



Es gilt das gesprochene Wort.

**Rede von
Johannes Heger**

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

**auf dem
PfalzMetall-Tag 2018**

am 14. Juni 2018

im Saalbau in Neustadt an der Weinstraße

Sehr geehrte Gäste,

14. Juni, 17.00 Uhr: Auf diesen Tag, auf diese Stunde haben viele Menschen auf der ganzen Welt hingefiebert.

Nein, jetzt rede ich natürlich nicht über den PfalzMetall-Tag, sondern über die Fußball-WM.

Gerade war Anpfiff im Eröffnungsspiel Russland gegen Saudi Arabien. Ohne diesen beiden Fußballnationen zu nahe treten zu wollen: Ich glaube, der PfalzMetall-Tag kann da an Attraktivität locker mithalten.

Aber spätestens wenn die deutsche Mannschaft aufs Feld läuft, sitzen wir alle gespannt vor den Fernsehern oder stehen vor Großleinwänden. Fußball gilt nicht ohne Grund als einer der letzten gesellschaftlichen Lagerfeuer, um die sich alle versammeln können. Fußball hat eine große integrative Kraft.

Auch Fußball-Metaphern sind sehr beliebt, in der Politik, aber auch in der Wirtschaft. Da „geht es in die Verlängerung“, da sieht sich ein Unternehmen „gut aufgestellt“ oder ein Politiker wirft dem anderen „ein böses Foul“ vor.

Die Faszination für den Fußball liegt natürlich an der Grundkonstellation: der Kampf um den Sieg. Am 15. Juli wird es in Moskau nur einen Weltmeister 2018 geben, der sich dann feiern lässt.

Als Arbeitgeberpräsident sind mir solche Siege verwehrt.

Das Tarifgeschäft kennt keine Verlierer und Gewinner.

Im Tarifgeschäft geht es gerade darum, dass sich am Ende niemand leise und unauffällig vom Platz stehlen muss.

Nein, wenn sich Arbeitgeber und Gewerkschaft trennen, dann erst nach einer Einigung. Tarifverträge brauchen die Unterschrift und damit Zustimmung von beiden Seiten. Und die Einigung muss so sein, dass beide Seiten das Ergebnis ihren Mitgliedern zur Abstimmung vorlegen können.

Bei uns war es am 14. Februar so weit. Da hat unser tarifpolitischer Vorstand, er heißt bei uns Sozialausschuss, den Tarifvertrag angenommen.

Die vergangene Tarifrunde und der Abschluss haben viel Beachtung erfahren. Das lag vor allem an der Gewerkschaftsforderung nach befristeter Teilzeit.

Was aus dieser Forderung wurde und wie der Abschluss insgesamt aussieht, möchte ich Ihnen kurz vorstellen.

Da ist zum einen die Entgeltseite: Unsere Beschäftigten haben zum 1. April ein Gehaltsplus von 4,3 Prozent erhalten. Hinzu kommt eine Einmalzahlung von 100 Euro für die seit Ende der Friedenspflicht verstrichenen Monate.

Hinzu kommt ein neues Instrument, das unsere Tarifverträge so bisher nicht kannten: Ab 2019 wird es dann dauerhaft einmal jährlich eine Sonderzahlung in Form eines tariflichen Zusatzgeldes geben. Dieses setzt sich zusammen aus 27,5 Prozent eines Monatsentgelts zum einen sowie einem für alle Beschäftigten identischen Betrag. 2019 sind das 400 Euro. Letzterer kann als dauerhafte Differenzierung betrieblich verschoben, abgesenkt oder gestrichen werden.

Damit haben wir ab jetzt dauerhaft die Möglichkeit eines flexiblen Instruments.

Denn ungeachtet der guten Konjunktur: Nicht allen Unternehmen geht es gut.

Rund ein Viertel der Branche schreibt Verluste oder maximal eine rote Null.

Und auch für Unternehmen, denen es gut geht, ist die vereinbarte Entgeltsteigerung schmerzhaft.

Positiv: die lange Laufzeit von 27 Monaten. Das gibt unseren Unternehmen Planungssicherheit. So viel zum Entgelt.

Damit kommen wir zu den Vereinbarungen zur Arbeitszeit.

Hier gibt es drei Komponenten:

Wichtigster Punkt: Die Betriebe bekommen beim Arbeitszeitvolumen mehr Luft. So können wir mit deutlich mehr Beschäftigten 40-Stunden-Verträge abschließen. Immer vorausgesetzt natürlich, die Mitarbeiter wollen das.

Im Gegenzug haben Beschäftigte künftig einen Anspruch auf befristete Teilzeit von 6 bis 24 Monaten. Sie können in dieser Zeit ihre Wochenarbeitszeit auf bis zu 28 Stunden absenken.

Die Unternehmen können das aber unter bestimmten Voraussetzungen ablehnen, wenn es betrieblich nicht umsetzbar ist.

Dritte Komponente: Zum Abschluss gehört auch die Wahlmöglichkeit zwischen mehr Geld oder mehr Freizeit ab 2019 – aber nur für bestimmte Gruppen: Eltern, pflegende Angehörige und Schichtarbeiter können den ersten Teil der neuen vereinbarten Sonderzahlung – die 27,5 % eines Monatslohns – vollständig in acht freie Tage umwandeln.

Soweit zum Entgelt und der Arbeitszeit.

Zudem haben wir uns mit der Gewerkschaft eine Rahmenvereinbarung zum mobilen Arbeiten erarbeitet.

In unserer Industrie sind viele Arbeitsplätze fest an eine Maschine oder Anlage gebunden. Es gibt aber auch Tätigkeiten, die prinzipiell von überall erledigt werden können.

Viele Beschäftigte wollen das auch, zeitlich und räumlich flexibel arbeiten.

Die Vereinbarung zum mobilen Arbeiten gibt so eine Antwort auf die Individualisierung.

Unsere globalisierten Wertschöpfungsketten erfordern dies aber auch, beispielsweise eine abendliche Videokonferenz vom Smartphone mit dem Standort in den USA. Wie wird das als Arbeitszeit geregelt und was bedeutet das für die Ruhezeiten? Der Tarifvertrag gibt so auch eine Antwort auf die Globalisierung.

Und die Digitalisierung macht dieses mobile Arbeiten überhaupt erst möglich.

Wir hören gleich noch mehr zum digitalen Unternehmen von unserem Redner Herrn Gierse.

Sie sehen an unserer Rahmenvereinbarung, dass die Digitalisierung natürlich auch die Arbeitsbeziehungen berührt. Wir Sozialpartner geben in Tarifverträgen darauf Antworten. Übrigens haben wir uns gerade auch darauf geeinigt, 11 Ausbildungsberufe der M+E-Branche um digitale Lehrinhalte zu ergänzen.

Bemerkenswert und deutliches Zeichen für den bereits stattfindenden Wandel: 2017 gab es deutschlandweit 12.500 Ausbildungsverhältnisse zum Industriemechaniker und inzwischen 13.000 zum Fachinformatiker!

Doch zurück zum Abschluss. Für uns als Arbeitgeber zählt vor allem, dass wir mehr Arbeitsvolumen erreichen können.

Das ist ein sehr wichtiger Schritt, um unsere Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und dem Fachkräftemangel zu begegnen

Denn der Fachkräftemangel ist Realität.

Dazu eine aktuelle Zahl: Laut aktuellem MINT-Report fehlten den Unternehmen in Rheinland-Pfalz und im Saarland 18.776 MINT-Arbeitskräfte. Das ist im Vergleich zum Vorjahr ein Anstieg um 35 Prozent!

Der Tarifabschluss zeigt, was zwei Parteien hinbekommen können, die auf Gedeih und Verderb aufeinander angewiesen sind. Zwei Parteien, die bei allem Konflikt zum Konsens fähig sind. Zwei Parteien, die die Schmerzgrenzen des anderen sehr genau kennen.

Sie sehen auch hier übrigens: völlig anders als beim Fußball. Mit dem Abschluss haben wir ein Fenster aufgestoßen in eine neue Arbeitszeitwelt. Der Abschluss ist damit auch ein Beweis, was eine funktionierende Tarifpartnerschaft alles zu leisten vermag.

Die Tarifautonomie ist daher zu Recht eine der Säulen unserer Sozialen Marktwirtschaft.

Die Idee: Unternehmen und Arbeitnehmer bzw. deren Organisationen wissen selbst am besten, wie sie ihre Beziehung gestalten sollen. Das gilt mit Blick auf das Entgelt, die Arbeitszeit, die Verteilung der Arbeitszeit, die Weiterbildung und viele Dinge mehr.

Tarifverträge reduzieren Kosten. Da sie kollektiv Recht setzen, ersparen sich die tarifgebundenen Unternehmen einzelbetrieblich oder gar einzelvertragliche Lösungen.

Sie sind zudem sehr differenziert und passgenau auf eine Branche zugeschnitten.

Diese Differenzierungen sind genau das, was tarifvertragliche Lösungen von Gesetzen unterscheiden. Gesetze nehmen keine Rücksicht auf die speziellen Belange einer Branche oder die Lage in den unterschiedlichen Regionen unseres Landes.

Gesetze sind der Holzhammer. Tarifverträge dagegen sind Präzisionswerkzeuge.

Dazu ein Beispiel. Ich hatte Ihnen eben skizziert, auf welche Regelung wir uns für die befristete Teilzeit geeinigt haben.

Die Große Koalition in Berlin will nun als Gesetzgeber ein Recht auf befristete Teilzeit einrichten. Und hier droht der Holzhammer.

Ähnlich wie in unserem Tarifvertrag sollen Arbeitnehmer das Recht erhalten, zeitlich befristet ihre Arbeitszeit reduzieren zu dürfen.

Wie ausgeführt, kann laut unserem Tarifvertrag ein Arbeitgeber diesen Wunsch ablehnen, wenn die Umsetzung im Betrieb nicht möglich ist.

Das wird angesichts des Fachkräftemangels übrigens häufig der Fall sein.

Das Gesetz indes nimmt lediglich Kleinst- und Kleinbetrieben aus. Schon mittlere Unternehmen ab 45 Mitarbeitern bis 200 Mitarbeitern müssen zumindest jedem 15. Beschäftigten diesen Anspruch erfüllen.

Zudem problematisch: Teilzeitkräfte können eine Vollzeitstelle verlangen. Das gilt ausdrücklich für alle Teilzeitkräfte, also auch Mitarbeiter, die sich als Teilzeitkräfte beworben haben und eingestellt wurden.

Wir haben in Deutschland eine sehr hohe Teilzeitquote von fast 30 Prozent. Das war politische gewollt und auch die Gewerkschaften haben die Arbeitgeber lange aufgefordert, mehr Teilzeitstellen anzubieten, unter anderem um mehr Mütter in Erwerbsarbeit zu bringen.

Diese ehemals gefeierte Flexibilisierung unseres starren Acht-Stunden-Tages wurde erst diffamiert – Stichwort ist die „Teilzeitfalle“ – und nun wird in völliger Umkehrung versucht, ein Recht auf Vollzeit etabliert.

Wie sich Politik so weit von der betrieblichen Realität entfernen kann, ist mir als Unternehmer ein Rätsel.

Fast genauso rätselhaft ist mir, wie weit sich Politik von der Realität der Arbeitnehmer entfernt hat: Es ist richtig, dass viele Menschen in Teilzeit gerne länger arbeiten würden. Dies scheitert in der Regel jedoch gar nicht am Arbeitgeber. Häufig handelt es sich bei Teilzeitkräften um Arbeitnehmer, die Kinder haben oder Angehörige zu pflegen haben und gar nicht mehr Zeit in ihre Erwerbsarbeit investieren können.

Zumindest für die Mütter und Väter gäbe es übrigens eine sachgerechte Antwort der Politik auf die Teilzeitfalle: Der Ausbau der Ganztagsbetreuung bzw. von Ganztagschulen.

Dieses Gesetz ist nicht das einzige, das uns Unternehmern Bauchschmerzen bereitet.

Die Große Koalition will auch die befristeten Arbeitsverträge einschränken.

Unternehmen ab 75 Mitarbeitern sollen zukünftig höchstens 2,5 Prozent ihrer Beschäftigten sachgrundlos befristet beschäftigen.

Die Höchstdauer soll von 25 auf 18 Monaten beschränkt werden.

Befristungen sind für uns Unternehmen jedoch ein wichtiges Instrument, um vorübergehenden Personalbedarf zu decken. Beispiele sind Aufträge oder Projektarbeiten.

Befristungen sind wichtig, da unbefristete Arbeitsverhältnisse aufgrund des hohen Kündigungsschutzes nur sehr schwer oder sehr teuer zu lösen sind.

Andere flexible Beschäftigungsformen hat die Politik bereits einschränkt, am prominentesten die Zeitarbeit.

Ich frage mich: Warum sieht die Politik überhaupt Handlungsbedarf?

Befristungen sind kein Massenphänomen.

Entgegen vielfacher Behauptungen liegt der Anteil der Befristungen an allen Beschäftigungsverhältnissen seit Jahren stabil bei unter 10 %, zuletzt bei 7,8 %.

Drei Viertel aller befristet beschäftigten Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft sind auch im Anschluss an die Befristung weiter beschäftigt; 40 % werden unmittelbar in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Ja, in der Privatwirtschaft ist das so. Und im öffentlichen Dienst? Dort liegt der Anteil der Befristungen deutlich höher, vor allem im Bildungsbereich!

Denn das ist die größte Heuchelei an diesem Gesetz: der größte Befrister ist der Staat. Begründung: auf ein oder zwei Jahre befristete Haushaltsmittel.

Als Unternehmer halte ich das für eine unverschämte Begründung: Wissen Sie, wie lange der Auftragsbestand meiner Gießerei reicht? Für 4 Monate!

Damit komme ich zum Schluss meiner Rede.

Und ziehe als Fazit: Die Bundesregierung verkämpft sich aus meiner Sicht mit diesen Gesetzen an den falschen Stellen.

Denn zu tun gäbe es eigentlich reichlich.

Vor wenigen Wochen hat die Europäische Kommission ihre „länderspezifischen Empfehlungen“ gegeben.

Da kann ich nur sagen: Damit tritt die EU-Kommission den Nagel auf den Kopf. Was fordert sie? Strukturreformen und ein investitionsfreundliches Steuersystem. Sie fordert mehr Investitionen in Bildung, Forschung und Infrastruktur.

Besonders der lahme Breitbandausbau ist der EU-Kommission ein Dorn im Auge.

Herr Gierse wird uns gleich vorstellen, wie das digitale Unternehmen aussehen könnte, aber auch, was heute schon möglich ist und wie weit die Unternehmen schon sind.

Er wird auch etwas dazu sagen, welche Infrastruktur und welche Rahmenbedingungen wir in Deutschland und Europa brauchen, um der Digitalisierung noch mehr Schwung zu verleihen.