

Hintergrundpapier HVI

Tarifpolitischer Nachholbedarf

Die Tarifrunde 2021 endete im November rückwirkend mit 7 „Nullmonaten“. Die Löhne und Gehälter wurden erst im April 2022 um 2,7% und ein Jahr später um weitere 2,2% angehoben. Die Erhöhung der Ausbildungsvergütungen fiel überproportional aus. Noch während der Nullmonate begann der Ukraine-Krieg und die Inflationsrate schnellte bis auf 8,8% in die Höhe. Sämtliche Tarifrunden danach fielen mit 6,5 bis 9,4% und Einmalzahlungen zwischen 500€ und 3.000€ bei Laufzeiten zwischen 15 und 24 Monaten dann auch entsprechend hoch aus. Die Inflationsrate ist inzwischen zwar gesunken, das Preisniveau ist aber nach wie vor sehr hoch. Das spiegelt sich in der vom Vorstand beschlossenen Tarifforderung wider: Erhöhung der Entgelte um 8,5% und eine soziale Komponente, wie z.B. der IAP in Höhe von 3.000€.

Küche – Kurzarbeit- Krise? Corona-Effekt wurde nicht weitergegeben

In der Corona-Krise 2020 bis 2022 sind die Umsätze in der HVI sprunghaft angestiegen. Die Konsumenten konnten wegen der Corona-Beschränkungen nicht in Urlaub fahren. Stattdessen wurde Zuhause investiert. Der Umsatz stieg bei Möbeln in der Spitze um über 11% beim Holz um über 24% und beim Baubedarf um über 26%. Dieser Effekt ist bei den Beschäftigten lediglich in Form gesteigerter Arbeitsbelastung, aber nicht im Portemonnaie angekommen. Die Unternehmen haben die Zuwächse zumeist nicht in die Modernisierung ihrer Fertigung gesteckt. Daher haben jetzt – bedingt durch gestiegene Preise und Zinsen und der daraus folgenden Zurückhaltung der Verbraucher – einige Betriebe Umsatzeinbrüche, die sie in finanzielle Schieflage bringen. Kurzarbeit oder Insolvenz sind die Folgen der fehlenden Zukunftsstrategie.

Fehlende Strategie beim Nachwuchs

Das Thema Ausbildung wurde seit Jahren vernachlässigt, die Ausbildungsquote ist in der Regel zu niedrig, um die Fluktuation aufzufangen. Die Bewerberzahlen sind rückläufig, da die Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten schlecht sind. Die Arbeitgeber sind nicht bereit, eine Übernahmegarantie anzubieten, nutzen die Azubis offenbar nur als billige Arbeitskräfte. Folge: Die jungen Fachkräfte wandern ab und wechseln in andere Branchen

Bereits 2021 haben die Arbeitgeber angekündigt in der Region Ost-Westfalen-Lippe eine Ausbildungs- und Weiterbildungsakademie gründen zu wollen. (Die Arbeitgeber wollten Gelder aus dem Demografietarifvertrag dafür nutzen.) Dieses Jahr war der Spatenstich für die Weiterbildungsakademie. Der Lehrbetrieb ist jedoch immer noch nicht aufgenommen. Das Land NRW ist mit mehreren Millionen Euro Förderung daran beteiligt. So wollen die Arbeitgeber dem akuten Krätemangel begegnen. Aus Sicht der IG Metall mindestens 10 Jahre zu spät, jedoch ein Anfang die Zukunft zu gestalten.

Fachkräftemangel

Wie in vielen anderen Branchen auch, fehlen in der HVI qualifizierte Fachkräfte. Der Bestand der Beschäftigung hat in der Möbelindustrie von 2019 bis 2022 um ca. 9.500 Beschäftigte abgenommen. Das entspricht ca. 10%. Beim Baubedarf wurde im gleichen Zeitraum um ca. 10% aufgebaut. Fachkräfte fehlen allerdings überall.

Demografischer Wandel – überalterte Belegschaften

Fast 40% der Beschäftigten in der HVI sind 50 Jahre und älter. Ca. 26% davon sind über 55 Jahre alt. In den nächsten 10 Jahren verlassen ca. 25% der Beschäftigten die Betriebe aus Altersgründen. 2016 hat die IG Metall einen Demographie-Tarifvertrag durchgesetzt, der diesen Prozess gestalten soll und die Finanzierung der Instrumente über einen Fonds finanziert. Diesen Tarifvertrag wenden aber nur die tarifgebundenen Betriebe an. 10% der Betriebe sind Mitglied im Arbeitgeberverband. Tatsächlich umfasst die Reichweite des Tarifvertrages deutlich mehr Betriebe. Die meisten Betriebe sind darauf also nicht erkennbar vorbereitet.

Wie hat sich die Branche über die Jahre entwickelt? Geschrumpft?

Die Betriebe, die die Erlöse aus dem Corona-Boom in die Zukunft investiert und modernisiert haben, sind trotz der Marktsituation gut aufgestellt. Den anderen geht es schlechter. Kurzarbeit, Insolvenzen und/oder Stellenstreichungen sind die Folgen quer durch die Branche und unabhängig von der Betriebsgröße. Auch Nobilia z. B. verfährt als Branchen-Gigant aktuell Kurzarbeit. Es hängt ebenfalls nicht mit der Fertigungstiefe zusammen, denn das Kaufverhalten hat sich geändert. Stichwort: „Serielle Unikatproduktion“ mit Losgröße 1. Das heißt: Kleine Stückzahlen von hochwertigen Küchen, die individuell angepasst werden und in der Fertigung mit hohem Automatisierungsgrad hergestellt werden. Da ist Fertigungstiefe von Vorteil, weil schnell und flexibel auf Kundenwünsche reagiert werden kann, ohne auf Zulieferer angewiesen zu sein.