

- Einschließlich der Vorleistungen ist die Metallindustrie mit einem Anteil von rund 20 % an der Bruttowertschöpfung das wichtigste deutsche Industriecluster.
- Die Tarifbindung liegt in der Metallindustrie aufgrund der höheren Dichte von Gewerkschaften und Arbeitgebern höher als in der übrigen Wirtschaft.
- Die starke Mitbestimmung der Betriebsräte und die Vertretung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten institutionalisiert den sozialen Dialog in mittleren und größeren Unternehmen der Metallindustrie.

## Zentrale Herausforderungen in der Metallindustrie

- Digitalisierung und Dekarbonisierung der Wertschöpfungsketten, einschließlich der Zulieferer: Problem: Ungleichzeitigkeiten in der Einführung von Technologie.
- Weiterbildung der Beschäftigten für neue oder veränderte Tätigkeiten: Oft nur kurzfristige Personalplanung.
- Langfristig verlässliche politische Rahmenbedingungen für D-A-D inkl. finanzieller Unterstützung der Transformation (z.B. Weiterbildung, Einführung der Wasserstoff-Produktion, etc.).

## Die Rolle der Sozialpartner in der D-A-D

- Beteiligung der Sozialpartner an den wichtigsten nationalen Technologieplattformen (Industrie 4.0, Wasserstoff, Automobil, Kohleausstieg).
- Einrichtung von regionalen Netzwerken zur Unterstützung der Einführung des Wandels in der Automobilindustrie, insbesondere des Technologietransfers zu den Zulieferern und des Übergangs der Beschäftigten in neue Arbeitsplätze.
- Gemeinsame Modernisierung von Berufsbildern auf nationaler Ebene.
- Branchenweite Tarifverträge zur Umschulung und Rahmenvereinbarungen für Zukunftstarifverträge.

## D-A-D am Arbeitsplatz

- Mit dem Auslaufen der gesetzlichen Vorruhestandsregelungen wird Weiterbildung für die Sicherung des Arbeitsplatzes immer wichtiger.
- Es entstehen neue Qualifikationsprofile mit dem Schwerpunkt Industriemechatronik.
- Die größte Angst der Beschäftigten ist der unfreiwillige Wechsel in nicht tarifgebundene Unternehmen mit schlechteren Lohn- und Arbeitsbedingungen.

## Verhandlungen im Betrieb und Unternehmen

- In vielen Betrieben und Unternehmen wurden Zukunftstarifverträge zur Standortsicherung, Mitbestimmung in der Unternehmensplanung und eine systematische Qualifizierungsplanung vereinbart.
- Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Förderung des innerbetrieblichen Wandels werden die tariflichen Möglichkeiten zur vorübergehenden Reduzierung der vereinbarten Arbeitszeit genutzt-

Politikempfehlungen: (1) Die finanzielle Unterstützung der Transformation durch den Staat darf nicht durch die Schuldenbremse gefährdet werden. (2) Der duale deutsche Arbeitsmarkt schürt Ängste vor sozialem Abstieg in der Transformation. Der Arbeitsmarkt muss durch eine Ausweitung der Tarifbindung - wie in der europäischen Mindestlohnrichtlinie vorgesehen - inklusiver werden.