



| Vorstand

Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Fachkräfte sichern - Arbeitsmarkt solidarisch neuordnen



**7. Bildungstagung für Personal in der Berufsbildung
31.05.2012, in Fulda**



- 1. Zeitdiagnose: Interessenpolitik im „volatilen“ Finanzmarktkapitalismus**
- 2. Arbeitsmarkt und Arbeit – aktuelle Trends**
- 3. Fachkräftemangel? Eine kontroverse Diskussion**
- 4. Strategien für Gute Arbeit**
 - **Qualifizierung und Ausbildung stärken (I)**
 - **Arbeitsmarkt solidarisch neu ordnen (II)**
 - **Gute Arbeit als betriebspolitische Strategie: Demografischer Interessenausgleich (III)**
- 5. Ausblick**



- 1. Zeitdiagnose: Interessenpolitik im „volatilen“ Finanzmarktkapitalismus**
2. Arbeitsmarkt und Arbeit – aktuelle Trends
3. Fachkräftemangel? Eine kontroverse Diskussion
4. Strategien für Gute Arbeit
 - Qualifizierung und Ausbildung stärken (I)
 - Arbeitsmarkt solidarisch neu ordnen (II)
 - Gute Arbeit als betriebspolitische Strategie: Demografischer Interessenausgleich (III)
5. Ausblick

Wer regiert ...?



| VB 07

„Wir befinden uns im Kampf der Politik mit den Märkten.“

„Wir müssen das Primat der Politik über die Märkte zurückgewinnen. Das wir derzeit nicht haben.“

Angela Merkel, zit. n.: www.bundesregierung.de, WDR Europa Forum 2009

„Den Druck der Finanzmärkte herunterzurechnen auf jeden einzelnen Mitarbeiter, das ist das Kunststück, das über das Überleben der Betriebe entscheiden wird.“

Martin Kannegießer, Präsident Gesamtmetall, November 2000



Der volatile Krisen-Kapitalismus als Rahmenbedingung ...



| VB 07

- ➔ Volatiles und „unberechenbares“ finanz- und realökonomisches Umfeld – „Rückkehr“ der Krise als Dauer Gefahr?
- ➔ Findet Europa einen guten Weg aus der Krise – was wird aus dem Europäischen Sozialmodell – und was aus dem Sozialstaaten?
- ➔ Fortdauer der „wertorientierten“ und „ganzheitlichen“ Rationalisierungsstrategien in den Unternehmen?
- ➔ Zukunft der Arbeit: unsicher, ungesund, schlecht bezahlt?
- ➔ usw.



1. Zeitdiagnose: Interessenpolitik im „volatilen“ Finanzmarktkapitalismus
- 2. Arbeitsmarkt und Arbeit – aktuelle Trends**
3. Fachkräftemangel? Eine kontroverse Diskussion
4. Strategien für Gute Arbeit
 - Qualifizierung und Ausbildung stärken (I)
 - Arbeitsmarkt solidarisch neu ordnen (II)
 - Gute Arbeit als betriebspolitische Strategie: Demografischer Interessenausgleich (III)
5. Ausblick

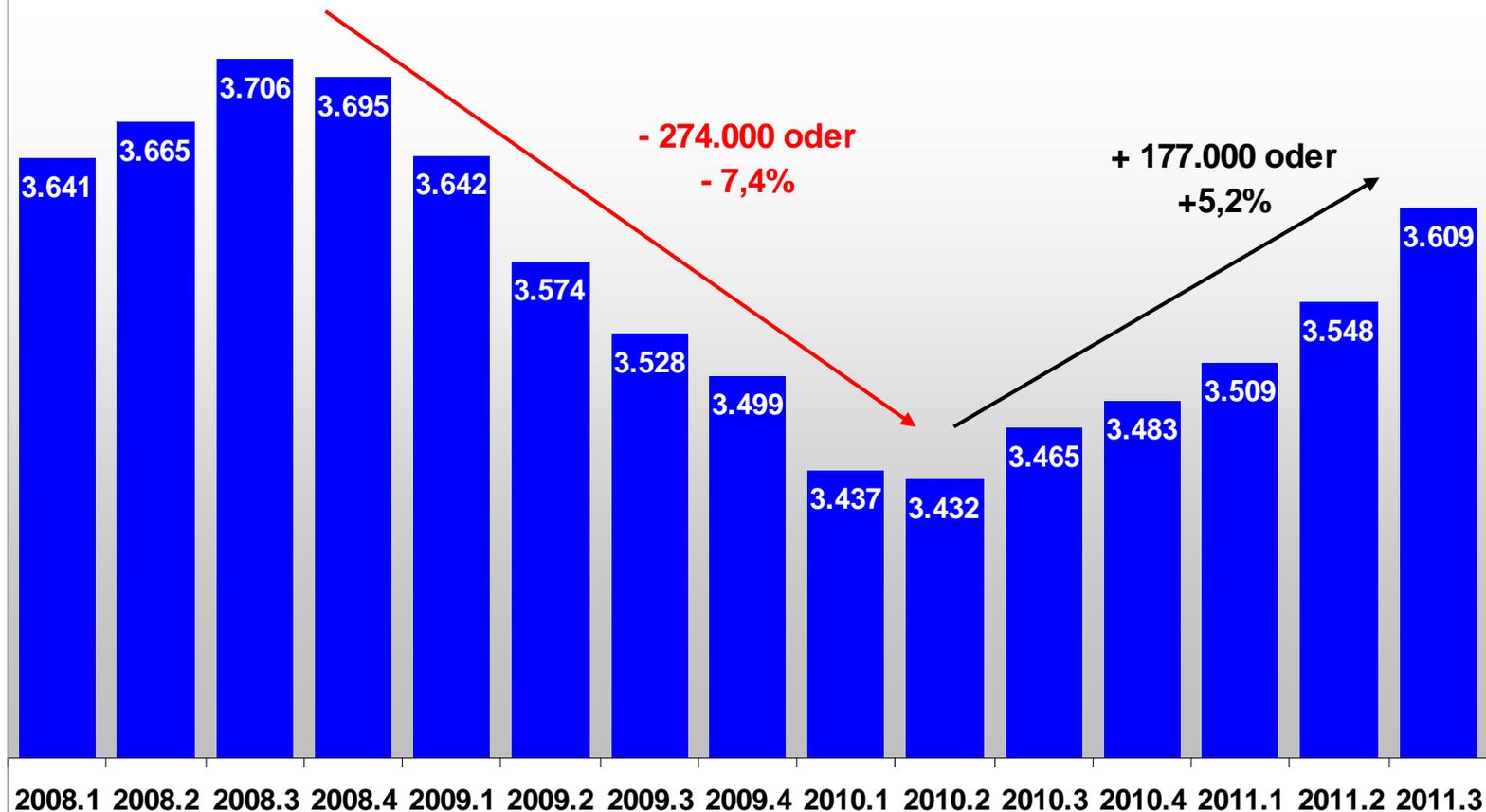
Beschäftigungsniveau vor der Krise noch nicht erreicht



| VB 07

Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie

Beschäftigte in 1.000 Quartalswerte



Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

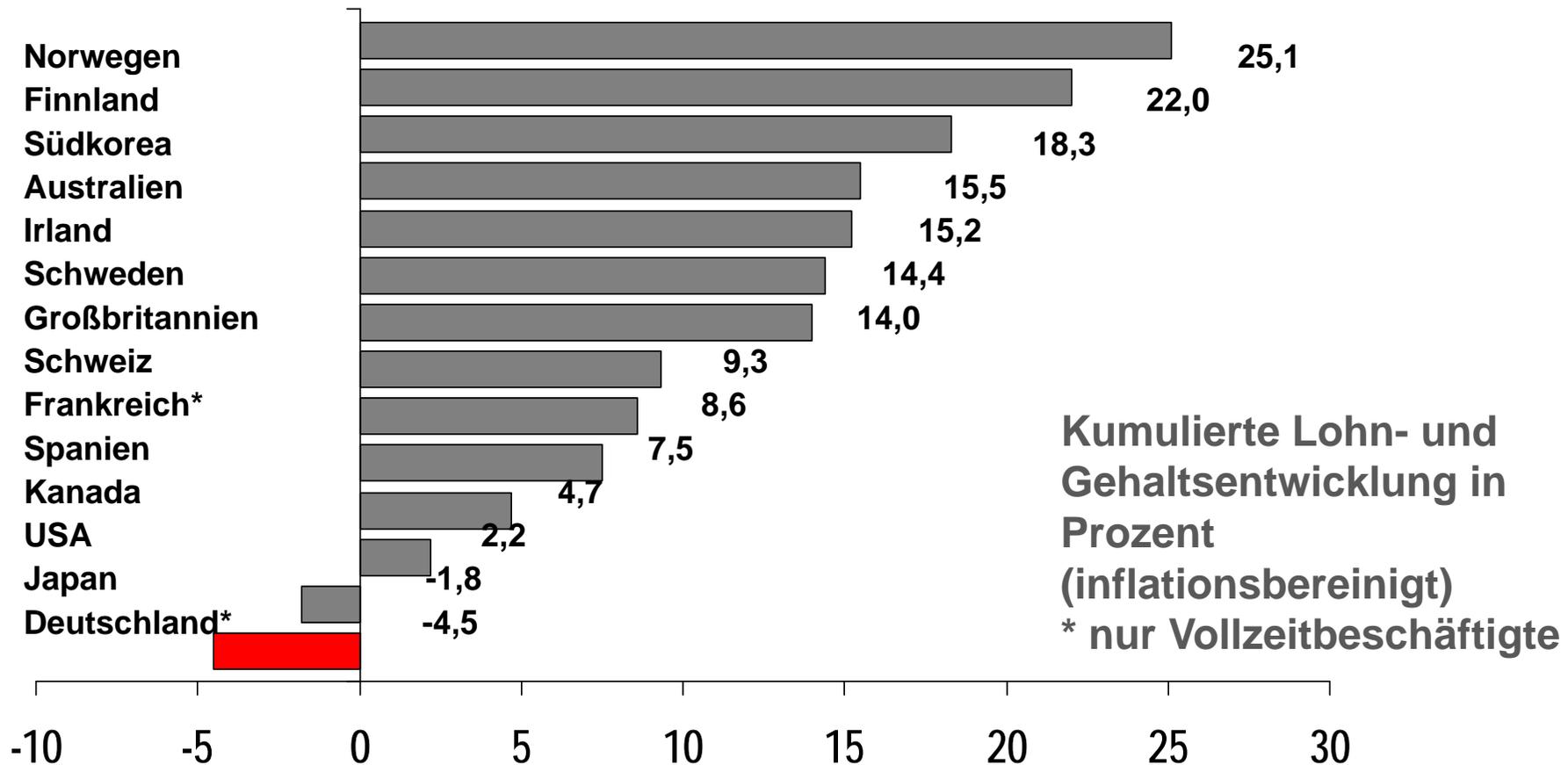
Grafik: IG Metall, FB Grundsatzfragen

Deutschland hat die rote Laterne bei den Löhnen



| VB 07

Lohnentwicklung in ausgewählten Ländern 2000 bis 2009



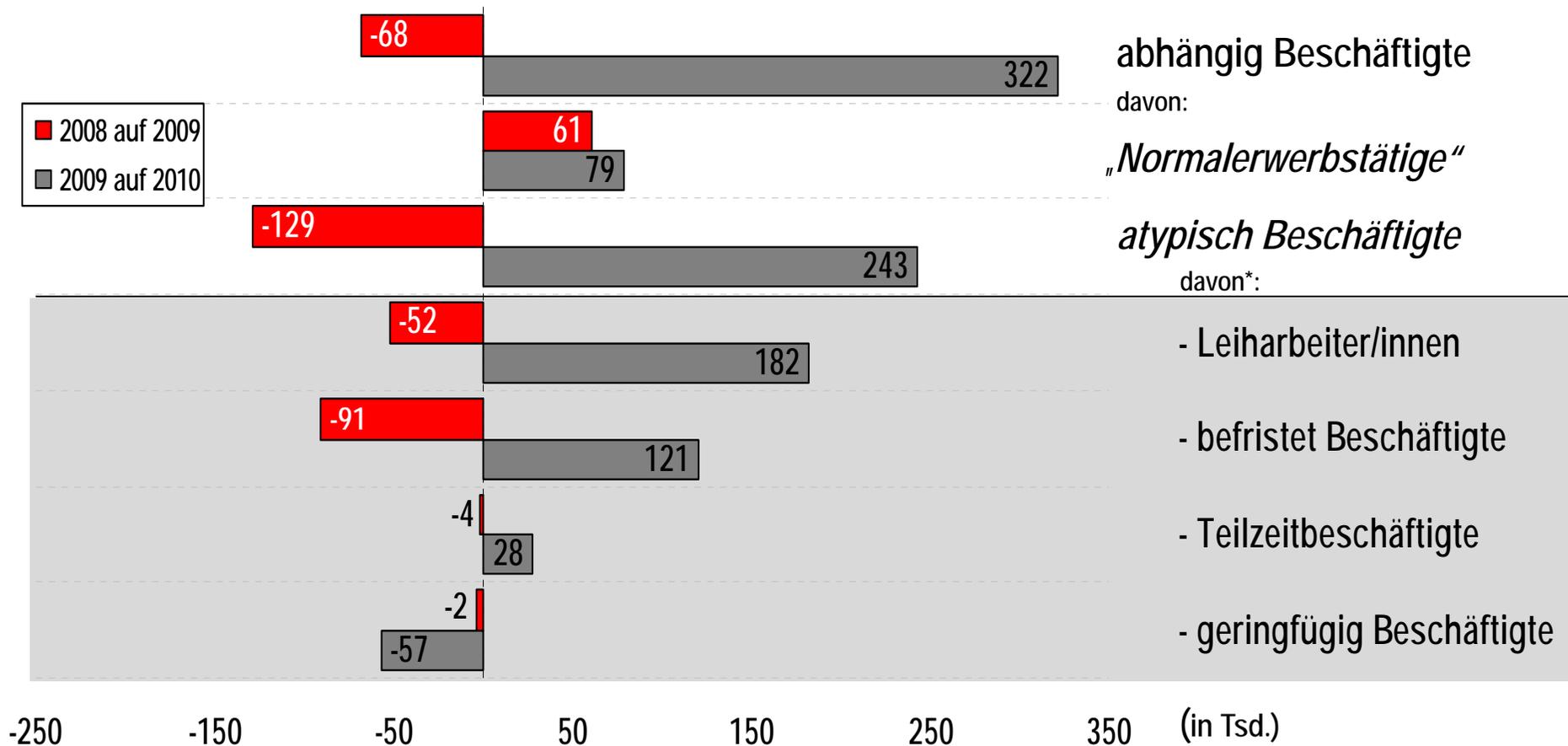
Quelle: Global Wage Report 2010/11

Im Aufschwung sind die neuen Jobs meistens prekär



| VB 07

Veränderung der Beschäftigung zwischen 2008 und 2010 (in Tsd.)



Quelle: Statistisches Bundesamt Juli 2011 (Mikrozensus), eigene Berechnungen

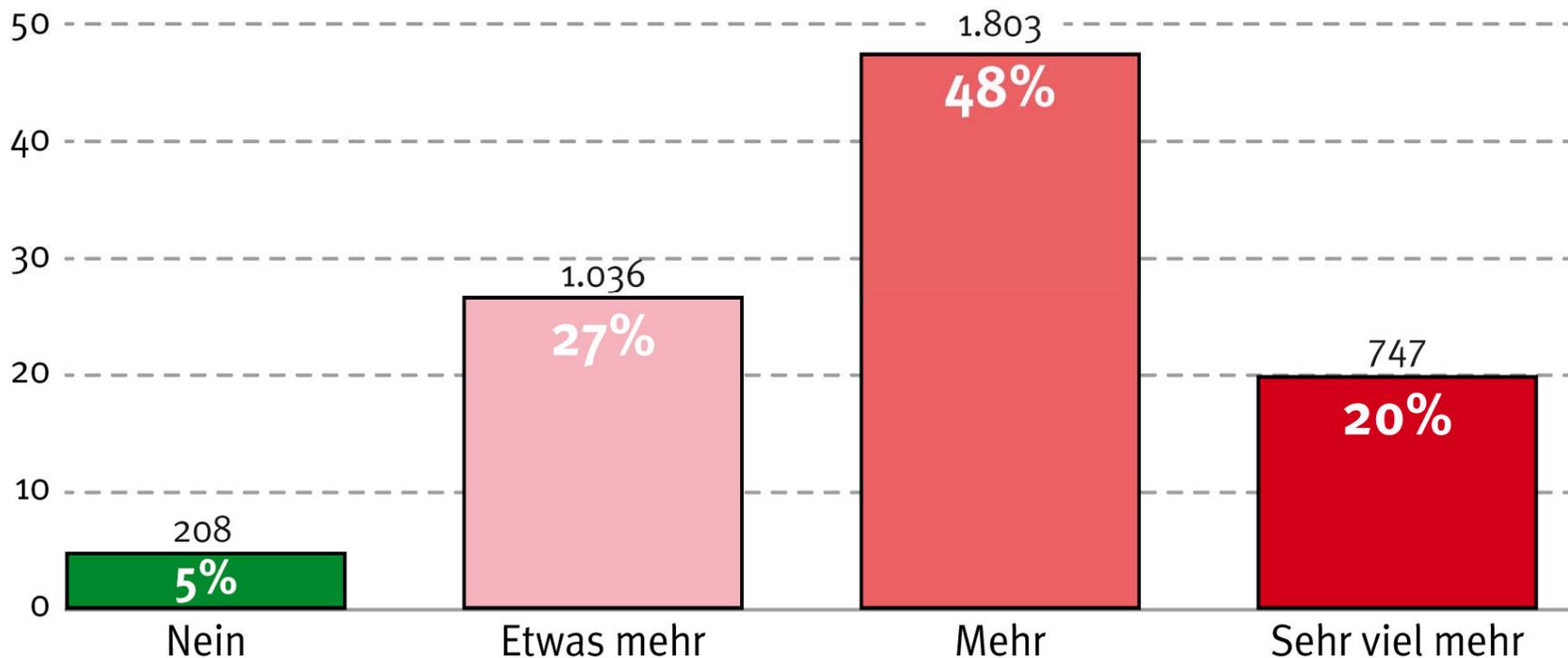
* Mehrfachnennungen möglich

Zunahme von arbeitsbedingtem Stress



| VB 07

Hat arbeitsbedingter Stress und Leistungsdruck im Unternehmen seit der Wirtschaftskrise 2008/2009 zugenommen?



Quelle: Ergebnisse einer Befragung von Betriebsräten im Organisationsbereich der IG Metall mit 3.878 Befragten.

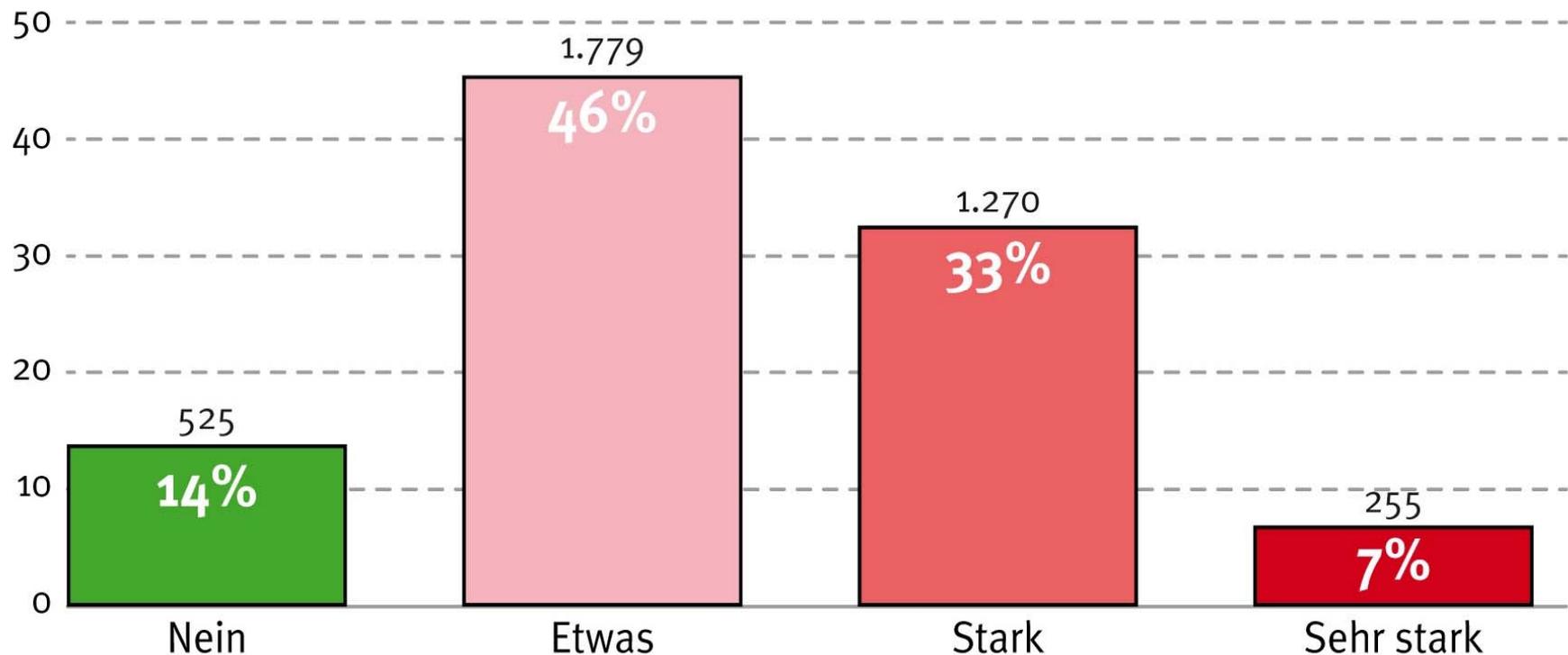


Die Wahrnehmung der Betriebsräte: psychische Störungen nehmen stark zu



| VB 07

Haben Erkrankungen wie Depressionen, Burnout-Syndrom, totale Erschöpfung, Hörsturz u.a. im Unternehmen zugenommen?



Quelle: Ergebnisse einer Befragung von Betriebsräten im Organisationsbereich der IG Metall mit 3.878 Befragten.



Tarifrunde Metall- und Elektro: Wir haben es verdient!



| VB 07

- ➔ **4, 3 Prozent: spürbar mehr Lohn und Gehalt**
- ➔ **Grundsatz: unbefristete Übernahme nach der Ausbildung**
- ➔ **Mehr Mitbestimmung und Eindämmung der Leiharbeit**



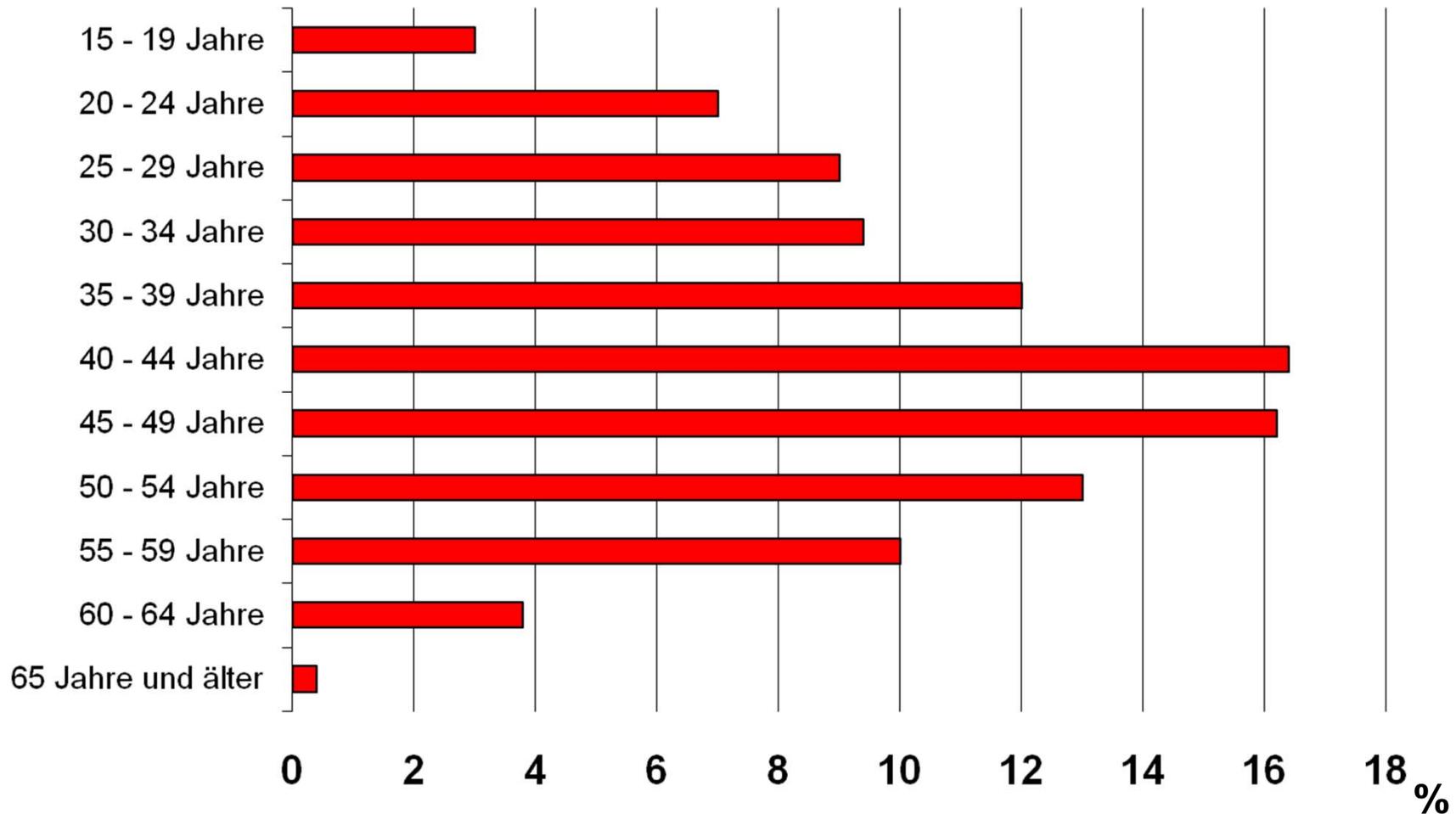


1. Zeitdiagnose: Interessenpolitik im „volatilen“ Finanzmarktkapitalismus
2. Arbeitsmarkt und Arbeit – aktuelle Trends
- 3. Fachkräftemangel? Eine kontroverse Diskussion**
4. Strategien für Gute Arbeit
 - Qualifizierung und Ausbildung stärken (I)
 - Arbeitsmarkt solidarisch neu ordnen (II)
 - Gute Arbeit als betriebspolitische Strategie: Demografischer Interessenausgleich (III)
5. Ausblick

Die gegenwärtige Altersstruktur der MuE- Industrie



| VB 07



Quelle: inqa-Bericht 2011; Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit (Stichtag: 30.06.2009)

Fachkräftemangel? Eine kontroverse Debatte



| VB 07

➔ **VDI sagt:**

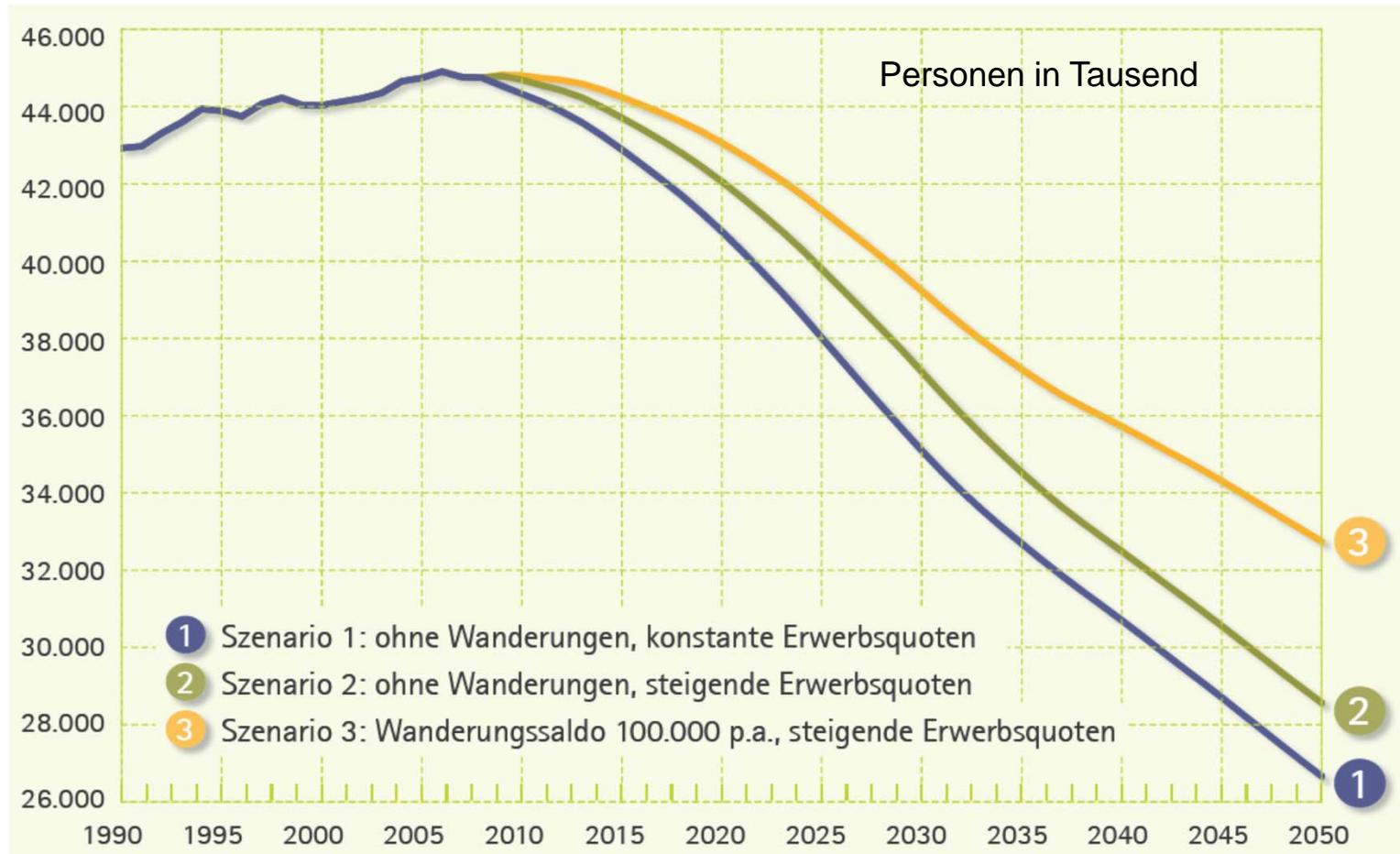
Jüngst hat der Verein Deutsche Ingenieure (VDI) erklärt, dass wegen des hohen Durchschnittsalter der in Deutschland tätigen Ingenieure (50 bis 51 Jahre) ein enormer Ersatzbedarf entstehen werde.

➔ **Karl Brenke (DIW)**

„Da zum einen der Ersatzbedarf an Ingenieuren zumindest in diesem Jahrzehnt nicht außergewöhnlich groß ausfallen dürfte, und es zum anderen gegenwärtig einen Run auf ingenieurwissenschaftliche Studienplätze gibt, ist eher ein Überangebot als eine Knappheit an solchen Fachkräften zu erwarten. Eine realistischere Betrachtung des künftigen Ingenieursbedarfs ist dringend geboten, damit nicht junge Menschen in großer Zahl dazu verleitet werden, ein Studium zu absolvieren, mit dem sie Schwierigkeiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt haben könnten.“

DIW Wochenbericht Nr. 11.2012

Szenarien: Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials



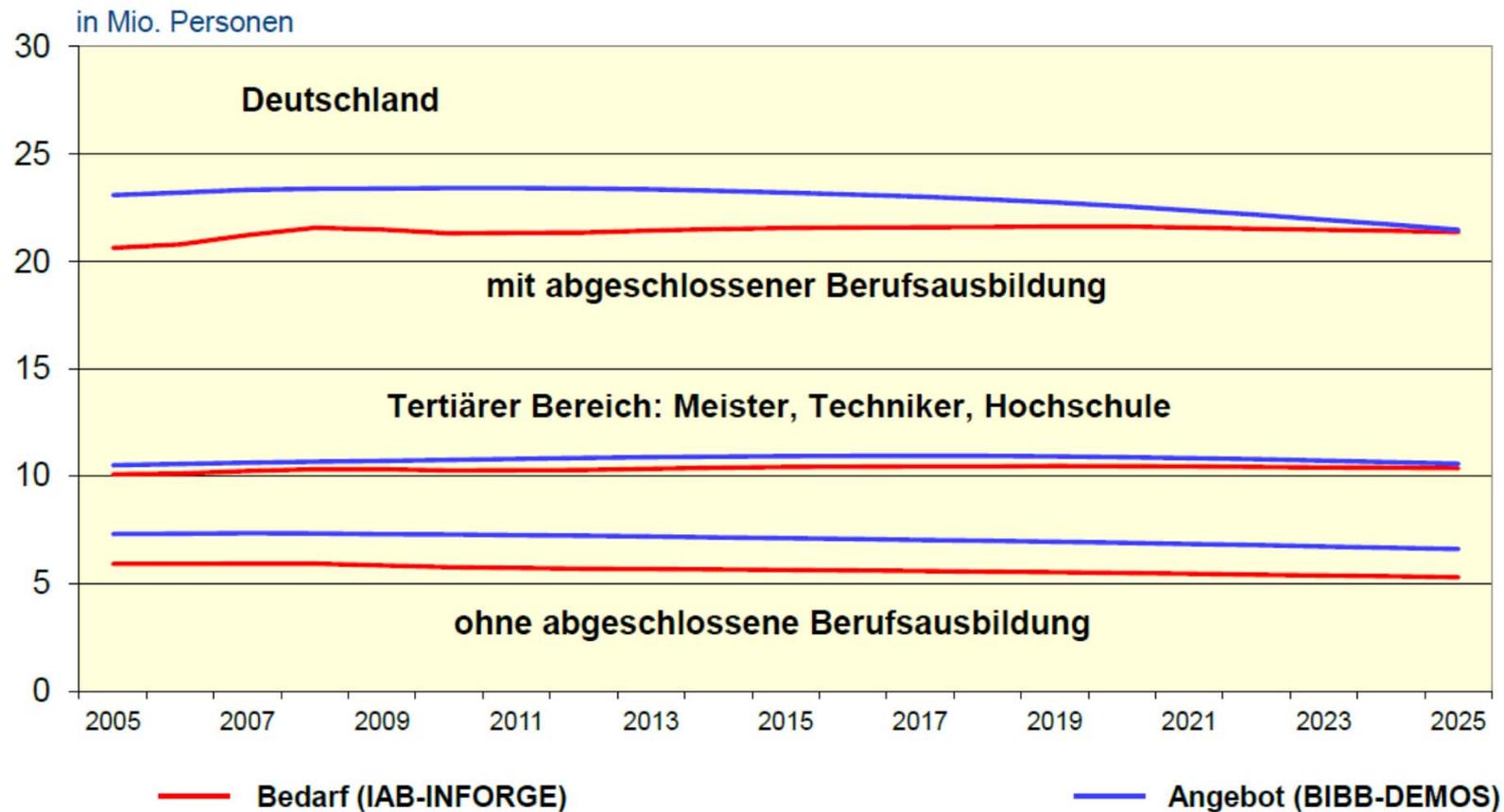
Quelle: IAB: IAB-Kurzbericht 16/2011

Verknappung - aber keine Katastrophe!



| VB 07

Arbeitsmarktbilanz nach Qualifikationsentwicklung

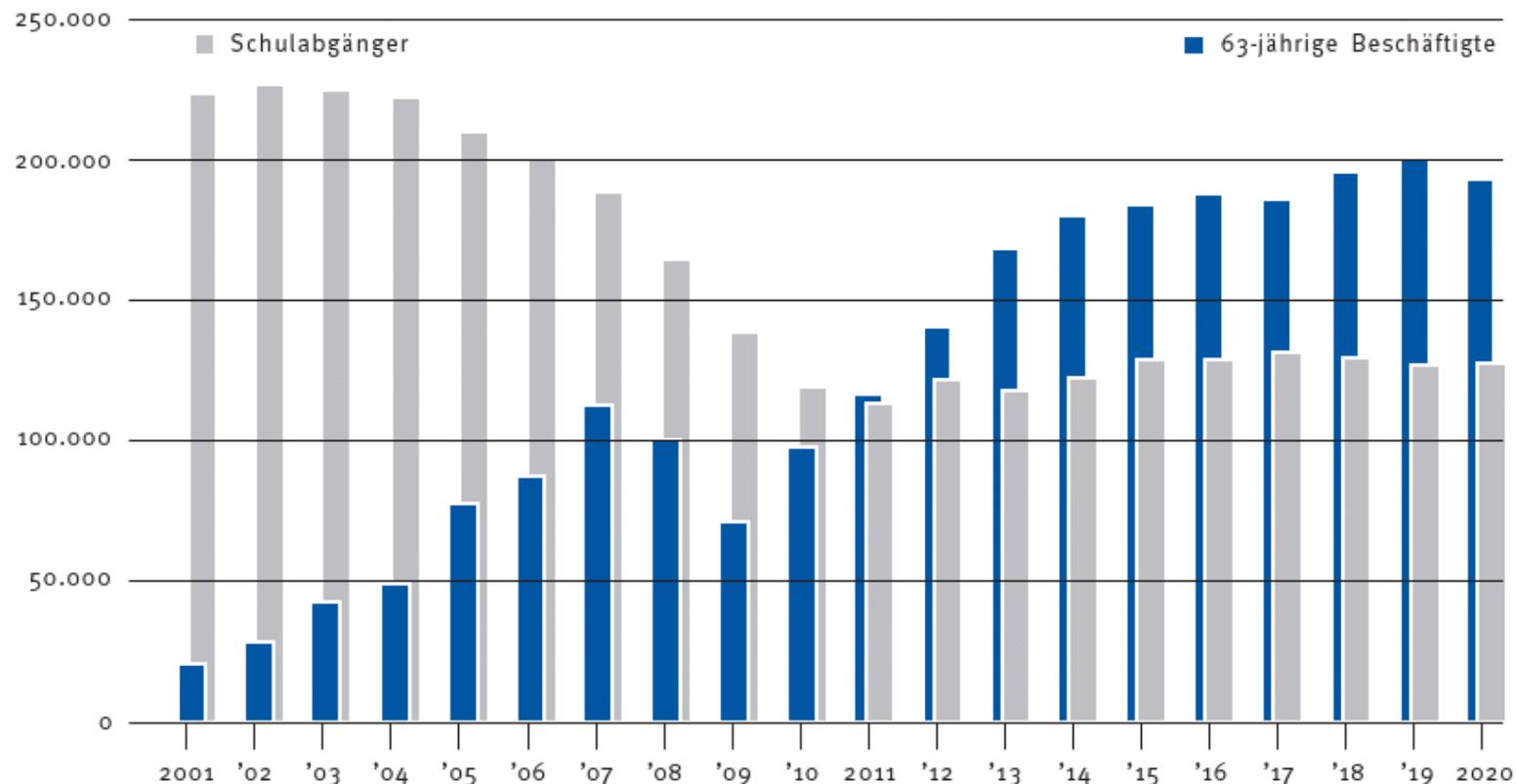


Quelle: Helmrich/Zika 2010

Schulabgänger und 63-jährige Beschäftigte in Ostdeutschland 2001-2020 (absolute Zahlen)



| VB 07



Quelle: Schulabgänger: Prognose der Kultusministerkonferenz 2007;
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte: hochgerechnet aus dem Beschäftigtenpanel der Bundesagentur für Arbeit; neue Bundesländer



WELT  ONLINE

16. Mai 2012

Fachkräftemangel? Das Problem ist die Bezahlung

Das Märchen vom Mangel: Noch gibt es genügend Fachkräfte. Die Firmen müssen ihre Angebote für Ingenieure verbessern und statt des Managements den Innovationsgeist stärker fördern.

www.welt.de/106261539

Fünf Schlussfolgerungen für die weitere Debatte



| VB 07

- ➔ **Es gibt keinen allgemeinen Fachkräftemangel – wohl aber regionale und berufsspezifische Engpässe!**
- ➔ **Nicht alle Stellenbesetzungsprobleme verweisen auf einen „Fachkräftemangel“ – oft mangelt es nicht an der Eignung des „Arbeitsplatz-Bewerbers“, sondern des „Arbeitsplatz-Angebots“**
- ➔ **Wichtige Stellschrauben sind das „Arbeitsplatz-Angebot“ (Sicherung attraktiver Arbeitsplätze) **und** das „Arbeitskräfte-Angebot“ (Sicherung qualifizierter Arbeitskräfte); wichtige Politikfelder sind die Arbeits- **und** die Bildungs-/Qualifizierungs-Politik!**
- ➔ **Wenn der Arbeitsmarkt von einem „Anbieter-Markt“ zu einem „Nachfrager-Markt“ wird, ergeben sich neue Chancen für gute und faire Arbeit**
- ➔ **Nicht die Deregulierung, sondern die solidarische Neuordnung des Arbeitsmarktes ist gefordert!**



1. Zeitdiagnose: Interessenpolitik im „volatilen“ Finanzmarktkapitalismus
2. Arbeitsmarkt und Arbeit – aktuelle Trends
3. Fachkräftemangel? Eine kontroverse Diskussion
- 4. Strategien für Gute Arbeit**
 - **Qualifizierung und Ausbildung stärken (I)**
 - **Arbeitsmarkt solidarisch neu ordnen (II)**
 - **Gute Arbeit als betriebspolitische Strategie: Demografischer Interessenausgleich (III)**
5. Ausblick



- ➔ **Sicherung des notwendigen Ausbildungspersonals für die betriebliche Ausbildung- und Weiterbildung**
- ➔ **Zeitressourcen müssen dem Bildungsstand („Ausbildungsreife“) der Auszubildenden angepasst werden (Achtung: Neue Sozialpartnervereinbarung „Vom Einstieg zum Aufstieg“!; und neuer „Tarifvertrag Förderjahr“ in BaWÜ!)**
- ➔ **Die Berufsbilder müssen die Herausforderungen der Beruflichkeit und die Fähigkeit zur ganzheitlichen Aufgabenlösung abbilden**
- ➔ **Karrierewege müssen klar erkennbar sein (Durchlässigkeit im Bildungssystem - DQR)**
- ➔ **Für eine „Architektur paralleler Bildungswege“.**
Neben herkömmlichen Studiengängen müssten duale Studiengänge für Studenten eingerichtet werden, die aus dem Berufsleben kommen.



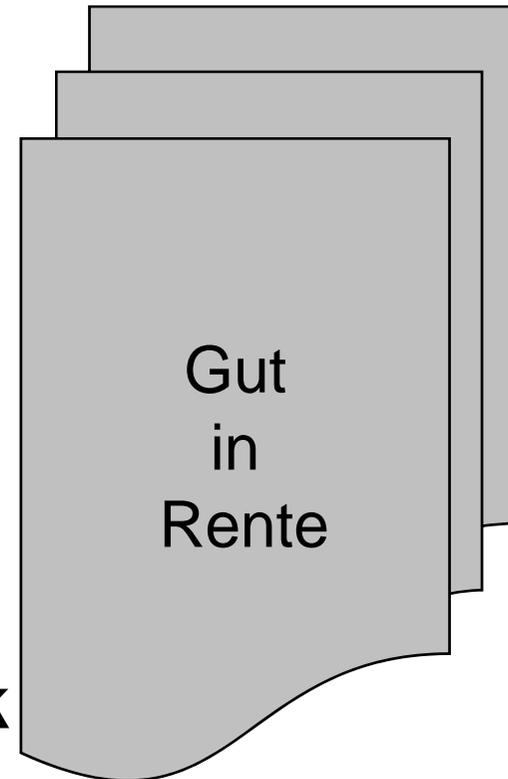
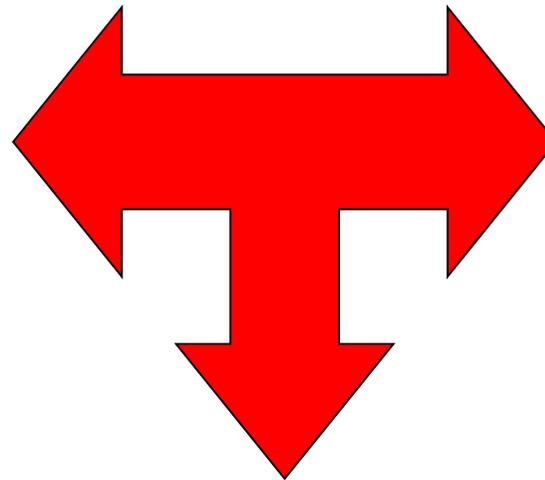
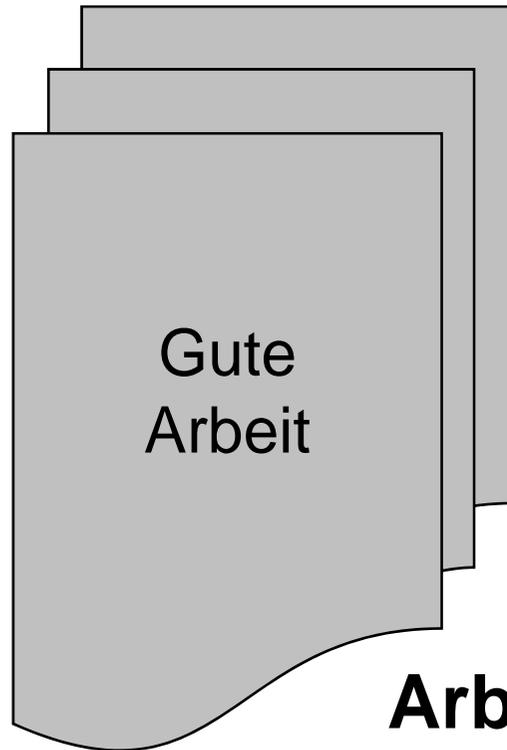
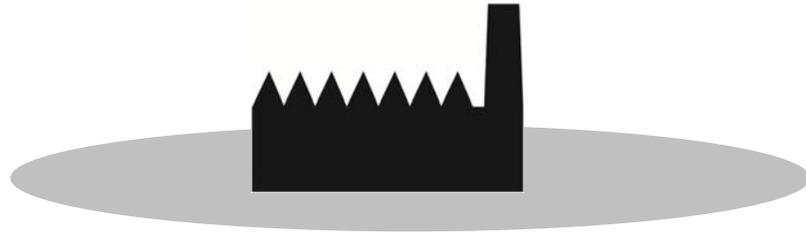
Prekarität und Armut vermeiden - Perspektiven und Sicherheit schaffen.

- ➔ **Leiharbeit** eindämmen und regulieren:
Gleiche Arbeit – Gleiches Geld – Gleiche Rechte!
- ➔ Gesetzlichen **Mindestlohn** einführen – nichts geht unter €8,50!
- ➔ Sachgrundlose **Befristung** streichen – keine Umgehung oder Aufweichung des Kündigungsschutzes!
- ➔ Bedarfsgerechte und existenzsichernde **Leistungen** für Langzeitarbeitslose – die Verfassung respektieren!
- ➔ Neue **Zumutbarkeitsregelungen**: Auch Arbeitslose haben ein Recht auf „Gute Arbeit“, d.h. tariflich bzw. ortüblich entlohnte Arbeit

„Gute Arbeit – Gut in Rente“ Arbeitgeber und Politik in die Verantwortung!



| VB 07



Arbeitgeber und Politik



- ➔ **Option: Neue Erwerbsminderungsrente**
- ➔ **Option: Neue Altersteilzeit**
- ➔ **Option: Rente mit 60 nach 40 Versicherungsjahren**
- ➔ **Option: Ausstieg mit 63 (bei kompensierten Abschlägen)**
- ➔ **Option: Freiwilliger Renteneintritt bis 67**

Betriebspolitisches Instrument: Demografischer Interessenausgleich



| VB 07

IG Metall/Betriebsräte fordern betriebliche Vereinbarungen „demografischer Interessenausgleich“!

➔ Regelungsgegenstände können sein:

- Maßnahmen einer altersgerechten Arbeitsgestaltung,
- eine mittel- und langfristig ausgerichtete Personalplanung, die die Interessen von Betrieben und Beschäftigten ausgleicht
- finanzielle Ausgleiche, z.B. zur Kompensation von Rentenabschlägen oder von Einkommensverlusten bei Älteren

➔ Der demografische Interessenausgleich

- bündelt die betriebspolitischen Aktivitäten rund um die Arbeitsgestaltung und die Altersübergänge
- nimmt die Arbeitgeber in Pflicht und fordert von ihnen Zusagen bei Arbeitsbedingungen und Ausstiegsregelungen
- enthält die betriebsspezifischen Vereinbarungen

Mögliche Eckpunkte eines demographischen Interessenausgleichs



| VB 07

- ➔ **Verpflichtung zu einer Altersstrukturanalyse und einer „demographiesensiblen“ Qualifizierungs- und Personalplanung**
- ➔ **Personalplanung und Weiterbildung**
 - **Rekrutierung und Ausbildung (Umsetzung des neuen TV in der ME-Industrie)**
 - **Weiterbildungsmaßnahmen**
 - **Laufbahnplanung**
- ➔ **Zusagen zur Bereitstellung von altersgerechten Arbeitsplätzen**
- ➔ **Recht älterer Arbeitnehmer auf Freistellung von alterskritischen Tätigkeiten (z.B. Schicht- und Nachtarbeit)**
- ➔ **finanzielle Ausgleichsmaßnahmen, z.B. zur Kompensation von Rentenabschlägen oder von Einkommensverlusten bei Älteren**



1. Zeitdiagnose: Interessenpolitik im „volatilen“ Finanzmarktkapitalismus
2. Arbeitsmarkt und Arbeit – aktuelle Trends
3. Fachkräftemangel? Eine kontroverse Diskussion
4. Strategien für Gute Arbeit
 - Qualifizierung und Ausbildung stärken (I)
 - Arbeitsmarkt solidarisch neu ordnen (II)
 - Gute Arbeit als betriebspolitische Strategie: Demografischer Interessenausgleich (III)

5. Ausblick



Die Fachkräfte-Debatte vom Kopf auf die Füße stellen:

Statt prekäre Arbeit um jeden Preis – „Gute Arbeit: sicher und fair“

Steigende Verhandlungsmacht am Arbeitsmarkt strategisch nutzen:

- **Für Stärkung der Tarifbindung**
- **Für bessere Ausbildung und Qualifizierung**
 - **Für gute Arbeit**
 - **Für attraktive Einkommen**
- **Für einen demografischen Interessenausgleich**



„Es ist nicht genug zu wissen
- man muss auch anwenden;

es ist nicht genug zu wollen -
man muss auch tun.“

*(J. W. v. Goethe, Wilhelm Meisters
Wanderjahre)*

Vielen Dank!



Atypische Erwerbsformen nehmen zu



| VB 07

