



***Es gilt das gesprochene Wort.***

**Rede von  
Johannes Heger**

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

**auf dem  
PfalzMetall-Tag 2017**

**am 20. Juni 2017**

**im Saalbau in Neustadt an der Weinstraße**

Sehr geehrte Gäste,

„Mehr Wirtschaft wagen“ – unter dieses Motto haben wir den heutigen PfalzMetall-Tag gestellt. „Mehr Wirtschaft wagen“ – das ist auch die zentrale Forderung von uns Arbeitgebern in der Metall- und Elektroindustrie für die Bundestagswahl.

Gesamtmetall-Präsident Dr. Rainer Dulger wird Ihnen nach meiner Rede unsere wichtigsten Forderungen an die kommende Bundesregierung vorstellen.

Bei mir geht es jetzt auch um Politik, aber um Landespolitik.

Seit etwas mehr als einem Jahr werden wir nun von einer Ampelkoalition regiert, also von Rot-Gelb-Grün. Sie erinnern sich vielleicht noch: Im vergangenen Jahr haben wir an dieser Stelle den neuen Wirtschaftsminister Volker Wissing begrüßt. Besonders in seinem Ressort haben wir uns neue Impulse erwartet. Und wir erkennen gegenüber der Vorgängerregierung auch deutliche Fortschritte. Da ist vor allem die Aufstockung der Mittel für die Verkehrsinfrastruktur auf 120 Millionen Euro jährlich. Jetzt ist ein Streit in Mainz darüber entstanden, ob das Land dafür überhaupt ausreichende Planungskapazitäten hat. Hat es nicht. Aber das ist auch nicht verwunderlich. Die fünf Jahre zuvor herrschte mehr oder weniger politisch gewollter Stillstand. Jetzt müssen beim Landesbetrieb Mobilität Fachleute gesucht und eingestellt werden. Leicht fällt das dem Land nicht. Unter dem Fachkräftemangel im technischen Bereich leidet eben nicht nur die Industrie.

Ein weiterer Schwerpunkt der neuen Landesregierung ist die Digitalisierung. Hier sind alle Ministerien beteiligt. Zum Digitalisierungskonzept des Wirtschaftsministeriums haben wir Stellung bezogen. Unsere wichtigste Forderung ist, die digitale Infrastruktur rasch auszubauen. Hier besteht dringender Handlungsbedarf: Bei der Breitbandversorgung in Gewerbegebieten liegt Rheinland-Pfalz auf dem drittletzten Platz! Das ist zu wenig. Im Koalitionsvertrag haben sich die drei Partner dazu bekannt, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen stärken zu wollen. Wenn sie dieses Ziel ernst nehmen, müssen sie beim Breitbandausbau Tempo machen. Wir reden von Industrie 4.0, von Digitalisierung, von Arbeiten in der Cloud und mobil, von neuen digitalen Geschäftsprozessen. Diese Potenziale werden wir nicht entfalten können, wenn wir uns im Schneckentempo durch die Netze bewegen.

Noch ein Wort zum Ziel der Wettbewerbsfähigkeit: Wir erleben eine Landesregierung, die sich für ihre Harmonie und ihr gutes Miteinander selbst feiert. Ich mag nicht beurteilen, ob das der Wirklichkeit entspricht oder nur fürs Schaufenster inszeniert ist. Für uns wird entscheidend sein, wie die drei Parteien mit Konflikten umgehen. Und da erkenne ich einige Stolperfallen.

Nennen möchte ich beispielsweise die Abstimmung im Bundesrat. In der vergangenen Legislaturperiode hat Rot-Grün die vielen Regulierungsgesetze der Großen Koalition weitgehend durchgewunken. Manchmal hat sie sogar mehr Regulierung über den Bundesrat eingefordert. Ein anderes Beispiel ist die Art und Weise, wie Arbeitsministerin Bätzing-Lichtenthäler für ihr Ressort die Digitalisierung gestalten will. Da finden sich unter dem Stichwort „Arbeit 4.0“ vor allem Gewerkschaftsforderungen.

Mein Fazit: Die Landesregierung lässt gute Ansätze erkennen. Entscheidend wird sein, in welche Richtung sich die Waage bei Konflikten senkt: in Richtung „mehr Wirtschaft“ oder „mehr Regulierung“. So viel zur Landespolitik. Ich komme jetzt zum Kerngeschäft von PfalzMetall: der Gestaltung von Arbeitsbeziehungen.

„Mehr Regulierung“ – leider kann ich an das Stichwort aus dem landespolitischen Teil nahtlos anknüpfen beim Thema Tarifverträge und Tarifautonomie.

Zuerst möchte ich in Erinnerung rufen, was Tarifautonomie bedeutet. Tarifautonomie heißt, dass Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften das Recht haben, Fragen des Entgelts und der Arbeitsbedingungen für ihre Mitglieder zu regeln. Und die Mitglieder bei den Gewerkschaften sind Arbeitnehmer, bei den Arbeitgeberverbänden Unternehmen. Autonom heißt dabei: Frei von staatlicher Einflussnahme. Diese Freiheit ist uns sogar im Grundgesetz in Artikel 9, Absatz 3 garantiert.

Blicken wir auf PfalzMetall: Unseren derzeit laufenden Entgelttarifvertrag haben wir vor rund einem Jahr abgeschlossen. Gerade gab es für unsere Mitarbeiter die zweite Stufe der Entgelterhöhung um zwei Prozent, nach 2,8 Prozent im Vorjahr. Und ab Ende des Jahres werden wir dann mit der IG Metall über den nächsten Tarifvertrag verhandeln.

Ganz aktuell haben wir außerdem unseren Tarifvertrag zur Leih- und Zeitarbeit neu abgeschlossen. Dieser TV Leiz genannte Verträge regelt für unsere Branche den

Einsatz von Zeitarbeitnehmern. Flankiert werden diese Regelungen durch Branchenzuschläge. Diesen Tarifvertrag haben aber nicht wir, sondern die Tarifvertragsparteien der Zeitarbeit mit der IG Metall abgeschlossen. Die Zeitarbeiter sind ja nicht unsere Mitarbeiter, sondern Angestellte der Zeitarbeitsfirmen.

In unserem TV LeiZ haben wir nun neu geregelt, dass die Überlassungsdauer maximal 48 Monate währen darf. Warum war das eigentlich notwendig geworden? Die Bundesregierung hat das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz novelliert. Und dort die maximale Überlassungsdauer auf 18 Monate beschränkt. Das ist nur eine von vielen Regulierungen. Allerdings hat die Politik eine Art Öffnungsklausel gelassen: Per Tarifvertrag kann von diesen maximal 18 Monaten abgewichen werden. So wie wir es dann auch getan haben.

Jetzt mögen Sie denken: Hat die Politik doch gut gemacht! Die Tarifvertragsparteien werden schon eine ordentliche Lösung finden. Tatsächlich sieht das die Politik auch so: Die Bundesregierung denkt tatsächlich, dass sie die Tarifautonomie mit solchen Regeln stärkt, da wir in gewisser Weise wichtiger werden. Unser TV LeiZ könnte Unternehmen dazu bringen, sich dem Tarifvertrag anzuschließen. Die Tarifbindung würde steigen, so der Gedankengang der Politik. Diese Form des Zwangs verbitten wir uns indes! Tarifautonomie heißt eben auch, die Freiheit zu haben, sich keinem Tarifvertrag anzuschließen bzw. kein Gewerkschaftsmitglied zu werden.

Das ganze Tarifvertragssystem funktioniert überhaupt nur aufgrund der Freiwilligkeit. Beide Vertragsparteien, also Arbeitgeberverbände wie Gewerkschaften, müssen schon aus Eigeninteressen zu solchen Ergebnissen kommen, die sie vor den eigenen Mitgliedern gut vertreten können. Denn im anderen Fall droht der Verlust von Mitgliedern. Wir im Arbeitgeberlager kennen diese Abstimmung mit den Füßen sehr gut. Beispielsweise haben wir nach Einführung der 35-Stunden-Woche viele Mitglieder verloren. Die Schmerzgrenzen der eigenen Mitglieder sind aber nicht nur für uns wichtig. Auch die Gewerkschaften wissen: Wenn sie überziehen, verlassen Unternehmen den Verband. Dann haben sie vielleicht einen Tarifvertrag, für den sich auf dem nächsten Gewerkschaftstag feiern lassen können. Er gilt dann aber für weniger Arbeitnehmer.

Ich denke, Sie haben das Prinzip verstanden. Es ist etwas tricky, weil man um die Ecke denken muss. Aber seit Jahrzehnten bewährt! Wer sich mit der Materie beschäftigt, sollte die Funktionsweise eigentlich verstehen. Warum tut sich die Politik dann damit so schwer? Immerhin hat die Große Koalition in Berlin nicht nur mit dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in die Tarifautonomie eingegriffen. Weitere Beispiele sind der Mindestlohn und das Entgelttransparenzgesetz.

Ich versuche eine Erklärung. Wissen Sie noch, wie lange der Mindestlohn diskutiert wurde, bis er Gesetz wurde? Sehr lange! Warum er nicht kam Weil auch große Gewerkschaften viele Jahre Gegner des Mindestlohns waren. Auch die IG Metall übrigens. Doch dann schwenkten alle DGB-Gewerkschaften auf einen Mindestlohnfreundlichen Kurs um. Und die Große Koalition setzte ihn schließlich um. Es ist eigentlich die Schwäche der Gewerkschaften, die uns Eingriffe in die Tarifautonomie bescheren. Die Arbeitnehmervertreter rufen nach dem Staat, weil sie in einigen Branchen nicht genug Arbeitnehmer vertreten, um deren Interessen wahrzunehmen zu können. Das ist auch eine der Gründe für die starken Unterschiede in der Bezahlung. In der Industrie, in der der Organisationsgrad sehr hoch ist, werden weit überdurchschnittliche Gehälter gezahlt. Ein Chemiefacharbeiter bei der BASF oder ein Mechatroniker bei Daimler in Würth hat ein Gehalt, von dem Angestellte im Einzelhandel, in der Gastronomie oder auch in Teilen des Öffentlichen Dienstes nur von träumen können!

Das Problem dabei ist: Das Vakuum, das schwache Gewerkschaften zurücklassen, füllt die Politik nur zu gerne aus. Aus ihrer Sicht ist das sogar sehr gut nachvollziehbar. Die Tarifautonomie lässt dieses Verhalten langsam erodieren.

Dabei ist es nicht so, dass die Politik nicht schon sowieso genug tun würde, um der Wirtschaft das Leben schwer zu machen. Problematisch am Arbeitnehmerüberlassungsgesetz beispielsweise ist nicht nur der sanfte Zwang, mit dem es Unternehmen in Tarifverträge führen soll. Problematisch ist vor allem die damit verbundene weitere Einschränkung der Zeitarbeit. Wir Unternehmer brauchen aber in der Personalpolitik solche Instrumente. Sie gewähren uns die nötige Flexibilität: in Zeiten von Auftragsspitzen, für Projektarbeit, für Vertretungen. Zeitarbeit ist ein wichtiges Instrument. Genauso wichtig sind Befristungen. Immerhin hatte die Bundesregierung für ihren eigentlich geplanten gesetzlichen Anspruch auf eine Rückkehr aus der Teilzeit keine Kraft mehr. Gut so!

Warum sind diese Instrumente eigentlich so wichtig? Wir haben in Deutschland ein sehr unflexibles Arbeitsrecht. Entlassungen sind nur schwer oder zu hohen Kosten möglich. Für die Arbeitnehmer ist das gut. Wer einen Job hat, verliert ihn nur schwer. Unternehmen aber stellt es vor die Herausforderung, sich die Flexibilität, die das Arbeitsrecht verwehrt, an anderer Stelle zu finden.

In Frankreich kann man übrigens sehr gut beobachten, wie sehr eine falsche Arbeitsmarktpolitik jegliche Dynamik abwürgen kann: eine gesetzliche 35-Stunden-Woche, ein gesetzlicher Mindestlohn von 9,76 Euro, ein rigides Arbeitsrecht. Hinzu kommen noch sehr hohe Steuern und ein völlig überdimensionierter öffentlicher Dienst. Und weil der Staat dort alles regelt, ist die Sozialpartnerschaft entsprechend unterentwickelt. Die Beziehung zwischen Gewerkschaften und Unternehmen erinnert atmosphärisch mehr an die Konflikte in der Pariser Commune des 19. Jahrhunderts als an die moderne Industrie- und Wissensgesellschaft.

Aber in Frankreich erleben wir vielleicht gerade einen richtigen Kurswechsel! Vor wenigen Wochen wurde Emmanuel Macron zum Präsidenten gewählt. Frankreich, aber auch uns und Europa insgesamt wäre es zu wünschen, wenn der von Macron gewollte Kurswechsel funktioniert. Übrigens ist Frankreich für uns Rheinland-Pfälzer und vor allem Pfälzer besonders wichtig: Viele Mitgliedsunternehmen haben französische Mitarbeiter und die wirtschaftliche Verflechtung ist sehr eng. Unser Nachbar ist auch unser wichtigstes Zielland für Exporte. Bundesweit steht die USA auf Rang 1.

Stichwort USA und deren Präsident, ein Art „Anti-Macron“: Wir brauchen ein starkes und politisch handlungsfähiges Frankreich auch, um die deutsch-französische Achse wieder zu beleben. Kanzlerin Merkel hat es in ihrer mittlerweile legendären Bierzeltrede eingestanden: Wir Europäer müssen uns mehr auf uns selbst verlassen. Das geht nicht ohne Frankreich. Die beiden wichtigsten und größten EU-Mitgliedsstaaten müssen gemeinsam eintreten für die europäische Integration, für Freihandel und für internationale Kooperation und Zusammenarbeit. Wir als Arbeitgeber stehen übrigens in Austausch mit unseren Kollegen von MEDEF. So heißt der Arbeitgeberspitzenverband in Frankreich. Auch zwischen den Metallverbänden gibt es Kontakte, die wir ausbauen sollten.

Nach diesem Ausflug in die Weltpolitik lassen Sie mich abschließend noch etwas darüber sagen, warum wir Arbeitgeber oft als Bremser des gesellschaftlichen Fortschritts wahrgenommen werden. Und warum diese Sichtweise fragwürdig ist. Ich meine sogar: falsch.

Das war eben mal was: ein Plädoyer für Europa! Meistens kriteln wir Arbeitgeber nur so rum: Das neue Gesetz ist überflüssig, die Gesetzesnovelle gar nicht notwendig, das Gesetz bringt mehr Bürokratie und mehr Kosten oder das Gesetz geht überhaupt völlig an der Realität vorbei. Kennen Sie, oder?

Lassen Sie mich Ihnen dazu ein Beispiel geben: das gescheiterte Gesetz für einen gesetzlichen Rückkehranspruch aus Teilzeit in Vollzeit. Ich hatte es vorhin kurz angesprochen. Auch dieses Gesetzesvorhaben haben wir heftig kritisiert. Und schon wieder! Die Unternehmer bremsen den gesellschaftlichen Fortschritt aus. In diesem Fall verweigern wir Frauen – sie machen das Gros der Teilzeitbeschäftigten aus – die Befreiung aus der sogenannten Teilzeitfalle. So die landläufige Meinung. Zuerst der Blick auf die Realität: 80 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind mit ihrer Arbeitszeit zufrieden. Gut, bleiben immer noch 20 Prozent, denen solch ein Gesetz helfen könnte!

Aber was hieße das für die betriebliche Praxis? Jeder Unternehmer müsste damit rechnen, dass die Differenz des Arbeitszeitvolumens der Teilzeitkräfte zum entsprechenden Volumen in Vollzeit irgendwann und ungeplant abgerufen würde. Dieses Volumen müsste er also flexibel vorhalten. Denn ein Unternehmen kann keinen Mitarbeiter beschäftigen, wenn keine Arbeit da ist. Zumindest geht das nicht lange gut. Und dieses Volumen müsste er dann wie vorrätig halten? Flexibel! Also mit Zeitarbeit, mit Werkverträgen oder mit befristeten Verträgen. Jetzt merken Sie, wie sich die Katze in den Schwanz beißt. Das sind die gleichen Beschäftigungsformen, die die Gesetzbefürworter an anderer Stelle als prekär diffamieren. Wer denkt an die Beschäftigten, die nur auf einem befristeten Vertrag sitzen, da der eigentliche Stelleninhaber jederzeit wieder Vollzeit arbeiten kann? Und was mit den Kolleginnen und Kollegen, die vielleicht Mehrarbeit leisten, um die Reduktion eines anderen aufzufangen? Denn auch das wäre eine theoretische Möglichkeit: Arbeitsverdichtung für die verbleibenden Mitarbeiter in Vollzeit.

Zwei Dinge erkennen Sie hier: Nicht alles, was im Mantel des gesellschaftlichen Fortschritts daherkommt, fördert ihn in Wirklichkeit. Und vor allem: Unter diesem Mantel verbergen sich oftmals nur Partikularinteressen. Im Beispiel jene Arbeitnehmer, die gerne ihre Arbeitszeit reduzieren bzw. wieder aufstocken wollen. Der Gesetzgeber sollte von solcher Klientelpolitik lieber die Finger. Gesetze sind dafür ungeeignet. Das bekommen wir in den Betrieben selbst viel besser hin.

Lassen Sie mich abschließend zu diesem Thema sagen: Ich bin Unternehmer geworden, weil ich gerne etwas gestalte, bewirke, anpacke – eben „unternehme“. Politiker haben den gleichen Anspruch in ihrer Sphäre. Sie sollten dabei immer zuerst fragen, was sie selbst zur Bekämpfung des vermeintlichen Problems tun könnten. Oder anders: Was sie ganz direkt zum gesellschaftlichen Fortschritt beitragen können, den sie anderen gerne verordnen. Der Großteil der 20 Prozent Teilzeitbeschäftigter, die gerne mehr arbeiten würden, kann das nämlich gar nicht. Aber nicht, weil ihnen böse Arbeitgeber das verwehrt. Nein, es fehlen schlicht die Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder. Wenn die Politik an dieser Stelle die Teilzeitfrage bekämpfen wollte, könnte sie es jederzeit tun. Ganz ohne Gesetz.