

Karl-Josef Laumann

**Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen**

„60 Jahre Tarifvertragsgesetz“

**anlässlich der Feierstunde der
Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA)**

am 07. März 2009 in Frankfurt/Main

I. Einleitung

60 Jahre Grundgesetz,
60 Jahre Bundesrepublik Deutschland,
60 Jahre Soziale Marktwirtschaft:

Wir kommen in diesem Jahr aus dem Feiern nicht mehr heraus! Bei all diesen bedeutenden 60-Jahre-Jubiläen drohen andere wichtige Jahrestage zur Randnotiz zu werden.

Wir wollen das heute verhindern!

Deshalb denken wir über ein Gesetz nach, das wie vielleicht kein zweites den sozialen Frieden in unserem Land in mittlerweile sechs Jahrzehnten gesichert hat: das Tarifvertragsgesetz von 1948/49.

II. Tarifautonomie und Freiheit

Wie wichtig dieses Gesetz für die Entwicklung unserer Gesellschaft war und ist, sieht man am ungewöhnlichen Zustandekommen. Es ist ja fast ein bisschen überraschend, aber: Gewerkschaften und Arbeitgeber haben nach dem Zweiten Weltkrieg gemeinsam für die Tarifautonomie gekämpft.

Wieso dieser Konsens? Weil es um etwas ganz Grundlegendes ging. Nämlich die Frage: Wie bauen wir - wirtschaftlich und politisch - unser Land wieder auf?

Was hätte 1949 eigentlich dagegen gesprochen, dass der Staat die Aufgaben der Wirtschaftslenkung und der Lohnfindung übernimmt?

Denken wir uns in diese Zeit hinein. Hungerwinter, Flüchtlinge, Kriegsrückkehrer, Waisenkinder und materielle Not. Es gibt wenig zu verteilen außer dem Mangel. Es gibt kaum Industrie, kaum funktionierende Unternehmen, kaum Arbeit.

Wäre es nicht ganz logisch gewesen, den Staat „machen zu lassen“? Damit das Wenige gerecht verteilt wird. Damit er kontrollieren und gestalten kann, auch die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Aber Gewerkschaften und Arbeitgeber hatten gute Gründe dafür, es selbst machen zu wollen. Der beste ist die Erfahrung aus der Zeit des Nationalsozialismus seit 1933.

Bereits in der Weimarer Republik hatte der Staat mit der Idee einer Zwangsschlichtung massiv in die Tarifautonomie eingegriffen. Staatliche Schlichtungsausschüsse mit Arbeitnehmern und Arbeitgebern und einem amtlich bestellten Vorsitzenden, der am Ende auch gegen Arbeitnehmer und Arbeitgeber einen Schiedsspruch durchsetzen konnte.

Die Nationalsozialisten haben die Tarifautonomie dann komplett abgeschafft und die Gewerkschaften zerschlagen. Ein „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“ regelte von 1934 an, wer in der Arbeitswelt das Sagen hat: Der nationalsozialistische Staat und seine Einrichtungen.

Den „Ungeist“ des Gesetzes erkennt man gleich in den ersten Paragraphen:

„Im Betriebe arbeiten der Unternehmer als Führer des Betriebes, die Angestellten und die Arbeiter als Gefolgschaft gemeinsam zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinsamen Nutzen von Volk und Staat.“

Ein „Treuhand der Arbeit“ als weisungsgebundener Beamter übernahm die Lohnfindung.

Eine linientreue „Deutsche Arbeitsfront“ tritt an die Stelle von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden.

Gewerkschaften und Arbeitgeber hatten diesen Staat und seine Unfreiheit noch gut im Kopf, als sie sich für die Freiheit entschieden haben.

Sie wussten: **Staatliche Lohnfindung ein Kennzeichen der Diktatur.** Genauso ist eine **freie Lohnfindung von freien Tarifparteien ein Kennzeichen unserer Demokratie.**

Und deshalb war es so wichtig, dass die Väter und Mütter des Tarifvertragsgesetzes sich hier durchgesetzt haben – mit Hilfe der Amerikaner und Briten.

Der Gesetzentwurf wurde im Wirtschaftsrat der britischen und amerikanischen Zonen im November 1948 einstimmig beschlossen. Nach Genehmigung durch die Militärregierung am 09. April 1949 trat das Gesetz in Kraft.

Ob die Beteiligten wussten, dass sie damit einen Eckpfeiler für das Gelingen der Demokratie in Deutschland gelegt haben?

Dass die das getan haben, das zeigt ein Blick auf die sowjetische Besatzungszone bzw. auf die DDR.

III. Lohnfindung in der DDR

Es ist doch kein Zufall, dass der Aufstand in der DDR am 17. Juni 1953 nach einer Erhöhung der Arbeitsnormen durch den DDR-Ministerrat losgebrochen ist.

Der Staat hatte beschlossen: Mehr Arbeit für gleiches Geld. Das war nichts anderes als eine staatlich verordnete Lohnkürzung!

In der DDR hat der Staat und eine staatliche Plankommission für „sozialistische Gerechtigkeit“ gesorgt und die Löhne festgelegt. Weil der Lohn in der DDR ein ideologisches Steuerungsinstrument war, war das Lohngefüge alles andere als gerecht.

Gerechtigkeit setzt Freiheit voraus. Und so war es auch Ausdruck von neu gewonnener Freiheit, dass die DDR-Regierung der Wendezeit noch vor der Wiedervereinigung im Sozialunion-Staatsvertrag vom Mai 1990 das Tarifsystem der Bundesrepublik übernommen hat.

Wir müssen aufpassen, dass nun nicht diejenigen, die sich nach der alten sozialistischen Unfreiheit sehnen, als polemische Sozial-Quacksalber von der Wirtschaftskrise profitieren.

In der vergangenen Woche war ein Bundesvorsitzende der Linkspartei, der auch mal SPD-Vorsitzender war, zu einem Solidaritätsbesuch im Opel-Werk in Bochum. Dort plädierte er für Staatsbeteiligungen und alle möglichen weiteren Hilfen für die Belegschaft.

Gleichzeitig machte der Landesvorstand seiner Partei Die Linke in Nordrhein-Westfalen sich über die Schädlichkeit von Autos für die Umwelt Gedanken. Ihre Empfehlung: Opel solle in Zukunft in den Werkshallen lieber Fahrräder bauen...

Ich sage Ihnen: Die politische Kompassnadel dieser Partei würde auch als Ventilator gute Dienste leisten!

IV. Die Philosophie des Tarifvertragsgesetzes

Es lohnt sich, sich den Gesetzestext des Tarifvertragsgesetzes nochmal in Ruhe anzuschauen! Das erste, was auffällt: Das Gesetz ist kurz. Es umfasst nur 13 knappe Paragraphen auf wenigen Seiten.

Das zeigt die schlichte Philosophie: Es soll eine Grundlage schaffen für die Freiheit der Tarifparteien, gemeinsam und auf Augenhöhe Löhne aushandeln und verbindlich festzuschreiben.

Dieser Grundsatz trägt bis heute. Das Gesetz beantwortet nur wenige Fragen: Was darf in einem Tarifvertrag geregelt werden, wer darf ihn abschließen und wen bindet er?

Dass der Gesetzestext seit 1949 keine grundlegenden Änderungen erlebt hat, ist deshalb kein Wunder. Es ist ein Qualitätsmerkmal: Das Tarifvertragsgesetz war und ist ein gutes Gesetz! (*Vergleichen Sie das einmal mit den zahllosen Änderung am Sozialgesetzbuch II. Und das ist immer noch nicht gut!*)

V. Politik zur Stärkung der Tarifautonomie

Vielleicht wird das Wort „systemisch“ das Wort des Jahres. Die Banken haben Geld vom Staat bekommen, weil sie „systemisch“ sind, also das System ohne sie nicht überleben kann.

Ich glaube, dass die Tarifautonomie für unsere Wirtschaft systemisch ist, aber im Gegensatz zu den Banken nicht bankrott. Sie lebt. Und die Politik muss alles dafür tun, dass das so bleibt.

1. Die Politik muss sich offensiv zur Tarifautonomie bekennen

Wie so häufig waren wir in Nordrhein-Westfalen da vorbildlich. Die CDU-Landtagsfraktion hat bereits im vergangenen Jahr einen formellen Beschluss zur Tarifautonomie verabschiedet, die Petersberger Eckpunkte.

Darin heißt es kurz und bündig:

„Tarifautonomie ist das Königsrecht von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Sie gestalten im Rahmen der Tarifautonomie die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Die CDU-Landtagsfraktion bekennt sich nachdrücklich zur Tarifautonomie.“

Ich finde, der 60. Geburtstag des Tarifvertragsgesetzes wäre ein guter Anlass für alle Gremien und Vereinigungen in unserer Partei, so ein Papier zu beschließen.

- Wir dürfen doch wohl darauf hinweisen, dass wir mit die wenigsten Streiks auf der Welt haben.
- Wir dürfen doch wohl stolz sein auf 60 Jahre sozialen Frieden in Deutschland.
- Wir können uns doch wohl freuen über ein funktionierendes System für eine gerechte Lohnfindung.
- Wir dürfen ja wohl darauf hinweisen, dass wir damit faire Wettbewerbsbedingungen für Unternehmen und eine faire Bezahlung der Beschäftigten sichern können.

Das alles ist nicht selbstverständlich. Es verdient Anerkennung!

2. Die Politik muss Gewerkschaften und Arbeitgeber unterstützen

Weil wir die Tarifautonomie brauchen, deshalb kann der Politik nicht egal sein, ob und in welcher Weise die Tarifpartner noch in der Lage sind, ihre Aufgabe zu erfüllen.

Auch, wenn in der Vergangenheit auch mancher in unserer Partei anders gedacht haben mag:

- Schwache Gewerkschaften sind nicht gut für unser Land, sondern schlecht.
- Die Tariffucht vieler Unternehmen ist nicht gut für unser Land, sondern schlecht.

Tarifpartnerschaft braucht Augenhöhe. Augenhöhe setzt gleiche Größe voraus.

Und deshalb halte ich es zum Beispiel für richtig, Anreize für mehr Arbeitnehmervertretung über eine moderate Bonuszahlung für

Gewerkschaftsmitglieder zu setzen, wie wir das als CDU-Fraktion vorgeschlagen haben.

Die beste Werbung für eine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist nun einmal, dass sie sich lohnt – und zwar auch in der Lohntüte.

Dafür können natürlich vor allem die Gewerkschaften selbst etwas tun. Weniger Politik und Ideologie, mehr „Sich-Kümmern“ und Konzentration auf gute Abschlüsse!

Auf der Arbeitgeberseite sehe ich mit Sorge, dass die Tarifbindung immer mehr nachlässt. In Westdeutschland hatten wir 1996 noch 69 % der Beschäftigten in Tarifbindung durch einen Flächentarifvertrag, 2007 waren es noch 56 %.

Das ist keine gute Entwicklung! Da müssen wir gegensteuern!

Wir haben - trotz anders lautender Gerüchte - ein breites Spektrum an flexiblen Formen von Tarifverträgen. (*Sonst hätten wir nicht in jedem Jahr etwa 1.500 neue Tarifverträge alleine in Nordrhein-Westfalen!*)

Aber die Grenze des Tarifvertragsgesetzes ist da, wo der Wille fehlt. Tarifverträge kann man nicht anordnen. Man muss sie wollen.

Ich sehe das so: Es ist Aufgabe eines Arbeitgeberverbandes einen Tarifvertrag abzuschließen. Also hat er auch die Pflicht, es zu tun!

3. Die Politik muss auch in der Wirtschaftskrise auf die Tarifpartnerschaft setzen

Die Wirtschaftskrise darf kein Vorwand dafür sein, nun Arbeitnehmerrechte zu beschneiden, Tarifverträge zu missachten oder Dumpinglöhne zu akzeptieren.

Das würde ja wohl auch genau die treffen, die nun wirklich nicht Schuld an der Krise sind. Schließlich wurde sie heraufbeschworen von Menschen, die abgehoben waren vom normalen Arbeitsleben.

Manch Arbeitgeber mag in guten Zeiten gedacht haben: „Ich bin so stark, mit den Gewerkschaften, mit unseren Beschäftigten muss ich mich gar nicht mehr auseinandersetzen.“

Diese Denke, die muss jetzt nun wirklich vorbei sein: Eine solche Krise meistert man gemeinsam oder gar nicht!

VI. Die Suche nach dem gerechten Lohn

Die Suche nach dem gerechten Lohn war, ist und bleibt für die Menschen ein Gradmesser für soziale Gerechtigkeit. **Und die Tarifautonomie, wie wir sie kennen, bietet die besten Chancen auf einen gerechten Lohn.**

Schon vor über 100 Jahren hat ein kluger Papst gesagt, dass es nicht sein darf, dass eine Seite die Löhne einseitig festlegt.

Er hatte Recht! Ein einseitig festgelegter Lohn ist nie gerecht. Denn eine Waage besteht nun einmal aus zwei Schalen!

Dumpinglöhne finden wir vor allem da, wo es keine oder nur wenige Tarifverträge gibt. Ich finde es richtig, dass die Bundesregierung an diesen Stellen über das Mindestarbeitsbedingengesetz eingegriffen hat.

Aber auch in Branchen mit höherer Tarifbindung kennen wir die Probleme von Lohnverwerfungen. Und da kann die Politik auf Antrag der Tarifpartner Tarifverträge allgemeinverbindlich erklären – nach dem Tarifvertragsgesetz!

Der § 5, der die Allgemeinverbindlicherklärungen regelt, ist mein Lieblingsparagrah. Dort heißt es:

„Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann der obersten Arbeitsbehörde eines Landes für einzelne Fälle das Recht zur Allgemeinverbindlicherklärung übertragen.“

Für mich ist das schon Gewohnheitsrecht! Als Arbeitsminister in Nordrhein-Westfalen habe ich Tarifverträge im Wach- und Sicherheitsgewerbe, im Friseurhandwerk und -einmalig in Deutschland – im Hotel- und Gaststättenbereich für allgemeinverbindlich erklärt.

Insgesamt sind derzeit über 230.000 Beschäftigte – 170.000 mehr als bei meinem Amtsantritt im Jahr 2005 – über diese Allgemeinverbindlicherklärungen vor Dumpinglöhnen geschützt.

Ich bin der Meinung:

- Jede Allgemeinverbindlicherklärung ist ein Beweis dafür, dass das Tarifvertragsgesetz funktioniert.
- Jede Allgemeinverbindlicherklärung ist eine Stärkung dieses Gesetzes und damit der Tarifautonomie.

Allgemeinverbindlicherklärungen setzen von den Tarifparteien abgeschlossene Tarifverträge voraus.

Und das ist der Unterschied zu einem staatlichen Mindestlohn, den ich ablehne. Lohnuntergrenzen durch Allgemeinverbindlicherklärungen, über das Mindestarbeitsbedingengesetz und das Arbeitnehmer-Entsendegesetz kommen mit den Tarifpartnern, nicht gegen sie zustande!

Sonderfall Zeitarbeit

Dass Tarifverträge nicht alle Probleme lösen, das sieht man an der Zeitarbeit: Obwohl wir dort eine fast 100 %-ige Tarifbindung haben, kämpfen wir mit niedrigen und ungerechten Löhnen.

Wir haben in Nordrhein-Westfalen eine Studie gemacht. Da hat sich gezeigt, dass Leiharbeiter im Vergleich zu ihren festangestellten Kollegen bis zu 45 % weniger erhalten. Zeitarbeiter haben es schwer, auf einen grünen Zweig zu kommen.

Für mich ist übrigens klar, dass wir die Branche ins Entsende-Gesetz aufnehmen müssen, bevor ab 2011 die Arbeitnehmerfreizügigkeit auf europäischer Ebene vollständig da ist.

Können Sie sich vorstellen, was passiert, wenn bulgarische Leiharbeitunternehmen Bulgaren zu bulgarischen Löhnen hier bei uns einsetzen dürfen? Unser Zeitarbeits-Markt würde zusammenbrechen! Und das wäre gerade für viele Ungelernte eine Katastrophe.

Wir müssen die Branche schützen. Wir haben über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz die Möglichkeit, soziale Verwerfungen zu verhindern. Es ist die Pflicht der Politik, diese auch zu nutzen.

Wenn Ungemach vor der Tür steht und man den Schlüssel in der Hand hält, dann muss man diese Tür auch abschließen!

Die Branche ist gefordert, bis dahin einen einheitlichen Tarifvertrag hinzubekommen.

Schluss

60 Jahre Grundgesetz,

60 Jahre Bundesrepublik Deutschland,

60 Jahre Soziale Marktwirtschaft.

In diese Reihe der großen Jubiläen in diesem Jahr gehört auch der Punkt 60 Jahre Tarifvertragsgesetz.

Schon deshalb, weil Gewerkschaften und Arbeitgeber gemeinsam für die Freiheit ihrer Partnerschaft gestritten haben. Ich finde, es tut gut, sich daran zu erinnern.

Mit Jahrestagen ist das immer so eine Sache... Denken Sie an Ihren Hochzeitstag: Ist er ein Feiertag oder eher ein Gedenktag?

Wenn ein Ehepaar im Restaurant am Hochzeitstag den Ober bittet, einen Wein zu empfehlen, dann könnte die Antwort lauten: „Kommt darauf an! Wollen Sie vergessen oder feiern?“

60 Jahre Tarifvertragsgesetz in Deutschland sind sicher ein Grund zum Feiern.

Und sich an die Prinzipien der Tarifautonomie zu halten, die uns 60 Jahre lang stark gemacht haben, das kann auch in der Wirtschaftskrise nicht der schlechteste Ratschlag sein.