

SÜDWESTMETALL

Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.

Kurpfälzer Sozialtage

8. November 2010

Pfarrzentrum St. Peter Heidelberg-Kirchheim

Rede

Dr. Rainer Dulger

Vorsitzender Südwestmetall

**Nachhaltigkeit von Tarifverträgen und
Sozialpartnerschaften im Hinblick auf zukunftsfähige
Arbeitsplätze**

- Es gilt das gesprochene Wort -

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

es ist jetzt gerade einmal ein Dreivierteljahr her, als die Tarifparteien der deutschen Metall- und Elektroindustrie einen Tarifabschluss mit historischer Dimension unterzeichnet haben.

Die *Süddeutsche Zeitung* schrieb damals: „Gesamtmetall und IG Metall haben sich auf einen Tarifvertrag geeinigt, der zu den bedeutendsten gehört, die jemals in Deutschland geschlossen wurden.“ Und das *Handelsblatt* kommentierte: „Der Tarifabschluss 2010 hat das Zeug, selbst Fundamentalkritiker der Flächentarifsystems nachdenklich zu stimmen.“

Wir alle, ob Arbeitgeberverbände oder Gewerkschaft, ob Unternehmen oder Betriebsräte und Beschäftigte, haben viel öffentliches Lob erhalten für etwas, was im Ausland als „German Beschäftigungswunder“ bezeichnet wird.

Ich stimme jenen zu, die da sagen, dass dies kein Wunder, sondern Ergebnis harter Arbeit war. Das Resultat ist jedenfalls ein geeigneter Beweis, dass der gesellschaftliche Zusammenhalt in unserem Land funktioniert – allen Unkenrufen aus so mancher Ecke zum Trotz.

Meine Damen und Herren,

wenn ich zu Beginn meiner Ausführungen auf den jüngsten Tarifvertrag verweise, dann deshalb, weil er im Zustandekommen und im Ergebnis dem Begriff Nachhaltigkeit recht nahe kommt:

- Im Zustandekommen, weil wir gemeinsam mit der IG Metall in der wohl schwersten Wirtschaftskrise der Nachkriegszeit ohne das Ihnen sicher bekannte Begleitgetöse fernab von Öffentlichkeit verhandelt haben und dies – hoffentlich – beispielgebend für eine neue Verhandlungskultur unserer Organisationen sein könnte.
- Im Ergebnis, weil nicht Entgelterhöhungen, sondern die Beschäftigungssicherung im Vordergrund unserer gemeinsamen tarifpolitischen Überlegungen stand. Hierfür die IG Metall gewonnen zu haben, deren Mitglieder von Ihrer Gewerkschaft in erster Linie kräftige Lohnerhöhungen erwarteten, ist eine große Herausforderung für die Arbeitgeberverbände gewesen.

Gerade weil sich die Tarif- und Sozialpartnerschaft in der Krise so bewährt hat, freue ich mich, dass ich heute zu Ihnen genau zu diesem Thema sprechen darf. Denn es ist aktueller denn je, weil es exakt jenes hochsensible Gefüge betrifft, das die Arbeitsbeziehungen und -bedingungen in unserem Land entscheidend prägt.

Zunächst aber, meine Damen und Herren, darf ich dem Referat Arbeitnehmerseelsorge und der Katholischen Arbeitnehmer-

Bewegung zu Ihrem kleinen Jubiläum meinen herzlichen Glückwunsch aussprechen. Sie führen Ihr weithin bekanntes Gesprächs- und Begegnungsforum mittlerweile zum fünften Mal durch.

Wenn ich mir die Rednerliste Ihrer Veranstaltungsreihe ansehe, dann ist Ihnen auch in diesem Jahr wieder ein attraktives Programm zu einem gleichermaßen aktuellen wie zeitlosen Thema gelungen. Dass ich hierzu heute zu Ihnen sprechen darf, freut mich sehr.

Das diesjährige Motto „Zukunft durch Nachhaltigkeit - Verantwortliches Handeln für eine menschliche Arbeitswelt“ hat viele Facetten – unter anderem jene, dass Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gewerkschaften sich Gedanken machen müssen, wie wir unter den Bedingungen der demografischen Entwicklung und des Fachkräftemangels als Gesellschaft im harten internationalen Standort-Wettbewerb wettbewerbsfähig bleiben wollen.

Dies ist aus meiner Sicht eine der größten Herausforderungen der Gegenwart – der ich mich auch ganz konkret in meinem Unternehmen widmen muss, das ich gemeinsam mit meinen Bruder hier in Heidelberg führe.

Doch heute geht es nicht um die betriebswirtschaftliche, sondern um die volkswirtschaftliche oder – wenn Sie so wollen – um die

gesamtgesellschaftliche Perspektive und die Bedeutung von Nachhaltigkeit in diesem Zusammenhang.

Was bedeutet eigentlich *Nachhaltigkeit*? Die UN hat den Begriff 1987 so definiert: „Entwicklung zukunftsfähig zu machen, heißt, dass die gegenwärtige Generation ihre Bedürfnisse befriedigt, ohne die Fähigkeit der zukünftigen Generation zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse befriedigen zu können.“

Für unser Thema würde ich diese Definition so übersetzen:
Wie bekommen wir es langfristig hin, dauerhaft die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und damit Arbeits- und Ausbildungsplätze zu sichern?

Natürlich ist dies zunächst Aufgabe der Betriebe, die wettbewerbsfähige Produkte und Dienstleistungen anbieten und ihre Mitarbeiter permanent auf hohem Niveau ausbilden, qualifizieren und weiterbilden müssen.

Gleichzeitig gilt es jedoch, ein wettbewerbsfähiges Umfeld zu schaffen, in dem Unternehmen genügend Anreize haben, genau diese Aufgaben auch am Standort Deutschland zu bewältigen. Und genau an dieser Stelle kommt den Sozialpartnern und den Tarifvertragsparteien eine Schlüsselposition zu.

Meine Damen und Herren,

es ist gerade einmal sieben Jahre her, da sagte der damalige BDI-Präsident Michael Rogowski: „Man müsste Lagerfeuer machen und erst mal die ganzen Flächentarifverträge verbrennen.“

Das mit dieser Aussage ausgelöste Echo war unterschiedlich: Es reichte von Empörung bis zu stillem Verständnis oder gar öffentlicher Zustimmung. Denn manch einer sah sich in seinen Vorbehalten gegenüber „dem Tarifkartell“ bestätigt.

Nach Meinung einiger Kritiker war der Flächentarifvertrag noch vor wenigen Jahren ein enges Korsett, aus dem es kein Entrinnen gab – und das den Anforderungen einer zunehmend globalisierten Wirtschaft nicht mehr gerecht wurde.

Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften galten manch einem als aussterbende Spezies, die keine verantwortungsvollen – oder wenn Sie so wollen – nachhaltigen Abschlüsse zustande brachten und die Opfer dieser Tarifpolitik dann einfach der Bundesanstalt für Arbeit überantworteten. So sah es zumindest ein nicht unbedeutender Teil von liberalen Ordnungspolitikern, Medien und auch Unternehmern.

Und heute?

Heute werden die Tarifparteien, allen voran jene der Metall- und Elektro-Industrie, für ihr erfolgreiches gemeinschaftliches Krisenmanagement gelobt. Ich hatte dies eingangs erwähnt.

Geholfen haben uns dabei tarifliche Regelungen wie unsere Arbeitszeitkonten, gesetzliche Regelungen wie Befristungen sowie die Kurzarbeit und der Einsatz von Zeitarbeit.

Vielleicht haben Sie noch die Belobigungen auf unseren diesjährigen Tarifabschluss in Erinnerung; Attribute wie vernünftig, klug, beispielhaft, vorbildlich sind noch die geringsten Ehrungen, die ihm zuteil wurden.

Kaum zu glauben, dass zwischen diesen Äußerungen und den Worten des früheren BDI-Präsidenten gerade einmal sieben Jahre liegen.

Was ist geschehen in dieser Zeit?

Der Flächentarifvertrag hat alle seine Kritiker Lügen gestraft und gezeigt, wie flexibel und anpassungsfähig er ist. Jedenfalls gilt das für meine Branche, die Metall- und Elektro-Industrie.

Ich möchte dies an drei Beispielen festmachen:

Erstens: Seit den 90er Jahren haben wir in unseren Flächentarifen die weltweit flexibelsten Arbeitszeiten vereinbart - lediglich eingeschränkt durch das Arbeitszeit-Gesetz:

- In *normalen Zeiten* helfen die so genannten Flexi-Konten den Betrieben, die Arbeitszeiten an die Auftragslage anzupassen.
- In der *Krise* haben sie geholfen, durch Abbau von Arbeitszeit-Guthaben Beschäftigung zu sichern.

Zweitens: Wir haben schon seit einigen Jahren bei den Entgelterhöhungen Differenzierungs- und Flexibilisierungselemente vereinbart. Das gibt dem einzelnen Unternehmen genügend Spielraum, den jeweiligen betrieblichen Notwendigkeiten gerecht zu werden. Natürlich kann ein Vertrag für Tausende von Betrieben nicht für jeden einzelnen gleich gut passen. Aber wir können heute betriebliche Besonderheiten viel besser berücksichtigen als früher:

Zum einen haben wir in den Flächentarifvertrag sehr viel mehr Stellschrauben eingebaut – im Abschluss 2008 zum Beispiel waren drei von vier Bausteinen flexibel.

Zum anderen geben die Ergänzungstarifverträge zur Standortsicherung Freiraum, in unbegrenzter Höhe und über die komplette Tarifmaterie hinweg von den Normen der Fläche abzuweichen, sofern dies die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit verbessert und hilft, Investitionen und Arbeitsplätze am Standort Deutschland zu halten.

Drittens: Wir haben zum ersten Mal in der Nachkriegszeit ein Moratorium bei den Tabellenentgelten vereinbart und damit in vorbildlicher Weise auf die schlechte Wirtschaftslage reagiert.

Um solche Tarifverträge werden wir weltweit beneidet. Dies ist keine plumpe Reklame, sondern nachprüfbare Gewissheit: Gerade in der Krise haben große deutsche Konzerne im Ausland schneller und in viel größerem Umfang Personal abbauen müssen als hierzulande – weil sie dort in ihren Gesellschaften viel weniger Stellschrauben und Instrumente zur Beschäftigungssicherung hatten. Das hat im Ausland zu Nachdenklichkeit geführt. Schon gibt es erste Überlegungen ausländischer Unternehmen, ob man nicht Teile unseres Systems in deren Länder exportieren könnte.

In der größten Wirtschafts- und Finanzkrise, die unser Land seit Gründung der Bundesrepublik je erschüttert hat, haben die Metall-Arbeitgeber und die IG Metall zu einer neuen Gemeinsamkeit gefunden. War früher der Umgang von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften oft als Konfliktpartnerschaft empfunden worden, so hat die Republik dieses Mal eine wirkliche Sozialpartnerschaft erlebt: Zum ersten Mal seit dem Zweiten Weltkrieg haben beide Seiten auf die traditionellen Tarifrituale verzichtet und schon Monate vor Auslaufen der Entgelttarifverträge eine friedliche Lösung gefunden.

Natürlich ist mit der neuen Partnerschaft noch keine Zeitenwende eingeläutet. Wir haben mit unserem gemeinsamen Krisenmanagement Neuland betreten, die Zukunft muss zeigen, wie es im Aufschwung weitergeht – hoffentlich von allen Seiten so verantwortungsvoll wie während der Krise. Der IG-Metall-Vorsitzende, Herr Huber, kündigte ja bereits an: „Bei Metall wird es auch in Zukunft, wenn nötig, wieder einmal scheppern.“

Dazu kann ich nur sagen: Ich hoffe, dass die IG Metall nicht vergisst, was uns in schlechten Zeiten wirklich geholfen hat.

Das Ergebnis kann sich sehen lassen – ich möchte zwei Zahlen nennen, um Ihnen die Dimension besser erklären zu können:

- Die gesamtwirtschaftliche Leistung brach 2009 um fünf Prozent ein.
- Die Produktion der Kernbranche Deutschlands, der Metall- und Elektroindustrie, stürzte um 30 Prozent ab.

Vergleichbare Einbrüche gab es in vielen anderen exportorientierten Volkswirtschaften der Welt. Doch die Auswirkungen der Krise erlebten die Menschen völlig unterschiedlich.

- Seit dem Zusammenbruch von Lehman Brothers am 15. September 2009 sind in den USA per saldo und saisonbereinigt 5,4 Millionen Menschen arbeitslos geworden, in Deutschland nur 54.000.

Wenn Sie sich vor Augen führen, wie exportlastig und damit wie abhängig unsere Metall- und Elektroindustrie von den Konjunkturen in anderen Ländern der Welt ist, dann können Sie ermessen, welcher gigantischer Kraftakt da in unserem Land geleistet wurde.

Oder anders ausgedrückt: Die Tarifparteien unserer Metall- und Elektroindustrie sind auf dem besten Wege, wirklich nachhaltig wirkende Tarifverträge zu verabreden – auch und gerade deshalb, weil wir bewiesen haben, dass Arbeitsplätze auch in dramatischen Zeiten gesichert werden können. Ich bin sehr dafür, den jetzt eingeschlagenen Kurs fortzusetzen.

Ungeachtet der Renaissance des Flächentarifs müssen wir permanent daran arbeiten, ihn für unsere 1.000 Mitgliedsbetriebe mit ihren 500.000 Beschäftigten in Baden-Württemberg attraktiv zu halten. Bisher hält der Praxistest allen Prüfungen weitgehend stand: Viele Unternehmen haben die Lohnfindung freiwillig an die Arbeitgeberverbände delegiert und unterwerfen sich aus freien Stücken einem Tarifvertrag, der für die gesamte Branche gilt.

Wieso tun sie das? Weil die kollektive Lohnfindung den beiden anderen Möglichkeiten überlegen ist, zumindest mit wachsender Betriebsgröße. Lassen Sie mich Ihnen diese beiden Alternativen kurz erläutern:

Erstens: die individuelle Lösung.

Dieser Weg steht allen Unternehmen seit jeher offen. Zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber können die Löhne und Arbeitszeiten völlig frei ausgehandelt werden – selbstverständlich im Rahmen der allgemeinen gesetzlichen Vorschriften beispielsweise zur gesetzlichen Höchstarbeitszeit oder zur Sittenwidrigkeit.

Für kleinere Betriebe mag die einzelvertragliche Lösung ein gangbarer Weg sein – zumal sie sich auch ohne ausdrückliche Bindung an den Flächentarifvertrag an diesem orientieren und ihre Arbeitsbedingungen entsprechend gestalten können.

Dennoch entscheiden sich viele Unternehmen aus freien Stücken für eine kollektive Interessenvertretung und werden Mitglied in einem Arbeitgeberverband. Sie tun das, um die Vorteile des Flächentarifs zu nutzen. Diese sind:

- die Zeitersparnis und der geringere Verwaltungsaufwand;
- die gleichen Bedingungen und Regeln für alle;
- der Betriebsfrieden – denn es gibt keine langwierigen Auseinandersetzungen im Betrieb, die die Produktion und die Produktivität beeinträchtigen; der Arbeitgeber kann vielmehr auf die Unterschrift der IG Metall als Arbeitnehmer-Vertreterin verweisen;
- und nicht zuletzt die Friedenspflicht über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg; sie ist insbesondere dann geradezu existenziell notwendig, wenn man zum Beispiel als Zulieferer Teil eines Netzwerks ist.

Ich halte die Behauptung nicht für zu gewagt, dass der Flächentarif für rund 90 Prozent aller M+E-Betriebe maßgeblich ist – ob durch direkte Bindung oder indirekte Orientierung daran.

Zweitens: die staatliche Lohnfindung

Eigentlich dürfte es keine staatliche Lohnfindung geben, schließlich ist im Grundgesetz verankert, dass sich der Staat aus der Lohnfindung heraushalten muss. Richtig so. Doch in der Praxis mehren sich leider die Eingriffe der Regierung:

Die Bundeskanzlerin hat unmissverständlich klargestellt, dass sie die „weißen Flecken“ in der Tariflandschaft schließen will und wird. Dabei garantiert das Grundgesetz auch die negative Koalitionsfreiheit – also das Recht, nicht Mitglied einer Tarifpartei werden zu müssen.

Schon die Große Koalition hat immer mehr tarifliche Mindestlöhne auf den Weg gebracht oder Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt, und Schwarz-Gelb hat dem nur bedingt einen Riegel vorgeschoben; angesichts der vollen Freizügigkeit der osteuropäischen Arbeitnehmer ab 2011 ist spätestens dann mit weiteren Mindestlöhnen zu rechnen.

Warum ist diese Entwicklung so gefährlich? Was spricht dagegen, die Lohnfindung – zumindest teilweise – dem Staat zu übertragen?

1. Argument: Politik ist kurzatmig, folgt Strömungen und Moden und orientiert sich, besonders vor Wahlen, eher an den Stimmungskurven der Demoskopen als an den Richtlinien der Ordnungspolitik. Spätestens alle vier Jahre würde die Höhe eines gesetzlichen Mindestlohnes Gegenstand von Wahlversprechen.

Zwei grundsätzlich gleich starke Partner dagegen werden sich nur dann freiwillig auf einen Vertrag einigen, wenn sich beide Seiten davon einen Vorteil versprechen oder ihn zumindest für einen akzeptablen Kompromiss halten.

2. Argument: Diese dezentrale Lösung entspricht auch dem Subsidiaritätsprinzip: Eine Angelegenheit regelt derjenige am besten, der am nächsten dran ist. Denn dort sind Praxisbezug und Sachverstand am größten. Und wenn ich den Betriebsfrieden nicht gefährden will, sind das eben die Tarifvertragsparteien.

3. Argument: Anders als in der Finanz- oder Sozialpolitik gibt es in der Tarifpolitik zwingend immer ein Folgegeschäft. In der Bundes-, Landes- oder Kommunalpolitik kann man Fehlentscheidungen treffen, dafür abgewählt werden und die Folgen dann von anderen reparieren oder von den Bürgern ausbaden lassen. In der Tarifpolitik dagegen gilt: Dieselben Partner, die sich heute gegenüber sitzen, müssen spätestens nach Ablauf des Tarifvertrages wieder zusammenkommen und miteinander reden. Das verhindert, dass eine Seite übervorteilt oder eine vorübergehende Schwäche ausgenutzt wird – denn das Gegenüber bekäme dafür in der nächsten Verhandlung sofort die Quittung präsentiert.

4. Argument: Und noch etwas spricht für die kollektive Verhandlungslösung: Ein Gesetz lässt sich, wenn es einmal verabschiedet ist, nur sehr mühsam wieder ändern oder abschaffen. Unsere Tarifverträge dagegen müssen sich jeden Tag aufs Neue bewähren. Unzufriedene Betriebe können aus dem Verband, unzufriedene Arbeitnehmer aus der Gewerkschaft austreten. Die Strafe für einen zu teuren Abschluss folgt also unmittelbar auf dem Fuße: nämlich durch Mitgliederverluste.

Es spricht aus meiner Sicht alles dagegen, die Lohnfindung dem Staat zu übertragen. Die marktwirtschaftliche Verhandlungslösung bringt nicht nur die ökonomisch besseren Ergebnisse hervor, sie ist auch weniger anfällig für populistischen Missbrauch.

Meine Damen und Herren,

bei allen Fortschritten hinsichtlich der Modernisierung, Differenzierung und Flexibilisierung des Flächentarifs: Diese Schritte tragen allerdings nur so weit, wie die Frieden stiftende Funktion des Flächentarifs erhalten bleibt. Sie darf deshalb nicht höchstichterlich durchlöchert oder abgeschafft werden. Weder darf der Flächentarif ein enges Korsett sein, das den Unternehmen die Luft zum Atmen abschnürt. Noch darf er ein Schweizer Käse werden, der fast nur noch aus Löchern besteht.

Ich bin davon überzeugt, dass der Flächentarifvertrag eine große Zukunft vor sich hat. Allerdings nur mit der Bereitschaft der Gewerkschaft, diesen Weg mit uns zusammen zu gehen: Wir müssen schneller und weniger konfliktträchtig zu noch besseren Abschlüssen kommen und unsere gemeinsame Leistung noch besser vermarkten. Gerade die jüngsten Erfahrungen mit der IG Metall stimmen mich hier durchaus hoffnungsfroh.

Alle Beteiligten – auch die Politik und die Gesellschaft insgesamt – haben gemerkt, was sie gerade in Krisenzeiten am Flächentarif haben. Diesen Rückenwind wollen und werden wir nutzen, um für unser Ordnungsmodell lautstark zu werben.

Meine Damen und Herren,

wenn wir über die Nachhaltigkeit von Tarifverträgen sprechen, dann darf auch ein Thema nicht fehlen, was uns in diesen Zeiten Sorgen bereitet.

Gerade in der Krise hat der Flächentarifvertrag seine Stärken deutlich gemacht und sich als Stärke unserer Industrie erwiesen. Vor diesem Hintergrund mag ich mir nicht vorstellen, ob wir die Krise in sozialpartnerschaftlichem Einvernehmen in dieser Form hätten bewältigen können, wenn wir in einer Welt ohne Tarifeinheit lebten.

Mit seinem Urteil zur Tarifeinheit – oder richtiger, aber nicht besser: zur Nicht-Tarifeinheit – hat das Bundesarbeitsgericht diesem Land keinen guten Dienst erwiesen.

Friedenspflicht, Produktions- und damit Planungssicherheit und ein gutes Betriebsklima sind unbestrittene Vorteile des Flächentarifs und Kern-Motivation von uns Unternehmern, warum wir uns in einem Arbeitgeberverband zusammengeschlossen haben.

Unsere große Befürchtung ist nun, dass selbst geltende Tarifverträge keinen Schutz vor Arbeitskämpfen mehr bieten.

Wenn konkurrierende Gewerkschaften künftig jederzeit den Betriebsfrieden gefährden können, dann geht ein entscheidender Vorteil des Flächentarifs verloren. Und sie kommen schon: die Gewerkschaft der Betriebsfeuerwehren, die Mitarbeiter in Kernkraftwerken bei den Energieversorgern.

Angeblich prüfen bereits die Betriebsärzte ähnlich dem Marburger Bund, besser behandelt zu werden. Vielleicht kommen morgen noch ganz andere, die ich aber durch meine Aufzählung gar nicht erst auf dumme Gedanken bringen will.

Unterschiede etwa bei Einkommen oder Arbeitszeiten sowie unterschiedliche Laufzeiten der Verträge wären die Folge. Das führt dazu, dass es für die Unternehmen kaum noch Phasen ohne betriebliche Auseinandersetzungen bis hin zu Streiks geben wird.

Es ist eine Diskussion, die unsere Spitzenverbände – die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und den Deutschen Gewerkschaftsbund – nicht kalt lassen können.

Und deshalb wurde dort ein gemeinsamer Vorschlag erarbeitet mit dem Ziel, die Tarifeinheit gesetzlich abzusichern und damit die Tarifautonomie funktionsfähig zu halten. Allein an der gemeinsamen Herangehensweise erkennen Sie, dass auch hier Sozialpartnerschaft gelebt wird.

Danach soll für den Fall, dass in einem Betrieb unterschiedliche Tarifverträge für dieselbe Arbeitnehmergruppe gelten, jener Tarifvertrag Anwendung finden, an den die meisten Arbeitnehmer gebunden sind.

Gleichzeitig soll für die Laufzeit des nach diesem Grundsatz im Betrieb anzuwendenden Tarifvertrages die Friedenspflicht gelten. Es ist ein Vorschlag, der Rechtsklarheit für den Fall der Kollision bei unterschiedlichen Tarifverträgen schafft.

Meine Damen und Herren,

Sie erleben mich als einen Unternehmer mit einem klaren ordnungspolitischen Kompass. Natürlich liebe ich den Wettbewerb.

Wer auf den internationalen Märkten zu Hause ist, kennt die raue Luft, die dort weht. Doch es macht auch Freude, sich mit den Besten der Welt im Wettbewerb um die Kunden zu messen.

Doch wir Unternehmer wissen auch, wo wir her kommen und wo unsere Basis ist. Diese mitzugestalten und hier in Deutschland Rahmenbedingungen zu schaffen, unter denen Unternehmen forschen, entwickeln, produzieren und so Ausbildungs- und Arbeitsplätze sichern können, ist mein Antrieb. Deshalb engagiere ich mich in einem Verband wie Südwestmetall, der ein starker Partner der Unternehmen der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie ist.

Ich meine, wir sind hier in Deutschland insgesamt auf einem guten Weg. Wir haben als Sozialpartner bewiesen, wie wichtig uns Vertrauen, Verlässlichkeit und Zusammenarbeit sind. Wir sind häufig nicht einer Meinung, manchmal scheppert es auch, aber in der Regel gelingt es uns, für Unternehmen und Mitarbeiter gleichermaßen sinnvolle Lösungen zu erreichen.

Es gibt wohl kein Land in der Welt, das – dermaßen gravierend von Krise betroffen – so viele Arbeitsplätze über die schwere Zeit gesichert hat wie Deutschland. Wir Unternehmer haben bewiesen, dass es uns um mehr geht als kurzfristige Gewinnmaximierung. Um fast jeden Preis – und der, den wir gezahlt haben, geht wirklich an die Substanz – haben wir Arbeitsplätze erhalten und wo möglich neue geschaffen. Das darf man, wie ich glaube, mit Fug und Recht als eine nachhaltige Einstellung bezeichnen.

Wir konnten dabei auf eine starke Sozialpartnerschaft zählen. Und die wiederum stützte sich auf eine feste Grundlage: unsere Tarifautonomie, unsere Tarifverträge, unsere Tarifeinheit.

Ich weiß, dass in der katholischen Soziallehre eine starke Sozialpartnerschaft als ein Grundpfeiler für den sozialen Frieden gesehen wird. Dies gilt für die Tarifparteien ebenso wie für die Betriebsparteien.

Dass dies so bleibt, dafür müssen wir gemeinsam kämpfen - und für eine zukunftsfähige Weiterentwicklung der einzelnen Elemente sorgen.

Ich freue mich, wenn wir jetzt ins Gespräch kommen. Ich bin gespannt auf Ihre Gedanken, auf Ihre Einschätzungen.

Vielen Dank, dass Sie mir so aufmerksam zugehört haben.