

Auszug aus der Begrüßungsrede von Dr. Gardeik anlässlich der Mitgliederversammlung des Arbeitgeberverbandes am 09.11.2007

Wie Sie der Einladung entnehmen konnten, besteht der Arbeitgeberverband Steine und Erden Hessen und Thüringen e.V., vormals Arbeitgeberverband Steine und Erden für das Land Hessen e.V. in diesem Jahr 60 Jahre. Dieses Jubiläum möchte ich nicht nur zum Anlass für eine Würdigung des Verbandes nehmen, sondern auch dazu, die Frage zu stellen, ob ein solcher Verband noch zeitgemäß ist oder nicht.

Als der Verband 1947 nach dem Krieg gegründet wurde, knüpfte er an eine Vorkriegstradition an und verdankte dennoch seine Existenz letztlich den Gewerkschaften, die einen Verhandlungspartner für ihre Tarifverträge benötigten.

Die Anfangsjahre waren natürlich von einem Boom in der Bauwirtschaft geprägt. Über lange Zeit war die Frankfurter Trümmerverwertungsgesellschaft das größte Mitgliedsunternehmen des Verbandes und da die Entwicklung immer steil nach oben zeigte, waren Tarifverhandlungen und Tarifverträge kein Problem. Wir erinnern uns an Jahre in den 70ern, in denen in Westdeutschland allein über 700.000 Wohnungen pro Jahr fertiggestellt wurden. Arbeitskräfte zu bekommen war die größte Herausforderung für die Unternehmen – aber nicht sie zu beschäftigen oder zu bezahlen. Dementsprechend unterentwickelt war zu damaligen Zeiten auch noch die Rechtsberatung und Prozessvertretung des Verbandes, denn Arbeitsgerichtsprozesse waren die absolute Ausnahme.

Die Kernaufgabe des Verbandes bestand damals tatsächlich in dem Abschluss von Tarifverträgen und der Information über neue Entwicklung sowie der Führung der Kindergeldkasse, einer damals existierenden Sozialkasse.

Doch die ersten Krisen ließen nicht lange auf sich warten, und so kam es in den 70er Jahren und dann Mitte der 80er Jahre zu erheblichen Einschnitten in der Bauwirtschaft und damit auch in der Baustoffindustrie. Die Wiedervereinigung verhinderte 1990 dann eigentlich die Fortsetzung der damals eingeleiteten Strukturbereinigung und führte zu einem neuen Boom in der Baustoffindustrie, vor allem in den neuen Ländern aber bis zum Aufbau der viel zu großen Produktionskapazitäten im Osten auch zu einer Vollauslastung der Werke im Westen. Dass das nicht gut gehen konnte, war damals eigentlich schon jedem klar aber keiner wollte auf die Realisierung der Chancen verzichten und es wurde ja auch großzügig gefördert, egal ob es Sinn machte oder nicht. Und so kam es ab 1995 zu einem immer schneller werdenden Niedergang der Baustoffindustrie in West und Ost mit zahlreichen Firmenpleiten und Zusammenschlüssen.

Dies wiederum hatte erhebliche Auswirkung auf die Tarifpolitik, die zunächst Schwierigkeiten hatte, sich auf die neue Situation einzustellen, dann aber in einem häufig unterschätzten Maße zu neuen flexiblen Tarifverträgen mit zahlreichen Öffnungsklauseln führte und zu Tarifabschlüssen, die zwar immer noch nicht der wirtschaftlichen Situation angepasst aber immerhin doch als vernünftig zu bezeichnen waren. Dieser Weg der Vernunft konnte umso leichter beschritten werden, als das Konjunkturtal weitgehend gleichmäßig alle Branchen umfasste, und damit in der

Bevölkerung so etwas wie eine Krisenstimmung präsent war, die ja auch durch Arbeitslosenzahlen um die 5 Millionen belegt wurden.

Und dann führten zahlreiche Faktoren, aber eben auch vernünftige Tarifverträge zu dem angestrebten Erfolg, nämlich dem Wirtschaftsaufschwung. Dieser umfasste allerdings vor allem die exportorientierte Wirtschaft – an der Spitze die Automobilindustrie. Die Bauwirtschaft dagegen ist und bleibt ein Sorgenkind, denn die Zuwächse des letzten Jahres bzw. aus dem Jahresanfang 2007 sind nichts anderes als Strohfeuer, angefacht durch das Auslaufen der Eigenheimzulage, die Mehrwertsteuererhöhung und die günstige Witterung.

Und das ist genau der Zeitpunkt in dem Tarifpolitik richtig schwierig wird, wenn es weiten Teilen der Wirtschaft gut geht, dies durch zurückgehende Arbeitslosenzahlen dokumentiert wird und nur man selbst als Branche nach wie vor mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu tun hat. Wie flexibel erweisen sich jetzt noch Tarifverträge, wie branchenorientiert können sie bleiben und wie sehr sind sie noch das was sie sein sollen, nämlich die Definition der Mindestbedingungen einer Branche.

Von den Antworten auf diese Fragen hängt natürlich ab, ob die Funktion der Tarifträgerschaft weiterhin sinnvoll ist oder nicht.

Ich glaube, wir sind uns sehr schnell einig, dass die Dienstleistungsfunktionen Rechtsberatung und Prozessvertretung heutzutage wichtiger denn je sind, wir also über diese Funktionen nicht wirklich debattieren müssen.

Wir werden sicher heute Nachmittag mit Frau Dr. Kunstmann noch ein wenig mehr zu diesem Thema hören aber nach meiner Auffassung steht fest, dass Tarifverträge und eine Bindungspflicht an diese für die Unternehmen nur dann sinnvoll ist, wenn die Tarifverträge zum einen tragbar sind aber zum anderen auch die Frieden stiftende Wirkung entfalten, die die Firmen von ihnen mit Recht erwarten.

In den vergangenen Jahren haben wir feststellen können, dass bei vielen Mitgliedsunternehmen – aber nicht nur bei diesen – die Tarifverträge sich zunehmend davon entfernt haben, die Mindestarbeitsbedingungen zu definieren. Vielmehr gab und gibt es immer mehr Unternehmen, für die die Tarifverträge nicht nur die Gesamtvergütung darstellen, sondern mehr als das darstellen, was die Unternehmen zu leisten im Stande sind. Und wenn Tarifverträge höher sind als der Markt oder das was die Unternehmen leisten können, sind sie falsch. Dann schaden sie den Unternehmen und sie schaden letztlich auch den Gewerkschaften, denn auch diese profitieren nicht von Tarifverträgen die das Papier nicht mehr Wert sind auf das sie geschrieben sind oder an die sich nur noch ein immer kleinerer Teil der Unternehmen hält.

Und was die Friedenspflicht angeht, so ist die Rechtsprechung dabei mit dem Grundsatz der Tarifeinheit, also dem Grundsatz, dass in einem Betrieb nur ein Tarifvertrag gelten kann, eines der wichtigsten Argumente für den Flächentarifvertrag zu kippen.

Da der Grundkonflikt zwischen Kapital und Arbeit über die Verteilung aber bleibt, ist durch die Schwächung des Flächentarifes allein noch niemandem gedient. In dem Maße, in dem die Konflikte in die Betriebe hineingetragen werden und sich die Inte-

ressen bzw. Interessenvertretungen atomisieren, steigt die Gefahr von Arbeitskämpfen und betrieblichen Störungen. Selbst aus Arbeitgebersicht sind also geringfügige Entlastungen heute eine große Hypothek für morgen.

Und selbst diejenigen in der Wirtschaft, die sich sagen, dass sie mit ihren kleinen Betrieben und schlecht organisierten Belegschaften keinen Angriffspunkt bieten, sollten sich nicht zu sicher fühlen. Die ordnungspolitischen Keulen des Mindestlohns bzw. der Allgemeinverbindlicherklärung werden schon zurechtgelegt. In diesem Zusammenhang sei nur an den Tarifvertrag der Post für die Briefzusteller erinnert.

Wenn ich also nach 60 Jahren Arbeitgeberverband Steine und Erden in Wiesbaden ein Resümee ziehen soll, dann lautet dies weiterhin ja zu guten Tarifverträgen.

Dies zu realisieren bedarf es nicht nur vernünftiger Partner auf Seiten der Gewerkschaften und Betriebsräte, sondern des Einsatzes vieler engagierter Unternehmer. Die guten bis hervorragenden Tarifabschlüsse der vergangenen Jahre – stellvertretend sei hier nur der Entgelttarifvertrag genannt – wären ohne den Einsatz engagierter Unternehmervetreter und des Einsatzes der Geschäftsführung nicht vorstellbar gewesen. Wenn ich in die Runde sehe, entdecke ich einige Mitstreiter der vergangenen Jahre und bedanke mich bei Ihnen hiermit ausdrücklich.