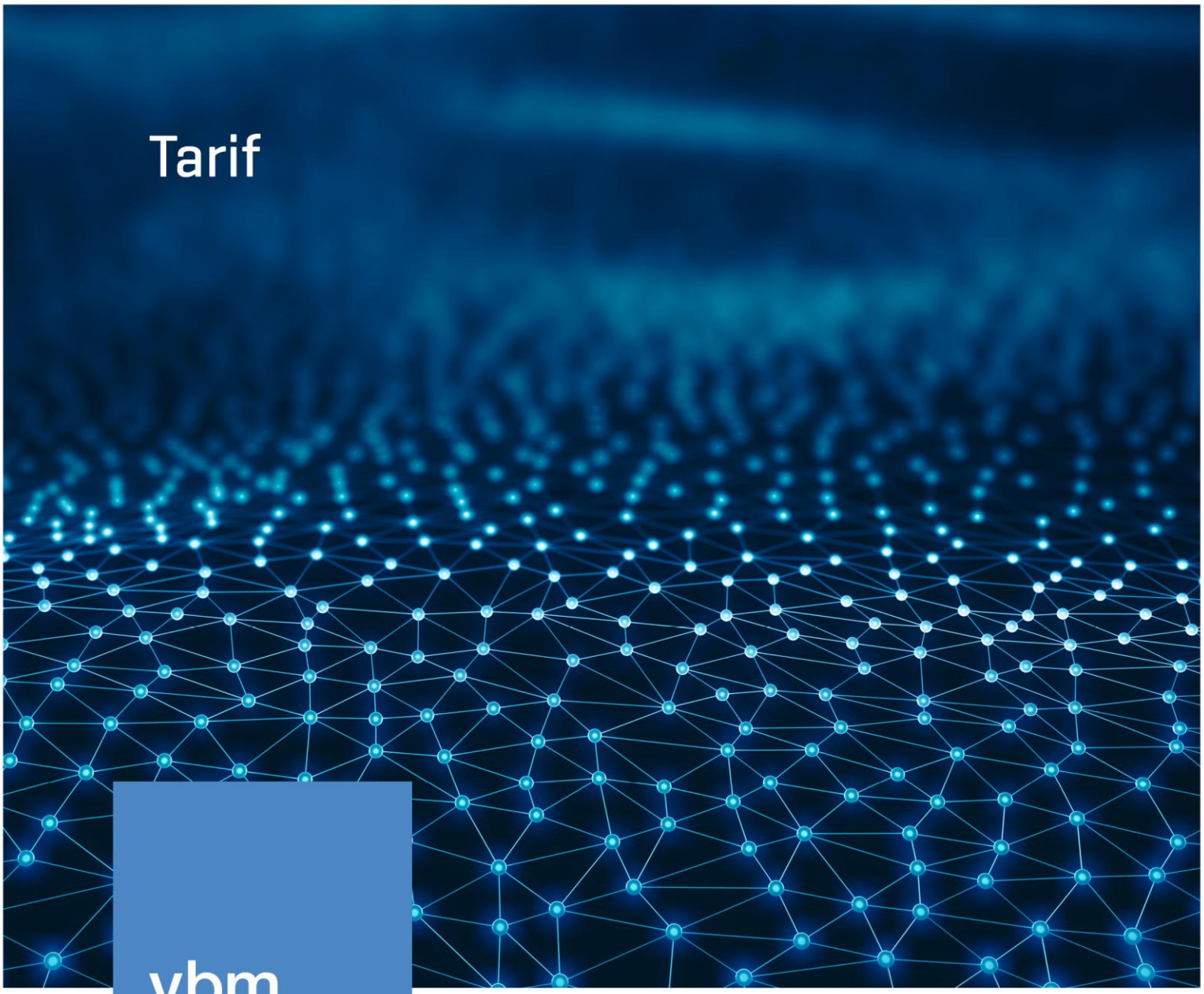

vbm
Bayerische M+E Arbeitgeber

Zukunftsorientierte Lohnpolitik

Position, September 2026

Hinweis

Diese Publikation darf nur von den Mitgliedern des vbm – Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e. V. zum internen Gebrauch genutzt werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Industrielle Strukturen erhalten und Re-Industrialisierung ermöglichen

Arbeitskosten machen einen erheblichen Teil der Gesamtkosten in Unternehmen aus. Sie sind ein wesentlicher Faktor dafür, ob Unternehmen Investitionen tätigen, Arbeitsplätze schaffen oder Beschäftigung abbauen. Im internationalen Vergleich zählen die Arbeitskosten in der deutschen Industrie bereits heute weltweit zu den höchsten. Um die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, muss daher gelten: Die Lohnpolitik muss sich strikt am Produktionsfortschritt orientieren. Entgelte dürfen nur so stark steigen, wie auch die Produktivität zunimmt.

Die Standortsicherung ist damit zentrales Kriterium für nachhaltige Lohnpolitik geworden. Umso wichtiger ist es, dass die Tarifparteien die Entwicklung der unmittelbaren Lohnkosten bei künftigen Abschlüssen im Blick haben. Gemeinsames Ziel muss es sein, die De-Industrialisierung zu stoppen und Voraussetzungen für eine Re-Industrialisierung zu schaffen.

Bertram Brossardt
September 2026

Inhalt

Position auf einen Blick 1

1 Abwärtstrend stoppen 2

2 Herausforderungen annehmen 3

2.1 Trends des modernen Wirtschaftslebens 3

2.2 Flexibilitätsbedarf der Unternehmen steigt 4

2.3 Zunehmende Konkurrenz aus den Schwellenländern beachten 4

2.4 Internationale Wettbewerbsfähigkeit des Standorts berücksichtigen 4

3 Strukturwandel begleiten 6

3.1 Tarifvertragliche Flexibilität ausbauen 6

3.2 Tarifverträge müssen Mindestbedingungen abbilden 7

4 Arbeitskosten reduzieren 8

4.1 Ungesunde Kostenentwicklung in den vergangenen Jahren 8

4.2 Steigende Sozialversicherungsbeiträge verschärfen die Lage 8

4.3 Es darf nicht mehr verteilt werden als erwirtschaftet wurde 9

4.4 Inflationsrate gehört nicht zum Verteilungsspielraum 9

5 Verantwortungsvoll umsteuern 10

5.1 Weichen für die Zukunft müssen gestellt werden 10

5.2 Moderate und differenzierte Tarifabschlüsse 10
5.2.1 Differenzierungsmöglichkeiten bei der Vergütung 11
5.2.2 Einmalzahlungen anstelle von Tabellenerhöhungen 12

5.3 Investitionen ermöglichen 12

Ansprechpartner/Impressum 13

Position auf einen Blick

Fünf Punkte zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit unseres Standorts

Der vbm ruft seinen Tarifpartner IG Metall Bayern dazu auf, angesichts

- der stagnierenden Wirtschaftsentwicklung bedingt durch diverse Krisen,
- rasanter technologischer Umbrüche,
- tiefgreifender globaler Marktverschiebungen,
- zahlreicher weltweiter Unsicherheiten und Risiken,
- einer zunehmenden Bedrohung durch Protektionismus und
- eines schleichenden Verlusts an Wettbewerbsfähigkeit unseres Standorts

die zukünftige Kostenentwicklung strikt am Produktivitätsfortschritt auszurichten und dadurch gemeinsam für die Zukunftsfähigkeit des M+E Standorts Bayern einzutreten.

Bayern als starker Industriestandort und der internationale Erfolg der bayerischen M+E Industrie sind stark gefährdet. Aktuell stehen wir weiter vor wichtigen Weichenstellungen, um eine De-Industrialisierung zu verhindern und für Wertschöpfung, Beschäftigung und Wohlstand in Bayern zu sorgen.

Wir haben daher fünf Kernpunkte für eine zukunftsorientierte Lohnpolitik definiert:

1. Abwärtstrend stoppen
2. Herausforderungen annehmen
3. Strukturwandel begleiten
4. Arbeitskosten reduzieren
5. Verantwortungsvoll umsteuern

1 Abwärtstrend stoppen

Standort unter Druck

Die bayerische M+E Industrie befindet sich in einer kritischen Lage. Die Unternehmen stehen vor vielen Herausforderungen. Das außenwirtschaftliche Umfeld ist von zahlreichen Risiken und großen Unsicherheiten geprägt. Die Weltwirtschaft befindet sich seit Jahren im permanenten Krisenmodus: Auf die Corona-Pandemie folgte der russische Angriffskrieg auf die Ukraine, im Jahr 2026 bremsen der Iran-Krieg und insbesondere die Blockade der Straße von Hormus das globale Wirtschaftsgeschehen. Weitere geopolitische Konflikte und Risiken sorgen für Unsicherheit. Hinzu kommen Handelsstreitigkeiten und ein zunehmender Protektionismus – die Zollpolitik der USA und die wettbewerbsverzerrenden Subventionen und Wechselkurseingriffe Chinas sind zwei besonders prominente Beispiele.

Neben den schwierigen außenwirtschaftlichen Rahmenbedingungen setzen insbesondere die sich verschlechternden Standortbedingungen im Inland unsere Unternehmen unter Druck. Steigende und hohe Arbeitskosten, hohe Energiekosten, eine hohe Steuer- und Abgabenlast sowie zunehmende Bürokratie und Regulierung verschlechtern unsere Wettbewerbsfähigkeit erheblich.

Die Folgen sind deutlich ablesebar: Die Produktion in der bayerischen M+E Industrie ist im Trend klar nach unten gerichtet. Im Jahr 2026 liegt das Produktionsniveau um rund 15 Prozent niedriger als 2018. Die Kapazitäten sind seit zweieinhalb Jahren permanent unterausgelastet und dies, obwohl viele Unternehmen Teile ihrer Kapazitäten abgebaut haben. In dem Zeitraum von Anfang 2024 bis Sommer 2026 sind mehr als 35.000 Arbeitsplätze in der bayerischen M+E Industrie verloren gegangen. Bis zum Jahresende werden weitere 10.000 folgen.

Die Qualität und Wettbewerbsfähigkeit unseres Standorts müssen dringend verbessert werden. Alle wirtschaftspolitisch Verantwortlichen sind gefordert, um die Zukunftsfähigkeit unseres Standorts und unserer Unternehmen akut, aber auch langfristig zu sichern. Das betrifft die Politik, insbesondere aber auch die Tarifparteien. Übermäßige Kostensteigerungen dürfen nicht Teil der Lohnpolitik sein. Vielmehr muss die De-Industrialisierung gestoppt werden. Mit Senkung der Kostenbelastung und Erhöhung der Flexibilität für Unternehmen müssen Voraussetzungen für eine Re-Industrialisierung geschaffen werden.

Ohne ausreichende Liquidität und gesunde Eigenkapitalbasis sind die Unternehmen nicht in der Lage, Investitionen zu tätigen, die für die Zukunftssicherung der inländischen Standorte und Arbeitsplätze erforderlich sind.

2 Herausforderungen annehmen

Bayerische M+E Industrie muss tiefgreifende Veränderungen bewältigen

Die bayerische M+E Industrie befindet sich mitten in einer Phase großer struktureller Umbrüche – im Hinblick auf Technologie ebenso wie auf Märkte. Die großen strukturellen Herausforderungen sind die Digitalisierung, die De-Karbonisierung, die Demografie sowie die De-Globalisierung. Im Konkreten müssen unsere Unternehmen gleichzeitig technologische Umbrüche wie KI, technische Veränderungen in ihren Kernkompetenzen, Herausforderungen durch Energiewende und Klimawandel, Verschiebungen auf den Weltmärkten inklusive des zunehmenden Protektionismus sowie die Diversifizierung der Absatz- und Liefermärkte bewältigen. Um diese tiefgreifenden Veränderungen zu bewältigen, sind Investitionen und Innovationen notwendig, wofür die bayerische M+E Industrie ausreichend Finanzierungsmittel benötigt.

2.1 Trends des modernen Wirtschaftslebens

Das außenwirtschaftliche Umfeld ist durch enorme Unsicherheit geprägt. Geopolitische Risiken, Protektionismus und Verschiebungen in der Weltwirtschaft bremsen die globale Wirtschaft, und erhöhen den Druck des internationalen Wettbewerbs. Dies gilt – sowohl für Unternehmen als auch für Standorte. Die Entwicklungs- und Schwellenländer holen rasant auf und erhöhen den Konkurrenzdruck erhöhen. Gleichzeitig wird der Wettbewerb durch Subventionen, Zölle und andere handelshemmende Maßnahmen verzerrt. Die multilaterale, geregelte Weltwirtschaftsordnung verliert zunehmend an Bedeutung. Diese Veränderungen stellen gerade für unsere stark exportorientierte M+E Industrie eine besondere Herausforderung dar – immerhin erzielen unsere Unternehmen zwei Drittel ihres Umsatzes im Ausland.

Neben den Veränderungen auf den Weltmärkten ist das moderne Wirtschaftsleben insbesondere durch weitere Trends geprägt:

- Digitalisierung
- Elektrifizierung
- Dekarbonisierung
- Höhere Geschwindigkeit
- Größere Komplexität
- Hybride Wertschöpfung
- Volatilität

Das Tempo im Wirtschaftsgeschehen erhöht sich stetig. Kundenbedürfnisse ändern sich ebenso rasant wie technologische Entwicklungen. Von den Unternehmen verlangt dies einen permanenten Anpassungs- und Innovationsprozess.

Gleichzeitig nimmt die Komplexität zu. Dies ergibt sich schon allein aus der zunehmenden Anzahl von internationalen Märkten mit ihren differenzierten Bedürfnissen, Kundenwünschen und technischen Anforderungen. Gefragt sind zunehmend kundenspezifische Lösungen. Dazu gehört auch die verstärkte Ergänzung von Produkten durch Dienstleistungen (hybride Wertschöpfung).

2.2 Flexibilitätsbedarf der Unternehmen steigt

Deutschland ist aufgrund seiner ausgeprägten Exportorientierung besonders stark von globalen Entwicklungen und den damit verbundenen Herausforderungen betroffen. Die deutschen Unternehmen müssen sich um stetige Innovation bemühen und flexibel auf die globalen Rahmenbedingungen reagieren.

Aufgrund der vielen Geschäftsfelder ist gerade die wirtschaftliche Lage der Unternehmen in der bayerischen M+E Industrie differenziert zu bewerten. Je nach Unternehmen unterscheiden sich die Zahl der Beschäftigten, aber auch der Umsatz und Gewinn. Um auf die schwierige Wirtschaftslage möglichst schnell und betriebsindividuell zu reagieren, müssen Tarifverträge passgenaue Flexibilität ermöglichen.

2.3 Zunehmende Konkurrenz aus den Schwellenländern beachten

Die dynamisch wachsenden Schwellenländer bieten nicht nur neue Absatzchancen, sie entwickeln sich zunehmend zu Konkurrenten für unsere Unternehmen und unseren Standort. Der Wettbewerbsdruck aus den Schwellenländern nimmt kontinuierlich zu. Die Produzenten aus Asien oder Lateinamerika holen technologisch schnell auf und konkurrieren mit unseren Unternehmen auf dem Weltmarkt.

Gerade in unseren industriellen Kernbereichen wie dem Maschinenbau, der Elektroindustrie sowie dem Fahrzeugbau gibt es leistungsstarke Konkurrenz aus den Schwellenländern. So hat China in allen Weltregionen – mit Ausnahme Europas – inzwischen einen zum Teil deutlich höheren Marktanteil als Deutschland.

Im vom IW Köln durchgeführten Dynamik-Ranking des internationalen Vergleichs der Industriestandorte befinden sich neun Schwellenländer in den Top 10. Der Vorsprung der Industrieländer schmilzt stetig.

Tarifpolitik muss Unternehmen dabei unterstützen, diese Herausforderung zu bewältigen. Hierfür ist es unerlässlich, flexibel reagieren zu können und die Kosten im Griff zu halten.

2.4 Internationale Wettbewerbsfähigkeit des Standorts berücksichtigen

Die Internationalisierung der Wirtschaft ist Chance und Herausforderung zugleich: Einerseits öffnen sich neue, wachstumsstarke Absatzmärkte, andererseits entstehen neue

Konkurrenten. Ob und wie diese Chancen genutzt und die Herausforderungen erfolgreich gemeistert werden können, hängt von der internationalen preislichen Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen und des Standorts Bayern ab.

Jedes zweite M+E Unternehmen in Bayern hat mindestens einen Standort im Ausland, weitere planen entsprechende Gründungen. Während die Investitionen im Inland im Trend zurückgehen, fahren Unternehmen an ihren Auslandsstandorten einen klar expansiven Kurs.

Angesichts der sich veränderten Weltwirtschaftsordnung werden die Wertschöpfungsketten durch die Unternehmen gerade neu aufgestellt. Damit unser inländischer Standort davon profitieren kann, müssen die Standortbedingungen stimmen.

Bestimmt wird die Wettbewerbsfähigkeit durch die Lohnstückkosten. Deutschland muss hier mit erheblichen Nachteilen kämpfen. Die deutsche Industrie hat mit die höchsten Arbeitskosten weltweit. Die höhere Produktivität in Deutschland kann diesen Nachteil aber nicht ausgleichen. Unsere Lohnstückkosten sind im Schnitt etwa ein Fünftel höher im Vergleich zu unseren Wettbewerbern.

In der M+E Konjunkturumfrage Bayern vom Sommer 2026 sahen 90 Prozent der Betriebe die Verschlechterung der Standortfaktoren im Inland in den letzten zehn Jahren. Für 46 Prozent haben sie sich sogar „sehr verschlechtert“. Die entscheidenden Faktoren sind die Arbeitskosten, die Energiepreise, die Unternehmenssteuern und die Bürokratie.

3 Strukturwandel begleiten

Zukunftsorientierte Tarifpolitik muss den Strukturwandel berücksichtigen

Seit 2018 lässt sich eine regelrechte Entkopplung der deutschen M+E-Industrie vom Wachstum des Welthandels und der weltweiten Industrie beobachten. Die Standortdefizite in Deutschland und Europa spiegeln sich immer stärker in nachlassenden Investitionen, einer schwachen Produktivität und rückläufigen Marktanteilen wider.

Trotz dessen gibt es weiterhin gute Argumente für den Standort: Qualifizierte und motivierte Arbeitnehmer, ein Unternehmertum, dessen Struktur aus global agierenden Konzernen und einem familiengeführten, in Generationen denkenden Mittelstand weltweit seinesgleichen sucht, dazu eine insgesamt verlässliche und auch belastbare Sozialpartnerschaft sowie ein großer Erfahrungsschatz, wie der Strukturwandel erfolgreich bewältigt werden kann.

Die Tarifentgelte in der M+E Industrie sind deutlich stärker gestiegen als die gesamtwirtschaftliche Produktivität. Diese ungesunde Entwicklung kann nicht fortgeführt werden. Die kommenden Tarifabschlüsse müssen daher den Unternehmen den finanziellen Spielraum belassen, der die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen verbessert und für den Strukturwandel notwendig sein wird.

3.1 Tarifvertragliche Flexibilität ausbauen

Die Wirtschaft und die Arbeitswelt werden sich in den kommenden Jahren weiter erheblich verändern. Getrieben wird dies durch kürzere Innovationszyklen, sich wandelnde Märkte, und individuellere Kundenwünsche. Die Unternehmen werden darauf mit anpassungsfähigen Geschäftsmodellen sowie innovativen Produkten und Dienstleistungen reagieren müssen. Das erfordert von den Betrieben, wie auch von den Beschäftigten ein höheres Maß an Flexibilität.

Die Aufgabe der Tarifvertragsparteien ist es, diese erforderliche Flexibilität in den Flächentarifverträgen weiter auszubauen.

Flexibilität bedeutet neben einer Anpassungsfähigkeit der Tarifregelungen an die betrieblichen Gegebenheiten in aller Regel auch Mechanismen zur Kostenreduzierung.

So besteht zum Beispiel die Möglichkeit, bei einer Nettoumsatzrendite von 2,3 Prozent oder weniger automatisch das sogenannte Transformationsgeld (T-Geld) zu verschieben oder entfallen zu lassen. Solche Flexibilisierungsspielräume müssen dauerhaft Anwendung finden und mit einem Automatismus versehen werden.

3.2 Tarifverträge müssen Mindestbedingungen abbilden

Um den Anforderungen der globalisierten Wirtschaft gerecht zu werden, müssen die Tarifverträge der M+E Industrie zu ihrem ursprünglichen Zweck, der Definition von Mindestarbeitsbedingungen, zurückgeführt werden. Weiter müssen überkommene Regelungen, die nicht mehr der heutigen Arbeitswelt entsprechen, gestrichen werden.

Den Betrieben reicht oftmals die in den Tarifverträgen vorhandene Flexibilität nicht aus, um auf individuelle Situationen oder Veränderungen am Markt schnell reagieren zu können. Dies kann den Abbau von Arbeitsplätzen zur Folge haben oder im Extremfall sogar die Existenz des ganzen Betriebs gefährden. Tarifbedingungen dürfen daher lediglich die Mindestbedingungen der M+E Industrie sein.

Dann ist auch gewährleistet, dass der Tarifvertrag für alle Betriebe, vom kleinen und mittleren Unternehmen bis hin zum Großunternehmen, die passenden Arbeitsbedingungen regelt. Alle über dieses Mindestniveau an Arbeitsbedingungen hinausgehenden Leistungen müssen auf betrieblicher Ebene unter Berücksichtigung der jeweiligen wirtschaftlichen Situation geregelt werden können.

4 Arbeitskosten reduzieren

Nachteil bei den Arbeitskosten muss abgebaut werden

4.1 Ungesunde Kostenentwicklung in den vergangenen Jahren

Die Tarifentgelte in der M+E Industrie erhöhten sich seit 2015 einschließlich neuer Sonderzahlungen um rund 30 Prozent, die gesamten Arbeitskosten sogar um 41 Prozent. In der gleichen Zeit stieg die Produktivität in der M+E Industrie um lediglich 16,5 Prozent. In der Folge kletterten die Lohnstückkosten um mehr als 21 Prozent nach oben. Die Personalkosten machen im Schnitt der bayerischen M+E Unternehmen 38 Prozent der Gesamtkosten aus, spielen also eine entscheidende Rolle.

In den zurückliegenden Jahren haben die Beschäftigten von deutlichen Entgeltsteigerungen aus den Tarifabschlüssen profitiert, zuletzt vom Abschluss vom November 2022. Die effektiven Entgelte haben sich seit 2019 um 9,6 Prozent erhöht. Dies liegt neben den vereinbarten Entgeltsteigerungen und Sonderzahlungen an der Verschiebung innerhalb der Entgeltgruppen (EG). So ist der Anteil der Beschäftigten in den Entgeltgruppen mit Anlerntätigkeiten von 12,8 Prozent im Jahr 2016 auf 9,9 Prozent im Jahr 2023 gesunken. Bei den „Akademiker Entgeltgruppen“ der EG 9 bis 12 hat es eine deutliche Zunahme von 38,7 Prozent auf 47,5 Prozent gegeben. Mit steigendem Anspruch der Aufgaben steigen auch die Entgelte.

Daneben zeigen die Ergebnisse einer Studie zum internationalen Energiepreisvergleich für die Industrie, dass die Strompreise in Deutschland und Europa deutlich über denen der Konkurrenzländer in Asien und Amerika liegen. Innerhalb Europas liegen die deutschen Industriestrompreise etwas über dem im europäischen Durchschnitt. Wichtige Wettbewerbsländer wie Frankreich weisen jedoch deutlich niedrigere Strompreise auf: Ähnlich wie im Vergleich zu den USA und China liegen unsere Industriestrompreise fast doppelt so hoch. Besserung ist ohne gezielte Entlastungsmaßnahmen auf absehbare Zeit nicht zu erwarten.

Zudem haben unsere Unternehmen im innereuropäischen Vergleich die zweithöchste Unternehmenssteuerlast zu schultern. Auch im Verhältnis zu den wichtigsten internationalen Wettbewerbern haben die Unternehmen deutlich höhere Belastungen zu schultern.

4.2 Steigende Sozialversicherungsbeiträge verschärfen die Lage

Neben dem tatsächlichen Arbeitsentgelt machen die Lohnzusatzkosten einen wesentlichen Teil der Arbeitskosten aus. Insbesondere die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Steigen die Entgelte, erhöhen sich dadurch auch die Sozialabgaben. Hierdurch steigen die Arbeitskosten für die Unternehmen und belasten diese zusätzlich.

Eine Senkung der Sozialversicherungsbeiträge würde daher an zwei Stellen ansetzen. Zum einen würde dies zur Entlastung der Unternehmen bei den Arbeitskosten führen und die Wettbewerbsfähigkeit stärken. Zum anderen würde den Beschäftigten mehr Netto vom Brutto bleiben.

4.3 Es darf nicht mehr verteilt werden als erwirtschaftet wurde

Die Höhe der Lohnkosten beeinflusst das Beschäftigungsniveau. Die Arbeitskosten sind eine der wenigen regional variablen Faktoren und sind somit entscheidend für die Frage, an welchem Standort Arbeitsplätze entstehen beziehungsweise erhalten bleiben. Auch auf dem Arbeitsmarkt gilt das Gesetz von Angebot und Nachfrage. Steigt der Preis für Arbeit, sinkt die Nachfrage nach Arbeitskräften; sinkt dagegen der Preis, entstehen neue Arbeitsplätze.

In den vergangenen Jahren haben sich Entgelt- und Produktivitätsentwicklung immer weiter auseinanderentwickelt. Steigen die Entgelte stärker als die Produktivität, erhöhen sich die Lohnstückkosten und damit die Kosten, die Unternehmen für die Herstellung von Produkten und die Erbringung von Dienstleistungen tragen. Dies schwächt die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland. Um Wettbewerbsnachteile zu vermeiden, müssen die Entgelte wieder an die Produktivität gekoppelt werden. Nur wenn Entgelt und Produktivität in einem ausgewogenen Verhältnis zueinanderstehen, bleiben die Arbeitskosten für die Unternehmen tragfähig.

4.4 Inflationsrate gehört nicht zum Verteilungsspielraum

Die Lohnformel der IG Metall beinhaltet neben dem gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsfortschritt auch die Inflationsrate bzw. die Zielinflationsrate der EZB. Der Anstieg der Verbraucherpreise zähle mit zum Verteilungsspielraum, weil die höheren Preise den Unternehmen zugutekämen.

Die Gewerkschaftsargumentation ist jedoch falsch. Ein Großteil der Preissteigerung ist einerseits auf höhere Importpreise, zum Beispiel für Energie, Rohstoffe und Nahrungsmittel zurückzuführen, andererseits auf erhöhte administrative Preise und indirekte Steuern. Diese Preissteigerungen fließen nicht den Unternehmen zu, sondern dem Ausland bzw. dem Staat. In der Regel sind die Unternehmen sogar selbst von den höheren Preisen betroffen – vor allem bei Rohstoffen und Energie.

Die Berücksichtigung der Inflationsrate bei der Lohnformel droht vielmehr eine Lohn-Preis-Spirale in Gang zu setzen. Höhere Löhne führen bei den Unternehmen zu höheren Kosten. Werden diese auch nur teilweise auf die Preise überwälzt, heizt das die Inflation zusätzlich an und reduziert die Kaufkraft der Beschäftigten.

5 Verantwortungsvoll umsteuern

Sicherung des Industriestandorts durch wettbewerbsfähige Tarifverträge

Die Tarifvertragsparteien müssen die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts erhalten und stärken.

5.1 Weichen für die Zukunft müssen gestellt werden

Die Unternehmen der M+E Industrie befinden sich in einer der herausforderndsten Wirtschaftslagen der letzten Jahrzehnte. Zahlreiche Faktoren wirken sich auf die Wettbewerbsfähigkeit der M+E Industrie und ihrer Unternehmen in Deutschland und Bayern negativ aus:

- Hohe Lohnkosten
- Zu hohe Energiekosten
- Überbordende Bürokratie
- Zu hohe Steuern
- Unfairer internationaler Wettbewerb

Die Lohnkosten liegen eindeutig in der Verantwortung der Sozialpartner, sie müssen gemeinsam die Weichen dafür stellen, dass Unternehmen wettbewerbsfähig bleiben können und die einsetzende De-Industrialisierung gestoppt werden kann.

Ziel muss ein atmender Tarifvertrag sein, der den einzelnen Betrieben Gestaltungsspielraum zur Berücksichtigung der jeweiligen wirtschaftlichen Lage des Betriebes lässt und die „Ewigkeitskosten“ nicht weiter ansteigen lässt.

Überzogene Entgeltforderungen und mehr Zeit statt Geld passen mit einer Sicherung des Standorts und der Sicherung von Beschäftigung nicht zusammen. Die Forderungen schwächen vielmehr den Standort und führen zu einem Verlust von Arbeitsplätzen – durch Abbau von Jobs oder durch Verlagerungen ins Ausland. Gleichzeitig ist zu erwarten, dass viele Betriebe den Tarif verlassen, weil sie sich die Bedingungen nicht mehr leisten können. Das kann nicht im Interesse der IG Metall sein.

5.2 Moderate und differenzierte Tarifabschlüsse

Die Akzeptanz des Flächentarifvertrags durch die Unternehmen und Arbeitnehmer hängt mehr denn je davon ab, dass die getroffenen Regelungen die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen beachten und die Heterogenität von Branchen und Regionen als Mindestbedingungen abbilden.

Orientierungsgröße für die Lohnpolitik ist der gesamtwirtschaftliche Produktivitätsfortschritt. Entgelte können nur so stark steigen, wie die Produktivität – also die erbrachte Leistung – steigt. Orientieren sich die Entgelte am Produktivitätsfortschritt, bleiben sie bezahlbar. Das stärkt die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen.

Eine moderate Tarifpolitik bzw. Lohnpolitik trägt zum Beschäftigungsaufbau bei und leistet in schwierigen Situationen einen Beitrag zur Beschäftigungssicherung. In guten Zeiten partizipieren die Mitarbeiter durch höhere Entgelte, in schlechten Zeiten durch sichere Arbeitsplätze. Gerade bei einer immer volatileren Wirtschaftslage mit zum Teil nur noch kurzen Prognosezeiträumen ist eine moderate Tarifpolitik unverzichtbar.

Wir brauchen einen Tarifabschluss, der die Breite der M+E Unternehmen in Bayern nicht überfordert. Und wir müssen sehen, dass die Beschäftigten der bayerischen Metall- und Elektroindustrie im Vergleich zu anderen Branchen bereits heute auf Spitzenniveau verdienen. Die Absprungbasis ist in der M+E Industrie somit eine ganz andere.

Beispiel

Ein Beschäftigter in der Entgeltgruppe 3, der eine Tätigkeit mit einer Anlernzeit von etwa sechs Wochen voraussetzt, verdient bereits durchschnittlich über 48.000 Euro im Jahr. Das erreichen Beschäftigte in vielen anderen Branchen erst auf Fachkraftniveau. Mit einer einschlägigen 3-jährigen Berufsausbildung kommen die Beschäftigten in der M+E Industrie bereits auf mehr als 56.900 Euro.

Die Unternehmen der bayerischen M+E geben bereits heute faire Arbeit mit fairen Arbeitsbedingungen und einem fairen Entgelt. Sachfremde Ziele sind aus den Verhandlungen (insbesondere über Entgelttarifverträge) herauszuhalten.

Die Lohnpolitik muss die Kostenniveaus in anderen Ländern im Blick haben. Die Arbeitskosten in Deutschland sind im internationalen Vergleich zu hoch.

5.2.1 Differenzierungsmöglichkeiten bei der Vergütung

Vergütungsbestandteile müssen bezüglich der Ausgestaltung und des Zeitpunkts ihres Inkrafttretens flexibel sein. Es ist sachgerecht, die Entscheidung über diese Differenzierung in die Hände der sachnäheren Betriebsparteien zu legen. Für den Fall der Nichteinigung muss die tarifliche Schnellschlichtung als Eskalationsinstrument festgelegt werden.

Zudem müssen Differenzierungselemente in alle weiteren vergütungsrelevanten Tarifregelungen integriert werden. Ein richtiger Ansatz ist die automatische Differenzierung des Transformationsgeldes (T-Geld) ohne Zustimmungserfordernis durch die Tarifvertragsparteien.

Das Differenzierungsverfahren für das Transformationsgeld 2025/2026 ist in der Anlage zum Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld vom 12. November 2024 geregelt. Dieses besondere Differenzierungsverfahren zeichnet sich dadurch aus, dass der Arbeitgeber in einer wirtschaftlichen schwierigen Situation über die Auszahlung des Transformationsgeldes entscheiden kann. Diese Entscheidung ist an eine betriebswirtschaftliche Kennzahl, der Nettoumsatzrendite, gekoppelt. Das Transformationsgeld beträgt 18,4 Prozent eines Monatsverdienstes.

Die Möglichkeit der automatischen Differenzierung sorgt für Entlastung in schweren wirtschaftlichen Lagen von Unternehmen und dient der Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit. Die bisher befristete Lösung gilt es daher fortzuentwickeln und dauerhaft in den Tarifverträgen zu verankern.

5.2.2 Einmalzahlungen anstelle von Tabellenerhöhungen

In Entgelttarifverträgen müssen vermehrt laufzeitbezogene oder pauschale Einmalzahlungen enthalten sein, die neben, beziehungsweise anstelle einer dauerhaften Anhebung der Tarifentgelte vereinbart werden und nicht tabellenwirksam sind. Insbesondere in tiefgreifenden wirtschaftlichen Krisen besteht üblicherweise kein Spielraum für eine Tabellenerhöhung. Nur so kann die notwendige Liquidität der Betriebe erhalten bleiben.

Durch eine Einmalzahlung anstatt einer Tabellenerhöhung kann die Dauerbelastung durch einen Tarifabschluss verringert werden. Wird eine Einmalzahlung ohne darauffolgende Tabellenerhöhung vereinbart, hat dies den Vorteil, dass das Entgeltgitter nicht erhöht wird.

Diese Einmalzahlungen müssen so ausgestaltet werden, dass sie in Abhängigkeit vom wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens durch Öffnungsklauseln auf betrieblicher Ebene verschiebbar oder sogar ganz abdingbar sind.

5.3 Investitionen ermöglichen

Ohne ausreichende Gewinne können Unternehmen kaum investieren. Vom Umsatz müssen zunächst die Kosten und Steuern gedeckt werden. Was übrig bleibt, ist der Gewinn, der wichtige Grundlage für Investitionen darstellt. Steigen die Kosten, schrumpft dieser Spielraum. Das hohe Kostenniveau am Standort schränkt die Investitionstätigkeit der Unternehmen massiv ein. Notwendige Investitionen in Innovation, Digitalisierung und moderne Produktionsverfahren werden zurückgestellt. Um die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen langfristig zu sichern, müssen die Unternehmen daher bei den Arbeits- und anderen Standortkosten spürbar entlastet werden.

Ansprechpartner/Impressum

Enno Schad
Geschäftsführer
Abteilung Tarif / Kollektive Arbeitsbedingungen / Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-128
enno.schad@vbm.de

Volker Leinweber
Geschäftsführer
Abteilung Volks- und Außenwirtschaft

Telefon 089-551 78-133
volker.leinweber@vbm.de

Marie Martorell Naßl
Tarif / Kollektive Arbeitsbedingungen / Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-129
marie.martorell@vbm.de

Impressum
Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbm
Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbm.de

© vbm September 2026