



Es gilt das gesprochene Wort.

**Rede von
Johannes Heger**

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

auf dem PfalzMetall-Tag 2016

am 28. Juni 2016

im Saalbau in Neustadt an der Weinstraße

Meine sehr geehrten Damen und Herren, Sie sind heute zu Gast bei PfalzMetall, einem Arbeitgeberverband. Unsere wichtigste Aufgabe ist es, mit der Gewerkschaft Tarifverträge auszuhandeln. Diese gelten dann für die Mitarbeiter jener Unternehmen, die sich unserem Verband angeschlossen haben – freiwillig versteht sich. In Tarifverträgen regeln wir Höhe und Entwicklung der Entgelte, früher sagte man Löhne und Gehälter. Aber auch Dinge wie Arbeitszeiten oder Urlaubsanspruch handeln wir mit der IG Metall aus. Wir bezeichnen uns daher auch als „Spezialisten für Arbeitsbeziehungen“. Keiner kann so gut Arbeitsbeziehungen organisieren und regeln wie wir dies tun. Der Tarifautonomie in diesem Land sei Dank.

Wer es in jedem Fall nicht kann: der Gesetzgeber. Denn weite Teile der Politik – und auch der Öffentlichkeit – haben vergessen, welche Bedeutung und welchen Wert die Tarifautonomie besitzt. Das Gesetz zur weiteren Regulierung von Werkverträgen und Zeitarbeit ist hierfür ein Beispiel. Mit dem Mindestlohn hat die Politik zudem einen Frontalangriff auf die Tarifautonomie unternommen. Zur Bundespolitik gleich noch mehr.

Dass die Tarifautonomie funktioniert, zeigt unser diesjähriger Tarifabschluss. Erst wenige Wochen ist es her, dass wir uns mit der IG Metall auf einen neuen Tarifvertrag geeinigt haben. Sie kennen die Eckpunkte: Die Entgelte unserer Mitarbeiter steigen in diesem Jahr um 2,8 Prozent, im kommenden Jahr um 2 Prozent. Die Laufzeit beträgt insgesamt 21 Monate.

An diesem Tarifvertrag sind aus meiner Sicht zwei Dinge bemerkenswert: Zum einen fallen die beiden Entgelterhöhungen niedriger aus als in den vorhergehenden Tarifrunden. Wir haben auf die Bremse getreten. Und das war auch bitter nötig: Seit der großen Wirtschaftskrise 2008 / 2009 sind die Entgelte unserer Branche um 20 Prozent gewachsen, die Produktivität gerade mal um zwei Prozent. Diese Entwicklung konnte so nicht weitergehen. Und auch wenn der Produktivitätsfortschritt und die Entgeltentwicklung sich immer noch nicht im Gleichschritt bewegen – wir haben die Forderung zumindest auf fast zwei Jahre verteilt und für die Mitgliedsunternehmen Planungssicherheit bis Ende 2017 erreicht.

Damit kein falscher Eindruck entsteht: Es geht nicht darum, dass wir unsere Mitarbeiter vom Erfolg unserer Branche ausschließen wollen. Ganz im Gegenteil. Gute und faire Bezahlung sind ein Wettbewerbsvorteil für unsere Unternehmen. Aber an den volks- und betriebswirtschaftlichen Gesetzen kommen wir nicht vorbei: Eine Entgeltsteigerung über dem Produktivitätsfortschritt verteuert die Personalkosten und schwächt damit unsere Position im internationalen Wettbewerb.

Unsere Branche steht vor großen Herausforderungen. Ich nenne an den ersten beiden Stellen den Fachkräftemangel und die Digitalisierung. Mit beiden Themen haben wir uns auf den vergangenen PfalzMetall-Tagen beschäftigt. Es ist unsere Aufgabe als Arbeitgeberverband mit der Gewerkschaft diese beiden Herausforderungen anzugehen. Der Grund ist einfach: Fachkräftemangel und Industrie 4.0 berühren elementare Fragen der Arbeitsbeziehungen. Wir sollten uns weniger über Fragen der Entgelterhöhung streiten als gemeinsam überlegen, wie wir als Sozialpartner diese Herausforderungen meistern wollen. Denn diese Aufgaben kosten die Unternehmen zunächst nur Geld, ohne dafür einen Gewinn zu erzielen.

Zurück zum Tarifabschluss. Das zweite bemerkenswerte am Abschluss 2016: Er ermöglicht es Unternehmen, denen es nicht so gut geht, vom Ergebnis abzuweichen. Diese Differenzierungsklausel sieht im Einzelnen vor: Die Einmalzahlung von 150 Euro kann gestrichen werden. Und die zweite Stufe der Entgelterhöhung im Jahr 2017 kann nach hinten verschoben werden. Das senkt die Belastung immerhin um rund 10 Prozent.

Nehmen wir alle drei Komponenten zusammen – im Vergleich zu den Vorjahren eine geringere Steigerung, lange Laufzeit und Differenzierungsmöglichkeiten – markiert der Tarifabschluss eine Trendwende. Dazu ist es notwendig, dass wir auch in den kommenden Tarifrunden Vernunft beweisen und nah an den wirtschaftlichen Realitäten verhandeln. Ich habe dies so bewertet: Nach dem Höhenflug der IG Metall ist der Abschluss geerdet.

Sie erinnern sich an meine Eingangsworte zur Funktionsweise von Arbeitgeberbänden: Die Mitgliedschaft bei uns ist freiwillig. Die Tarifverträge müssen deshalb den Unternehmen einen Mehrwert bieten, sonst verlassen sie den Verband.

Es gibt aber noch einen anderen Ausweg für zu hohe Personalkosten: Die Verlagerung der Produktion ins Ausland. Diese „Exit“-Strategie ist für unsere Volkswirtschaft noch bedrohlicher als die Tariffucht. Da bleiben die Arbeitsplätze immerhin erhalten.

Sie kennen noch die Standortdebatten aus den 1990er Jahren. Diese fanden erst in den 2000er-Jahren ihr Ende, als die Tarifpartner wieder zu moderaten Tarifabschlüssen fanden. Das hat unsere Branche beflügelt – bis zur Wirtschaftskrise 2008 / 2009. Danach kam es wiederum zu einer Reihe von teuren Tarifabschlüssen – die Zahlen hatte ich eben schon genannt. Und die Unternehmen reagieren ähnlich wie in den Jahren nach der Wiedervereinigung. Standortverlagerungen aus Kostengründen spielen wieder eine Rolle in unserem Land.

Das IW Köln hat hierzu kürzlich eine Studie publiziert. Ihre Ergebnisse sind alarmierend. Die Auslandsinvestitionen eilen den Investitionen im Inland immer mehr davon. Bereits heute tätigen die Unternehmen ein Fünftel ihrer Investitionen in Produktionskapazitäten im Ausland. In fünf Jahren soll es sogar ein Viertel sein. Und als wichtigsten Grund (38 %) nennen die Unternehmen Kostenvorteile. Besonders häufig werden einfache Tätigkeiten ins Ausland verlagert.

Was für die Auslandsinvestitionen gilt, gilt auch für die Auslandsgewinne. Sie machen einen immer größeren Anteil aus – heute sind es 20 Prozent, in fünf Jahren sollen es 24 Prozent sein.

Und was heißt das für die Produktion in Deutschland? Die Zukunft der Produktion hängt von ausreichenden Investitionen ab. Der Kapitalstock, also die Investitionen in Anlagen, Ausrüstung, Patente und Gebäude, ist seit dem Jahr 2002 rückläufig – wenn die Automobilindustrie nicht wäre! Nur ihr ist es zu verdanken, dass der Kapitalstock der gesamten Metall- und Elektroindustrie nicht schrumpft. Viele andere Teilbranchen haben indes den Rückwärtsgang eingelegt.

Den Anteil der Tarifparteien an dieser Entwicklung habe ich genannt: Lohnkostensteigerungen, die jenseits des wirtschaftlich Vernünftigen liegen. Und wie gesagt: Vielleicht kehren wir ja mit dem diesjährigen Abschluss auf einen maßvolleren Pfad zurück.

Es gibt aber noch einen weiteren Grund für die schwachen Investitionen der Unternehmen: die Politik. Erinnern Sie sich noch an die letzte große Steuerreform? Das war im Jahr 2000 und der Finanzminister hieß Hans Eichel. Und die letzten großen Arbeitsmarktreformen? Das waren die Agenda2010-Reformen unter Arbeitsminister Walter Riester. Immerhin: Die erste große Koalition unter Kanzlerin Merkel hat das Renteneintrittsalter auf 67 Jahre erhöht. Ansonsten: arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Stillstand. Im besten Falle! Oft genug fährt die Große Koalition im Rückwärtsgang. Und wir alle wissen: Im Rückwärtsgang lässt es sich weder dynamisch fahren, und das Lenken ist besonders schwierig.

Beispiele gefällig: die teuren Wahlgeschenke Mütterrente und Rente mit 63 oder der schon angesprochene Mindestlohn. Kurioserweise hat die Große Koalition ihr Gesetz auch noch „Tarifautonomiestärkungsgesetz“ genannt. Ich will zum Mindestlohn hier gar nicht viel mehr sagen. Viel lieber möchte ich an einem ganz aktuellen Gesetzesvorhaben zeigen, dass sich die Missachtung von Tarifautonomie und dem Tarifvertragssystem durch alle arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Gesetze zieht.

Sie kennen alle das „Lohngerechtigkeitsgesetz“ von Ministerin Schwesig? Nun, der Name ist genauso wohlklingend wie „Tarifautonomiestärkungsgesetz“. Leider aber auch genauso irreführend und verkehrt.

Das „Lohngerechtigkeitsgesetz“ will mit der behaupteten Lohnungerechtigkeit Schluss machen. Diese besteht laut Ministerin Schwesig darin, dass Frauen im Durchschnitt angeblich 21 Prozent weniger verdienen als Männer. Um die Lohngerechtigkeit scheint es also nicht gut bestellt zu sein und ein Gesetz notwendig! Zu Recht hat aber diese falsche Behauptung die silberne Zitrone als schlechteste Statistik des Jahres bekommen. Denn bei einer nüchternen Analyse zeigt sich: Man hat einfach die Lohnsumme aller Frauen durch die Anzahl aller

arbeitenden Frauen geteilt ohne Rücksicht darauf, ob sie beispielsweise Teilzeit arbeiten und ohne zu berücksichtigen, in welchem Beruf oder Branche sie tätig sind. Die Behauptung, bei der Lohnlücke handele es sich um Diskriminierung durch die Unternehmen, ist aus der Luft gegriffen.

Wie sollte Geschlechterdiskriminierung bei tarifgebundenen Unternehmen denn überhaupt von statten gehen? Tarifverträge kennen keine Geschlechter! Sie bewerten Tätigkeiten nach Aufgaben und nicht nach Personen. Damit sind Tarifverträge nicht nur geschlechtsneutral, sondern insgesamt diskriminierungsfrei. Ich zitiere den sicher unverdächtigen IG-Metall Vorsitzendem Hofmann, der betont, dass die Lohnlücke in Betrieben mit Tarifverträgen kleiner ist als in nicht-tarifgebundenen Unternehmen. Dabei sind sich die Sozialpartner in der Bedeutung von Tarifverträgen einig.

Das arbeitswissenschaftliche Institut ifaa in Köln untersuchte am Beispiel eines Großunternehmens mit knapp 8000 Beschäftigten und 300 Aufgabenbeschreibungen das Ausmaß der Lohnlücke. Sie kamen auf ca. 2,3 Prozent. Dieses Beispiel ist repräsentativ für viele Betriebe der Metall- und Elektroindustrie. Die restliche Lücke lässt sich unschwer damit erklären, dass Frauen im Schnitt weniger Spät- und Nacharbeit leisten und damit entsprechend weniger Zuschläge bekommen. Zusätzlich leisten Frauen einen leicht geringeren Anteil an Mehrarbeit. Die Entlohnung ist also die Gleiche.

Schwesigs Gesetz differenziert aber gar nicht erst zwischen Unternehmen mit und ohne Tarif. Es geht an den eigentlichen Gründen für die Entgeltlücke völlig vorbei. Die Ministerin feuert vielmehr eine Bürokratiebreitseite auf uns Unternehmer ab: Das Gesetz sieht „Entgeltanalyseverfahren“ und eine jährliche Berichtspflicht vor. Zudem soll es einen Auskunftsanspruch für Arbeitnehmer geben.

Darüber hinaus wundere und ärgere ich mich noch aus einem anderen Grund über dieses Gesetz: Der vorliegende Entwurf umfasst – inklusive Begründung – 120 Seiten. Die Detailtiefe der einzelnen Regelungen gerade bei den Berichtspflichten ist unvorstellbar. 120 Seiten! Das sind alles Sargnägel der Tarifautonomie, die aber die Grundlage unseres Wohlstandes ist. Ich erinnere daran, dass wir die

Weltwirtschaftskrise der Jahre 2008 / 2009 auch wegen unserer bewährten Tarifautonomie so schnell überwunden haben.

Manchmal wünsche ich unserem Land und vor allem der Politik mit ihren Heerscharen an Juristen etwas mehr Anarchie. Ja, Sie haben richtig gehört: Anarchie! Jetzt nicht gleich davonlaufen. Ich rufe nicht zu Chaos, Unordnung oder gar Gesetzeslosigkeit auf. Anarchie im eigentlich Sinne heißt: Abwesenheit von Herrschaft. In unserem durch- und manchmal über- und fehlreguliertem – Land würde uns weniger Herrschaft gut tun. Denn weniger Herrschaft heißt auch: mehr Raum für eigenverantwortliches Handeln, mehr Selbstentfaltung, mehr Freiheit und vor allem mehr Kreativität.

Zurück zur Politik. Sie mögen jetzt denken: Ja, der Arbeitgeberpräsident schimpft nur und findet alles schlecht, was die Politik macht. Soll er doch mal sagen, wie es geht!

Das tue ich gerne! Was wir an Regulierung zu viel haben, haben wir an Investitionen in unsere Zukunft zu wenig: in unsere in Teilen marode Verkehrsinfrastruktur, in unsere in Teilen unzulängliche Versorgung mit Breitband, in Forschung und Entwicklung sowie in Bildung! Geld, das die Politik hier investiert, trägt in Zukunft reiche Früchte! Das gilt für den Bund im Übrigen genauso wie für das Land.

In Rheinland-Pfalz haben wir seit einigen Wochen eine neue Regierung. Sie haben es auch in der Begrüßung wahrgenommen: Unser neuer Wirtschaftsminister, Volker Wissing, ist heute unter uns. Ich freue mich darüber sehr! Bevor er für die Landesregierung ein Grußwort überbringen wird, noch zwei Anmerkungen zum Koalitionsvertrag von SPD, FDP und Grünen.

Die Koalitionäre haben so manche Kritik dafür einstecken müssen. Das ist gut und richtig so und normal in einer Demokratie. Ich habe beim Lesen aber weniger Schaum vorm Mund als viele Kritiker, denn ich lese und bewerte ihn wie einen Tarifvertrag: als Kompromiss sehr unterschiedlicher Akteure.

Mit dieser Brille gelesen freue ich mich vor allem über die Aufstockung des Verkehrshaushaltes auf 120 Millionen Euro im Jahr! Wir haben hier in Rheinland-

Pfalz einen Sanierungs- und Investitionsstau in der Verkehrsinfrastruktur. Es ist gut, dass die Ampelkoalition ihn zumindest ein Stück weit auflösen will. Sehr erfreulich ist zudem, dass die Landesregierung die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in den Blick nimmt und sich ausdrücklich zu industrieller Wertschöpfung bekennt. Herr Dr. Wissing, wenn Sie in diesem Sinne Ihr neues Amt verstehen und ausfüllen haben Sie unsere Unterstützung!

Der Vertrag hat auch Schwächen, keine Frage. Ich will nur die Bildungspolitik nennen. In diesem wichtigen Politikbereich mangelt es den Koalitionären an Ehrgeiz: Es fehlen beispielsweise Ziele und konkrete Instrumente, um die dualen Hochschulen im Land auszubauen. Kein Wort verliert der Koalitionsvertrag über die Verbesserung der MINT-Kompetenzen. Auch die Stärkung der ökonomischen Bildung ist weitgehend ausgeblendet.

Ja, Sie sehen: Licht und Schatten also in diesem Koalitionsvertrag! Ich freue mich nun, dass wir mit dem stellvertretenden Ministerpräsidenten und Wirtschaftsministerjetzt jemanden hören werden, dessen Handschrift dieses Kompromisspapier maßgeblich trägt.