 war die Entwicklung nachhaltig in den positiven Bereich gewechselt; dabei konnten die Inlandsumsätze hier einen stabilisierenden Beitrag leisten. Insgesamt haben die Umsätze im Jahr 2005 mit einem Monatsdurchschnitt von 3,909 Mrd. € einen Zuwachs gegenüber dem Vorjahr um 3,8 Prozent erreicht, wobei die Inlandsumsätze – vor allem wegen der Schwächephase am Jahresanfang – lediglich um 0,6 Prozent auf monatsdurchschnittlich 2,065 Mrd. €, die aus dem Ausland aber um 7,8 Prozent auf 1,844 Mrd. € zulegen konnten. Damit haben sich die Umsätze im Jahr 2005 insgesamt schwächer entwickelt als im Vorjahr, allerdings vor allem gestützt auf die weiter gestiegenen Auslandsumsätze.

Volumenindex des Auftragseinganges in der hessischen M+E-Industrie 2004-2005
Veränderung zum Vorjahr





Die im Vergleich zum Vorjahr schwächere Entwicklung im Jahr 2005 blieb nicht ohne Einfluss auf die Beschäftigungslage: Die Anzahl der Beschäftigten in den Unternehmen der hessischen Metall- und Elektro-Industrie ist im Jahresdurchschnitt um 3,0 Prozent auf 227.330 zurückgegangen. Dabei hatte die Abnahmerate zu Jahresbeginn bei 2,7 Prozent, am Jahresende bei 3,2 Prozent gelegen.

Erwartungen: Leichte Aufhellung der Konjunktur und Stimmung

Der unstete, abgeschwächte Verlauf des Jahres 2005, die Risiken aus Kostenbelastungen, weiter verschärftem Wettbewerbsdruck und steigenden Energiepreisen machen eine Prognose über die Zukunft der hessischen Metall- und Elektro-Industrie besonders schwer. So beurteilen zwar einige Wirtschaftsforscher die Möglichkeiten für 2006 durchaus positiv, allerdings sind die Unternehmen in Hessen bei ihren Beurteilungen weitaus vorsichtiger:

Die Ergebnisse der aktuellen „Herbstumfrage 2005“ von HESSEN METALL bei seinen 500 Mitgliedsfirmen zeigt, dass lediglich 20 Prozent der Unternehmen mit einer Verbesserung ihrer Geschäftslage rechnen, mehr als 67 Prozent aber von einer vergleichbaren Entwicklung ausgehen. Vor allem die weiterhin schwache Ertragsentwicklung erschwert eine grundlegend positive Erwartungshaltung. Immerhin rechnen 27 Prozent der Unternehmen mit weiter rückläufigen Erträgen, fast 60 Prozent vermuten, dass ihre Erträge auf dem gegenwärtigen Niveau bleiben.

Dennoch – in der hessischen Metall- und Elektro-Industrie ist die Investitionsbereitschaft gestiegen: So haben mehr als 22 Prozent der Unternehmen vor, ihre Investitionen gegenüber dem Vorjahr zu erhöhen, knapp 61 Prozent werden das Niveau des vergangenen Jahres zumindest halten. Dabei liegen die Investitionsschwerpunkte nach wie vor mit 40 Prozent bei Ersatz- und mit 29 Prozent bei Rationalisierungsinvestitionen. Aber auch Investitionen in die Qualifizierung der Mitarbeiter werden mit einem Anteil von über 18 Prozent auch künftig eine bedeutende Rolle spielen. Einen leichten Bedeutungszuwachs haben beschäftigungswirksame Erweiterungsinvestitionen erfahren: Mittlerweile haben neun Prozent der Unternehmen in der hessischen Metall- und Elektro-Industrie diese zu einem Schwerpunkt ihrer künftigen Investitionsstrategie gemacht.