



Betriebspolitik  
KMU | Vorstand

**Sie können nur billig!**



**ÜBERARBEITETE  
NEUAUFLAGE**

**„Christliche“ Gewerkschaften  
und wie sie Arbeitnehmer-  
interessen verkaufen**

---

## Inhalt

Vorwort	5
<b>GOETZ BUCHHOLZ</b> Sie können nur billig – „Christliche Gewerkschaften“ und wie sie Arbeitnehmerinteressen verkaufen.	
<b>LEHRSTÜCK NEXANS</b> CGM-Tariftricks	<b>8</b> 12
<b>GESCHICHTEN AUS DEM ALLTAG</b> Jenoptik AG	<b>13</b> 20
<b>DER EINSTIEG IM ELEKTROHANDWERK</b> Lügen erlaubt	<b>21</b> 25
<b>DER DURCHBRUCH IM OSTEN</b> Rechtsschutz	<b>27</b> 31
<b>ARBEITSGERICHTE STOPPEN CGM-VERTRÄGE</b> CGM-Mitgliedschaft schadet	<b>32</b> 39
<b>DAS INTERESSE DER ARBEITGEBER</b> Bloß nicht die IG Metall	<b>40</b> 44
<b>GESCHICHTE DER CHRISTLICHEN</b> DHV	<b>46</b> 52
<b>ORGANISATION UND MITGLIEDER DER CGM</b> CGM-Mitglieder und Finanzen	<b>54</b> 63

AUTOR: GOETZ BUCHHOLZ  
HERAUSGEBER: WOLFGANG RHODE  
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall  
REDAKTION: WOLFGANG BONNEIK, REINHARD HAHN  
Ressort Betriebspolitik KMU  
GESTALTUNG: KUS-DESIGN, MANNHEIM  
Druck: mediendruck Heidelberg

Februar 2006

<b>DAS KURZE GEWERKSCHAFTSLEBEN DER CGD</b>	<b>64</b>
Neun-Mitglieder-Gewerkschaft	68
<b>DIE POLITIK DER CHRISTLICHEN</b>	<b>70</b>
Preisfrage	75
<b>DIE CGM IM BETRIEB</b>	<b>76</b>
Kampfkraft	83
<b>„TARIFVERHANDLUNGEN“</b>	<b>84</b>
CGM-Erfolge	91
<b>MISSBRAUCH DES TARIFRECHTS</b>	<b>92</b>
Umverteilung	95
<b>CGM-VERTRÄGE SIND KEINE TARIFVERTRÄGE</b>	<b>96</b>
Tarifvertrag "Bolero"	102
<b>ARBEITSGERICHTE ZUR TARIFFÄHIGKEIT</b>	<b>103</b>
Mitglieder und Finanzen	109
<b>FREUNDE UND FÖRDERER DER CHRISTLICHEN</b>	<b>110</b>
<b>WAS MACHT EINE GEWERKSCHAFT AUS?</b>	<b>112</b>
<b>ANHANG</b>	
metallnachrichten - Oktober 2002	114
IG Metall- Tariffinformation - Oktober 2003	116

## Vorwort

Gewerkschaften sind dafür zuständig durch den Abschluss von Tarifverträgen für ihre Mitglieder möglichst gute und faire Arbeitsbedingungen und Entgelte durchzusetzen. Das ist anerkanntes Prinzip und gewerkschaftlich gelebte Solidarität. Sie vertreten die Interessen ihrer Mitglieder, ja sie ergreifen insgesamt Partei für die Arbeitnehmer. Dieses ist in der Verfassung verankert. Insofern haben Gewerkschaften ein Alleinstellungsmerkmal.

Was aber ist von einer „Arbeitnehmerorganisation“ zu halten, die vorzugsweise Tarifverträge für Bereiche abschließt, in denen sie überhaupt keine Mitglieder hat? Was von einer „Arbeitnehmerorganisation“, die ohne Zögern Arbeitgeberwünsche erfüllt? Ist dieses überhaupt eine Gewerkschaft? Sind ihre Abkommen mit Arbeitgebern überhaupt Tarifverträge? Natürlich nicht. Deshalb befasst sich diese Broschüre mit der „Christlichen Gewerkschaft Metall“ (CGM) und wirft einen Blick auf ihre Schwesterorganisationen, wie die „Gewerkschaft Kunststoffgewerbe und Holzverarbeitung im CGB“ (GKH). Dabei berichtet sie von so genannten „Tarifverträgen“, die einem die Haare zu Berge stehen lassen: Von Verträgen, die nach tariflosen Jahren Lohnsenkungen vereinbaren, die Kündigungen ohne Kündigungsfrist erlauben oder Urlaubskürzungen bei Krankheit.

Da geht es etwa auch um Betriebe, wie Nexans Deutschland, in dem die CGM überhaupt nicht vertreten ist, für

---

den sie aber einen Haustarif unterzeichnete. Das Unternehmen wollte damit die Entgelte aller Mitarbeiter drastisch senken.

Der Sinn der „Tarifabkommen“, die die CGM abschließt, ist es nämlich gar nicht, Entgelte und Arbeitsbedingungen von CGM-Mitgliedern zu regeln. Aber, was ist das Ziel? Nicht nur bei Nexans, sondern auch in vielen Sparten des Handwerks versuchen Arbeitgeber Tarifverträge, die die „Christlichen“ Organisationen unterzeichnet haben, allen Beschäftigten aufzuzwingen. So sollen etwa Verträge, die die Neun-Mitglieder-„Gewerkschaft“ GKH unterschrieben hat, bundesweit die Tischlereinkommen senken.

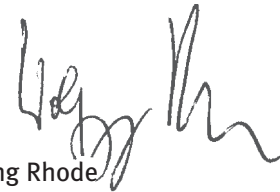
Manche CGM-Abkommen erschweren das wirkliche Tarifgeschäft. So sollte Anfang Februar 2006 ein CGM-Vertrag mit Ostmetall die bevorstehenden Metalltarifverhandlungen stören: Mit 1,5 Prozent mehr Lohn ab Juli 2006 tarifierte der „Abschluss“ aufs ganze Jahr gesehen exakt jene 1,2 Prozent, die der Präsident von Gesamtmetall Kannegiesser schon vor der Tarifrunde angeboten hatte. Nach dem echten Tarifabschluss mit Ostmetall wird oder wurde wohl nicht ein einziges CGM-Mitglied nach dem schlechten CGM-Abschluss bezahlt.

Die Bezeichnung Gewerkschaft ist gesetzlich nicht geschützt – es gibt bekanntlich auch Bergbauunternehmen, die sich als Gewerkschaft bezeichnen. Das Bundesar-

---

beitsgericht hat allerdings klare Anforderungen an eine tariffähige Gewerkschaft entwickelt, an eine Gewerkschaft also, die rechtsgültige Tarifverträge aushandeln kann. Tariffähige Gewerkschaften müssen in der Lage sein, auf die Arbeitgeber den für ernsthafte Tarifverhandlungen nötigen Druck auszuüben. Damit müssen sie letztlich streikfähig sein. Zudem brauchen tariffähige Gewerkschaften einen leistungsfähigen Apparat, mit dem sie Tarifabschlüsse umsetzen und ihre Einhaltung kontrollieren können. Beide Voraussetzungen erfüllt die CGM nicht. Verbindlich feststellen kann das allerdings nur das Bundesarbeitsgericht.

Natürlich, wir können nicht nur auf die Gerichte vertrauen, wir müssen auch selbst aktiv werden. Das heißt informieren, aufklären und überzeugen. Für diese Agitationsarbeit bietet diese Broschüre gute Fakten, Argumente und Hintergründe.



Wolfgang Rhode  
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

## Lehrstück Nexans

### HINTER DEN RÜCKEN DER KOLLEGEN

Die Geschichte ist unglaublich und dennoch wahr. Erleben mussten sie die 1.800 Beschäftigten des Kabelherstellers Nexans Deutschland. Und die Hauptrolle spielte darin die "Christliche Gewerkschaft Metall" (CGM), eine Organisation, die die meisten Nexans-Kollegen vorher nicht einmal dem Namen nach kannten.

Das änderte sich schlagartig am 12. Oktober 2005. Da eröffnete das Management von Nexans Deutschland den Kollegen aller vier Standorte, dass sich ihr Verdienst ab dem kommenden Monat nicht mehr nach dem Metallflächentarif, sondern nach einem mit der CGM abgeschlossenen Haustarifvertrag richten werde. Am gleichen

Tag erfuhren im Aufsichtsrat auch die Arbeitnehmervertreter erstmals von dem so genannten „Standortsicherungsvertrag“.

Wie sich später herausstellte, hatten CGM und Nexans schon seit einem halben Jahr über das Abkommen verhandelt. Die „Christlichen“ ließen die Betriebsräte und die Beschäftigten, deren Interessen die CGM ja zu vertreten vorgibt, die ganze Zeit im Dunkeln. Das Unternehmen hatte leitende Angestellte, die eingeweiht waren, zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Die Heimlichtuerei hatte einen guten Grund: Der am 19. September, genau einen Tag nach der Bundestagswahl 2005, unterzeichnete CGM-Haustarif ließ nämlich keine Arbeitgeberwünsche offen.

Die Einkommen der Nexans-Kollegen sollten unterm Strich zwischen 400 und 700 Euro im Monat sinken. So sah das Abkommen sofort eine Kürzung der Entgelte um sage und schreibe 16,67 Prozent vor. Binnen dreier Monate war dann die Eingruppierung aller Mitarbeiter in vier neue Entgeltstufen vorgesehen. Wie die Nexans-Betriebsräte ausrechneten, sollten einzelne Beschäftigte durch Kürzung und neue Eingruppierung über 40 Prozent ihres Einkommens verlieren.

Ohne Zustimmung des Betriebsrates konnte nach dem CGM-Vertrag zudem die Arbeitszeit auf bis zu 48 Wochenstunden verlängert werden. Zeitlöhne sollten die bisherigen Prämien- oder Akkordlöhne ersetzen. Die Mitbestimmungsrechte des

Betriebsrates bei Veränderungen im Akkordbereich waren dem Unternehmen nämlich seit langem ein Dorn im Auge.

In gleichlautenden Briefen an die Betriebsräte der vier Nexans-Standorte versuchte die CGM anschließend, ihre Geheimniskrämerei zu rechtfertigen: „Sie werden nunmehr an uns die Frage stellen, warum wir mit Ihnen keinen Kontakt aufgenommen haben, als wir in die Verhandlungen um den Abschluss des Standortsicherungsvertrages mit NDI (Nexans Deutschland Industries) eintraten“, meinte der stellvertretende CGM-Chef Detlef Lutz in den Schreiben.

Die Antwort von Lutz auf die selbst gestellte Frage zeigte, auf wessen Seite der CGM-Vize stand: „Da es jedoch

Aufgabe der Gewerkschaft und nicht des Betriebsrates ist, Tarifverträge auszuhandeln, ist es immer ein schwieriger und spannungsgeladener Weg. Dazu kommt, dass eine einseitige Kontaktaufnahme unsererseits mit inhaltlichen Darstellungen dem gemeinsamen Verhandlungsziel nicht dienlich gewesen wäre. Hätte das Unternehmen Sie informiert, hätten wir damit kein Problem gehabt.“

In richtiges Deutsch übersetzt heißt das: Die Lohnsenkung war „gemeinsames Verhandlungsziel“ von CGM und Unternehmen. Die Betriebsräte sollten dabei nicht stören und wurden deswegen nicht informiert. Das Unternehmen sollte entscheiden, wann die Katze aus dem Sack gelassen wird.

CGM-Vize Lutz behauptete in dem Brief übrigens auch, die CGM habe Mitglieder bei Nexans: “Behauptungen, wir seien in den Betrieben nicht vertreten, entbehren jeglicher Grundlage.“ Das war offensichtlich gelogen. In den zahlreichen Diskussionen in den vier Werken über den Haustarif ergriff nie ein CGMler das Wort. Keiner der 1.800 Beschäftigten sagte oder erklärte, er gehöre den „Christlichen“ an.

Die Nexans-Beschäftigten hatten verständlicherweise wenig Neigung, ehrlich verdienten Geld für den „Christlichen“-Vertrag zu geben. Am 7. November 2005 beriet in Hannover der Aufsichtsrat des Unternehmens noch einmal über das heimlich ausgehandelte Abkommen. Vor Beginn der Sitzung demon-

strierten 1000 Beschäftigte aus allen vier deutschen Nexans-Standorten. Und für die Kollegen aus Hannover, Mönchengladbach, Nürnberg und dem thüringischen Vacha zahlte sich der Protest im wahrsten Sinne des

Wortes aus. Nexans beugte sich dem Druck seiner streikbereiten Mitarbeiter und verzichtete in der denkwürdigen Sitzung auf die Anwendung des CGM-Haustarifs.



Öffnungsklausel à la CGM

---

## CGM-Tariftricks – Zu Lasten der Belegschaft

Auch die CGM-Spitze, die den Nexans-Haustarif von langer Hand eingefädelt hatte, stellte sich in keinem der vier Werke des Unternehmens einer Debatte mit der Belegschaft. Sie meldete sich nur per Brief oder per Presseerklärung zu Wort.

In einer der Erklärungen legte CGM-Vize Lutz ganz offen dar, wie die mehrheitlich in der IG Metall organisierten Nexans-Kollegen ausgetrickst werden sollten. Jeder Streik gegen den CGM-Haustarif und die damit verbundenen Lohnsenkungen sei rechtswidrig, meinte Lutz. Die IG Metall sei „nach wie vor an die Friedenspflicht“ aus dem Metall-Flächentarifvertrag gebunden.

Gleichzeitig behauptete er, der CGM-Vertrag werde auch für IG Metall-Mitglieder gelten. Das hätten „Rechtsanwälte und Rechtsprofessoren gleichermaßen bestätigt“. Über die Arbeitsverträge finde der CGM-Haustarif „für alle Mitarbeiter von Nexans Anwendung“. In der Tat gehörte Nexans weiter dem Metallarbeitgeberverband an. Das Unternehmen blieb verbandsgebunden, damit die Friedenspflicht weiter galt. Dass für die Beschäftigten der Metall-Flächentarifvertrag weiter maßgeblich blieb, leugneten CGM und Arbeitgeber bewusst.

Gegen die rechtswidrigen Lohnkürzungen, die der CGM-Haustarif durchsetzen sollte, hätten die Beschäftigten nämlich einzeln vor das Arbeitsgericht ziehen müssen. Recht und Geld hätten sie erst nach langwierigen Verfahren bekommen. Der gemeinsame Protest führte schneller zum Ziel.

---

## Geschichten aus dem Alltag

### **DIE STÄRKE DER CGM IST IHRE INKOMPETENZ**

Es schien ein Routinefall zu sein: Ein Kollege aus dem Thüringer Elektrohandwerk war von seinem Arbeitgeber gekündigt worden, ohne Vorwarnung, von heute auf morgen. Er hatte sich an seine Gewerkschaft gewandt, und der zuständige Sekretär hatte für ihn Kündigungsschutzklage erhoben. Begründung: Die Kündigungsfrist war nicht eingehalten worden.

Soweit, so klar. Das Problem an diesem Fall war nur: Die Gewerkschaft war die CGM, und deren zuständiger Landessekretär für Thüringen hieß Gerd Felzmann.

So kam die Verhandlung, die 1999 vor dem Arbeits-

gericht Erfurt stattfand, schnell zu einem für den Kollegen unerfreulichen Ende. Der Arbeitgeber berief sich auf einen von der CGM unterzeichneten Manteltarifvertrag für das Elektrohandwerk in Thüringen, in dem es heißt: „Die beiderseitigen Kündigungsfristen betragen: während der ersten 4 Wochen ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zum Schichtschluss.“ Und wenig später: „Zeiten der Betriebszugehörigkeit, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, bleiben bei der Berechnung der vorstehenden Kündigungsfristen unberücksichtigt.“ Das heißt: Nach diesem Vertrag können Elektrohandwerker unter 25 Jahren jederzeit ohne Kündigungsfrist gefeuert werden, genauso, wie

es der Arbeitgeber getan hatte.

Weil der Kollege Mitglied der CGM und damit an den Tarifvertrag gebunden war, musste das Gericht die Klage abweisen. Wäre er nicht Mitglied dieser Gewerkschaft gewesen, hätte er gewonnen. Denn dann – ohne Tarifbindung – hätte das Bürgerliche Gesetzbuch gegolten, das Kündigungen ohne Kündigungsfrist nicht einmal in der Probezeit erlaubt.

Nun könnte man gutwillig einwenden, es könne nicht jeder Gewerkschaftssekretär jeden Tarifvertrag kennen. Mag sein. Aber nachschauen müsste er dann schon. Dann hätte Gerd Felzmann auch gemerkt, dass er diesen CGM-Vertrag, gegen des-

sen Inhalt er da Klage erhob, persönlich unterschrieben hatte.

### **CGM VERHANDELT GEGEN DIE BELEGSCHAFT**

Man könnte lachen über diese CGM-Geschichten. Doch unter der selbst ernannten Gewerkschaft haben nicht nur ein paar ihrer Mitglieder zu leiden. Zudem enden keineswegs alle Versuche der „Christlichen“, selbständig mit den Arbeitgebern ins Tarifgeschäft zu kommen, so glimpflich wie der bei Nexans Deutschland.

Bedauerlicherweise liegen Verhandlungen mit „Christlichen“ über die Köpfe der betroffenen Kollegen hinweg bei einigen Arbeitgeberverbänden im Trend: Sie formulieren einfach

haarsträubende Arbeitsbedingungen und lassen sie sich von einer Christlichen Gewerkschaft als Tarifvertrag unterschreiben. Im Elektrohandwerk, im Sanitär-Handwerk, bei den Modellbauern sowie den Karosserie- und Fahrzeugbauern vereinbarten zahlreiche Innungsverbände Scheintarifverträge mit der CGM oder einem ihrer Ableger.

Teilweise weigern sie sich schon seit einem Jahrzehnt, mit der IG Metall auch nur zu reden. Auch für Schlosser, Raumausstatter und Landmaschi-

nenmechaniker existieren schon solche Verträge; im Tischlerhandwerk gab es Ende 2005 einen aktuellen IG Metall-Tarifvertrag nur noch im Saarland und in Baden-Württemberg. Auch in der Metallindustrie haben nicht nur einzelne Unternehmen wie Nexans Deutschland, sondern auch einige Arbeitgeberverbände versucht, Tarifverträge ohne die Interessenvertretung ihrer Beschäftigten zu machen.

Unter den Verbänden mit „Christlichen“ Abschlüssen nimmt das schon erwähnte Thüringer Elektrohandwerk



*Das CGM-Prinzip: Kündigung jederzeit möglich!*

sogar eine Sonderstellung ein. Denn hier gab es, wie das Erfurter Kündigungsverfahren zeigte, wenigstens ein CGM-Mitglied im Tarifbereich. Dass sie in anderen Bereichen „Tarifverträge“ ohne ein einziges Mitglied unterschrieben haben, konnten die „Christlichen“ bis heute nicht widerlegen. So bei der Jenoptik AG, deren Chef Lothar Späth Anfang 1999 versuchte, das Tarifrecht als Waffe gegen die Belegschaft zu missbrauchen. Er ließ die CGM einen Vertrag unterschreiben, den das Unternehmen als Tarifvertrag gegen die IG Metall nicht hatte durchsetzen können. Dass die CGM weder vor noch nach Vertragsabschluss in der Lage war, auch nur ein einziges Mitglied unter den 1.000 Beschäftigten nach-

zuweisen, interessierte nicht: Dieser Vertrag sollte für die gesamte Belegschaft des Jenaer Unternehmens gelten.

Aber da hatte Lothar Späth wenig von dem Scharfsinn gezeigt, der ihm in seiner Amtszeit als Ministerpräsident von Baden-Württemberg den Ehrennamen „Cleverle“ eingebracht hatte. Monatelang brodelte es im Betrieb, es gab außerordentliche Betriebsversammlungen und Demonstrationen, beim Arbeitsgericht gingen 200 Klagen ein, dreimal legten Warnstreiks den Betrieb still. Dann war die CGM wieder aus dem Geschäft.

Dabei hatte die Jenoptik genau gewusst, mit wem sie da verhandelte. Hätte die Geschäftsleitung sonst

von Anfang an darauf bestanden, die Verhandlungen geheim zu führen und die Belegschaft mit dem CGM-Papier zu überraschen?

Sigfrid Ehret, damals Vorsitzender und "Verhandlungsführer" der CGM, bat später um Verständnis für diese Taktik: „Die Ablehnung hätte das Papier sonst vom Tisch gefegt.“ Oder anders formuliert: Wie später beim Nexans-Haustarif war der CGM auch hier von Anfang an klar, dass sie gegen die Interessen der Belegschaft agiert. Hauptsache, die IG Metall war ausgebootet.

#### **TISCHLERHANDWERK: PSEUDO-GEWERKSCHAFT ALS STREIKGEGNER**

Die IG Metall ausbooten

wollte offenkundig auch der Bundesverband des Holz- und Kunststoff verarbeitenden Handwerks (BHKH), als er 1998 die Sozialpartnerschaft aufkündigte. Dabei halfen die CGM-Schwester „Deutscher Handels- und Industrieangestellten-Verband“ (DHV) und die kleine „Christliche Gewerkschaft Deutschland“ (CGD). Letztere ist mittlerweile bereits Geschichte. Die CGD löste sich auf, nachdem ihr gerichtlich bescheinigt wurde, nicht tariffähig zu sein.

Im Jahr 1998 wurde die CGD allerdings zusammen mit dem DHV wie aus dem Nichts zum wichtigsten Tarifpartner des deutschen Tischlerhandwerks. Mit dem BHKH unterschrieben die beiden „Christlichen“ Organisationen seinerzeit

einen drastisch verschlechterten Manteltarifvertrag für das Tischlerhandwerk. Gegen den Vertrag hatten sich die Tischler mit ihrer Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK) zwei Jahre lang gewehrt.

Als Vorwand für den Wechsel zu den „Christlichen“ diente dem Bundesverband Holz und Kunststoff der Beschluss der GHK, zum 1.1.2000 mit der IG Metall zu fusionieren. Die IG Metall, so hieß die offizielle Begründung, habe als Industriegewerkschaft keine Ahnung von der mittelständischen Struktur des Handwerks und zudem „keine Beziehung zu unserem Werkstoff Holz“. Besser aufgehoben fühlte sich der Verband bei CGD und DHV, die aber bis dahin keinem einzigen Tischler

bekannt waren und sich noch nie zu irgendeiner Frage des Holzhandwerks geäußert hatten.

Die Arbeitgeber wollten und wollen bis heute raus aus dem Tarifgeschäft und das nicht nur im Tischlerhandwerk. Darum lassen sie sich von Pseudo-Gewerkschaften Gefälligkeitsverträge unterzeichnen. Sie wollen selbst bestimmen können, was sie bezahlen und wofür. Der Gesamtverband des bayerischen Handwerks bildete 1999 sogar einen Arbeitskreis „Tarifpolitik“, der nur ein Thema hatte: die „Bildung einer neuen Tarifgemeinschaft Handwerk mit Partner CGM“ – und zwar für jede der 13 beteiligten Handwerksbranchen. Die CGM war an diesen Gesprächen beteiligt und er-

bat „von Seiten der Arbeitgeber eine Zusage, als langfristiger Tarifpartner anerkannt zu werden“. Die Arbeitgeber haben damit keine Probleme. Die Beschäftigten schon eher: In Schleswig-Holstein, Hamburg und Bremen traten die Tischler im Oktober 1998 in den Streik. Dass dieser Arbeitskampf sein Ziel nicht erreichte, hatte viel mit der Pseudo-Gewerkschaft CGD zu tun: Die war den Arbeitgebern zu Diensten und unterschrieb ihnen den gewünschten Dumpingtarifvertrag.

Auf Antrag der IG Metall stellte das Arbeitsgericht Gera im Oktober 2002 allerdings fest, „dass die Christliche Gewerkschaft Deutschlands (CGD) keine Gewerkschaft im arbeitsrechtlichen Sinne ist“. Das

Urteil wurde eineinhalb Jahre später rechtskräftig, nachdem die CGD ihre zunächst eingelegte Beschwerde zurückgezogen hatte. Dennoch nutzte der eindeutige Richterspruch nur wenig.

Mittlerweile schließen neu gegründete Ersatzorganisationen anstelle der CGD Tarifverträge ab. Nun sind es die „Gewerkschaft für Kunststoffgewerbe und Holzverarbeitung im CGB (GKH)“ und die „Gewerkschaft Trockenbau Ausbau (GTA)“, die den entsprechenden Handwerken Arbeitgeberwünsche erfüllen. Es wird wieder Aufgabe der Gerichte sein, festzustellen, dass auch sie keine tariffähigen Arbeitnehmerorganisationen sind.

---

## Jenoptik AG

### OHNE DIE CGM WÄRE DER TARIFVERTRAG BESSER

Drei Warnstreiks brauchte es, dann war die CGM bei der Jenoptik AG wieder aus dem Geschäft. Am 15. Dezember 1999, neun Monate nach dem Scheintarifvertrag mit der CGM, schloss die Jenoptik AG in Jena einen Haustarifvertrag mit der IG Metall. Der war gegenüber dem CGM-Abchluss vor allem um eine stabile Besitzstandsregelung verbessert, aber die zentralen Anliegen des Unternehmens – Leistungsentlohnung, Ergebnisbeteiligung und weitgehende Arbeitszeitflexibilisierung – musste auch die IG Metall schlucken.

Jenoptik-Personalvorstand Heinz Schleef zeigte sich denn auch ganz zufrieden: „Ohne den im März mit der CGM geschlossenen Tarifvertrag hätten wir das nicht erreicht.“

**Oder anders ausgedrückt:** Ohne die CGM gäbe es bei Jenoptik heute einen besseren Tarifvertrag.

---

## Der Einstieg im Elektrohandwerk

### DAS HAMBURGER GAUNERSTÜCK

Den Anfang machte das Elektrohandwerk schon Ende der 80er Jahre. Der Norddeutsche Fachverband Elektrotechnik (NFE) verlangte 1988 von der IG Metall einen Tarifvertrag zur Arbeitnehmerüberlassung. Als die IG Metall das ablehnte, brach der Fachverband auch die Verhandlungen über Lohn und Gehalt ab. Stattdessen ging der NFE zur CGM. Die hatte zwar in Hamburg niemanden, mit dem man hätte verhandeln können. Dafür unterschrieb ihr Hauptvorstand aus Stuttgart wenig später gleich ein ganzes Paket von „Tarifverträgen“ für Hamburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Nordrhein-Westfalen – unter anderem den ge-

wünschten Tarifvertrag zur Arbeitnehmerüberlassung, der Leiharbeit sogar zu Streikbrechereinsätzen erlaubte.

Für den Fachverband hatte dieser erste „Tarifvertrag“ mit der CGM, der nicht von der IG Metall abgeschrieben war, allerdings einen großen Nachteil: Mangels CGM-Mitgliedern im Elektrohandwerk galt er für niemanden. Also versuchte der Verband, die Beschäftigten auszutricksen. 1993 ließen sie sich von der CGM auch einen Manteltarifvertrag unterschreiben und behaupteten anschließend in einem Brief an ihre Beschäftigten: „Die auf alle Arbeitsverhältnisse in unserem Betrieb Anwendung findenden Tarifverträge für die Hamburger Elektrohandwerke sind mit Wir-

kung vom 01.01.1994 verändert worden. Der Manteltarifvertrag ist völlig neu überarbeitet und der neuen Rechtsprechung und Gesetzgebung angepasst worden.“

Die CGM, die in Hamburg bis dahin nur Eingeweihte kannten, kam in dem Schreiben nicht vor. Auch die angefügte Erklärung, mit der sich die Beschäftigten per Unterschrift dem neuen Vertrag unterwerfen sollten, verriet nicht, dass es ein CGM-Vertrag war. Da stand nur: „Es gelten die Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung, die der Norddeutsche Fachverband Elektrotechnik für seine Mitglieder abgeschlossen hat.“

War das Betrug? Arglistige Täuschung? Dass der neue

Vertrag „auf alle Arbeitsverhältnisse in unserem Betrieb“ Anwendung findet, war zumindest eine glatte Lüge. Denn der Manteltarifvertrag mit der IG Metall war zu diesem Zeitpunkt noch nicht einmal gekündigt.

Zur Geheimniskrämerei hatten die Arbeitgeber schon seinerzeit allen Grund. Denn der CGM-Vertrag sollte gravierende finanzielle Auswirkungen haben. Gegenüber dem IG Metall-Tarifvertrag sollte es folgende Änderungen geben:

- die Kündigungsfristen fielen unter das gesetzliche Minimum
- die Berechnungsgrundlage für das Urlaubsgeld wurde gekürzt

- Mehrarbeitszuschläge gab es erst bei Überschreitung der Wochenarbeitszeit statt, wie bisher, der Tagesarbeitszeit
- die Fernauslösung sank, die Nahauslösung halbierte sich
- bei längerer Krankheit wurden Urlaubstage gestrichen

Lauter Bestimmungen also, wie sie sich die Arbeitgeber schon immer gewünscht hatten – und wie sie sie gegenüber der IG Metall nie hatten durchsetzen können. Die CGM unterschrieb – und bekam sogar eine Gegenleistung dafür: Zum ersten Mal hatte ein Arbeitgeberverband sie als „richtige“ Gewerkschaft anerkannt, die „richtige Ta-

rifverträge“ abschließt.

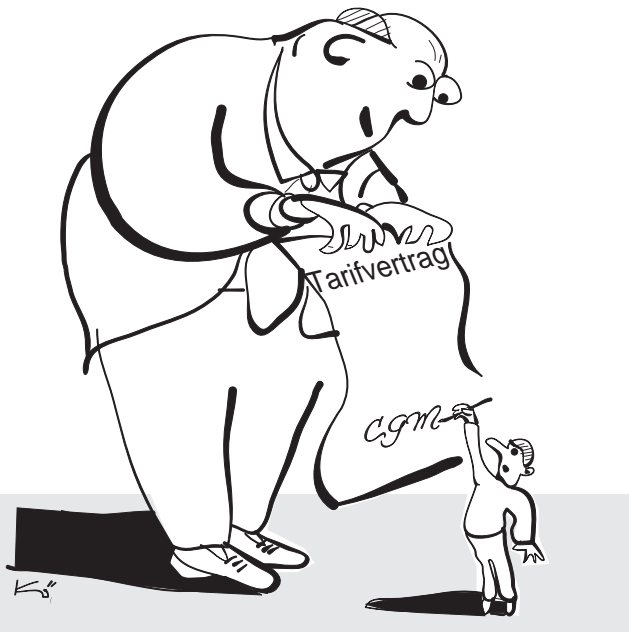
Die Anerkennung der Beschäftigten aber ließ weiter auf sich warten. Auch nach zehn Jahren „Tarifarbeit“ ist die CGM im Hamburger Elektrohandwerk ein Fremdkörper geblieben. Die bisherigen Verträge unterschrieben dort der CGM-Sekretär Peter Klopp aus Hannover, sein Vorgänger Wolfgang Dreyer, die VW-Betriebsräte Walter Davids aus Emden und Wilfried Pröttel aus Wolfsburg sowie Horst Albers, der als Funktionär der CGM-Schwester DHV mit all dem überhaupt nichts zu tun hat.

Keiner der Beteiligten kam also aus Hamburg, keiner aus dem Elektrohandwerk. Was nicht verwundert. Der IG Metall jedenfalls ist es

bis heute nicht gelungen, auch nur ein einziges CGM-Mitglied im Hamburger Elektrohandwerk aufzutreiben.

Damit steht sie nicht allein. Auch die Arbeitgeber

haben in ihren Betrieben offenbar niemanden gefunden, auf den sie die CGM-Verträge anwenden könnten. Sonst müssten sie es ja nicht mit Lügen und arglistiger Täuschung versuchen.



*Dafür sind sie groß genug!*

## Lügen erlaubt

### WENIGER GELD DURCH LOHNERHÖHUNG

„Mehr Geld in zwei Stufen“ stand im März 2005 über einer „Information“ der „Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften Kunststoffgewerbe und Holzverarbeitung“, die aus der CGM-Schwester DHV und der christlichen Briefkasten-Gewerkschaft GKH besteht. „Trotz der schwierigen Lage im Tischlerhandwerk“ habe man für Niedersachsen und Bremen „einen positiven Tarifabschluss erreichen“ können. „Zum 1. April 2005 gibt es eine Erhöhung der Löhne und Gehälter um 3,2 Prozent auf den Ecklohn“, hieß es weiter. Eine zweite Erhöhung von 1,6 Prozent folge zum 1. Juli 2006. „Der Tarifabschluss ist der Tarifgemeinschaft vor allem bei der 40-Stunden-Woche schwer gefallen“, war weiter hinten zu lesen.

Die fast deckungsgleich auch für Hamburg, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein vereinbarten Lohnerhöhungen waren ein plumper Zahlenschwindel. Der „Fachverband Holz und Kunststoff Hamburg“ erläuterte etwa seinen Mitgliedsunternehmen den Abschluss zusammengefasst folgendermaßen: Durch eine „Anhebung der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit ohne Ausgleich“ von 37 auf 40 Stunden verringere sich zunächst der Ecklohn von 13,35 Euro pro Stunde auf 12,42 Euro. Unter Berücksichtigung der Lohnerhöhung ergebe sich dann der neue Ecklohn von 12,82 Euro.

---

Unterm Strich blieb demnach eine Senkung der Stundenlöhne um 53 Cent oder knapp vier Prozent. „Um diese Reduzierung des Ecklohns nicht von vornherein ins Blickfeld zu rücken“, schrieb der Hamburger Fachverband weiter, sei „mit der Gewerkschaft der Ausweis eines verestigten Monatslohns vereinbart“ worden. „Für die Aufzeichnung und Abrechnung im Rahmen des Arbeitszeitkontos kann der neue Stundenlohn jedoch wie gewohnt genutzt werden.“

Mit dem angeblich „positiven Tarifabschluss“ entfielen zudem das Urlaubsgeld, die Überstundenzuschläge bis zur 48. Wochenstunde und je nach Alter zwischen einem Tag und fünf Tagen des Jahresurlaubs. Nach Berechnungen der IG Metall Küste drohte der Abschluss Einkommensenkungen bis zu 4.000 Euro pro Jahr an.

---

## Der Durchbruch im Osten

### „WIR KÖNNEN NUR BILLIG“

Dass Arbeitgeber ihren Beschäftigten Tarifverträge förmlich aufzuzwingen versuchen, ist eine ganz neue Erfahrung. Das muss am Inhalt liegen. In der Tat haben manche Innungen inzwischen jede Zurückhaltung aufgegeben. Das Elektrohandwerk in den neuen Ländern etwa gibt sich gar nicht mehr die Mühe, den Anschein ernsthafter Tarifverhandlungen zu erwecken.

Dort hatte die IG Metall 1991 doch tatsächlich darauf bestanden, über das von den Arbeitgebern vorgelegte Tarifvertragspaket vor einem Abschluss erst einmal zu reden. Die Arbeitgeber waren empört – und wandten sich an die CGM. Die unterschrieb für

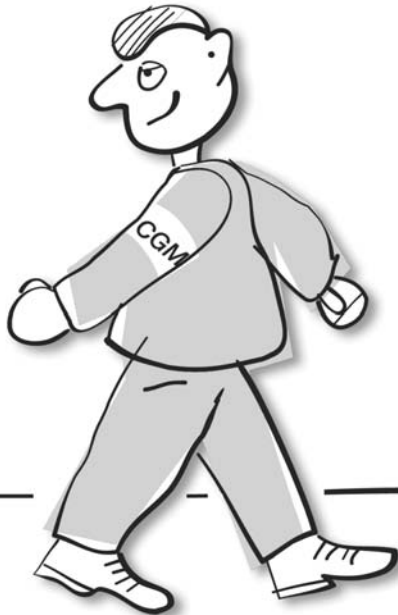
Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen einen Vertrag. Der war schlechter als die Verbandsempfehlung, die die Arbeitgeber vorher freiwillig eingehalten hatten.

Für Mecklenburg-Vorpommern unterschrieb die CGM dabei sogar einen Vertrag, der schlechter war als das ursprüngliche Angebot der Arbeitgeber: Nach einer Änderung des Lohngruppenschlüssels lag der Durchschnittslohn plötzlich 4,2 Prozent niedriger, als die Arbeitgeber angeboten hatten. Die unterste Lohngruppe sank gar von 81,9 auf 62,2 Prozent vom Ecklohn, so dass die Leute mit den niedrigsten Löhnen nach diesem Vertrag fast ein Viertel weniger bekamen als vorher im tarif-

losen Zustand. Aber auch die höheren Lohngruppen brachen so dramatisch ein, dass kluge Bauherren fortan Maurerhilfsarbeiten auf Baustellen von Elektrofirmen ausführen ließen: Der Tariflohn eines Maurerhandlangers lag in Meck-

lenburg-Vorpommern höher als der eines gelerten Elektroinstallateurs.

Drei Jahre lang spielten die Elektroinnungen der vier Länder mit der CGM „Tarifverträge abschließen“ – dann verloren sie offenbar



die Lust. In Sachsen zum Beispiel wurden die Löhne zuletzt im Frühjahr 1995 erhöht, dann war Sende-pause. Erst zum 1.5.2001 war der Fachverband für Elektro- und Informations-technik Sachsen wieder zu einem Abschluss bereit: Auf eine Anhebung der Löhne und Gehälter um 2,0 Prozent habe man sich „geeignet“, teilte die CGM danach in ihrer Mitglieder-zeitung mit. Dass diese 2,0 Prozent die erste Lohnerhöhung seit sechs Jahren waren, erfuhren die Leser nicht.

Dreister noch ging der Landesinnungsverband für die Elektrohandwerke in Thüringen vor. Der gestand der CGM zwar eine Lohnerhöhung zu, die auf den ersten Blick – nachdem die letzte Anhebung am

1.3.1995 erfolgt war – nicht ganz so katastrophal aus-sah: 4,9 Prozent zum 1.1.2000 und weitere 1,8 Prozent zum 1.4.2000. Diese Erhöhung gewährten die Arbeitgeber allerdings nur unter der Bedingung, dass „zum Ausgleich“ das Urlaubsgeld und die Jahressonderzahlung ersatzlos gestrichen wurden. Die CGM unterschrieb. Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung zusammen machten bis dahin je nach Betriebszugehörigkeit 36 - 87 Prozent eines Monatslohns aus. Wer schon länger im Betrieb war, bekam durch diesen „Tarifabschluss“ unter dem Strich also weniger als 61 Monate davor.

In der deutschen Tarifland-schaft hatte das Thüringer Elektrohandwerk damit ei-











































---

terstützung, er trat bei der Bundestagswahl nicht wieder an.

Matthäus Strebl war bei seiner Wahl zum CGB-Chef noch stellvertretender Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion. Dennoch bereitet der CGB der CDU oft Bauchschmerzen. Die Christlichen haben nämlich zur CDU-Arbeitnehmerorganisation CDA, die mehrheitlich die Mitarbeit im DGB befürwortet, traditionell ein gespanntes Verhältnis. Hauptfeind der „Christlichen“ war etwa lange Zeit der CDA-Vorsitzende Ulf Fink, dessen Wiederwahl der CGB 1991 zu verhindern suchte, „da sein Hauptamt als stellvertretender Vorsitzender des DGB mit dem Vorsitz in der CDA unvereinbar ist“. Als

das nicht gelang, druckte der Informationsdienst „CGB aktuell“ eine Polemik gegen Fink („... betet das Programm der IG Metall nach“), die er ausgerechnet dem „Unternehmer-Magazin“ entnommen hatte und mit dem Kommentar versah: „Wir haben dem nichts hinzuzufügen. Die Redaktion.“ Die Klage der CGB-Verbände freilich, ihre Positionen würden in der CDA nicht ausreichend berücksichtigt, fiel auf sie selbst zurück: Im Jahre 1995 waren nach Angaben des stellvertretenden CDA-Vorsitzenden Gustav Bergemann von den angeblich 303.000 CGB-Mitgliedern ganze 900 Mitglied in der CDA.

Auch die Kirchen stehen nicht hinter dem CGB: Die

evangelische Kirche spricht sich klar für die Einheitsgewerkschaft aus, und als 1999 die CGD im bayerischen Holzhandwerk aktiv wurde, da protestierte die Bundeskonferenz der katholischen Betriebsseelsorger gegen diese „Billig-Tarifverträge“, mit denen „unter christlichen Vorzeichen ... unser bewährtes Tarifsystem nach unten gedrückt und unterminiert wird“.

Eine auch personell enge Verbindung besteht dagegen zum katholischen Kollping-Werk und nicht nur über den CGB-Chef Strebl zur CSU. Deren Arbeitnehmerorganisation CSA ist in manchen Betrieben identisch mit den CGM-Betriebsräten, die regelmäßig mit CSU-Material versorgt werden, wofür sie sich 1994 bedankten, indem sie

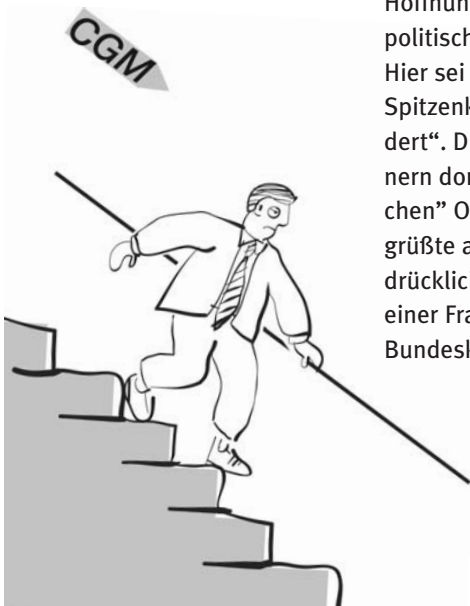
vor Betrieben CGM-Flugblätter für die Landtagskandidatur des CGM-Landessekretärs Anton Bauernschubert (CSU) verteilten.

„Christlich“ heißt für die CGM aber auch: keine Streiks (lieber ein Friedensabkommen mit den Arbeitgebern), Verbot von Abtreibungen, keine Arbeitszeitverkürzung. Auch Teilzeitarbeit brauche man nicht, sagte auf dem CGM-Gewerkschaftstag 1995 ein Delegierter, „weil die Mütter ganz zu Hause bleiben sollen, damit die Kinder eine Nestwärme haben“. Und gegen die Forderung nach Überstundenabbau argumentierte ein anderer: „Der Mensch möchte arbeiten, das ist sein Natürlich. Wir dürfen nicht den Fehler der IG Metall ma-

chen, den Menschen vorschreiben zu wollen, wie viel sie arbeiten dürfen.“

Der CGM-Gewerkschaftstag 1999 forderte ein Erziehungsgehalt, lief Sturm gegen die Ökosteuer und den von der rot-grünen Bundesregierung geplanten Ausstieg aus der Atomkraft. Als der damalige Bundeskanzler Gerhard

Schröder im Sommer 2005 dann vorgezogene Neuwahlen ankündigte, sah der CGM-Vorsitzende Reinhardt Schiller das „Ende der unsteten, von alten ideologischen Vorstellungen und von grünen Öko-Phantasmen blockierten Wirtschaftsverhinderungspolitik von Schröders Rot-Grün“ gekommen. Damit verbinde die CGM „die Hoffnung auf einen klaren politischen Zukunftskurs“. Hier sei „die CDU und ihre Spitzenkandidatin gefordert“. Die nur von Männern dominierte „Christlichen“ Organisation begrüßte außerdem „ausdrücklich die Kandidatur einer Frau für das Amt des Bundeskanzlers“.



## Preisfrage

### VON WELCHEM ARBEITGEBERFUNKTIONÄR STAMMT DIESES ZITAT?

„Kollektive Verkürzung der Wochenarbeitszeit schafft keine Arbeitsplätze für Arbeitslose und straft die 'Arbeitsplatzbesitzer' durch Arbeitsverdichtung und Stress. Einseitige Erhöhung der Bareinkommen steigert die Kosten, schädigt die Konkurrenzfähigkeit und vernichtet damit Arbeitsplätze. Dabei wird keine Verteilungsgerechtigkeit erzielt. Die 'Lohnquote' ist seit Jahren rückläufig. Zunehmende Anspruchsmoralität bei den Versicherten treibt die Ausgaben der Sozialversicherung in die Höhe. Folge davon sind pauschale Leistungsverkürzungen einerseits und steigende Beiträge andererseits.“

(Auflösung: Diese Sätze stammen aus dem Leit Antrag des CGM-Hauptvorstands zum CGM-Gewerkschaftstag 1995. Der Antrag wurde von den Delegierten ohne Diskussion angenommen.)

## DIE CGM IM BETRIEB

„**ICH WOLLT' JA WAS MACHEN, ABER ICH KONNT' NICHT**“

Anders als im Handwerk, wo die CGM weniger Mitglieder als „Tarifverträge“ hat, sind die christlichen Metaller in einigen Großbetrieben der westdeutschen Metallindustrie mit echten Betriebsgruppen und etlichen Betriebsräten vertreten. In einer Handvoll Betrieben weist sie sogar dreistellige Mitgliederzahlen auf, zum Beispiel bei ZF und MTU in Friedrichshafen, bei FAG Kugelfischer in Schweinfurt, bei Ford und ZF Getriebe in Saarbrücken, bei der Dillinger Hütte und MAN Roland in Offenbach. Ihre größte Betriebsgruppe hat sie mit weit über 1.000 Mitgliedern bei DaimlerChrysler in Sindelfingen, gefolgt

von VW Wolfsburg und DaimlerChrysler Untertürkheim.

Aber auch bei Daimler in Sindelfingen lässt sich die Arbeit der CGM in einem Satz zusammenfassen: Sie tut nichts Schlimmes, sie tut meist gar nichts. IG Metall-Betriebsräte fassen die Aktivitäten ihrer CGM-Kollegen oft in einem Wort zusammen: Null. „Die kommen immer nur mit ihren Fahnen zu IG Metall-Aktionen angerannt“, stöhnt einer, und ein anderer hat festgestellt: „Die laufen nur draußen rum und werben uns mit ihren Billigbeiträgen die Mitglieder ab.“

Eine CGM-Betriebspolitik, die diesen Namen verdient, gibt es auch in den CGM-Hochburgen kaum. Die CGM-Betriebszeitun-

gen, die es früher mal gab, sind eingeschlafen; Flugblätter mit betrieblichen Informationen außerhalb von Betriebsratswahlen gibt es außer bei der Dillinger Hütte, Ford Saarlouis und FAG Kugelfischer fast nirgends mehr.

Die „aktiven“ CGM-ler, so berichtet ein Metaller, „holen sich im Betriebsrat nur Informationen ab und rennen damit in den Betrieb“. Während die IG Metall-Betriebsräte sich im Betriebsratsbüro um die Kleinarbeit kümmern, sind die CGM-ler draußen und demonstrieren, wie toll sie sich um die Kollegen kümmern.

Manche tun das wirklich. Wo die CGM in der Vergangenheit größere Mitgliedererfolge erzielen konnte,

da war das nicht auf CGM-Politik zurückzuführen, sondern auf einzelne CGM-Aktivisten, die als Personen überzeugen. Bei Gillet in Edenkoben/Pfalz war es ein Meister in der Ausbildungswerkstatt, bei MAN Roland in Offenbach der stellvertretende Leiter der Ausbildungswerkstatt, ein ehemaliger IG-Metaller.

### BETRIEBSRATSWAHLEN

Die „Christlichen“-Organisationen sind stark überaltert. Das bestimmt ihren Trend bei Betriebsratswahlen. Nach einer vom arbeitgebernahen Institut der deutschen Wirtschaft geführten Statistik verlieren die CGB-Gewerkschaften bei den Betriebsratswahlen seit Jahrzehnten an Einfluss. Demnach gehörten 1981 noch 3,7

Prozent aller Betriebsratsmitglieder einer CGB-Organisation an, so waren es 1990 noch 1,04 Prozent. Bei den Betriebsratswahlen 1998 und 2002 erreichten die CGB-Organisationen gerade 0,5 Prozent, wurde also nur noch jeder zweihundertste gewählte Betriebsrat von den Christlichen gestellt. Der Anteil der Betriebsratsvorsitzenden aus den Reihen des CGB sank nach der Arbeitgeberstatistik im gleichen Zeitraum von 0,5 Prozent im Jahr 1981, über 0,45 Prozent (1990) und 0,4 Prozent (1998) auf schließlich 0,2 Prozent bei der letzten Betriebsratswahl 2002.

Über die Bedeutungslosigkeit der CGM in Betriebsräten gibt die IG-Metall-Statistik Auskunft. Nach der

Statistik, in die zuletzt immerhin die Ergebnisse aus mehr als 12.000 Betrieben eingingen, verzeichnete die CGM bei der Betriebsratswahl 1998 das schlechteste Ergebnis seit ihrer Neugründung im Jahr 1959. Während die „Christlichen“ Organisation in den sechzig Jahren schon mal 0,9 Prozent aller Betriebsratsmandate erobern konnte, waren es 1981 und 1990 jeweils 0,6 Prozent und 1998 noch 0,3 Prozent. Auch bei der Betriebsratswahl 2002 reichte es nur für 0,36 Prozent und die CGM blieb weiter eine geringe Restgröße.

In der DGZ oder den CGM-Geschäftsberichten werden mittlerweile nur noch ausgewählte Einzelergebnisse bekannt gegeben, wodurch man bei jeder Wahl die Be-

triebe mit den günstigsten Werten herausstellen kann. In der Selbstdarstellung geht es so gegen den realen Trend mit der CGM bei Betriebsratswahlen immer aufwärts.

Die Gesamtzahlen ihrer Betriebsratsmandate, die der CGM früher gelegentlich nannte, kamen allerdings der Wirklichkeit auch nicht nahe.

So wollte die „Christlichen“ Organisation etwa zwischen 1981 und 1994 die Zahl ihrer Betriebsratsmandate von 1.327 auf 1.925 erhöht haben. Das waren freierfundene Traumzahlen. Laut IG Metall-Statistik erreichte die CGM im Jahr 1981 noch 394 und knapp 15 Jahre später 296 Mandate. Auch zuletzt im Jahr 2002 lag die Zahl der CGM-Mandate mit 297 erneut knapp unter der Marke von 300.

Proteststimmen sind dabei das Mittel, auf das die CGM bei Betriebsratswahlen setzt. Solche Proteststimmen gibt es in jedem großen Betrieb und sie fallen jeder Liste zu, die sich als „Alternative zur anonymen Großorganisation IG Metall“ ausgibt. Über die Qualität ihrer Arbeit oder die Überzeugungskraft ihrer Mitglieder sagt das wenig aus.

Ihre 300 Mandate errang die CGM denn auch vor allem in Großbetrieben. Ganz anders sah es stets dort aus, wo sie „eigständige Tarifverträge“ unterschrieben hat. Im Elektro-, Sanitär-, Schlosser-, Karosseriebauer- und Landmaschinenmechanikerhandwerk sowie in der Metall- und Elektroindustrie der neuen Länder ist

---

sie in den Betriebsräten praktisch nicht vertreten.

### **STREIKS SIND „RÜCKSICHTSLOSER KAMPF GEGEN ARBEITSLÖSE“**

Dass die CGM nicht streikfähig ist, bestreitet nicht einmal sie selbst: Die Mitglieder sind zu wenig, das Streikgeld ist zu niedrig. Zwar zahlt die CGM bei Streiks im Verhältnis zum Beitrag sogar ein paar Euro mehr als die IG Metall – angesichts der niedrigen Beiträge aber nützt das wenig.

Wer zum Mindestbeitrag von sechs Euro CGM-Mitglied ist, bekommt bei einem Streik 94 Euro Streikgeld. Nicht am Tag, sondern pro Woche. Dazu eventuell noch 10 Euro Verheiratetenzuschlag und

fünf Euro Kinderzuschlag – für einen Familienvater mit zwei Kindern also 114 Euro die Woche. Aber auch wer einen Durchschnittsbeitrag zahlt, den das Arbeitsgericht Stuttgart bei zehn Euro ansetzte, muss einschließlich dieser Zuschläge für eine vierköpfige Familie mit 160 Euro pro Woche auskommen. Das ist ein jämmerlicher Betrag.

Dennoch hätten in den siebziger Jahren zwei Streiks die CGM fast ruiniert. Als ihre Mitglieder 1971 in der Metallindustrie „in einen Streik hineingezogen wurden“, wie es im Geschäftsbericht hieß, musste sie bei ihrer belgischen Schwestergewerkschaft CCMB einen Kredit aufnehmen, den sie dann über Jahre in Monatsraten von 1.000 DM abstotterte.

1979, als 1.525 CGM-Mitglieder ausgesperrt wurden, sah es nicht besser aus: Die satzungsgemäße Unterstützung konnte die CGM ihren Mitgliedern nur dank einer 300.000-DM-Spende aus Belgien zahlen. Damit so etwas nicht noch einmal passierte, lehnte die CGM Streiks anschließend unverhohlen ab. Sigfried Ehret, damals noch CGM-Bundesvorsitzender, sprach auf dem CGM-Gewerkschaftstag 1995 in Magdeburg den Arbeitgebern aus dem Herzen: „Das unselige, vor allem in Deutschland sehr starke ... Prinzip von Macht und Gegenmacht und Druck und Gegendruck als beherrschendes Prinzip der Tarifautonomie ist nicht nur überholt, sondern in höchstem Maße schädlich ... Tarifkämpfe, die im Endeffekt

nichts anderes sind als der rücksichtslose Kampf von Arbeitsplatzbesitzenden gegen Arbeitslose und von in Machtdenken verhafteten Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, die ohne Rücksicht auf Verluste durchgepeitscht werden, bewirken das Gegenteil dessen, was das Grundgesetz will.“

Zuvor hatte die CGM in Bayern sogar offen zum Streikbruch aufgerufen. Als sich 1995 die IG Metall dort auf Warnstreiks vorbereitete, schrieb die CGM an ihre Mitglieder: „Die Christliche Gewerkschaft Metall beteiligt sich nicht an diesem Streik!!!“ und gab ihnen folgende „Verhaltensweise bei Streik/Aussperrung“ vor: „Unsere Mitglieder bieten ihre Arbeitskraft an bzw. gehen

wie jeden Tag zur Arbeit. Sollten Streikposten das Betreten des Firmengeländes verhindern bzw. liegt eine Aussperrung durch den Arbeitgeber vor, hat das Mitglied entsprechend § 18 CGM-Satzung die Unterstützung bei Streik und Aussperrung zu beantragen ...“

Wie es um die Kampfkraft der CGM steht, hat auch das Handelsblatt erkannt. Das schrieb 1998 über eine Schlichtungsregelung im Phönix-Tarifvertrag: „Einigen sich die Vertragspartner nicht, dann ist eine Schlichtung vorgeschrieben. Erst nach deren Scheitern könnte ein Arbeitskampf beginnen. Der aber dürfte bei der Stärke der CGM ausgeschlossen sein.“ Auch der derzeitige CGM-Vorsitzende Rein-

hardt Schiller, nach eigenen Worten ein Gegner „alter Kampfrituale“, setzt auf das „kreative Zusammenspiel der Sozialpartner anstelle von Kampfparität“. Diesen Stil „pflegt die CGM seit Jahren erfolgreich, vor allem mit dem Handwerk und den Arbeitgebern von OSTMETALL“, meinte Schiller in seiner Bilanz des Jahres 2005. Manchmal will er aber einfach nicht wahrhaben, dass seine CGM zum Streik nicht in der Lage ist. Für die Macht einer Gewerkschaft komme es nicht nur auf die Mitgliederzahl an, erzählt er ein ums andere Mal: „Mit 50 Leuten lege ich den Daimler komplett lahm.“ Das mag schon sein. Das Dumme ist nur: Die 50 Mann, die dafür nötig wären, sind bestimmt nicht in der CGM organisiert.

## Kampfkraft

### DURCHSETZUNGSFÄHIG GEGEN DIE BELEGSCHAFT

Als der damalige CGM-Vorsitzende Sigfrid Ehret im Sommer 1998 vor der Presse behauptete, es gäbe in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen bereits 150 Unternehmen, die das „Tarifwerk Phönix“ anwenden wollten, beeilte er sich hinzuzufügen: Namen und Standort dieser Unternehmen werde er natürlich nicht nennen. Denn wenn die IG Metall dies erführe, „dann ist dort die Hölle los“.

Nun macht das Bundesarbeitsgericht die Tariffähigkeit einer Gewerkschaft tatsächlich von ihrer Durchsetzungsfähigkeit abhängig. Aber ob Ehret da nicht etwas missverstanden hat? Durchsetzungsfähig gegen die Arbeitgeber, meinte das BAG – nicht durchsetzungsfähig gegen die Beschäftigten.

Nebenbei: In den folgenden drei Jahren übernahm exakt ein Unternehmen im gesamten Tarifbereich dieses „Innovative Tarifwerk“ (per Haustarifvertrag). Selbst mit dieser Durchsetzungsfähigkeit der CGM scheint es also so weit nicht her zu sein.

## “Tarifverhandlungen”

### DAS ERGEBNIS STEHT VORHER FEST

Die CGM hat seit 1988 an die 600 „eigenständige Tarifverträge“ abgeschlossen – so sahen es das Arbeitsgericht in Stuttgart (2003) und das dortige Landesarbeitsgericht (2004) in ihren unterschiedlichen Urteilen zur Tariffähigkeit der „Christlichen“ Organisation. Die Zahl 600 klingt zwar gewaltig. Aber man muss berücksichtigen, dass ein einziger Tarifabschluss bei der CGM manchmal aus zehn Einzelverträgen besteht, die dann auch als „zehn Tarifverträge“ gezählt werden.

Nach dem Urteil des Stuttgarter Landesarbeitsgerichts kann die CGM in rund 40 verschiedenen Tarifgebieten eigenständige Abkommen mit Arbeitge-

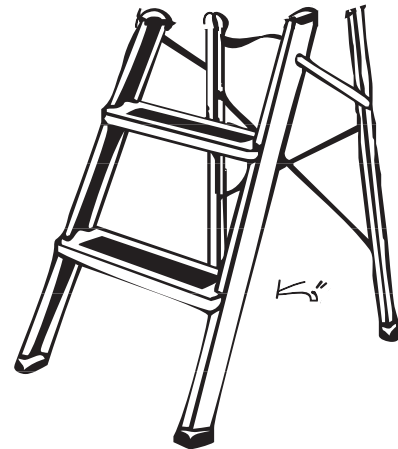
bern vorweisen. Das Gericht zählte 30 Tarifgebiete des Handwerks, dazu die drei in Ostmetall zusammengeschlossenen Arbeitgeberverbände und noch zehn Einzelunternehmen, mit dem die CGM Haustarifverträge vereinbart hatte.

„Eigenständige“ oder auch „originäre“ Tarifverträge heißt, dass es für diese Verträge keine IG Metall-Entsprechung gab oder gibt. Dort, wo die Mitglieder der CGM zuhause sind, in der Metall- und Elektroindustrie in Westdeutschland, hat die CGM allerdings stets nur die IG Metall-Verträge für ihre Mitglieder übernommen. Nach Angaben des Landesarbeitsgerichts unterzeichnete sie seit ihrer Gründung über 3.000 solcher Anschlussstarifverträge, die

sich von den IG Metall-Ab-schlüssen nur durch anderen Kopf und andere Unterschrift unterschieden.

Die eigenständigen CGM-Verträge haben nicht immer Bestand. Im Sanitär-Handwerk Nordrhein-Westfalen sowie bei Jenoptik wurden sie nach heftigen Protesten durch einen neuen IG Metall-Tarifvertrag

quasi außer Kraft gesetzt. In den anderen Bereichen mit eigenständigen CGM-Verträgen war die IG Metall aber nur noch durch ältere Tarifabkommen vertreten. Eigenständige CGM-Abschlüsse gab es in zehn Bundesländern im Elektrohandwerk, in acht Ländern im Karosserie- und Fahrzeugbauerhandwerk, in sieben Ländern im Sanitär-



„Tarifleiter“, Marke CGM-Superbillig

Heizung-Klima-Handwerk, in drei Ländern im Schlosserhandwerk und zudem im Landmaschinenmechanikerhandwerk in Bayern. Die Verträge sind sehr unterschiedlich, je nach dem, welcher Arbeitgeberverband sie entworfen hat. Gemeinsam ist ihnen, dass sie materiell schlecht sind.

#### **CGM TARIFIERT ARBEITGEBEREMPFEHLUNGEN**

Vergleichsweise harmlos sind die Verträge, bei denen die CGM einfach ihre Unterschrift unter eine Lohnerhöhung setzt, die die Betriebe aufgrund einer Empfehlung ihres Verbandes schon längst freiwillig zahlen: Im Sanitär-Handwerk Baden-Württemberg begann die CGM 1990 mit einem Vertrag, der aufs Hundertstel Prozent der

schon seit Monaten angewandten Verbandsempfehlung entsprach. In Nordrhein-Westfalen teilte der Fachverband Sanitär-Heizung-Klima im August 1995 mit, man habe „die bisherige Lohn- und Gehaltsempfehlung des Verbandes, 3,2 Prozent ab 1. April 95, rückwirkend tarifiert“ – in Verbindung freilich mit diversen „Verbesserungen“ im Manteltarifvertrag.

Dem Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie (VSME) unterschrieb die CGM 1997 einen „Tarifvertrag zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze“, der es erlaubte, die Vergütung für neue Ausbildungsplätze auf zwei Drittel der Tarifvergütung zu senken: 630 DM im ersten, 780 DM im vierten Ausbildungsjahr. Komisch nur:

Exakt diese Sätze hatte der VSME seinen Mitgliedsbetrieben bereits Wochen vorher mitgeteilt – als einheitliche Vergütung für die „Ausbildungsplatzinitiative der sächsischen Metall- und Elektroindustrie“.

#### **CGM VERLANGT ZU WENIG**

In den neuen Ländern war im Jahre 2000 sogar ein direkter Vergleich möglich.

- Dort unterschrieb die CGM für die Metall- und Elektroindustrie in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen einen Vertrag, der zum 1.1. 2000 und 1.1.2001 Lohnerhöhungen um 1,5 und 1,7 Prozent vorsah – mit einer Laufzeit bis zum 1.1. 2003.
- Die IG Metall setzte für dieselben Jahre jeweils

zum 1.5. Lohnerhöhungen von 3,0 und 2,1 Prozent durch. Laufzeit bis Februar 2002.

- Noch deutlicher fiel die Metalltarifrunde 1999 in Baden-Württemberg aus. Dort erreichte die IG Metall eine Entgelterhöhung von 4,2 Prozent. Die CGM, die hier allerdings nur Anschlussarbeitsverträge unterschreiben darf, war mit 4,0 Prozent in die Tarifrunde gegangen – als Forderung!

#### **CGM SCHLIESST UNTER ARBEITGEBER-ANGEBOT AB**

In der sächsischen Metallindustrie gelang der CGM 1996 beim „Tarifvertrag zur Standortsicherung und Beschäftigungsförderung“ sogar das Kunststück, einen Vertrag zu unterschreiben,

der aus Arbeitnehmersicht erheblich schlechter war als das anfängliche Angebot der Arbeitgeber. Dort hatten die Arbeitgeber, als die IG Metall nicht bereit war, einen bereits vereinbarten Beschäftigungssicherungstarifvertrag neu zu verhandeln, der CGM ein Angebot vorgelegt. Dieses sah die Möglichkeit vor, durch freiwillige Betriebsvereinbarungen das Urlaubsgeld und das Weihnachtsgeld befristet auszusetzen.

Der Vertrag, den die CGM dann unterschrieb, erlaubte neben diesen Punkten auch noch ein Aussetzen der tariflichen Lohnerhöhungen und ein Senken der Ausbildungsvergütungen um ein Drittel – und zwar auch ohne Betriebsvereinbarung durch Einzelvertrag. Was nach Berechnung des VSME bedeu-

tete, dass die Arbeitgeber ohne jede Mitbestimmung, allein durch einen Vertrag mit einzelnen Beschäftigten, deren Jahresverdienst um bis zu 19,9 Prozent unter das Tarifniveau senken konnten. Die Gegenleistung der Arbeitgeber blieb gegenüber dem Angebot unverändert: Kündigungen, die während so einer Vereinbarung ausgesprochen werden, werden erst nach ihrem Ende wirksam.

#### **CGM KENNT KEINE GRENZEN NACH UNTEN**

So werden Dumpingtarife möglich, die letztlich sogar den Arbeitgebern schaden. Im Elektrohandwerk zum Beispiel sanken die Ausbildungsvergütungen durch etliche Nullrunden auf ein so jämmerliches Niveau, dass sich am Ende keine jungen

Leute mehr fanden, die bereit waren, zum Beispiel in Thüringen für umgerechnet 270 Euro im Monat eine Ausbildung anzufangen. Im Jahre 2001 war der Nachwuchsmangel so dramatisch geworden, dass den Arbeitgebern nichts anderes übrig blieb, als die Ausbildungsvergütungen im Schnitt um rund 50 Euro zu erhöhen, was immerhin 14 - 18 Prozent entsprach. Wobei der Norddeutsche Fachverband Elektrotechnik es sich nicht nehmen ließ zu demonstrieren, dass diese stolze Erhöhung von ihm gewollt und nicht etwa von der CGM durchgesetzt war: Er erhöhte die Ausbildungsvergütungen über die allgemeine Tarifierhöhung von 2,1 Prozent hinaus um weitere 10 - 15 Prozent – aber nicht per Tarifvertrag, sondern freiwillig, per Verbandsempfehlung.

#### **ARBEITGEBER BRAUCHEN „FAIRE“ TARIFVERTRÄGE**

Dass das Tarifniveau nicht beliebig weit sinkt, darauf achten die Arbeitgeber ansonsten selbst. So gesteht der Fachverband Sanitär-Heizung-Klima in Baden-Württemberg der CGM oft ganz brauchbare Lohnerhöhungen zu, aus Angst seine guten Leute könnten sonst zum Industrieverband Heizung-Klima-Sanitär abwandern, wo die IG Metall die Tarifverträge macht.

Auch der Gesamtverband des bayerischen Handwerks, der systematisch am Umstieg möglichst aller Handwerksbranchen auf CGM-Verträge arbeitet, betont die Notwendigkeit, „die Mitarbeiter vom beiderseitigen Vorteil dieses

Schrittes (zu) überzeugen“. Ziel müsse daher sein, „einen fairen und unter Umständen punktuell verbesserten Tarifvertrag mit der CGM abzuschließen“. Zu Deutsch: Lieber erstmal ein paar Zugeständnisse an die CGM als allzu große Unruhe in den Betrieben.

#### **DAS UNTERNEHMERRISIKO TRAGEN DIE ARBEITNEHMER**

Das Fatale an vielen Abschlüssen der CGM ist, dass ihre Verschlechterungen nicht sofort spürbar sind. Durchweg aber folgen sie einem einheitlichen Trend:

- Die Arbeitszeitkorridore werden immer breiter angelegt;
- der Leistungslohn lebt wieder auf, selbst die

Ausbildungsvergütung wird an die Berufsschulnoten gekoppelt;

- der Kündigungsschutz wird abgebaut;
- bei längerer Krankheit sind Urlaubskürzungen möglich;
- Teile des Lohns werden an den Unternehmenserfolg gebunden.

Auch wenn die CGM das alles als ihre eigenen Forderungen ausgibt und gar zur „Sicherung von Arbeitsplätzen“ schönredet: Dies ist die Linie der Arbeitgeber. Dies ist der Trend, alle Folgen von Krankheiten, Konjunkturschwankungen, Wirtschaftskrisen und sogar von falschen Unternehmensentscheidungen den Beschäftigten aufzuladen.

## **CGM-Erfolge**

### **TARIFERHÖHUNG? KEINE SPUR!**

Genau vier Jahre lag im saarländischen Elektrohandwerk der letzte Tarifabschluss der IG Metall zurück, da berichtete die DGZ stolz, die CGM habe zum 1.4.2000 mit der Elektroinnung eine Tarifierhöhung um 4,3 Prozent „vereinbart“.

Tarifierhöhung? Das konnte die Innung nicht auf sich sitzen lassen. In einem Schreiben an ihre Mitgliedsbetriebe stellte sie klar: „Der in diesem Zusammenhang in der Presse veröffentlichte Prozentsatz von 4,3 Prozent ist irreführend und daher falsch. In diesem Prozentsatz enthalten sind nämlich die von der Innung empfohlenen Tarifierhöhungen von 1,3 Prozent ab 01.07.1997 und von 2,1 Prozent ab 01.07.1998. Insoweit handelt es sich lediglich um eine Nachtarifierung. Die darüber hinaus noch verbleibende Differenz von 0,80 Prozent wurde unter anderem dadurch kompensiert, dass das zusätzliche Urlaubsgeld vom Tariflohn abgekoppelt und in einen Festbetrag umgewandelt wurde.“

Im Klartext: Die CGM hatte auch hier nur unterschrieben, was die Arbeitgeber ohnehin längst freiwillig bezahlten. Ihr Start als „Tarifpartner“ war eine Nullrunde.

## Missbrauch des Tarifrechts

### UNTER DEM GESETZLICHEN MINDESTNIVEAU

Wer bisher die Position vertrat, ein schlechter Tarifvertrag sei besser als gar keiner, muss sich von den Christlichen eines Besseren belehren lassen: Sie unterschreiben reihenweise Verträge mit Bedingungen, die so schlecht sind, dass sie per Einzelvertrag gar nicht erlaubt wären.

Möglich ist das, weil einige Gesetze Mindeststandards vorschreiben, die mit Einzelarbeitsverträgen nicht unterschritten werden dürfen. Wohl aber mit Tarifverträgen.

Zum Beispiel beim **Kündigungsschutz**: Nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch beträgt die Kündigungsfrist in Arbeitsverhältnissen

mindestens vier Wochen, in der Probezeit mindestens zwei. In den christlichen Tarifverträgen sind die Kündigungsfristen fast regelmäßig kürzer. Am krasssten im Elektrohandwerk Thüringen und Sachsen, wo Arbeitnehmer unter 25 Jahren jederzeit von heute auf morgen gekündigt werden können. Für ältere Kollegen beträgt die Kündigungsfrist dort im ersten Beschäftigungsjahr gerade eine Woche.

Oder bei der **Befristung von Arbeitsverhältnissen**: Nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz dürfen Arbeitsverhältnisse höchstens auf zwei Jahre befristet werden. Danach wird aus dem befristeten automatisch ein unbefristeter Arbeitsvertrag. Der „Tarifvertrag zur Förderung zusätzlicher Be-

schäftigung“, den die CGM im Juni 2001 für den Arbeitgeberverband Ostmetall unterschrieb, lässt dagegen eine Befristung auf bis zu vier Jahre zu – ohne jede Gegenleistung übrigens – und zielt ausdrücklich auf Beschäftigte, die nicht Mitglied der CGM sind: „Auch nicht tarifgebundene Unternehmen und Arbeitnehmer ... können diese sinnvolle und beschäftigungsfördernde tarifliche Regelung nutzen“, warb die DGZ für diesen Vertrag.

Oder beim **Urlaubsentgelt**: Nach dem Bundesurlaubsgesetz ist es verboten, Urlaubsentgelt von Arbeitnehmern zurückzufordern, die beim Ausscheiden aus dem Betrieb schon mehr Urlaub bekommen haben, als ihnen eigentlich zusteht. Nach dem CGM-Vertrag für

das Hamburger Elektrohandwerk ist es erlaubt. Damit kein Missverständnis aufkommt: Solche Regelungen sind nicht per se rechtswidrig. All diese Mindeststandards sind im Gesetz mit dem Vorbehalt versehen, dass sie durch Tarifverträge unterschritten werden dürfen. Auch die IG Metall hat in Tarifverträgen solche Regelungen – im Tausch gegen andere Verbesserungen – schon akzeptiert.

An Scheingewerkschaften wie CGM und CGD aber hat der Gesetzgeber dabei offenbar nicht gedacht. Denn die geben den Arbeitgebern nun ihre Unterschrift für Abmachungen, gegen die es mangels Mitgliedern zunächst gar keinen Protest geben kann. Und diese Regelungen drücken die Ar-

beitgeber dann unbeteiligten Mitarbeitern auf, indem sie deren Arbeitsverträge per Einzelabmachung an den „Tarifvertrag“ binden.

Im Klartext: Hier zwingen Arbeitgeber ihren Beschäftigten per Tarifvertrag Arbeitsbedingungen auf, die sie ihnen per Einzelvertrag gar nicht aufzwingen dürften!

Möglich machen diesen Missbrauch des Tarifrechts allein die Christlichen Gewerkschaften. Ohne sie wären solche Abmachungen schlicht rechtswidrig und nichtig. Und sie sind auch für weitere Einfälle der Arbeitgeberseite offen: Eine **Urlaubskürzung bei langer Krankheit** ist im Gesetz nicht vorgesehen – wohl aber in vielen neueren CGM-Verträgen und etwa auch in den Abkommen der

GKH. Nach dem gemeinsamen Vertrag, den GKH und DHV 2005 für das nordwestdeutsche Tischlerhandwerk vereinbart haben, verliert den Anspruch auf den vollen Urlaub schon, wer im Laufe des Jahres 16 Tage wegen Krankheit oder einer Kur fehlt. Ihm wird dafür im kommenden Jahr ein Urlaubstag gestrichen. Für jede weitere Krankheitswoche entfällt dann noch ein Urlaubstag. Insgesamt darf der ohnehin knapp bemessene Urlaub um bis zu fünf Tage gekürzt werden. Ein CGM-Vertrag für das Schlosserhandwerk Nordrhein-Westfalen ließ schon 1997 eine **Urlaubskürzung bei Kuren** zu. Nach dem schon erwähnten „Tarifwerk Phönix“ von CGM und Ostmetall ist eine **Umwandlung von Urlaub in Geld** erlaubt.

## Umverteilung

### EIGENNUTZ STATT SOLIDARITÄT

„Besser Verdienende sollen zugunsten der unteren Einkommensgruppen etwas zurückstecken“, verlangte Reinhardt Schiller, damals tarifpolitischer Sprecher CGM, Ende 1993 und zog mit dieser zentralen Forderung in die Metalltarifrunde 1994. Vier Monate später folgte ein erster Abschluss, doch der setzte das Gegenteil um: Der Tarifvertrag zwischen der CGM und dem Fachverband Sanitär-Heizung-Klima Baden-Württemberg bescherte, wie die Arbeitgeber das schon immer gefordert hatten,

- den besser Verdienenden 2,4 Prozent mehr,
- den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen aber nur 1,0 Prozent.

Unterschrieben ist dieser Vertrag von Reinhardt Schiller, der inzwischen Bundesvorsitzender der CGM ist. Er wettet heute gegen einen an Tarifverträgen orientierten Mindestlohn, angeblich hätten „die teuren untersten Lohngruppen dazu geführt, dass einfache Arbeiten in Deutschland viel zu teuer geworden sind“. Das Maimotto der Billigmacher von der CGM lautete 1994 übrigens „Solidarität statt Eigennutz“.

## CGM-Verträge sind keine Tarifverträge

### **VIELE ÖFFNUNGSKLAUSELN, WENIG INHALT**

So verschieden die eigenständigen CGM-Tarifverträge sind – sie haben eine große Gemeinsamkeit: Sie können beim besten Willen nicht als Tarifverträge im Sinne des Gesetzes bezeichnet werden. Denn woran erkennt man Tarifverträge?

### **„TARIFVERTRÄGE“ OHNE MITGLIEDER**

Tarifverträge sind Kollektivverträge zwischen Arbeitnehmern und Unternehmern, die sich – um nicht jeden Vertrag einzeln auszuhandeln zu müssen – von ihrer Gewerkschaft oder ihrem Unternehmerverband vertreten lassen. Tarifverträge setzen also erst einmal voraus, dass es Be-

schäftigte gibt, für die und in deren Auftrag sie abgeschlossen werden.

Was also war das für ein Vertrag bei Nexans, der hinter dem Rücken und gegen den Willen der betroffenen Beschäftigten ausgehandelt wurde? Was war das für ein Vertrag, den die CGM einst bei Jenoptik ausgehandelte? Seinerzeit gab der CGM-Bundesgeschäftsführer an, seine Organisation habe unter der 1000-köpfigen Jenoptik-Belegschaft „10 - 15 Mitglieder“. Nicht einmal das entsprach den Tatsachen.

An den Verhandlungen zwischen CGM und Unternehmen waren Jenoptik-Mitarbeiter nicht beteiligt – den Vertrag unterschrieb der CGM-Hauptvorstand aus Stuttgart. Als später der

CGM-Landessekretär zu einer Betriebsversammlung eingeladen werden wollte, bat ihn der Jenoptik-Betriebsrat der guten Ordnung halber um einen Nachweis, dass die CGM wenigstens ein Mitglied im Betrieb habe. Dann würde er selbstverständlich eingeladen. Anstatt den Nachweis zu erbringen, meldete sich der CGM-Sekretär nie wieder.

Nach dem heimlichen Abschluss der CGM mit Nexans Deutschland behauptete CGM-Vize Detlef Lutz in seinem Schreiben an die vier Betriebsräte des Unternehmens zwar, man habe in den vier Nexans-Betrieben Mitglieder. Damit bestehe „ein Zutrittsrecht für die CGM zu den Betrieben und Betriebsversammlungen“.

Die Probe auf's Exempel vermied er jedoch. Kein CGM-Hauptamtlicher ließ sich an den Nexans-Standorten blicken, als dort der heimlich ausgehandelte CGM-Haustarif Wellen schlug und einfache CGM-Mitglieder traten auch nicht in Erscheinung.

Nicht besser sieht es bei den Verträgen aus, die früher die CGD im Tischlerhandwerk abschloss und die heute von der Briefkasten-Gewerkschaft GKH vereinbart werden. Beide Kleinorganisationen brauchten und brauchen sogar Sekretäre einer anderen Gewerkschaft, um ihre eigenen Verträge zu unterschreiben. Verträge, die der DHV und die GKH im Nordwestdeutschland für das Tischlerhandwerk abgeschlossen hat, wur-

den von DHV-Hauptamtlichen gleich für die GHK mit unterschrieben.

Tarifverträge machen nur dann einen Sinn, wenn sie in den Betrieben umgesetzt werden. Das sieht auch die CGM so. Im Stuttgarter Verfahren schrieb ihr Anwalt: Ein Tarifvertrag einer tariffähigen Gewerkschaft „muss der Mitgliedschaft vermittelt und auch tatsächlich durchgeführt werden“. Wie soll das eine Organisation wie die GKH bewerkstelligen, die die eigenen Verträge nicht einmal selbst unterschreiben kann?

### **„TARIFVERTRÄGE“ OHNE INHALT**

Tarifverträge haben unter anderem den Sinn, die Tarifpolitik aus den Betrieben

heraus zu halten. Nicht ohne Grund untersagt das Betriebsverfassungsgesetz Betriebsvereinbarungen zu Entgeltfragen. Viele Unternehmen aber möchten inzwischen am liebsten das gesamte Tarifgeschehen in die Betriebe zurück verlagern. Sie wissen, wie gut sich die Beschäftigten bei der heutigen Arbeitsmarktlage erpressen lassen. Teile der Politik – namentlich FDP und Union – haben diese Forderung unter dem Stichwort „betriebliche Öffnungsklauseln“ übernommen, wobei sie damit eine Aushöhlung von Tarifverträgen auf betrieblicher Ebene gegen den Willen der zuständigen Gewerkschaft meinen.

Die „christliche“ CGM allerdings kommt den entsprechenden Unterneh-

merwünschen seit langem bereitwillig entgegen. Sie hat inzwischen so vielen Öffnungsklauseln zugestimmt, dass Betriebsräte plötzlich doch über konkrete Entgeltfragen entscheiden müssten – wenn die Verträge denn angewandt würden.

So erlaubte schon der „Tarifvertrag zur Standort- und Beschäftigungsförderung“, den die CGM 1996 dem Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie (VSEME) unterschrieben hat, den Betriebsparteien eine „Reduzierung der tariflich verursachten Personalkosten“ um 19,9 Prozent und zusätzlich eine Verkürzung oder Verlängerung der Wochenarbeitszeit um bis zu drei Stunden. Beides per Betriebsvereinbarung

oder Einzelvertrag – also ohne Beteiligung der Tarifvertragsparteien.

Diese extreme Öffnungsklausel war kein Ausreißer. Nach dem 1998 ausgehandelten und später fortgeschriebenen „Tarifwerk Phönix“ für die Metallindustrie in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, ist es den Betriebsparteien überlassen, über

- eine Senkung der Tariflöhne um bis zu zehn Prozent,
- die Kriterien und den Umfang einer Erfolgsbeteiligung,
- die Form der Leistungsbeurteilung,
- die Höhe der Auslösungen bei Auswärtsarbeiten,
- die Schwankungsbreite des individuellen Arbeitszeitkontos,

- ein Abweichen von der vereinbarten Jahresarbeitszeit,
- den Bemessungszeitraum für das Urlaubsgeld,
- die Einführung und Gestaltung einer Altersteilzeitregelung

selbst zu entscheiden. Wo es keinen Betriebsrat gibt, kann die Lohnkürzung um bis zu zehn Prozent sogar per Einzelvertrag „vereinbart“ werden.

Konsequent zu Ende gedacht ist die Verlagerung der Tarifentscheidungen in die Betriebe im „Tarifvertrag für Auswärtsarbeiten in der Metall- und Elektroindustrie“, der Bestandteil von Phönix ist. Dieser „Tarifvertrag“ hat gar keinen Inhalt mehr – er besteht nur noch aus einer Öff-

nungsklausel und lautet (neben den üblichen Formalitäten) schlicht, einfach und ungekürzt:

„Höhe und Erstattung von Mehraufwendungen im Zusammenhang mit Auswärtsarbeiten sind im Rahmen einer Betriebsvereinbarung zu regeln. Auf Anforderung der Betriebsparteien können die Tarifvertragsparteien hinzugezogen werden.“

Und wem auch das als Regelung noch zu starr ist, kann beruhigt sein. Damit dieses „Tarifwerk“ überhaupt gilt, haben auch in Mitgliedsbetrieben der beteiligten Arbeitgeberverbände „die Betriebsparteien ... die materielle Umsetzung des Tarifvertrages zu vereinbaren“. Das heißt: Phönix gilt nur, wo der Ar-

beitgeber das will. Genau das war übrigens der erklärte Zweck dieses „Tarifwerkes“: „Mit dem Projekt Phönix soll auch für all jene Unternehmen und deren Mitarbeiter eine tarifvertragliche Basis geschaffen werden, die durch eigene betriebliche Vereinbarungen gegen die Regelungen des § 77 Ziff. 3 BetrVG verstoßen“, hieß es in einer Broschüre von Ostmetall und CGM. Zu Deutsch: Phönix war ein Tarifvertrag zur Legalisierung von Tarifbruch. Ein Tarifvertrag gegen das Tarifrecht.

Aber selbst dafür gab es in den neuen Ländern keinen Bedarf. Phönix blieb eine Eintagsfliege. Während das Handelsblatt sich freute: „Phönix schwächt die Machtbasis der IG Metall“, wurde der Vertrag beim

Maschinenbauer Paatz in Viernau (120 Beschäftigte) umgesetzt. Und dabei blieb es. Weitere Unternehmen in den beteiligten Ländern Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, die Phönix anwenden, haben Ostmetall und CGM in den folgenden Jahren nicht nennen können. Das hinderte die CGM und den Arbeitgeberverband Ostmetall allerdings nicht daran, das Tarifwerk stets als „innovativ“ zu bezeichnen.

---

## Tarifvertrag „Bolero“

### WOVON ARBEITGEBER TRÄUMEN

Vieles hat die CGM unterschrieben, wovon Unternehmer träumen. So ein Knüller wie der „Dienstleistungstarifvertrag Bolero“ aber, den die CGM-Schwester DHV mit der „Bundesvereinigung Deutscher Dienstleistungsunternehmen“ abgeschlossen hat, ist den Partnern von CGM und CGD noch nicht eingefallen. Interessant ist vor allem der Geltungsbereich: „Bolero“ gilt auch für Mitglieder des Unternehmerverbandes nur, wenn sie „Vollmacht zum Tarifabschluss“ erteilt haben. Also nur, wenn der Unternehmer das will. Aber auch wenn „Bolero“ in einem Unternehmen gilt, kann er immer noch

- per Betriebsvereinbarung verändert werden,
- in Krisensituationen per Betriebsvereinbarung für ein Jahr außer Kraft gesetzt werden,
- in Betrieben ohne Betriebsrat von 75 Prozent der Beschäftigten oder per Einzelvertrag geändert werden. Oder genauer gesagt: Unternehmer, die sich diesem "Tarifvertrag" unterwerfen, können trotzdem machen, was sie wollen.

Der „Bolero“ wurde zuletzt Anfang 2005 verlängert und war im gleichen Jahr laut BVDD in 40 Unternehmen ganz unterschiedlicher Art gültig, darunter etwa in Call-Centern, IT-Firmen, oder auch einzelnen Betrieben des Groß- und Außenhandels. Nach Angaben des Verbandes konnte sich dem Tarifvertrag „auch ein Frisiersalon anschließen“. Das Angebot zur Tarifflicht war für viele offen.

---

## Arbeitsgerichte zur Tariffähigkeit

### „ZU UNBEDEUTEND FÜR ERNSTHAFTE TARIFVERHANDLUNGEN“

Dass ein Verband wie die CGM Tarifverträge in Branchen abschließt, in denen er kaum - oder gar keine - Mitglieder hat, ist mit dem gesunden Menschenverstand schwer zu fassen. Auch juristisch gesehen sind solche Abkommen keine Tarifverträge, und wahrscheinlich überhaupt keine Verträge im Sinne des Gesetzes. Denn wo es keine Mitglieder gibt, können sie für niemanden gelten. Verträge aber, die keinerlei Rechtswirkung entfalten, sind in unserem Rechtssystem nicht vorgesehen. Verträge, die einen unbeteiligten Dritten binden sollen, worum es ja geht, auch nicht.

Eine Gewerkschaft, die nur Schein- oder Gefälligkeits-tarifverträge abschließt, ist auch im juristischen Sinne nicht tariffähig, ist gar keine echte Gewerkschaft. Eine tariffähige Gewerkschaft muss nämlich „in der Lage sein durch Ausüben von Druck auf den Tarifpartner zu einem Tarifabschluss zu kommen“. So steht es zwar nicht im Gesetzbuch. So wurde es aber immer vom Bundesarbeitsgericht vertreten und so stand es dann im Vertrag über die deutsch-deutsche Wirtschafts- und Währungsunion und wurde bei dessen Ratifizierung so auch vom Parlament bestätigt.

Im Jahre 1990 hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) bereits den CGM-Schwestern „Christliche“

Gewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie" (CGBCE) und „Christliche Gewerkschaft Holz und Bau" (CGHB) bescheinigt, dass sie „keine Gewerkschaft im arbeitsrechtlichen Sinne" und nicht tariffähig seien. Voraussetzung für eine tariffähige Gewerkschaft sei, dass sie „von ihrem sozialen Gegenspieler ernst genommen" wird, befand das BAG seinerzeit. An dieser erforderlichen „Durchsetzungsfähigkeit" gegenüber dem Gegenspieler fehlt es auch der CGM.

#### **MITGLIEDERZAHL ZU GERING**

Die CGBCE hatte seinerzeit vor dem Bundesarbeitsgericht angegeben, 22.000 Mitglieder in einem Organisationsbereich von mehr als einer Million Beschäftigten zu haben. Diese Mit-

gliederzahl hielt das BAG für „so unbedeutend", dass sie „die Aufnahme ernsthafter Tarifverhandlungen mit dem tariflichen Gegenspieler nicht erwarten" lasse.

Genau denselben „unbedeutenden" Organisationsgrad aber hat die CGM selbst dann, wenn man ihren eigenen Angaben glaubt: gut 97.000 Mitglieder in einem Organisationsbereich von über fünf Millionen Beschäftigten.

#### **ORGANISATORISCHE AUSSTATTUNG ZU DÜRFTIG**

Die CGBCE hatte angegeben, bundesweit 19 hauptamtliche Gewerkschaftssekretäre zu beschäftigen. Das war zwar dreist gelungen, aber selbst 19 Hauptamtliche, so urteilte das

BAG, seien „angesichts der weit gestreuten Zuständigkeiten ... zur Wahrnehmung der Aufgaben einer Gewerkschaft bei der Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen nicht in der Lage".

Das muss für die CGM dann erst recht gelten. Denn deren 14 hauptamtliche Sekretäre sind nicht nur für einen fünftmal so großen Organisationsbereich, sondern obendrein auch noch für die Betreuung der Mitglieder fünf weiterer Christlicher Gewerkschaften zuständig - unter anderem der CGBCE.

#### **GEFÄLLIGKEITSTARIFVERTRÄGE**

Trotz fehlender personeller und organisatorischer Stärke hat das BAG die von CGBCE und CGHB unter-

schriebenen Tarifverträge zu Recht sehr genau geprüft. Denn die Justiz sollte sich in der Tat hüten, in Verträge einzugreifen, die zwei gleichberechtigte Partner frei mit einander ausgehandelt haben. Wer in Tarifverträgen seine Interessen durchsetzen kann, ist zweifellos tariffähig.

Genau da aber liegt der Knackpunkt: Bei dem, was die CGM bisher als eigenständige "Tarifverträge" unterschrieben hat, handelt es sich nicht um Tarifverträge im Sinne des Tarifrechts. Es handelt sich durchweg um Scheinverträge ohne Auftrag und ohne Mandat, die nicht im Interesse, sondern auf Kosten der Beschäftigten abgeschlossen werden und die dem Geist des Tarif-

---

rechts diametral entgegengesetzt sind. Diese Verträge nutzen allein den Arbeitgebern und den beteiligten Christlichen Gewerkschaften – aber nicht einem einzigen Arbeitnehmer.

#### **ARBEITSGERICHE ENTSCHEIDEN**

Die IG Metall hatte zwei Prozesse angestrengt, um durch Arbeitsgerichte feststellen zu lassen, dass CGM und CGD keine tariffähigen Gewerkschaften sind. In dem Verfahren um die CGD bekam sie im Oktober 2002 Recht, die „Christliche Gewerkschaft Deutschlands“ löste sich nach einer Schamfrist auf.

Das zweite Verfahren zog sich unerträglich lange hin: Die Klage gegen die CGM wurde bereits 1996

eingereicht. Volle vier Jahre dauerte es, bis die Gerichte geklärt hatten, dass die Klage überhaupt zulässig ist. Eine erste Verhandlung in der Hauptsache fand im Januar 2002 vor dem Arbeitsgericht Stuttgart statt, im September 2003 entschied das Gericht dann, die CGM sei nicht tariffähig. Ihr fehle es „an der erforderlichen Durchsetzungsfähigkeit sowie an der Leistungsfähigkeit ihrer Organisation, um als tariffähige Gewerkschaft angesehen werden zu können“.

Das Gericht zog die von der CGM angegebenen Mitgliederzahlen in Zweifel und rügte, dass die „Christlichen“- Organisation eine Aufforderung zur näheren Aufschlüsselung ihrer Mitgliederzahlen im Verfahren

nicht nachgekommen war. Selbst wenn man den Mitgliederzahlen der CGM Glauben schenke, habe sie in Metall- und Elektroindustrie oder dem entsprechenden Handwerksbereich „maximal 1,6 Prozent aller Beschäftigten“ organisiert. Ihre organisierte Mitgliedschaft sei nicht von erheblicher Bedeutung und sie könne auch vom organisatorischen Aufbau kaum die Aufgaben einer tariffähigen Gewerkschaft erfüllen.

In zweiter Instanz entschied das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg im Oktober 2004 allerdings gegen den Antrag der IG Metall. Es bejahte die Tariffähigkeit der CGM und stellte sich dabei auf den Standpunkt, dass die Durchsetzungsfähigkeit ei-

ner Gewerkschaft nicht in erster Linie vom Organisationsgrad und der Mitgliederzahl abhängig seien. Zwar habe die CGM in ihrem Zuständigkeitsbereich je nach unterstellter Mitgliederzahl nur einen Organisationsgrad von knapp ein oder knapp zwei Prozent. Es entziehe sich aber der gerichtlichen Feststellung, „ob die Möglichkeit zur Druckausübung von einem Organisationsgrad von einem Prozent, fünf Prozent, zehn Prozent, 20 Prozent oder 50 Prozent abhängig ist“. Entscheidend sei auch die Fähigkeit, tarifpolitische Vorstellungen zu entwickeln und diese in Tarifverhandlungen der Arbeitgeberseite zu vermitteln.

Weil sich diese Auffassung keineswegs mit der Recht-

sprechung des Bundesarbeitsgerichts deckt, legte die IG Metall dort Beschwerde gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts ein. Das Bundesarbeitsgericht wollte im März 2006 über die Beschwerde verhandeln.

Das gesamte Verfahren richtete sich von Anfang an

allein gegen die „Tarifverträge“ der CGM. Ihre Arbeit in den Betrieben wurde, wo sie denn stattfindet, davon nicht berührt. Das galt stets auch bei einem Verlust der Tariffähigkeit der CGM, also bei einem für die IG Metall positiven Ausgang des Verfahrens.



**Bei uns werden sie grob rasiert!**

## Mitglieder und Finanzen

### **MITGLIEDER UND FINANZEN – 450.000 DM FÜR EINEN GEWERKSCHAFTSSEKRETÄR?**

Mit einer einfachen Rechnung überprüfte das Arbeitsgericht Stuttgart die Angaben der CGM zur ihren Mitgliederzahlen. Es ging von einem durchschnittlichen CGM-Monatsbeitrag von 10 Euro und von der von der CGM angegebenen Mitgliederzahl von gut 97.000 aus. Daraus errechnete das Gericht in seinem Urteil ein Jahresbeitrags-einkommen der CGM von rund 10,9 Millionen Euro.

Da die CGM selbst in den letzten Aufschlüsselungen ihrer Ausgaben angegeben hatte, sie verwende 60 Prozent ihrer Beitragseinnahmen für Personalkosten, kam das Gericht auf jährliche Personalausgaben von 6,514 Millionen Euro. Nun beschäftigt die CGM nach eigenen Angaben aber nur 14 hauptamtliche Sekretäre und 29 Schreib- und Bürokräfte. Demnach müssten die 43 CGM-Angestellten, zu denen auch Teilzeitkräfte zählen, „ein durchschnittliches Jahreseinkommen von 152.117 Euro erhalten“, befand das Gericht. „Das hält die Kammer für ausgeschlossen“.

---

## Freunde und Förderer der Christlichen Das Problem sind die Arbeitgeber

### **DAS PROBLEM SIND DIE ARBEITGEBER**

Mit dem gesunden Menschenverstand war der Satz „Die CGM ist eine tariffähige Gewerkschaft“ noch nie zu vereinbaren. Darüber konnte man hinweg sehen, so lange die CGM ihre Politik auf ihre eigenen Mitglieder beschränkte. Als sie aber begann, selbst aktiv in die Arbeitsbedingungen anderer einzugreifen, wurden ihre Aktivitäten zum Politikum.

Es geht um das Prinzip der Einheitsgewerkschaft. Die deutsche Demokratie hatte sich nach dem Faschismus für dieses Prinzip entschieden, weil sie nicht noch einmal die Erfahrungen der Weimarer Republik machen wollte, in der sich konkurrierende Arbeiterorganisatio-

nen gegenseitig schwächten. Das Prinzip der Einheitsgewerkschaft hat in den folgenden Jahrzehnten seine Bestätigung erfahren: Das hohe Maß an Mitbestimmung, an tariflich abgesicherten Beschäftigungsverhältnissen und an sozialer Absicherung in der Bundesrepublik wäre ohne die Einheitsgewerkschaft kaum erreichbar gewesen. In Nachbarländern mit konkurrierenden Gewerkschaften ist es auch nicht erreicht worden. Und wenn es denn noch eines Argumentes gegen den „Gewerkschaftspluralismus“ bedurft hätte: Die CGM hat es mit ihren „Tarifverträgen“ geliefert.

Das Argument der CGM, die IG Metall wolle lediglich eine "unliebsame Konkurrenz liquidieren" und

christliches Handeln behindern, geht an der Sache vorbei. Eine Konkurrenz könnte die CGM nur sein, wenn sie tatsächlich Arbeitnehmerinteressen vertreten würde, aber gerade das tut sie nicht. In der IG Metall sind zudem weit mehr praktizierende Christlichen aktiv als im CGB. Die IG Metall wird die CGM in den Betrieben auch nicht behindern: Sie soll zu Betriebsratswahlen kandidieren, und sie soll ruhig auch die IG Metall attackieren. Aber sie sollen die Finger davon lassen, Beschäftigten, die nichts mit ihr zu tun haben, die Arbeitsbedingungen diktieren zu wollen.

Das Problem ist aber nicht in erster Linie die CGM. Das Problem sind diejenigen unter den Arbeitge-

bern, die die „Christlichen“ benutzen, um ihren alten Herr-im-Hause-Standpunkt wieder einnehmen zu können, um Löhne und Arbeitsbedingungen einseitig zu diktieren. Und das Problem sind Politiker, die Arbeitgeberwünschen folgen und in die Tarifautonomie eingreifen wollen.

## Was macht eine Gewerkschaft aus?

**Das wichtigste Merkmal jeder echten Gewerkschaft ist die Fähigkeit, rechtsgültige Tarifverträge abschließen können. Diese Tariffähigkeit ist mehreren christlichen Gewerkschaften von den Arbeitsgerichten aberkannt worden.**

**1.** Die Gerichte nahmen und nehmen dafür die Durchsetzungsfähigkeit und die organisatorische Leistungsfähigkeit der „Christlichen“ Organisationen unter die Lupe. Durchsetzungsfähig gegenüber den Arbeitgebern muss jede tariffähige Gewerkschaft sein. Nur dann kann sie echte Tarifabkommen abschließen, die keine Schein- oder Gefälligkeitstarifverträge sind und nicht nur Arbeitgeberwünschen folgen. Die Durchsetzungsfähigkeit hängt entscheidend von Mitgliederzahl und Organisationsgrad ab. Die von christlichen Gewerkschaften veröffentlichten Mitgliederzahlen sind allerdings mehr als zweifelhaft. Einfache Rechnungen des Ar-

beitsgerichts Stuttgart zeigen etwa, dass die CGM einen Großteil ihrer Mitglieder hinzu erfunden hatte. Der Aufforderung des Arbeitsgerichts, ihre Mitgliederzahl detailliert offenzulegen, kam sie nicht nach. Die mittlerweile aufgelöste „Christliche Gewerkschaft Deutschlands“ hatte bundesweit nicht einmal 2.000 Mitglieder. Und bei vier bundesweiten Mitgliederversammlungen der „Gewerkschaft Kunststoffgewerbe und Holzverarbeitung im Christlichen Gewerkschaftsbund“ (GKH) waren nie mehr als sage und schreibe neun Mitglieder anwesend.

**2.** Jede tariffähige Gewerkschaft braucht auch eine lei-

stungsfähige Organisation, die die Einhaltung von Tarifverträgen durchsetzen und überwachen kann. Daran mangelt es christlichen Gewerkschaften. Die aufgelöste CGD hatte gar keinen hauptamtlichen Funktionär. Das gleiche gilt offenbar für die GKH, die dennoch bundesweit für das Tischlerhandwerk Tarifverträge abschließt. Und auch die CGM kann mit ihren bundesweit 14 hauptamtlichen Funktionären wohl kaum die Einhaltung jener 600 eigenständigen Tarifverträge kontrollieren, die sie mitlerweile unterzeichnet hat.

**3.** Christliche Gewerkschaften vereinbaren gern Schein- oder Gefälligkeitsabkommen, die nur Arbeitgeberwünsche zu Papier bringen. Das Arbeitsgericht Gera stellte etwa fest, dass die „Christliche Gewerkschaft Deutschlands“

reihenweise Schein- und Gefälligkeitsabkommen abgeschlossen hatte. Aber auch die CGM-Abschlüsse stinken zum Himmel. Eigene Tarifabkommen, die nicht nur IG-Metall-Abschlüsse übernehmen, schließt die CGM vorzugsweise dort ab, wo sie keine oder so gut wie keine Mitglieder hat. Das gilt für Handwerksbereiche genauso wie etwa für den Kabelhersteller Nexans. Diese Abschlüsse sollen aber auch gar nicht für CGM-Mitglieder gelten. Sie sollen Kollegen, die oft noch nie etwas von der CGM gehört haben, schlechtere Entgelt- und Arbeitsbedingungen aufdrücken. Das stellt die Funktion des Tarifvertrags auf den Kopf. Ob bei Nexans oder Ostmetall, die CGM ist Arbeitgebern gern gefällig. Gefälligkeitsabkommen sind ihre Spezialität.



## IG METALL-ERFOLG

# Arbeitsgericht Gera: CGD keine Gewerkschaft

Beim dritten Anlauf urteilte das Arbeitsgericht in Gera endlich über die Gewerkschaftsfähigkeit der »Christlichen Gewerkschaft Deutschland« (CGD).

Richterin Tonndorf in ihrer Urteilsbegründung am 17. Oktober:

– Die CGD besitzt keine Durchsetzungsfähigkeit.

– Die bestehenden Tarifverträge sind in den einzelnen Tarifgebieten nicht durch Mitglieder gedeckt.

– Tarifverträge müssen in ihren Geltungsbereichen auch gelebt werden.

– Die CGD hat aufgrund ihrer geringen Mitgliederzahl keine »Aushandlungsmacht« und verkörpert »nicht ansatzweise« eine Gegenmacht.

– Es liegen Anhaltspunkte vor, dass es sich bei den Tarifverträgen der CGD um »Gefälligkeits-tarifverträge« handelt.

Die endgültige Urteilsbegründung wird im November schriftlich den beteiligten Parteien zu gehen.

### Rechtssicherheit hergestellt

Wolfgang Rhode, im IG Metall-Vorstand für die Branche zuständig, wertet das Urteil des



Sichere Tarifverträge auch für das Tischler-/Schreinerhandwerk jetzt möglich

Geraer Arbeitsgericht als einen »vollen Erfolg« der IG Metall:

»Unsere jahrelangen Bemühungen diese Spalterorganisation auch gerichtlich zu bekämpfen haben sich endlich gelohnt. Damit ist der Weg frei, für die Beschäftigten im Holz und Kunststoff verarbeitenden Handwerk auf Bundes- und Länderebene das Angebot unterbreiten, unverzüglich wieder Tarifverträge mit ihr abzuschließen.« Die Richterin habe deutlich gemacht, dass nur die IG Metall die zuständige Gewerkschaft für diesen Bereich ist. Damit müssen sich die Arbeitgeber jetzt abfinden.

Wolfgang Rhode: »Wir sind bereit, faire Tarifverträge mit dem Tischler- und Schreinerhandwerk zu verhandeln. Wir

## IG METALL ERREICHT MEHRFAKTE

# Jetzt verhandeln

Nach der Urteilsverkündung wird die IG Metall mit den Arbeitgeberverbänden des Holz und Kunststoff verarbeitenden Handwerks auf Bundes- und Länderebene das Angebot unterbreiten, unverzüglich wieder Tarifverträge mit ihr abzuschließen.

Wir sind bereit, faire Tarifverträge mit dem Tischler- und Schreinerhandwerk zu verhandeln. Wir

sind überzeugt, dass nach dem Urteil von Gera die bestehende Rechtsunsicherheit und die nachfolgenden Streitigkeiten nur dadurch überwunden werden können, wenn beide Seiten wieder zu Flächenarbeitsverträgen kommen, die allseits akzeptiert werden.«

Rhode appelliert an die Arbeitgeber und ihre Verbände, wiederum den Verhandlungsstich zurück zu kehren.

## TEILNEHMEND SIND SPALTERVERBÄNDE

# Was ist die CGD?

Die Vereinigung »Christliche Gewerkschaft Deutschland« (CGD) entstand als Arbeitgeber-gesteuerte Gruppe nach ca. 1934 Jahren.

Faktisch beanspruchte die »CGD« mit nicht bewiesenen 1800 Mitgliedern bundesweit die Vertretung für rund 28 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in allen Branchen und Wirtschaftszweigen.

Nach ihrer Satzungsänderung in diesem Sommer – erzwungen durch die Verhandlung vor dem Arbeitsgericht in Gera im Frühjahr – reduzierte die »CGD« im Rahmen eines »Sondergewerkschaftsstaes« ihre Zuständigkeit auf lediglich einige Handwerksbereiche.

Trotzdem schaffte sie es nicht, mehr als 0,33 Prozent an Mitgliedern in den Tarifgebieten zu organisieren. Die Vereinigung kann ebenfalls nicht nachweisen, dass sie Mitglieder in den Tarifgebieten hat. Das heißt, die Tarifverträge werden nur von den Arbeitgebern gelebt.

Tatsächlich gibt es weder Landes- und Bezirksverbände, noch Betriebsgruppen, die beteiligt werden könnten.

Die Organisation der Vereinigung »CGD« beschäftigt keine hauptamtlichen Mitarbeiter.

Die bundesweit einzige Geschäftsstelle ist ein Büro in Gera. Dieses ist auch zugleich die Geschäftsstelle der »Christlichen Gewerkschaft Metall« (CGM). Bundesweit ist das der einzige Telefonanschluss unter »Christliche Gewerkschaft Deutschland«. Weitere Landessekretariate sind in der Zwischenzeit unter »CGM« eingetragene.

Der Vorsitzende der »CGD« verdient nach eigenen Angaben sein Geld als Landessekretär Thüringens der »CGM«.

Die »CGD« konnte und wollte ihre Organisationsstruktur nicht offen legen. Die IG Metall geht davon aus, dass diese Gruppierung keinen demokratischen Aufbau hat und nur aus dem Vorsitzenden und seinem engeren Zirkel besteht.

Es gibt nach den Satzungsänderungen keine Nachgruppen für Tarifgebiete und Branchen mehr.

Damit ist klar, dass im Gegensatz zur IG Metall der demokratische Willensbildungsprozess beispielsweise beim Aufstellen von Tarifforderungen nicht gegeben ist. Fakt ist: Es gibt keine Tarifkommissionen. Der »CGD«-Vorstand entscheidet ohne Legitimation, Mitglieder gibt es so wie so nicht.

Nach einem Tischlerabschluss für Niedersachsen schickte die IG Metall den Tarifvertrag an die Firmenleitungen der betroffenen Betriebe mit der Bitte, diese Information »ihren lieben Mitarbeiterinnen und Mitarbei-

tern« in geeigneter Form zur Kenntnis zu geben.

Die IG Metall verwies, es gibt keine Tischler, die in der »CGD« organisiert ist.

Für die Tarifverträge selbst lässt sich festhalten, dass sie immer auf Initiative der Arbeitgeber eingeführt wurden. Es liegt der Verdacht nahe, dass Tarifverträge nicht verhandelt, sondern per Faxaustausch geschlossen sind.

Für die IG Metall ist klar, dass es sich bei diesen »Verträgen« um reine Gefälligkeits- und Lückenfüßervereinbarungen handelt. Mangels eigener Organisation und Durchsetzungskraft konnte die »CGD« entgegen ihrer Satzungsbestimmungen keine eigenen Tarifforderungen erheben. Verträge entstanden in der Regel auf Vorschlag der Arbeitgeber.

Die IG Metall verwies, es gibt keine Tischler, die in der »CGD« organisiert ist.

Für die Tarifverträge selbst lässt sich festhalten, dass sie immer auf Initiative der Arbeitgeber eingeführt wurden.

Es liegt der Verdacht nahe, dass Tarifverträge nicht verhandelt, sondern per Faxaustausch geschlossen sind.

Für die IG Metall ist klar, dass es sich bei diesen »Verträgen« um reine Gefälligkeits- und Lückenfüßervereinbarungen handelt. Mangels eigener Organisation und Durchsetzungskraft konnte die »CGD« entgegen ihrer Satzungsbestimmungen keine eigenen Tarifforderungen erheben. Verträge entstanden in der Regel auf Vorschlag der Arbeitgeber.

## MITGLIED WERDEN

### Beitrittserklärung und Einzugsermächtigung

(Bitte in Druckbuchstaben ausfüllen. Danke.)

Name, Vorname: \_\_\_\_\_ Getr.-Datum: \_\_\_\_\_

Straße: \_\_\_\_\_ Betrieb: \_\_\_\_\_

PLZ: \_\_\_\_\_ Ort: \_\_\_\_\_

Mitgliedsbeitrag €: \_\_\_\_\_ (1% des monatl. Bruttoeinkommens) ab Monat: \_\_\_\_\_

Ich bin  vollzeitbeschäftigt  teilzeitbeschäftigt  Auszubildende/r  
 gewerb. Arbeitnehmer/in  kaufm.  techn.  Meister  
 Angestellte/r

Bankverbindung: BLZ: \_\_\_\_\_ Kto.-Nr.: \_\_\_\_\_

Name des Kreditinstituts: \_\_\_\_\_

Hermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach Paragraf 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von einem Prozent des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuzahlen. Ich bin damit einverstanden, dass die IG Metall personenbezogene Daten über mich mithilfe von Computern speichert und zur Erfüllung der Aufgaben der IG Metall verarbeitet.

Datum: \_\_\_\_\_ Unterschrift: \_\_\_\_\_



ARBEITGEBER UNTERSCHREIBEN WIEDER „CGD-VERTRAG“

## Neuer CGD-Mantel noch kürzer

Die Arbeitgeberverbände des Tischlerhandwerks im nordwestdeutschen Raum können es nicht lassen. Obwohl ihrem „Tarifpartner Christliche Gewerkschaft Deutschland (CGD)“ gerichtlich die Tariffähigkeit abgesprochen wurde, legten sie einen neuen „Manteltarifvertrag“ vor.

Welche „Verbesserungen“ hat die CGD nun gegenüber ihrem Vertrag von 1998 in harten Verhandlungen (oder per Fax?) mit

den Arbeitgebern für die Tischler/innen erreicht? Dazu ein paar Beispiele aus dem ab 01.05.2003 gültigen „Vertragswerk“:

• Der Rahmen für die flexible Arbeitszeit wurde auf wöchentlich 30-45 Stunden (vorher 32-42 Stunden) erweitert, die Ankündigungsfrist für die Wochenarbeitszeit von fünf auf drei Tage verkürzt.

• Überstundenzuschläge betragen künftig einheitlich nur 25 Prozent statt bisher 50 Prozent ab

der dritten täglichen Überstunde. Zuschläge für Samstagsarbeit wurden gestrichen, für die lohnzahlungspflichtigen Feiertage die auf einen Werktag fallen von bisher 150 Prozent auf 125 Prozent abgesenkt.

Für Arbeiten an nicht lohnzahlungspflichtigen Feiertagen sinkt der Zuschlag von bisher 100 Prozent auf 50 Prozent.

Für Arbeiten am 24. Dezember ab 14 Uhr beträgt der Zuschlag 125 Prozent (früher 50 Prozent).

• Für die eigene Eheschließung verringert sich die bezahlte Freistellung auf einen Tag von bisher zwei Tagen ab einjähriger Betriebszugehörigkeit. Der jeweils eine freie Tag bei Silbener Hochzeit wurde gestrichen.

• Selbst bei der an viele Voraussetzungen gekoppelten Sterbegeldregelung sparen die Arbeitgeber nunmehr: Statt wie bisher ein oder zwei Monatsverdienste gibt es pauschal 1.000 Euro.



Wolfgang Rhode  
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall,  
zuständig für das Tischlerhandwerk

Das Tischlerhandwerk befindet sich in seiner schwersten Krise seit Jahren und den Arbeitgeberverbänden des Tischlerhandwerks fällt nicht

anderes ein als den Beschäftigten mit Hilfe von Organisationen, die sich unberechtigter Weise als Gewerkschaften bezeichnen, in die Tasche zu greifen und ihr Einkommen zu mindern. Rechtlich unwirksame Verträge sind jedoch kein Zukunftsprogramm für die Branche und für die Sicherung der Arbeitsplätze. Die Arbeitgeberverbände müssen endlich mit der IG Metall rechtssichere faire Tarifverträge abschließen. Nur seriöse Partner, die sich in der Branche auskennen werden gemeinsam etwas bewegen. Die IG Metall fördert zu den Entwicklungsperspektiven des Tischlerhandwerks ein Forschungsprojekt und leistet auch damit kompetente Branchenarbeit ([www.tischlerprojekt.de](http://www.tischlerprojekt.de)).



2002: IG Metall-Protest vor dem Arbeitsgericht Gera

© Burkhard Krebs

Ein Gedanke wert ist...

## Neue CGD-Fassade geplant?

GHK steht drauf – CGD ist drin

Die Arbeitgeberverbände des Tischlerhandwerks haben bekanntlich ein Problem mit ihrem Gefälligkeitstarifpartner. „Keine Gewerkschaft, keine Tarifpartei“ sagt das Arbeitsgericht Gera. Was tun also, möchte man doch gern weiter Verträge für die Beschäftigten des Tischlerhand-

werks schreiben, ohne mit Tischlerinnen oder Tischlern aus den Betrieben verhandeln zu müssen. Diese „Gefahr“ besteht bei der CGD, dieser Tischlerorganisation ohne Tischler/innen, nicht. Wo die Realität nichts hergibt ist Fantasie gefragt. Einige Herren dieser seltsamen „Tarifpartnerschaft“ sind nun scheinbar im stillen Kämmerlein auf die Idee

gekommen, die CGD-Fassade zu putzen. Die Buchstaben CGD sollen entfernt und – man glaubt es kaum – durch GHK ersetzt werden. Eine „Gewerkschaft Holz und Kunststoff im Christlichen Gewerkschaftsbund“ befindet sich in Gründung munkelt man in Fachkreisen. So sollen wohl Tischler/innen und Öffentlich-

keit an die traditionsreiche DGB-Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK), die zum Jahr 2000 mit der IG Metall fusionierte, erinnert werden. Sollte es also nicht nur ein Gerücht sein und demnächst eine „GHK“ auftauchen, so werden die Arbeitgebervertreter nur einen weiteren Scheinfolg landen. Der Tauschungsversuch wäre allzu durchsichtig.

### CGD ist keine Gewerkschaft

Schluss mit Gefälligkeitstarifverträgen im Tischlerhandwerk

Die „Christliche Gewerkschaft Deutschlands“ (CGD) ist keine Gewerkschaft. Sie darf als Tarifpartei nicht auftreten. Mit dieser Entscheidung hat das Arbeitsgericht Gera am 17.10.2002 der Klage der IG Metall stattgegeben.

### Aktuelle Rechtsprechung: Auch CGM ist keine Gewerkschaft

Am 12. September 2003 hat das Arbeitsgericht Stuttgart entschieden: Die „Christliche Gewerkschaft Metall (CGM)“ ist keine Gewerkschaft. Keine Zukunft also für die Billigtarifverträge der CGM beispielsweise im Metall- und Elektrohandwerk.

### Das Stichwort: Nachwirkung

Alle Tarifverträge der Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK) für das Tischlerhandwerk waren vor der Fusion mit der IG Metall am 01.05.2000 gekündigt. Nach § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz (TVG) wirken sie jedoch weiter (Nachwirkung) solange keine neue Abmachung vorliegt. Bisher haben die Innungsverbände keine derartige Abmachung mit der IG Metall getroffen. Daher bestehen häufig noch Ansprüche aus GHK-Verträgen (z.B. beim Urlaubsgeld und 13. Monatslohn). Da einige Voraussetzungen erfüllt sein müssen, sollte sich jede Tischlerin, jeder Tischler beim Betriebsrat oder in der IG Metall-Verwaltungsstelle über die Rechtslage informieren.

### WICHTIG WERDEN

## Beitrittserklärung und Einzugsermächtigung



Name, Vorname	Geburtsdatum
Strasse/Hausnummer	
Postleitzahl/Wohnort	Betrieb
Mitgliedsbeitrag in Euro <span style="float:right">(1% des monatlichen Bruttoeinkommens) ab Monat:</span>	
<input type="radio"/> z. Zt. vollbeschäftigt <input type="radio"/> teilzeitbeschäftigt <input type="radio"/> erwerbslos <input type="radio"/> weiblich <input type="radio"/> Auszubildende/r bis voraussichtlich: _____ <input type="radio"/> gewerbl. Arbeitnehmer/in <input type="radio"/> Angestellte/r <input type="radio"/> Kaufm. <input type="radio"/> techn. <input type="radio"/> Meister	
<small>Wenn ich mich nicht freiwillig der IG Metall, des jeweils vor mir nach § 5 der Satzung zu entziehenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoeinkommens bei Fälligkeit zurückziehe, so bin damit einverstanden, dass die IG Metall personenbezogene Daten über mich nicht von der Computerbank und zur Erfüllung der Aufgaben der IG Metall verwendet.</small>	
Kontobankbindung BLZ	Kontonummer
Name des Kreditinstitutes	
Datum	Unterschrift des Antragstellers/Mitglieds/Kontokontohalters

Bittet einreichen an IG Metall: Vorstand, Ressort Holz und Kunststoff, Lyoner Straße 31, 60331 Frankfurt am Main.

Information: Holzwerkstoffe, IG Metall Vorstand, Ressort Holz und Kunststoff, Lyoner Straße 31, 60331 Frankfurt am Main. Druck: 2003.



## ○ Beitrittserklärung

### ○ Änderungsmitteilung

Mitgliedsnummer \_\_\_\_\_ Verwaltungsstelle \_\_\_\_\_

Name \_\_\_\_\_ Vorname \_\_\_\_\_

Straße/Hausnummer \_\_\_\_\_

Postleitzahl/Wohnort \_\_\_\_\_

Telefon \_\_\_\_\_ Geburtsdatum \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

Betrieb: Name und Ort \_\_\_\_\_

- männlich  weiblich  vollzeitbeschäftigt  teilzeitbeschäftigt  
 Auszubildende/r bis: \_\_\_\_\_  Student/in  
 gewerbl. Arbeitnehmer/in  Angestellte/r  kaufm.  techn.  Meister

Nationalität \_\_\_\_\_ Änderung des bisherigen Status \_\_\_\_\_

Mitgliedsbeitrag (1% des monatl. Bruttoverdienstes) \_\_\_\_\_ ab Monat \_\_\_\_\_

geworben durch (Name und Betrieb) \_\_\_\_\_

#### Einzugsermächtigung/Bankverbindung

Kto.Nr. \_\_\_\_\_ Bankleitzahl \_\_\_\_\_

Name des Kreditinstituts \_\_\_\_\_

in PLZ \_\_\_\_\_ Ort \_\_\_\_\_

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle.  
Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern verarbeitet.  
Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen.  
Diese Einzugsermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Ort/Datum/Unterschrift \_\_\_\_\_

Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten, der IG Metall-Verwaltungsstelle, oder schicken an: IG Metall-Vorstand, FB Organisation/Mitglieder, 60519 Frankfurt/Main

Die Solidarität, die aktive Mitgliedschaft möglichst vieler Kolleginnen und Kollegen in der IG Metall ist die Voraussetzung für die Entwicklung gewerkschaftlicher Kraft.

Ein Baustein auf dem Weg zu diesem Ziel ist die Aufklärung über die Machenschaften der sogenannten „Christlichen“ Gewerkschaften.

Diese Broschüre beschreibt die Historie und das Wirken dieser Organisationen, die das Ziel haben, gewerkschaftliche Schutz- und Gestaltungsmöglichkeiten zu untergraben.