



***Es gilt das gesprochene Wort.
Sperrfrist: 23.06.2015, 18:00 Uhr***

**Rede von
Johannes Heger**

**Präsident Verband der
Pfälzischen Metall- und Elektroindustrie
(PfalzMetall)**

**auf dem
PfalzMetall-Tag 2015**

am 23. Juni 2015

**im Saalbau
Neustadt an der Weinstraße**

Meine sehr verehrten Damen und Herren, vielleicht erinnern Sie sich: Im vergangenen Jahr stand hier auf der Bühne eine Produktionsanlage. Professor Zühlke von der TU Kaiserslautern hat uns mit ihrer Hilfe erklärt, was „Industrie 4.0“ ist und wie das funktioniert. Seit dem ist kaum ein Tag vergangen, ohne dass ich dieses Schlagwort nicht irgendwo gelesen oder gehört habe.

Ich denke, Ihnen ist es nicht anders ergangen. Industrie 4.0 ist angekommen – wenn auch noch nicht in allen Fabriken, im öffentlichen Bewusstsein hingegen schon. Ich bin froh, dass wir im vergangenen Jahr mit dem PfalzMetall-Tag zu dieser Bewusstseinsbildung beitragen konnten. Mit Industrie 4.0 stellt sich jedem sofort die Frage:

- Welche Auswirkungen hat das auf die Menschen in der M+E-Industrie?
- Was werden wir von den Mitarbeitern der Zukunft verlangen?
- Wie finden wir die richtigen?
- Und welche Instrumente müssen wir dazu einsetzen?
- Wie müssen wir Sie ansprechen?
- Und wo treffen wir sie?

Und deswegen ist unser diesjähriges Thema genauso interessant und zukunftssträchtig wie das letztjährige. Unser Gastredner Peter Martin Thomas wird uns gleich die Frage beantworten: „Wie ticken Jugendliche?“

Man liest derzeit häufig über die so genannten „Generation Y“. Diese Generation legte sehr viel Wert auf eine gute Balance zwischen Arbeit und Freizeit. Die Sinnsuche sei ihr entscheidender Antreiber. Status, Prestige und Geld hingegen seien weniger wichtig. Junge Menschen mit solch einer Werteorientierung gibt es.

ABER: Ist das „*die Jugend*“? Keine Bevölkerungsgruppe ist so heterogen wie junge Erwachsene. Das wird uns Herr Thomas gleich sehr anschaulich und gleichwohl mit hohem wissenschaftlichem Anspruch erklären. Freuen Sie sich mit mir auf spannende Antworten auf diese und viele weitere Fragen!

Tarifrunde

Doch lassen Sie mich davor noch einen Blick zurück werfen auf die vergangenen zwölf Monate und was uns Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie in dieser Zeit intensiv beschäftigt hat.

Die M+E-Branche hat einen neuen Tarifvertrag. Wir Arbeitgeber haben uns Ende Februar mit der IG Metall geeinigt.

Die (heute schon) 3,8 Millionen Beschäftigten der Branche, darunter mehr als 100.000 in Rheinland-Pfalz, haben damit zum 1. April 3,4 Prozent mehr Lohn erhalten.

Für die Beschäftigten im „Herz der Wirtschaft“ – so bezeichnen wir Arbeitgeber „Deutschlands wichtigste Industriebranche“ –

bedeutet dies ein sattes Reallohnplus. Von Inflation ist kaum etwas zu merken. Da bleibt bei unseren Mitarbeitern richtig viel im Portemonnaie übrig.

Die 3,4 Prozent sind übrigens auch nicht mit einem wie auch immer gearteten „Nachholerffekt“ zu begründen. Unsere Branche hat nichts nachzuholen. Seit der Wirtschaftskrise 2008/2009 wachsen die Gehälter schneller als Produktion und Umsatz. Das schlägt sich auch auf die Lohnstückkosten nieder: Sie sind seit 2012 um mehr als zehn Prozent gestiegen.

Und jetzt komme ich wieder auf unsere Mitarbeiter: Das kräftige Lohnplus müssen wir uns erarbeiten. Denn der Tarifabschluss geht an die Schmerzgrenze und ist erst einmal eine große Herausforderung für die Betriebe und ihre Belegschaften. Er ist ein Versprechen auf die Zukunft. Die Unternehmen müssen jetzt noch produktiver werden, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten.

Das ist eine Botschaft, die viele nicht gerne hören. In der Öffentlichkeit und auch in Teilen der Belegschaften gibt es die Vorstellung, es sei ganz natürlich, dass Löhne und Gehälter stetig und kräftig steigen. Doch das ist kein Naturgesetz.

Die Situation in unserer Branche ist sehr heterogen. Auf der einen Seite einige Automobil-Hersteller, die hohe Boni an ihre Mitarbeiter ausschütten. Sie können aber kein Maßstab für unsere Branche sein. Denn auf der anderen Seite ist die

Lohnsteigerung für kleine und mittelständische Betriebe eine große Herausforderung.

Das gilt vor allem für die vielen Tausenden Metall- und Elektrounternehmen, die ausschließlich in Deutschland produzieren. Sie können es nicht machen wie die Konzerne aus Stuttgart, München und Zuffenhausen: Gewinne im Ausland erwirtschaften und großzügig an die deutschen Mitarbeiter verteilen.

Jetzt mag sich manch einer fragen: Ja, warum haben sich die Arbeitgeber denn auf einen so hohen Abschluss geeinigt, wenn er viele Unternehmen so schmerzt? Diese quantitativen Ergebnisse sind aber nur die eine Seite. Die IG Metall ist zudem mit zwei qualitativen Forderungen in die Tarifrunde gegangen.

Zum ersten wollte die IG Metall einen Anspruch auf bezahlte persönliche Weiterbildung ohne betrieblichen Bezug durchsetzen. Zum zweiten wollte die Gewerkschaft die Altersteilzeit ausdehnen, das heißt auch durchaus leistungsfähige Mitarbeiter sollten noch früher in Rente gehen können. Beide Forderungen haben wir abgewehrt.

Wir müssen zu längeren Lebensarbeitszeiten kommen, nicht zu kürzeren. Die „Rente mit 67“ ist Ausdruck dieses gesellschaftlichen und politischen Konsenses und die Rente mit 63 ist demgegenüber genau das Gegenteil, nämlich falsch. Bei der Rente mit 63 ist genau das eingetreten, was wir befürchtet

hatten: einen Ansturm. Bis Ende März haben fast 300.000 Arbeitnehmer einen Antrag gestellt.

Zum Vergleich: Ministerin Nahles ist im ersten Jahr von 50.000 zusätzlichen Rentnern ausgegangen. Wer wollte dem Dachdecker nach 45 zehrenden Berufsjahren einen Übergang in die Rente verwehren? Die Realität sieht indes anders aus. Unter den 280.000 sticht eine Gruppe am stärksten hervor: Männlich, hoch qualifiziert, hohe Rente. Man kann es sich eben persönlich leisten früh aufzuhören.

Die Rente mit 63 verschärft dadurch den Fachkräftemangel. Den Unternehmen fehlen aktuell 137.100 Arbeitskräfte mit einem beruflichen oder akademischen Abschluss im so genannten MINT-Bereich. MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

Und jetzt zurück zu unserem Tarifabschluss: Wir haben in der M+E Industrie mit der neuen Altersteilzeit etwas anderes vereinbart. ATZ steht zuerst und bevorzugt denen zu, die nicht mehr können. Und nicht denen, die einfach nicht mehr wollen. Das konnten wir als Sozialpartner gemeinsam vereinbaren.

Das Gesamtpaket, also die Entgelterhöhung sowie die Ergebnisse zu Altersteilzeit und Weiterbildung, halte ich für insgesamt vertretbar.

Warnstreiks

Der schnelle Tarifabschluss war übrigens auch notwendig, um flächendeckende Streiks zu verhindern. Schon die Warnstreiks der IG Metall waren heftig. Und die Gewerkschaft war bereit, die Urabstimmung einzuleiten.

Übrigens hat die Gewerkschaft schon vor dem ersten Verhandlungstermin angekündigt, bei welchen Unternehmen sie streiken werde. Auch in der Pfalz waren viele Firmen betroffen, sowohl große Konzerne als auch Mittelständler. 125.000 Streikstunden entfallen alleine auf Betriebe in der Pfalz. Ein fragwürdiges Verhalten. Man weiß, dass die IG Metall Streiks *auch* benötigt, um Bestandsmitglieder bei der Stange zu halten und neue Mitglieder zu gewinnen. Das ist bekannt.

Sie muss dabei aber aufpassen, das Instrument Streik nicht zu beschädigen. Zur Mitgliederbindung- und Mitgliedergewinnung sind sie nicht gemacht. Denn auch hier gelten Grundsätze, die einen verantwortungsvollen Umgang verlangen.

Ich möchte zwei dieser Grundsätze nennen: Das Ultima-Ratio-Prinzip und die Verhältnismäßigkeit.

„Ultima-Ratio“ heißt, dass ein Streik „äußerstes Mittel“ ist. Streiks sind ein scharfes Schwert. Die Gewerkschaften müssen es dann ziehen, wenn andere Mittel ausgereizt sind. Streiks anzukündigen, noch bevor sich die Parteien zum ersten Mal getroffen haben, ist ein klarer Verstoß gegen dieses Prinzip.

Zur Verhältnismäßigkeit: Die IG Metall bestreikt sehr gezielt Unternehmen. Und zwar anders als der Name „Warnstreik“ vermuten lässt so, dass die Betriebsabläufe gravierend gestört sind. Das ist nicht verhältnismäßig. Ein Warnstreik ist dem Grunde nach ein „Nadelstich“. Das muss auch für die betroffenen Unternehmen gelten. Für sie dürfen Warnstreiks daher nicht wie ein Keulenschlag wirken.

Das sind Fragen von Form und Stil, die die Gewerkschaft sich mal kritisch stellen sollte.

Ich bin mir sicher: Mit diesem Verhalten stärkt die IG Metall gerade nicht das System des Flächentarifvertrags. Und mit „Sozialpartnerschaft“ hat das auch nicht viel zu tun. Von Verhältnissen wie bei der Bahn sind wir aber weit entfernt.

Dort hat eine Spartengewerkschaft auch noch gegen einen weiteren wichtigen Grundsatz verstoßen: den der Gemeinwohlverpflichtung. Weite Teile der Industrie und deren Dienstleister sowie Millionen Pendler als Geisel zu nutzen, ist kein verantwortungsvoller Umgang mit dem Streikrecht.

Gesetz zur Tarifeinheit

Vor einem Monat hat der Bundestag das „Gesetz zur Tarifeinheit“ verabschiedet. Eine gute Entscheidung. Es ist gut, dass die Große Koalition mit breiter Mehrheit das Prinzip „Ein Betrieb – ein Tarifvertrag“ nun gesetzlich geregelt hat. Das war nötig geworden, nachdem das Bundesarbeitsgericht 2010 nach 60 Jahren seine gelebte Rechtspraxis zur Tarifeinheit aufgegeben hatte.

Wir Arbeitgeber haben deswegen ebenfalls eine gesetzliche Regelung gefordert. Mit dem neuen Gesetz wird Rechtsunsicherheit beseitigt. Das Gesetz verhindert, dass Betriebe mit unterschiedlichen Tarifverträgen für die gleichen Arbeitnehmergruppen konfrontiert werden.

Und das Gesetz verhindert, dass neue Spartengewerkschaften entstehen, die ohne Rücksicht auf die Belegschaft und die gesamte Wirtschaft egoistisch ihre Einzelinteressen durchsetzen. Daher sage ich: Auch die Metall- und Elektroindustrie profitiert vom Gesetz zur Tarifeinheit.

Regelungsflut

Das kann ich leider nicht über alle Gesetze sagen, mit denen uns die Große Koalition bisher beglückt hat. Zur fatalen Wirkung der Rente mit 63 habe ich schon etwas gesagt.

Mütterrente

Hinzu kommen noch die immensen Lasten, die uns Beitragszahler die Mütterrente beschert. Die Union tut ja manchmal so, als sei die SPD für die „Rente mit 63“ und sie selbst für die „Mütterrente“ nämlich den Teil des Rentenpakets verantwortlich, der „in Ordnung sei“.

Die „Mütterrente“ ist aber der Teil des Rentenpakets, auf den der größte Teil der direkten Kosten entfällt – nicht auf die „Rente mit 63“. Wir haben in der Gesellschaft breiten Konsens, dass Kindererziehung honoriert wird. Als wichtige Sozialleistung unserer Gesellschaft. Was nicht sein kann: Dass die Renten-Beitragszahler eine Sozialleistung finanzieren. Und genau das ist mit der Mütterrente passiert. Eine ordnungspolitisch saubere Mütterrente würde aus Steuermitteln bezahlt.

Mindestlohn

Mittlerweile gilt der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro. Die Zahl der Minijobs ist seit Einführung eingebrochen.

Aber nicht deswegen rufe ich dieses Thema heute nochmals auf. 450-Euro-Jobs sind in der Metall- und Elektroindustrie die Ausnahme. Mit einem Einstiegsstundenentgelt von rund 14,50 Euro liegen wir zudem weit über Mindestlohn-Niveau. Doch auch unsere Branche ist fundamental betroffen.

Die sogenannte „Auftraggeberhaftung“ stellt dabei das größte Problem dar. Auftraggeberhaftung heißt, dass ein Unternehmen, das eine andere Firma mit der Erbringung von Werksleistungen oder Dienstleistungen beauftragt, für die Mindestlohnverpflichtungen des Auftragnehmers sowie der gesamten Nachunternehmerkette haftet.

Das muss man sich mal vorstellen! Wo soll das denn hinführen? Wir fordern daher zwei wichtige Korrekturen: Der Gesetzgeber muss zum einen die Haftung auf maximal ein bis zwei Ebenen beschränken. Zum anderen soll eine Haftung nur bestehen, wenn Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit gegeben ist. Doch mit Rentenpaket und Mindestlohn hat die Große Koalition ihr Pulver leider noch nicht ganz verschossen.

Entgelttransparenzgesetz

Mit dem „Entgelttransparenzgesetz“ soll die sogenannte Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen bekämpft werden. Ja, heute verdient der Durchschnitt aller Frauen in Deutschland 20 Prozent weniger als die Gruppe aller Männer. Wenn das Fragen aufwirft, dann muss man nach Antworten suchen. An

den richtigen Stellen in unserer Gesellschaft. So arbeiten in den sozialen Berufen: Pflege und Erziehung viel mehr Frauen als z.B. in der M+E Industrie. Zwischen diesen Branchen klafft ein Unterschied in der Bezahlung.

Wenn wir in ein einzelnes Unternehmen schauen, dann steht schon mal eines fest: Unser Tarifvertrag macht keinen Unterschied zwischen Frauen und Männern. Was wir noch feststellen können ist, dass die individuellen Lebensläufe von Frauen häufiger Unterbrechungen mit Zeiten zur Erziehung der Kinder aufweisen. Oder lange als Teilzeitbeschäftigung geführt werden.

Würde sich das alles ändern, wenn wir nun mit dem Entgelttransparenzgesetz verpflichtet wären, die Entgelte in unseren Unternehmen offen zu legen und zu berichten? Das Ministerium von Frauen- und Familienministerin Schwesig plant nämlich, dass Unternehmen ab 500 Beschäftigten verpflichtet werden, im Lagebericht über die Entgeltgleichheit zu informieren

Nein! Mehr Betreuungsangebot für Kinder, so dass beide Ehepartner arbeiten können, wenn sie das wollen. Das wäre ein Lösungsansatz. Wenn Sie die Aktivitäten der M+E Betriebe sehen, dann stellen Sie nämlich fest, dass wir Hände ringend um alle Fachkräfte der Zukunft werben. Z.B. mit einem bundesweiten Girls Day oder mit allem was unsere Stiftung

PfalzMetall in Kindergärten und Schulen – gleichermaßen für Jungs und Mädchen – fördert.

Werkverträge

In ihrem Koalitionsvertrag haben Schwarz und Rot vereinbart, Werkverträge und Zeitarbeit weiter zu regulieren. Beides lehnen wir kategorisch ab.

Die Großkoalitionäre planen, die Unterrichts- und Informationsrechte der Betriebsräte beim Abschluss von Werkverträgen auszubauen. Das führt alles in die falsche Richtung!

Der Unternehmer muss alleine darüber entscheiden, was im Betrieb selbst hergestellt, und was in einer industriellen oder gewerblichen Wertschöpfungskette zugekauft wird. Das ist das bewährte und anerkannte Erfolgsrezept der Industrie. Am Ende haftet auch nur der Unternehmer für seine Entscheidung – und nicht der Betriebsrat.

Lassen Sie mich auch das sagen: Ja, es gibt Missbrauch von Werkverträgen. Das ist aber keine Frage neuer Gesetze, sondern eine des Gesetzesvollzugs. Denn von Missbrauch kann ich heute schon sprechen, weil die Gesetzeslage heute schon eindeutig ist. Doch statt den Gesetzesvollzug zu verbessern, das heißt mehr zu kontrollieren, arbeitet die Politik lieber an einem weiteren Gesetz. An der heute schon

gesetzeswidrigen Praxis der schwarzen Schafe wird das rein gar nichts ändern.

Aber alle Unternehmen werden unter der mit dem neuen Gesetz einhergehenden Regulierung leiden.

Zeitarbeit

Ähnlich bei der Zeitarbeit. Im Koalitionsvertrag hat Schwarz-Rot eine Höchstdauer für Zeitarbeit von 18 Monaten vereinbart. Die Koalitionspartner planen zusätzlich, dass Zeitarbeiter zukünftig spätestens nach neun Monaten wie die Stammbeschäftigten bezahlt werden müssen.

Auch an dieser Stelle versagt die Regierung beim Praxischeck. Denn die Tarifvertragsparteien sind schon viel weiter. Beispielsweise haben wir in der M+E-Industrie mit der IG Metall schon längst Zuschlagstarifverträge für den Einsatz von Zeitarbeitskräften vereinbart.

Das Gleiche gilt für die Höchstüberlassungsgrenze. Wir haben bereits max. 24 Monate nieder geschrieben. Und in vielen Fällen ist diese Maximalzeit dringend notwendig. Macht aber ein Gesetz mit max. 18 Monaten einen so großen Unterschied, dass er wieder ein weiteres Gesetz erfordert?

Lohnstückkosten - Stolpersteine

Sie erinnern sich an den Beginn meiner Ausführungen zum Tarifabschluss? Dort habe ich die seit der Krise stark gestiegenen Lohnstückkosten genannt. Hinzu kommen die eben geschilderten Stolpersteine, die uns die Politik in den Weg legt. Diese Entwicklung bleibt nicht ohne Folgen.

Im aktuellen Ranking des „International Institute for Management Development“ (IMD) zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit von Ländern ist Deutschland vom sechsten auf den zehnten Platz abgerutscht. Bei der Arbeitsmarktregulierung sind wir in diesem Ranking gar von Rang 35 auf Rang 41 abgestiegen. Der Politik könnten diese und viele ähnlich lautende Befunde zu denken geben.

Unseren Wohlstand müssen wir uns erarbeiten – und zwar täglich aufs Neue. Das ist zuvorderst Aufgabe von uns Unternehmern und unseren Beschäftigten. Es ist aber eben auch Aufgabe der Politik, für entsprechende Rahmenbedingungen zu sorgen. Zurzeit versagt die Politik bei dieser Aufgabe.

„Wir sind das Herz der Wirtschaft“.

Unter diesem Motto versuchen wir M+E-Arbeitgeber, auf die Bedeutung unserer Branche hinzuweisen. Der Politik rufen wir zu: „Wir wollen Herz der Wirtschaft bleiben! Hindert uns nicht daran!“

Viele Menschen, und zwar nicht nur unsere Beschäftigten, wissen, was sie an der M+E-Industrie haben: Sie ist *die* Schlüsselindustrie in Deutschland, sie ist Wachstums- und Beschäftigungsmotor, sie ist die Ideenschmiede, sie ist Deutschlands Ausbildungsbank.

Abschluss: Video - Rednerinnen

Zum Abschluss meiner Ausführungen möchte ich Ihnen ein kleines Video zeigen.

Wir haben Menschen auf der Straße gefragt, was Ihnen zur M+E-Industrie einfällt.

Anschließend werden Ministerpräsidentin Malu Dreyer und die CDU-Fraktions- und Landeschefin Julia Klöckner zu uns sprechen.

Viel Spaß dabei!