



Betriebspolitik  
KMU | Vorstand

**Sie können nur billig!**



**ÜBERARBEITETE  
NEUAUFLAGE**

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

---

## Inhalt

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

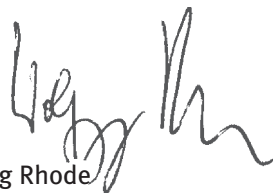
Der Sinn der „Tarifabkommen“, die die CGM abschließt, ist es nämlich gar nicht, Entgelte und Arbeitsbedingungen von CGM-Mitgliedern zu regeln. Aber, was ist das Ziel? Nicht nur bei Nexans, sondern auch in vielen Sparten des Handwerks versuchen Arbeitgeber Tarifverträge, die die „Christlichen“ Organisationen 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 verdientes 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 Abnehmer.

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 Tariffbereich. 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.

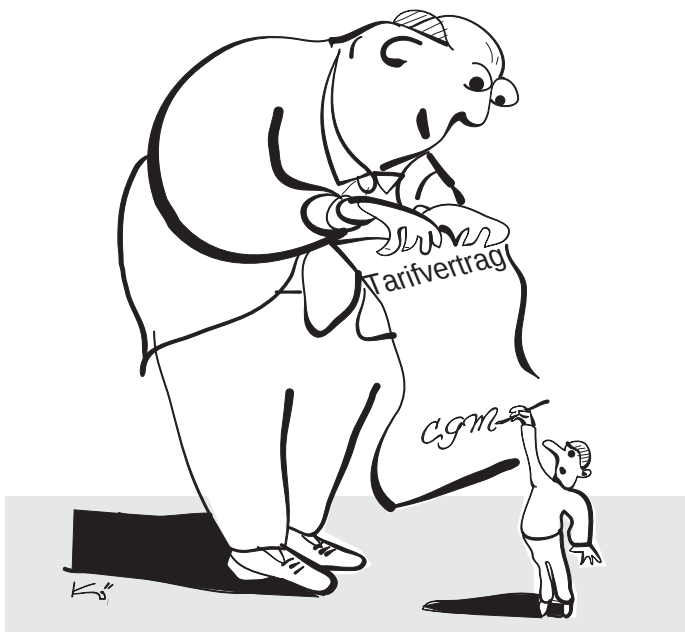
Die Anerkennung der Beschäftigten aber ließ weiter auf sich warten. Auch nach zehn Jahren „Tarifarbeit“ ist die CGM im Hamburger Elektrohandwerk ein Fremdkörper geblieben. Die bisherigen Verträge unterschrieben dort der CGM-Sekretär Peter Klopp aus Hannover, sein Vorgänger Wolfgang Dreyer, die VW-Betriebsräte 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 versteigten 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 Einkommenssenkungen 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

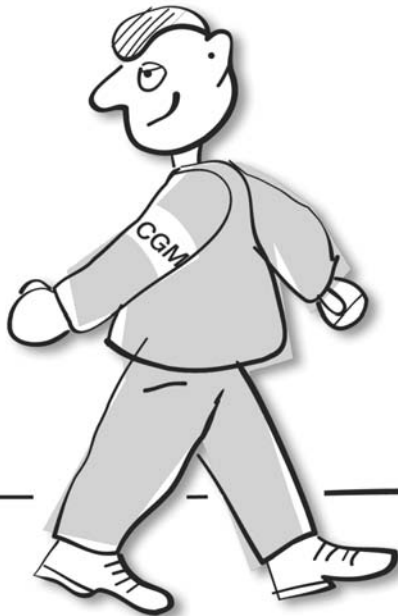
Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen einen Vertrag. Der war schlechter als die Verbandsempfehlung, die die Arbeitgeber vorher freiwillig eingehalten hatten.

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 Sendepause. Erst zum 1.5.2001 war der Fachverband für Elektro- und Informationstechnik 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 Mitgliederzeitung 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 aussah: 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 Tariflandschaft hatte das Thüringer Elektrohandwerk damit ei-

ne traurige Ausnahmestellung erobert:

- Der Ecklohn lag nur noch bei 73 Prozent des Ecklohns im benachbarten Hessen. Eine schlechtere Ost-West-Relation gibt es in keiner anderen Branche.
- Der Ecklohn war niedriger als in jedem anderen Bau-Handwerk und betrug gerade 60,5 Prozent des Ecklohns im ostdeutschen Dachdeckerhandwerk.
- Dass die Thüringer Elektrohandwerker weder Urlaubsgeld noch 13. Monatsentgelt bekommen, ist dabei noch gar nicht berücksichtigt. Im Durchschnitt Ostdeutschlands betrugen diese Sonderzahlungen damals 87 Prozent eines Monatslohns.

- Zudem bekommt niemand weniger Urlaub als die Thüringer Elektrohandwerker mit ihren 23 - 26 Tagen. Der ostdeutsche Durchschnitt lag zu dieser Zeit bei 29 Tagen.

Das Elektrohandwerk akzeptierte die CGM als Tarifpartner, sagt der Thüringer CGM-Sekretär Gerd Felzmann, weil sie eine „Tarifpolitik der kleinen Schritte“ mache. Da ist was dran: Das Jahresentgelt im Elektrohandwerk Thüringen stieg vom 1.1.1994 bis zum 1.1.2001 um ganze 9,0 Prozent. Die durchschnittliche Tarifierhöhung für die neuen Länder lag in den gleichen sieben Jahren bei insgesamt 29,0 Prozent.

## Rechtsschutz

### GEWERKSCHAFT HILFT ARBEITGEBER

Der ALEB ist ein Schwesterverband der CGM, mit vollem Namen „Arbeitnehmerverband land- und ernährungswirtschaftlicher Berufe im Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands“. Er hat seinen Sitz in Hude und offenbar sogar einige Mitglieder.

Einer davon war Fritz Wilkenings, Landarbeiter beim Bauern Tobaben in Beckdorf bei Stade. Wilkenings wurde vor einigen Jahren von seinem Bauern gekündigt und hätte nun eigentlich Rechtsschutz von seiner Gewerkschaft verlangen können. Tat er aber nicht: Seine Gewerkschaft ALEB war nämlich schon für seinen Arbeitgeber tätig geworden. Das Kündigungsschreiben hatte auf Bitte Tobabens, „damit nur ja nichts schief geht“, der (damals) stellvertretende ALEB-Bundesvorsitzende Georg Brockelmann persönlich getippt.

## Arbeitsgerichte stoppen CGM-Verträge

### „... SIND IM BETRIEB NICHT ANWENDBAR“

Nun ist es in der Bundesrepublik nicht neu, dass Christliche Gewerkschaften sich im Tarifgeschäft tummeln. In der Metall- und Elektroindustrie sieht das seit Jahrzehnten so aus: Die IG Metall handelt die Tarifverträge aus und am nächsten Tag erscheint die CGM beim Arbeitgeberverband, um den Vertrag – wortgleich – ebenfalls zu unterschreiben.

Warum auch nicht? Auf diese Weise gelten die Tarifverträge ganz offiziell auch für die Mitglieder, die die CGM in der Industrie durchaus hat. Wer aber nicht Mitglied der CGM ist, auf den haben diese Anschlussstarifverträge keine Auswirkung. Und wenn die

CGM sich dadurch ein bisschen wichtiger fühlte – auch dagegen war nichts wirklich einzuwenden.

Seit 15 Jahren aber überschreiten die „Christlichen“ systematisch die Grenze ihrer Möglichkeiten und ihrer Zuständigkeit. Die Tarifverträge im Handwerk sind mit den Anschlussstarifverträgen der CGM nicht zu vergleichen, denn hier unterschreiben die „Christlichen“

- neue Tarifverträge
- für Bereiche, in denen sie so gut wie keine Mitglieder haben,
- damit die Arbeitgeber sie anschließend IG Metall-Mitgliedern und Unorganisierten aufzwingen können.

Das ist etwa so, als würde die IG Metall-Verwaltungsstelle Cottbus plötzlich Tarifverträge für die hessische Druckindustrie abschließen. Sogar noch schlimmer: Denn CGM, ihre Schwester DHV und auch die mittlerweile aufgelöste CGB störten oder stören sich nicht einmal daran, wenn Leute, für die sie Verträge unterschreiben, sich ausdrücklich gegen diese „Interessenvertretung“ wehren. Auch für Lügen sind sie sich dabei nicht zu schade.

Der CGM-Landesvorsitzende Bernhard Kreser etwa behauptete 1996 im Schweinfurter Tagblatt, der bayerische CGM-Vertrag sei „für alle Arbeitnehmer des Metallhandwerks gültig“, und Landessekretär Anton Bauernschu-

bert assistierte, einen tariflosen Zustand gebe es nur „für IGM-Mitglieder, die ... den neuen Vertrag nicht anerkennen“. Im Gesetz steht das anders.

Im Tischlerhandwerk Nordwest tönnten sie 1998: „CGD und DHV übernehmen die Betreuung der Beschäftigten im Tischlerhandwerk“, und jubelten: „Jetzt wird wieder jeder Tischler und jeder Angestellte nach Tarif bezahlt“, denn der CGD/DHV-Vertrag „gilt zunächst auch für die Mitglieder der Gewerkschaft Holz und Kunststoff“. Auch das ist rechtlich Blödsinn.

Im Hamburger Tischlerhandwerk erklärten Arbeitgeber und Christliche ihr Wunschdenken einfach zur Realität und legten ver-

traglich fest: „Dieser Tarifvertrag gilt in Hamburg und ist für alle Lohnempfänger und Arbeitgeber verbindlich.“ Einfach so, weil sie das gerne so möchten.

Nicht nur die IG Metall sieht darin ein Problem. Inzwischen haben eine ganze Reihe von Arbeitsgerichten entschieden, dass CGM-Tarifverträge im Betrieb nicht angewandt werden dürfen.

#### **ARBEITSGERICHT BOCHOLT**

Zum Beispiel im Sanitär-Heizung-Klima-Handwerk Nordrhein-Westfalen. Dort kündigten die Arbeitgeber den Manteltarifvertrag mit der IG Metall zum 31.12.1994 und schlossen, während die Verhandlungen mit der IG Metall noch liefen, mit der CGM einen

neuen Vertrag ab, „in dem unsere Vorstellungen realisiert worden sind“, wie der Fachverband der IG Metall mit unüberhörbarer Häme mitteilte. Diesen drastisch verschlechterten Vertrag versuchte damals die Firma Maatz Verteilerbau in Bocholt auf alle Arbeitnehmer im Betrieb anzuwenden. Schließlich, so ihre Begründung, stehe ja in den Arbeitsverträgen: „Für das Arbeitsverhältnis gelten die für das Sanitär-Heizungshandwerk jeweils gültigen Bestimmungen des Rahmen- bzw. Manteltarifvertrages.“

Das Arbeitsgericht Bocholt wies diese Interpretation, ohne Wenn und Aber zurück. Es stellte fest, dass sich diese Klausel für IG Metall-Mitglieder natürlich auf den (fortgeltenden)

IG Metall-Vertrag beziehe. Aber auch für den Betrieb insgesamt könne der CGM-Vertrag keine Geltung haben. Begründung: Gerade in der Arbeitszeitfrage sei die Anwendung zweier sich widersprechender Tarifverträge in einem Betrieb unpraktikabel und undenkbar. Da von den 30 Maatz-Beschäftigten, aber mindestens 14 Mitglieder der IG Metall seien, während die CGM trotz Aufforderung durch das Gericht kein einziges Mitglied hatte nennen können, gelte für den Betrieb insgesamt der mit der IG Metall abgeschlossene Manteltarifvertrag fort.

#### **LANDESARBEITSGERICHT BRANDENBURG**

Genau diesen Punkt versuchte der Industriever-

band Heizungs-, Klima- und Sanitärtechnik Berlin-Brandenburg mit einem Trick zu umgehen: Er löste sich einfach als Arbeitgeberverband auf und argumentierte, ohne Vertragspartner auf Arbeitgeberseite könne der IG Metall-Tarifvertrag nicht mehr fortgelten.

In einigen Betrieben hatte das katastrophale Folgen. Manfred W. zum Beispiel, dem als Lager- und Transportarbeiter in der Lohngruppe II seit Oktober 1993 nach dem IG Metall-Tarifvertrag 15,97 DM Stundenlohn zustanden, fand im Dezember nur 13,55 DM, im Januar sogar nur noch 10,95 DM pro Stunde in seiner Lohntüte. Der Umstieg vom IG Metall- zum CGM-Tarifvertrag sollte ihn glatt ein Drittel seines Lohnes kosten.

Aber auch hier spielte die Justiz nicht mit. Das Landesarbeitsgericht Brandenburg stellte rechtskräftig fest, der IG Metall-Tarifvertrag gelte trotz Auflösung des Arbeitgeberverbandes fort. Er müsse notfalls auch parallel zum CGM-Vertrag angewandt werden, denn sonst „würden alle im Betrieb der Beklagten beschäftigten IGM-Mitglieder ihren Anspruch auf tarifliche Vergütung nach dem ETV verlieren, ohne dass auch nur ein einziges CGM-Mitglied bei der Beklagten beschäftigt sein muss.“

#### **ARBEITSGERICHT OLDENBURG**

Auch auf unorganisierte Beschäftigte lassen CGM-Verträge sich nicht so ein-

fach anwenden. In Oldenburg jedenfalls ging das schief. Dort hatte die Firma Energieanlagenbau Schröder allen Beschäftigten jahrelang Weihnachtsgeld nach dem IG Metall-Tarifvertrag bezahlt, obwohl sie nicht tarifgebunden war. Erst 1999 trat sie der Innung bei, um den billigeren CGM-Tarif anwenden zu können und zahlte zum Jahresende statt der bisher üblichen 50 Prozent nur noch 30 Prozent Jahressonderzahlung aus, wie sie der CGM-Vertrag vorsah.

Inzwischen hat sie den Rest nachgezahlt. Denn das Arbeitsgericht Oldenburg sprach den Beschäftigten im Juli 2000 ein Anrecht auf Weihnachtsgeld nach dem IG Metall-Tarif zu, das sie durch die jahrelangen vorbehaltlosen Zah-

lungen erworben hätten. Dieses Recht, so das Gericht, könne der CGM-Tarifvertrag allenfalls für CGM-Mitglieder beenden, nicht aber für Unorganisierte und IG Metall-Mitglieder.

Auf welch dünnem Eis sie sich mit diesen Verträgen bewegen, ist auch der Arbeitgeberseite bewusst. Den „Tarifvertrag zur Standortsicherung“ in Sachsen etwa bezeichnete der Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie selbst lediglich als „Angebot der Tarifvertragsparteien VSME und CGM, das auf seine Anwendbarkeit zu prüfen ist.“ Ein Angebot aber kann man annehmen oder nicht: Solche Tarifverträge haben sich die Arbeitgeber schon immer gewünscht.

#### **LANDESARBEITSGERICHT SCHLESWIG-HOLSTEIN**

Auch der Austritt aus dem Arbeitgeberverband und Abwarten sind kein Mittel, um Tarifverträgen mit den „Christlichen“ Geltung zu verschaffen. So verhalf das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Februar 2002 einem Tischler nachträglich zu rund 2.500 Euro Weihnachts- und Urlaubsgeld für das Jahr 2000.

Es stellte fest, dass für den IG Metall-Kollegen auch nach mehr als einem Jahrzehnt ein 1991 von der Gewerkschaft Holz- und Kunststoff (GHK) abgeschlossener Manteltarifvertrag und ein GHK-Vertrag über das 13. Monatsgehalt aus dem Jahre 1990 fortzugelten hatte.

Zwar seien beide Tarifverträge gekündigt worden und hätten der Deutsche Handels- und Industrieangestelltenverband (DHV) und die Christliche Gewerkschaft Deutschlands „1998 einen Manteltarifvertrag und 1999 einen Tarifvertrag über das Monatseinkommen abgeschlossen“. Zudem habe der Arbeitgeber des Tischlers 1996 die Mitgliedschaft im Fachverband Holz und Kunststoff aufge-

geben, trat also aus dem Arbeitgeberverband aus.

Dennoch „wirken die hier anzuwendenden Tarifverträge, der Manteltarifvertrag von 1991 und der Tarifvertrag über die stufenweise Einführung eines 13. Monatseinkommens von 1990 nach“, stellte das Landesarbeitsgericht fest. Die Bestimmungen des Vertrages würden fortgelten, bis sie durch eine andere Abmachung mit der IG Metall ersetzt würden.



## CGM-Mitgliedschaft schadet

### CGM-VORSITZENDER RÄT ZUR IG METALL

50 Prozent eines Monatslohns gab es seit Jahren als betriebliche Jahressonderzahlung im baden-württembergischen Sanitär-Heizung-Klima-Handwerk – bis die CGM für das Jahr 1999 eine Kürzung auf 20 Prozent unterschrieb. Da waren CGM-Mitglieder mal wieder schlecht dran: Für IG Metall-Mitglieder galten weiterhin 50 Prozent.

Aber auch Unorganisierte waren von dieser Kürzung betroffen. Als empörte Kollegen deshalb bei der CGM anriefen, hatte der heutige CGM-Bundesvorsitzende Reinhardt Schiller einen praktischen Rat zur Hand: Sie sollten gegenüber dem Arbeitgeber einfach behaupten, sie seien IG Metall-Mitglied, empfahl er.

## Das Interesse der Arbeitgeber

### EINE GEWERKSCHAFT, DIE NICHT WEH TUT

Die Christlichen übernehmen längst nicht mehr nur Abschlüsse der Gewerkschaften, sondern vereinbaren gerade im Handwerk eigene Abkommen. Doch in ihren „Tarifverhandlungen“ haben sie nur eine Funktion: Sie müssen unterschreiben.

Denn all die Verhandlungen im Handwerk führen CGM oder GKH freischwebend, ohne Mandat, ohne Auftrag von betroffenen Mitgliedern. Da sie so gut wie keine Leute in Handwerksbetrieben haben, können sie deren Probleme nicht aus eigener Anschauung kennen, sondern sind auf das angewiesen, was ihnen die Arbeitgeber erzählen. Experten aus

dem Handwerk gibt es in beiden Organisationen nicht. Zudem können sie in den Verhandlungen mangels Mitglieder keinen Druck ausüben und hinterher nicht einmal gewährleisten, dass die Verträge in den Betrieben umgesetzt werden. Und wenn den Arbeitgebern das alles zu dumm wird, steigen sie einfach aus. Und nichts passiert. Aber trotzdem bleiben die Arbeitgeber dabei. Sie spielen „Tarifverhandlungen“ mit den Christlichen, weil auch sie solche Verträge brauchen. Vor allem aus fünf Gründen:

- Nicht zufällig gibt es die meisten dieser Verträge in der Baubranche, die vor allem von großen Aufträgen auf Baustellen lebt. Hier,

wo zwischen Angebot und Rechnung manchmal mehrere Jahre liegen, erlaubt die „**Verdingungsordnung für Bauleistungen**“ (VOB), zwischenzeitliche Lohnerhöhungen auf den Angebotspreis aufzuschlagen – aber nur, wenn die Lohnerhöhung auf einem registrierten Tarifvertrag basiert. Ideal für die Arbeitgeber wäre also eine Gewerkschaft, die mit ihnen satte Lohnerhöhungen vereinbart, aber zu schwach ist, für deren Umsetzung im Betrieb zu sorgen. Mit CGM, GKH oder GTA sind solche Idealgewerkschaften gefunden.

- Auch für die **Tariftreuerklärungen**, die staatliche Stellen bei der

Vergabe öffentlicher Aufträge zunehmend verlangen, bieten diese Christlichen die Ideallösung an: Papiere, die „Tarifverträge“ heißen – und die Unternehmen dennoch zu nichts verpflichten, wozu sie nicht ohnehin bereit sind. Denn nach dem Inhalt und den Partnern der Tarifverträge fragen die öffentlichen Auftraggeber (noch) nicht.

- Zudem eröffnen sie den Arbeitgebern die Möglichkeit, mit ihren Beschäftigten schlechtere Vertragsbedingungen zu vereinbaren, als es mit Einzelverträgen erlaubt wäre. Erst mit Hilfe der Christlichen wird das **Unterschreiten gesetzlicher Mindeststandards** möglich, wie es

bei Urlaubsregelungen und Kündigungsschutz in diesem Bereich schon fast die Regel geworden ist.

- Mit dieser „Tarifpolitik“ kann man die Beschäftigten am langen Arm verhungern lassen: Wer einmal zugestimmt hat, dass sein Arbeitsvertrag an diese Verträge gebunden wird, bleibt **den Christlichen ausgeliefert**. Auch wenn sie – wie im Elektrohandwerk Sachsen – sechs Jahre lang keine Lohnerrhöhung unterschreiben dürfen.
- Schließlich können die Arbeitgeber mit Hilfe der CGM endlich ein Papier mit der Überschrift „Tarifvertrag“ vorzeigen, **ohne mit der IG**

**Metall reden zu müssen**. Das scheint für einige ideologisch verbohnte Arbeitgeberverbände noch wichtiger zu sein, als alle materiellen Vorteile.

Dabei sind diese Tarifverträge durchaus ein Geschäft auf Gegenseitigkeit. Jahrelang hat die CGM darunter gelitten, dass niemand sie als richtige Gewerkschaft anerkennen wollte. Hier bekommt sie die Zuwendung, die sie so lange vermisst hat: Hier verhandeln Arbeitgeber „ernsthaft“ mit ihr, loben öffentlich ihre „Kompetenz“, veröffentlichen in Sachsen gemeinsame "Standortberichte".

Für die Christlichen ist das existenznotwendig: Sie unterschreiben solche Verträge

ge ja nicht, weil sie eine Gewerkschaft wären. Sondern gerade weil sie nicht tariffähig sind. Weil sie mit Hilfe dieser Verträge endlich als Gewerkschaft anerkannt werden wollen. Die CGM sagt, sie sei tariffähig, weil sie so viele Tarifverträge unterschreibt.

Umgekehrt wird ein Schuh daraus: Weil die CGM nicht tariffähig ist, mögen diese Papiere, die sie unterschreibt, alles Mögliche sein. Nur keine Tarifverträge.



---

## Bloß nicht die IG Metall

### ARBEITGEBER-TRAUER UM DIE CGD

Beim Bundesverband Holz und Kunststoffe (BHKH) knallten keineswegs die Sektkorken, als das Arbeitsgericht Gera im Oktober 2002 der CGD bescheinigte, nur eine Pseudo-Gewerkschaft zu sein. Schließlich verlor der Tischler-Verband dadurch einen willigen, zu jeder tarifpolitischen Schandtat bereiten Partner. Und mit Rechtskraft des Urteils drohten alle Verträge mit der CGD unwirksam zu werden.

Im Frühjahr 2003 trafen sich daher in Michendorf bei Potsdam Mitglieder des BHKH-Tarifausschusses mit verschiedenen Christlichen. „Erstmals nach dem Prozess am Arbeitsgericht Gera, bei dem erstinstanzlich der CGD die Tariffähigkeit abgesprochen wurde, gelang es uns, zu einem Gespräch mit dem Tarifpartner zu kommen und über den weiteren Weg zu diskutieren“, hielt der HK-Fachverband Sachsen-Anhalt in einem Kurzbericht über das Treffen fest.

Bei der Zusammenkunft informierte CGM-Vize Lutz „über die geplante Auflösung der CGD zum 30.8.2003“ und berichtete: „Eine neue Gewerkschaft, die ‚Gewerkschaft Holz und Kunststoff im Christlichen Gewerkschaftsbund‘ befindet sich in der Aufbauphase.“

Die Christlichen, unter ihnen Vertreter des DHV und der neuen Aufbauorganisation, „bekundeten ihr Interesse an der Weiterführung der Tarifarbeit“. Die Arbeitgebervertreter wollten die Zusammenarbeit „auch auf die anderen Felder wie Berufsbildung und Mitarbeit in Selbstverwaltungsorganen ausweiten“, und brauchten noch „die Zustimmung in den Mitgliedsghremien“.

Die CGD wollte ihre „Tarifverträge“ schnell kündigen. Der Nachfolger im Aufbau bot schon „im September/Oktober“ Verhandlungen über neue Abkommen an. Der Verbands-Geschäftsführer aus Sachsen-Anhalt, der den Bericht über das Treffen schrieb, bat dann seine „Herren Obermeister um schriftliche Stellungnahme“ und erlaubte sich die Bemerkung: „Ein Umschwenken auf die IG Metall halte ich persönlich ... für sehr gefährlich.“ Wetten, dass die „Christlichen“ bei Ablehnung ihres Tarifvertrags-Angebotes durch den BHKH sich mit der Gründung einer eigenen Holz-„Gewerkschaft“ nicht weiter befasst hätten?

## Geschichte der Christlichen

### DIE HOLZARBEITER FANDEN DEN WEG ZUM DGB

Wenn in der IG Metall die Rede auf die Christlichen kommt, fällt auch schnell das Stichwort „Gelbe“. Dabei passt dieses Etikett nicht ganz:

Als der „Christliche Metallarbeiterverband Deutschlands“, (CMV) 1899 gegründet wurde, bezeichnete man als „gelbe Gewerkschaften“ die Werkvereine, die oft von Unternehmern gegründet waren, Streiks ablehnten und gemeinsam mit den Unternehmen gegen die sozialdemokratisch orientierten Freien Gewerkschaften vorgingen. Von diesen „Gelben“ grenzten sich die Christlichen Gewerkschaften ab, achteten aber zugleich auf Abstand zur Sozialdemokratie.

Die Christlichen verstanden sich als national und staatsreu, beteiligten sich aber – wenn auch nicht immer konsequent – an Streiks und hatten zu ihrer besten Zeit immerhin ein Achtel der organisierten Arbeiterschaft als Mitglieder. Gegen Ende der Weimarer Republik näherten sie sich immer mehr den Freien Gewerkschaften an; der Zentralverband Christlicher Holzarbeiter Deutschlands gehört zu den Vorläuferorganisationen der GHK und damit der IG Metall. Sogar ein Zusammenschluss mit dem ADGB wurde damals denkbar. Aber dann kamen die Nazis. Die verboten und unterdrückten alle Gewerkschaften, Christliche wie Freie.

### NEUGRÜNDUNG 1955

Nach 1945 hatten es die Christlichen schwer. Als Konsequenz aus der Zerstörtheit vor 1933, legte sich die Arbeiterbewegung in der Bundesrepublik eindeutig auf die Einheitsgewerkschaft fest. Wo es dennoch Versuche zur Gründung Christlicher Gewerkschaften gab, wurden sie von den britischen und amerikanischen Besatzungsbehörden nicht genehmigt.

Erst 1955 – der DGB war in Sachen Montanmitbestimmung, Betriebsverfassung und Aufrüstung in Opposition zur Adenauer-Regierung gegangen – nahm die Katholische Arbeiterbewegung (KAB) einen neuen Anlauf. Ein Christlicher Gewerkschaftsbund sei notwendig, argumentierte der

Verbandspräsident der KAB, weil „die Mitglieder der katholischen Arbeitervereine mehr und mehr an Substanz ihres sozialen und religiösen Lehr- und Lebensgutes einbüßen und radikaler werden“ und zunehmend geneigt seien, „die sozialen Wirklichkeiten ... rein gewerkschaftlich, d. h. marxistisch-sozialistisch zu beurteilen“.

Diese eindeutig politisch motivierte Gründung von oben ist das Grundproblem, unter dem die Christlichen Gewerkschaften bis heute leiden: Der erhoffte Massenübertritt christlicher Arbeiter aus den DGB-Gewerkschaften blieb aus, auch führende christliche Funktionäre blieben im DGB; die Christlich-Demokratische Arbeitnehmer-schaft (CDA) und die

christlich-soziale Kollegenschaft der CDU- und CSU-Mitglieder im DGB, lehnten die Neugründung offen ab. Ein Jahr später zählten die Christlichen Gewerkschaften gerade 33.000 Mitglieder.

Nennenswerte Mitgliederzahlen gab es nur in einzelnen Regionen, etwa in Schweinfurt, wo Jesuiten ab 1945 eine katholische Betriebsarbeit aufgebaut hatten. Und an der Saar, wo Frankreich die Gründung Christlicher Gewerkschaften schon früher zugelassen hatte. Als das Saarland 1957 mit 80.000 Christlichen Gewerkschaftern zur Bundesrepublik zurückkam, wurde die Mitgliederzahl erstmals sechsstellig. Ab 1959 gab es auch den CMV wieder, der sich 1991 in „Christli-

che Gewerkschaft Metall“ (CGM) umbenannte.

Aber auch nach dem Schub aus dem Saarland kamen neue Mitglieder nur so spärlich, dass der Dachverband „Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands“ (CGB) anfang, die Mitgliederzahlen zu frisieren: 1966 gab der CGB 235.000 Mitglieder an, obwohl es tatsächlich nur 145.300 waren. Als diese Manipulation aufflog, verließen 30.000 empörte Mitglieder den CGB – unter ihnen der CMV-Vorsitzende Karl-Heinz Rembges und CMV-Hauptgeschäftsführer Willy Sturm, der später geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall wurde.

## CHRISTLICHE GEWERKSCHAFTEN UND CGB

Heute gibt der CGB seine Mitgliederzahl mit gut 300.000 an – und wäre damit im Vergleich zu seinen Schwesterverbänden in anderen europäischen Ländern immer noch winzig. Tatsächlich hat er noch viel weniger Mitglieder, was man schon daran ablesen kann, dass die Auflage der Mitgliederzeitungen aller CGB-Verbände zusammen nicht einmal 200.000 erreicht. Das hauptamtliche Personal des CGB besteht nur aus einer Person. Bis Ende 2001 war das der Vorsitzende Peter Konstroffer selbst. Nach dessen Rücktritt stellte der CGB 2002 Gunter Smits als Generalsekretär ein.

Nachdem die Christliche Gewerkschaft für Textil und Leder in den neunziger Jahren sanft entschlafen ist, die CGD sich auflösen musste und der „Verband der weiblichen Angestellten“ sowie der „Berufsverband Katholischer Erzieher und Sozialpädagogen Deutschlands“ das christliche Dach verlassen haben, besteht der CGB heute noch aus 16 „Einzelgewerkschaften“. Sie decken längst nicht alle Branchen ab:

- **ADM** (Arbeitnehmerverband Deutscher Milchkontroll- und Tierzuchtbiensteneten),
- **ALEB** (Arbeitnehmerverband land- und ernährungswirtschaftlicher Berufe),

- **BIGD** (Beschäftigtenverband Industrie Gewerbe Dienstleistung),
  - **CGBCE** (Christliche Gewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie),
  - **CGDE** (Christliche Gewerkschaft deutscher Eisenbahner),
  - **CGM** (Christliche Gewerkschaft Metall),
  - **CGPT** (Christliche Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation),
  - **DHV** (Deutscher Handels- und Industrieangestellten-Verband),
  - **DLFAB** (Deutscher Land- und Forstwirtschaftlicher Angestellten-Bund),
  - **GKH** (Gewerkschaft Kunststoffgewerbe und Holzverarbeitung im CGB),
  - **GÖD** (Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen),
  - **GTA** (Gewerkschaft Trockenbau Ausbau),
  - **KFG** (Kraftfahrergewerkschaft),
  - **Union Ganymed** (Bund der Hotel-, Restaurant- und Caféangestellten),
  - **VDT** (Verband Deutscher Techniker),
  - **VkdL** (Verband katholischer deutscher Lehrerinnen).
- Mit Ausnahme der CGM und des DHV, die jeweils

rund ein Drittel der CGB-Mitglieder stellen, dürfte keiner dieser Verbände auf eine fünfstellige Mitgliederzahl kommen. Angaben darüber machen sie seit Jahren nicht mehr. Manche besitzen nicht mal ein eigenes Büro. Ihr einziger Telefonanschluss ist die Privatnummer ihres Vorsitzenden.

### DIE CGM-KOOPERATION

Um überhaupt den Anschein von Gewerkschaftsarbeit erwecken zu können, haben mindestens fünf dieser Verbände Kooperationsverträge mit der CGM geschlossen. Seither werden CGBCE, CGDE, GKH, KFG und Union Ganymed, die alle über kein eigenes hauptamtliches Personal verfügen, von den Hauptamtlichen, den Ge-

schäftsstellen und der Mitgliederzeitung der CGM mit betreut, wodurch die CGM innerhalb des CGB noch dominierender geworden ist. Bis zu ihrer Selbstauflösung gehörte auch die CGD zu den von der CGM betreuten Kleinorganisationen.

## DHV

### DER RECHTE FLÜGEL DER „CHRISTLICHEN“

Der „Deutschnationale Handlungsgehilfenverband“ (DHV) war in der Weimarer Zeit eine nationale und antisemitische Richtungsgewerkschaft, die mit den Christlichen Gewerkschaften einen Gewerkschaftsbund bildete.

1893 als Verband der kaufmännischen Angestellten gegründet, die man seinerzeit Handlungsgehilfen nannte, nahm der DHV nie Juden als Mitglieder auf, kämpfte „aus völkischen und rassehygienischen Gründen“ gegen Frauenarbeit und betonte schon 1932 sein „freundschaftliches Verhältnis“ zur NSDAP. Vor der, wenn auch relativ späten, Zwangseingliederung in die nationalsozialistische Deutsche Arbeitsfront rettete ihn das am Ende nicht.

Der heutige „Deutsche Handels- und Industrieangestellten-Verband“, der etwa die „Tarifverträge“ im Holzhandwerk unterschreibt, sieht sich durchaus als Nachfolger des deutschnationalen DHV. Als „Deutscher Handlungsgehilfen-Verband“ wurde er schon 1950, lange vor den übrigen „Christlichen“ Organisationen, wieder gegründet.

Noch der DHV-Nachkriegsvorsitzende Fritz Irwahn war keineswegs frei von antisemitischen Vorurteilen, entschuldigte etwa die „Judenegnerschaft“ des alten deutschnationalen DHV damit, dass zu dessen Entstehungszeit

Juden „im Geld- und Bankwesen sichtbar in Erscheinung getreten“ seien und „in den großen kapitalistischen Warenhäusern eine führende Rolle“ gespielt hätten. Bis in die 60er Jahre hinein gliederte sich der DHV in „Gaue, Kreise und Ortsgruppen“, lud nicht zu Landesverbandstagen, sondern zu „Gautagen“ ein. Im Jahr 2005 gehörte dem Vorstand des für Brandenburg, Berlin und Mecklenburg-Vorpommern zuständigen DHV-Landesverbandes Nordost als Schatzmeister ein bekennender Republikaner an.

## Organisation und Mitglieder der CGM

### **CGM IM HANDWERK: FEHLANZEIGE**

Wer die Arbeit der CGM einschätzen will, muss zunächst zwei Grundregeln lernen. Die erste heißt: Die CGM unterschreibt Papiere, über denen „Tarifvertrag“ steht. Und die CGM hat Mitglieder. Aber beides hat nichts miteinander zu tun.

Bisher konnte die CGM selbst ausgehandelte Verträge nur dort abschließen, wo sie so gut wie keine Mitglieder hat: im Handwerk und in Ostdeutschland. Und sie hat Mitglieder in nennenswerter Zahl nur dort, wo sie keine eigenen Verträge abschließt: Die CGM-Mitglieder in der westdeutschen Metall- und Elektroindustrie werden alle nach IG Metall-Tarifen bezahlt.

Da diese scharfe Trennung von Mitglieder- und Tarifvertragsbereichen schon seit über zehn Jahren unverändert besteht, liegt die Vermutung nahe, dass beides miteinander zu tun hat: Ihre „Tarifpolitik“ kann sich die CGM nur dort leisten, wo kein Mitglied sie stört. Mitglieder gewinnen kann sie damit nicht. Die zweite Grundregel heißt: Die wenigen Zahlen, die die CGM über ihre eigene Organisation veröffentlicht, sind in der Regel frei erfunden.

### **MITGLIEDERZAHL**

Nach eigenen Angaben hat die CGM ungefähr 100.000 Mitglieder. In dem schier endlosen Verfahren, durch das die IG Metall 1996 die Überprüfung der Tariffähigkeit der CGM in die Wege

leitete, nannte die „Christlichen“ Organisation dem Arbeitsgericht Stuttgart erst eine Mitgliederzahl von 110.000, dann von 103.000 und später von gut 97.000. Aber auch die letzte Zahl kann nicht stimmen.

Rechnen wir mal nach: Die Mitgliederzeitung DGZ hat eine Auflage von 90.000. Davon bekommt laut Satzung jedes der 97.000 CGM-Mitglieder ein Exemplar, außerdem alle Mitglieder der Schwesterverbände CGBCE, CGDE, GKH, KFG und Union Gany-med, und dann werden noch reichlich Exemplare in Betrieben ausgelegt, an Politiker, Journalisten und Arbeitgeber verschickt und als Werbematerial verteilt.

Da aber auch eine Christliche Gewerkschaft keine

wundersame Zeitungsvermehrung betreiben kann, muss die Zahl von 97.000 gewaltig übertrieben sein. Schaut man sich dann noch die dürftigen Angaben genauer an, die die CGM über ihre Finanzen macht, wird klar, dass die echte Mitgliederzahl allenfalls bei 20.000 liegen kann.

### **BUNDESWEITE ORGANISATION**

Die CGM ist alles andere als eine bundesweite Organisation: Im Osten schwach, im Norden kaum vertreten, ist sie selbst in ihren „starken“ Ländern im Süden nur punktuell präsent, mit Schwerpunkten in Friedrichshafen, Schweinfurt, in Franken und im Saarland sowie in großen Autowerken. In den neuen Ländern sowie in Berlin, Hamburg und Schleswig-Holstein

hat sie 1998 kein einziges Betriebsratsmandat gewinnen können. Das zeigte eine besondere Auswertung des Ergebnisses der damaligen Betriebsratswahlen nach Ländern durch die IG Metall. Auch nach den Wahlen 2002 war die CGM im Norden und Osten Deutschlands in Betriebsräten praktisch nicht vertreten. Im Gebiet der IG Metall-Bezirke „Berlin-Brandenburg-Sachsen“ und „Küste“, zu dem die Länder Schleswig-Holstein, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Bremen und der Norden Niedersachsens gehören, sicherte sich die CGM ganze elf von insgesamt 12.500 Betriebsratsmandaten, die dort zu besetzen waren. Das ergab die Auswertung des Wahlergebnisses durch die IG Metall.

Als die CGM am 5.4.1997 zum „Landesgewerkschaftstag“ nach Chemnitz einlud, erschienen 14 Personen – zwei hauptamtliche Sekretäre und eine Bürokraft mitgerechnet. Dem Chemnitzer CGM-Sekretär Frieder Berger schien das ziemlich wenig, wo man doch „alle 300 Mitglieder in Thüringen und Sachsen“ eingeladen habe. Als ein CGM-Mitglied diese Mitgliederzahl von 300 später in einem Leserbrief zitierte, machte Berger ihm heftige Vorwürfe – wegen „unberechtigten Verbreitens von Gewerkschaftsinternat“. Die Zahl selbst bestritt er nicht.

Wie schlecht es um die Präsenz der CGM im Handwerk bestellt ist, illustrierte ein Vorgang aus den Stuttgarter Arbeitsge-

richtsverfahren. Dort wies die Organisation durch 31 notarielle Urkunden namentlich nicht benannte Mitglieder für die Handwerksbereiche nach, in denen sie Tarifverträge abgeschlossen hatte. Die CGM-Mitglieder gingen mit einem Arbeitsvertrag aus dem Handwerk zum Notar und beurkundeten den Vorgang, ohne den Namen des Mitglieds zu nennen. Die Angelegenheit hatte allerdings einen Schönheitsfehler: Pro Tarifbereich benannte die CGM genau ein Mitglied. Auf das kamen dann immer gleich mehrere Tarifabkommen.

#### **PERSONAL UND GESCHÄFTSSTELLEN**

Neben ihrer Zentrale in Stuttgart unterhielt die CGM Ende 2005 nach eige-

nen Angaben im Internet bundesweit 15 Geschäftsstellen in Augsburg, Berlin, Chemnitz, Duisburg, Friedrichshafen, Gera, Hamburg, Hannover, Magdeburg, Regensburg, Rüsselsheim, Saarbrücken, Schweinfurt, Sulzbach und Wolfsburg. Ein eigenes Büro hat die CGM dabei gerade in acht der 82 deutschen Großstädte (über 100.000 Einwohner).

Neben dem Vorsitzenden Reinhardt Schiller und dem Hauptgeschäftsführer Peter Haeger, die beide in der Stuttgarter Zentrale residieren, beschäftigte die Organisation nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichtes in Stuttgart Ende 2004 genau zwölf weitere hauptamtliche Sekretäre in den Geschäftsstellen. Hinzu

kamen 29 weitere feste oder auch freie Mitarbeiter, meist Bürokräfte.

Mehr gab es nicht. Die oft teilzeitbeschäftigten Bürokräfte mitgerechnet, hat die CGM also einen hauptamtlichen Apparat von rund 40 Leuten. Die müssen aber nicht nur die 100.000 angeblichen CGM-Mitglieder betreuen, sondern auch noch die Mitglieder der fünf „Kooperationsgewerkschaften“.

Und das geht nicht mal so eben nebenbei: So war etwa der Geraer CGM-Sekretär Gerd Felzmann zugleich Bundesvorsitzender der „Christlichen Gewerkschaft Deutschlands“ (CGD), der saarländische CGM-Landessekretär Adalbert Ewen fungierte gleichzeitig als stellvertretender

CGM-Bundesvorsitzender, Bundesvorstandsmitglied und Landesvorsitzender des CGB im Saarland und als Bundesvorsitzender der „Christlichen Gewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie“ (CGBCE). Und daneben muss jeder CGM-Sekretär (wenn man die Zahlen der CGM mal ernst nimmt) noch fünfmal so viele Mitglieder betreuen wie ein Hauptamtlicher der IG Metall.

### **ZEITUNGEN**

Die CGM teilt sich mit fünf weiteren christlichen Verbänden die „Deutsche Gewerkschafts-Zeitung“ (DGZ). Die erscheint noch sechsmal im Jahr und wird von einer externen PR-Firma gestaltet. Einen Chefredakteur gibt es nicht mehr, verantwortlich für die DGZ ist CGM-Hauptgeschäfts-

führer Haege. Mit 24 Seiten DIN A4 alle zwei Monate, muss das Blatt ausreichen, um die Mitglieder und Funktionäre von sechs „bundesweiten Gewerkschaften“ auf dem Laufen zu halten und mit allen für ihre Arbeit nötigen Informationen zu versorgen. Denn weitere bundesweite Publikationen gibt es nicht, auch keine internen.

Der „Betriebsrätebrief“, der „Informationsdienst“ und der Pressespiegel, die es früher mal gab, wurden ersatzlos eingestellt, ebenso ein aktueller Dienst der CGM Nordrhein-Westfalen, „weil wir es rein vom Arbeitsaufwand nicht durchhalten konnten“, wie es im Rechenschaftsbericht in schöner Offenheit hieß.

### **MITGLIEDSBEITRÄGE UND RECHTSSCHUTZ**

Nachdem die CGM jahrelang vergeblich versucht hatte, ihre Mitglieder zur Zahlung des satzungsgemäßen Beitrags (ein Prozent vom Bruttolohn) zu erziehen, machte sie 1979 aus der Not eine Tugend und fügte in ihre Satzung den Satz ein: „Die Höhe des monatlichen Beitrags bestimmt das Mitglied selbst.“

Mit Blick auf den Mindestbeitrag von zehn Mark lautete danach ein Hauptargument der Mitgliederwerbung: „Warum so viel Beitrag an die IG Metall bezahlen? Bei uns kriegst du für zehn Mark das Gleiche.“ Mittlerweile verlangt die CGM von ihren beschäftigten Mitgliedern ganze sechs Euro im Monat.

Wer Gleiches verspricht, bietet keineswegs immer das Gleiche. Das zeigt sich etwa beim Rechtsschutz, den die CGM-Sekretäre gleich für sechs Gewerkschaften übernehmen müssen. Und das persön-

„Rechtsschutzverordnung“ bei Arbeitsgerichtsverfahren einen Rechtsanwalt nur dann, wenn dies „aus gesetzlichen Gesichtspunkten ... erforderlich“ ist und wenn der Hauptvorstand dies genehmigt hat! An-



lich. Mitglieder der KFG etwa, für die die CGM-Sekretäre ebenfalls zuständig sind, bekommen laut

sonsten müssen die CGM-Sekretäre die Vertretung selbst übernehmen – mit welcher Qualität, ist in die-

ser Broschüre nachzulesen.

Wie viel Beitrag ihre Mitglieder tatsächlich zahlen, darüber macht die CGM schon seit Jahren keine Angaben mehr. Zuletzt, 1990, sprach sie von durchschnittlich 18,57 DM. Aber selbst wenn der wirkliche Beitrag noch niedriger liegt: Das, was die CGM an Arbeit tut, ließe sich auch mit dem Mindestbeitrag von sechs Euro finanzieren. Denn obwohl sie nach ihren eigenen Angaben pro Mitglied nur ein Fünftel des Personals der IG Metall hat, gehen bei der CGM 60 Prozent der Mitgliedsbeiträge für Personalkosten drauf. Bei der IG Metall sind es nur 13 Prozent – den Rest braucht sie für Aktionen, Arbeit vor Ort, Publikationen, Bildungsarbeit usw. Die in

der IG Metall oft gestellte Frage „Woher bekommt die CGM ihr Geld?“ erübrigt sich da.

### **DIE CGM UND DAS HANDWERK**

Mitglieder hat die CGM fast ausschließlich in Industriebetrieben; auch ihre Organisation ist allein auf die Industrie-Betriebsräte ausgerichtet. Für das Handwerk gibt es in der CGM keine Fachgruppen, keine Kommissionen, keine speziellen Bildungsangebote, keine Tagungen oder Veranstaltungen.

Wie kompetent die CGM in diesem Bereich ist, machte sie im Stuttgarter Verfahren selbst deutlich. Dort legte sie – um „ernsthafte Verhandlungen“ nachzuweisen – Unterlagen von

sieben „Tarifrunden“ vor, die sie im Sanitär-, Schlosser- und Fahrzeugbauerhandwerk geführt hat. An diesen Verhandlungen für das Handwerk waren neben den CGM-Sekretären acht ehrenamtliche CGM-Funktionäre beteiligt – alle acht waren CGM-Betriebsräte aus der Metallindustrie.

#### **DIE CGM BAUT AB**

Aber auch in der Industrie baut die CGM ab. In den neunziger Jahren reduzierte sie die Zahl ihrer Hauptamtlichen um ein Viertel, die Geschäftsstellen Kassel und Nürnberg wurden geschlossen, die Büros in Augsburg und Friedrichshafen sind nur noch halb besetzt, die Mitgliederzeitung DGZ wurde von monatlichem auf zweimonatli-

ches Erscheinen umgestellt. Die Zahl der Betriebsratsmandate kam 2002 auf dem niedrigsten Stand seit Jahrzehnten an.

Nach den dürftigen Angaben, die die CGM alle vier Jahre in ihren Rechenschaftsberichten selbst veröffentlicht, sinkt die Mitgliederzahl seit Anfang der 90er Jahre stetig: Der Bericht des Jahres 1995 beklagte einen Mitgliederverlust von 7,5 Prozent binnen zwei Jahren, der des Jahres 1999 einen von 7,6 Prozent in vier Jahren. Und im Bericht des Jahres 2003 hieß es, man habe im Zusammenhang mit dem Stuttgarter Arbeitgerichtsverfahren „unsere Mitgliederzahlen etwas nach unten korrigieren“ müssen.

## **CGM-Mitglieder und Finanzen**

### **GEHALTSSTEIGERUNG 2.500 PROZENT?**

Wer sich die Angaben der CGM über ihre eigene Organisation genauer anschaut, kommt aus dem Staunen nicht heraus. In ihrem Geschäftsbericht 1972 - 1975 gab sie an, 31.762 Mitglieder zu haben, die im Durchschnitt 8,10 DM Beitrag bezahlten. Gut 20 Prozent dieser Beitragseinnahmen wurden damals benötigt, um neben der Hauptgeschäftsstelle die Gehälter für 18 Landes- und Bezirkssekretäre zu bezahlen.

Nach dem Geschäftsbericht 1995 - 1999 hat sich in den nächsten zwei Jahrzehnten die Mitgliederzahl auf 110.055 im Jahr 1994 mehr als verdreifacht und lag Ende 1998 bei 102.308. Im gleichen Zeitraum soll sich aber der durchschnittliche Beitrag mehr als verdoppelt (die letzte Angabe lautete auf 18,57 DM im Jahr 1990) und der Personalkostenanteil an den Beitragseinnahmen fast verdreifacht (auf 60 Prozent) haben. Nach diesen Zahlen stand der CGM Ende der 90er Jahre für Personalkosten rund 22mal so viel Geld zur Verfügung wie 1975 – die offizielle Zahl der Landes- und Bezirkssekretäre ging derweil aber von 18 auf 16 zurück. Demnach hätte jeder von denen 25mal so viel verdienen müssen als 25 Jahre zuvor. Im letzten Geschäftsbericht des Jahres 2003 fehlte die bis dahin übliche prozentuale Aufschlüsselung der CGM-Ausgaben dann völlig. Es ist eben schwierig, detailliert zu lügen.

## Das kurze Gewerkschaftsleben der CGD

### DAS PHANTOM AUS DEM OSTEN

Lässt sich bei der CGM wenigstens noch die Andeutung einer organisatorischen und fachlichen Substanz finden (wenn auch nicht da, wo sie ihre Tarifverträge unterschreibt), so fühlt man sich bei der Beschäftigung mit den „Tischler-Tarifverträgen“ der „Christlichen“ in ein absurdes Theaterstück versetzt. Unterzeichnet wurden die Verträge erst von DHV und CGD, später, als das Arbeitsgericht der CGD das Totenglöckchen läutete, von einer Tarifgemeinschaft aus DHV und der Briefkastengewerkschaft GKH (vorher hieß sie kurz GHK).

Die CGD hatte mit insgesamt 13 Jahren für eine Gewerkschaft nur eine kurze

Lebensdauer, richtete aber genügend Unheil an. 1990 als „Christliche Gewerkschaft Deutschlands nach DDR-Recht“ gegründet, dehnte sie 1993 ihren Organisationsbereich auf die ganze Bundesrepublik aus und sollte fortan als Auffangbecken für die Bereiche dienen, für die es eine Christliche Branchengewerkschaft nicht mehr gab. Die Satzung vergaß man seinerzeit jedoch entsprechend zu ändern: Nach ihr war die CGD dann zuständig für alle „auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland tätigen Arbeitnehmer“ – das heißt für etwa 34 Millionen Menschen.

Im Verhältnis dazu nahm sich der Apparat der CGD nicht eben mächtig aus: Sie beschäftigte keine ein-

zige hauptamtliche Kraft. Ihr Bundesvorsitzender Gerd Felzmann war in Gera als CGM-Landessekretär angestellt und hatte die ganze „Christliche Gewerkschaft Deutschlands“ mit in seinem Geraer CGM-Büro untergebracht. Die CGM-Zeitung DGZ war zugleich das Mitgliedsorgan der CGD. Dort fand sich im Schnitt aber nur ein Artikel pro Jahr über Aktivitäten der kleinen Schwesterorganisation.

Überhaupt ins Tarifgeschäft kam die CGD eher zufällig: Als der „Bundesverband des Holz und Kunststoff verarbeitenden Handwerks“ (BHKH) einen Partner für einen Billigabschluss suchte, ver stolperte er sich in seiner Argumentation. Zunächst wandte er sich an die CGM und

führte auch alle späteren „Tarifverhandlungen“ unter Beteiligung von CGM-Sekretären. Weil der BHKH aber die IG Metall als „branchenfremden“ Tarifpartner abgelehnt hatte, konnte er schlecht mit der „branchenfremden“ CGM abschließen. Die „Christliche Gewerkschaft Holz und Bau“ hatte sich längst aufgelöst, also musste die CGD ran. Weil aber die CGD offenbar selbst nicht an ihre Tariffähigkeit glaubte, holte man noch den „Deutschen Handels- und Industrieangestellten-Verband“ (DHV) hinzu.

Das Problem, dass es vor dem Abschluss der Tischler-Verträge weder von der CGD noch vom DHV jemals irgendwelche Aktivitäten im Holzhandwerk gegeben hatte, löste man auf be-

währte Art: Plötzlich hatten beide eine „Fachgruppe Holz und Kunststoff“, von der sich allerdings nie irgendein Mitglied oder gar ein Vorstand zu erkennen gab; ein Mitglied des bayerischen CGM-Landesvorstands trat als „Vorsitzender der Tarifkommission“ der CGD im Holzhandwerk auf; in Augsburg wurde der CGM-Kreisvorstand ganz offiziell auch als Kreisvorstand der CGD „eingesetzt“.

Glücklicherweise bereitete das Arbeitsgericht Gera am 10. Oktober 2002 dem Spuk ein Ende und sprach der CGD die Tariffähigkeit und damit die Gewerkschaftseigenschaft ab. Bis dahin hatte die Organisation aber bereits 91 Tarifverträge für Tischler, Modellbauer, Raumausstatter und

für den Trockenbau abgeschlossen. Damit kam auf etwa zehn CGD-Mitglieder der entsprechenden Branchen jeweils ein Tarifvertrag. Das Arbeitsgericht Gera errechnete für den gesamten Bereich Holz und Kunststoff, Trockenbau und Modellbau zusammen 808 CGD-Mitglieder und einen Organisationsgrad von maximal 0,5 Prozent. Der Organisation, die ihre bundesweite Mitgliederzahl selbst mit 1.978 angab, fehle die erforderliche Durchsetzungskraft. Sie sei „nicht in der Lage, auf ihren sozialen Gegenspieler hinreichend Druck auszuüben“, stellte das Gericht in seinem Urteil fest. Auch für die Abkommen der CGD mit Arbeitgebern fand es deutliche Worte: Bei den Tarifverträgen für den Trockenbau handele

es sich „um eine Mischung aus Schein- und Gefälligkeitsverträgen“, bei Verträgen mit den Fachverbänden Holz und Kunststoff „um Scheinbeziehungsweise Gefälligkeitsverträge“. Sie seien geschlossen worden, „um einerseits mit den Tarifverträgen den Anschein einer Gewerkschaft dokumentieren zu können. Andererseits stellten sie eine Gefälligkeit an die Fachverbände dar.“ Die Fachverbände hätten das Ziel gehabt, Flächentarifverträge „ohne die unerwünschte IG Metall“ abzuschließen. Das Arbeitsgericht Gera befand zudem, dass die CGD „vom organisatorischen Aufbau her“ nicht in der Lage war, „die Aufgaben zu erfüllen, die an eine tariffähige Gewerkschaft gestellt werden“. Die CGD legte gegen das

Urteil zwar beim Landesarbeitsgericht Thüringen noch Berufung ein, löste sich dann aber doch lieber selbst auf. Aufgelöst hatte sich zuvor auch schon die „Christliche Gewerkschaft Holz und Bau“, nachdem sie vom Bundesarbeitsgericht 1990 als nicht tariffähig eingestuft worden war.

Am 8. März 2004 zog die bereits in Abwicklung befindliche CGD ihre Berufung beim Landesarbeitsgericht Thüringen zurück. Damit wurde das Urteil des Arbeitsgerichts Gera rechtskräftig. Zu diesem Zeitpunkt waren neue „christliche“ Briefkasten-Gewerkschaften, die Gefälligkeiten für das Tischlerhandwerk und im Trockenbau fortsetzen konnten, aber längst vorbereitet.

## Neun-Mitglieder-Gewerkschaft

### DAS NEUE PHANTOM

Der kleine Gewerkschafts-Verein, der im Juli 2003 beim Vereinsregister des Amtsgerichts Paderborn angemeldet wurde, nannte sich zunächst „Gewerkschaft Holz und Kunststoff im Christlichen Gewerkschaftsbund – GHK im CGB – e. V.“. Doch weil man die christliche „GHK“ mit der alten in der IG Metall aufgegangenen „Gewerkschaft Holz und Kunststoff“ verwechseln konnte, musste er sich mehrfach umbenennen und hieß ab April 2005 schließlich „Gewerkschaft für Kunststoffgewerbe und Holzverarbeitung im CGB – GKH – e.V.“.

Der Gewerkschafts-Verein hatte drei Jahre nach seiner Gründung noch keine eigenen Publikationen, keinen Internet-Auftritt und kam trotz eines angeblichen Kooperationsabkommens mit der CGM auch in deren DGZ nicht vor. Auch ein Bundesgewerkschaftstag, der nach der

Satzung allein für deren Änderung zuständig ist, fand nicht statt. Die neuen Namen und eine weitere Satzungsänderung wurden so beschlossen, wie es bei Kleinstvereinen üblich ist. Man berief Mitgliederversammlungen ein. Die fanden in der Paderborner CGM-Geschäftsstelle statt. Den jeweiligen Protokollen zufolge waren, die Gründungsversammlung eingeschlossen, zwei Mal acht und zwei weitere Male neun Mitglieder vertreten. Bei allen Versammlungen kamen die gleichen Personen zusammen. Mit dabei war immer CGM-Vize Detlef Lutz. Nur der Vereinsvorsitzende Günter Höhn fehlte zweimal.

Am Abschluss von „Tarifverträgen“ hinderte die überaus dürftige Mitgliederzahl nicht: Der Verein ist etwa „Tarifpartner“ des Tischlerhandwerks in Bayern, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Hamburg und Bremen und auch der Tarifgruppe Nord des Modellbauerhandwerks.



## Die Politik der „Christlichen“

### DIE CSU-PARTEIGEWERKSCHAFT

Ihre politische Heimat haben die CGB-Gewerkschaften weit rechts im Parteienspektrum; ihr Profil wird bestimmt durch Attacken auf die DGB-Gewerkschaften. Schon bei der Wiedegründung 1955 beschimpften sie den IG Metall-Vorsitzenden Otto Brenner als „Ostagenten“ und bekämpften die Montanmitbestimmung, weil sie zu „sowjetähnlichen diktatorischen Verhältnissen“ führe.

Unterstützung kam von der CSU, die sich in ihrem Grundsatzprogramm als einzige Partei zum „Gewerkschaftspluralismus“ bekennt und lange mit der Gründung einer eigenen Gewerkschaft liebäugelte. Diesen Plan gab sie 1979

offiziell auf und beschloss, statt dessen den CGB zu fördern. Seither fungieren die „Christlichen“ quasi als Parteigewerkschaft der CSU.

In den Folgejahren warb Rechtsaußen Gerhard Löwenthal im „ZDF-Magazin“ wiederholt für die „Alternative zur Einheitsgewerkschaft“, wofür ihn die „Christliche Gewerkschaft Medien“ später zum Ehrenmitglied machte. Chefredakteur der „Deutschen Gewerkschaftszeitung“ war der Rechtsradikale Joachim Siegerist, der später wegen „Aufstachelung zum Rassenhass“ zu 21 Monaten Gefängnis verurteilt und von Israel mit einem Einreiseverbot belegt wurde. In der DGZ „entlarvte“ er die IG Metall als Komplizin Khomeinis, un-

terstellte dem DGB-Vorsitzenden Heinz-Oskar Vetter eine dunkle Nazi-Vergangenheit und titelte: „Führte Arafat beim DGB den Griffel?“ Seit Siegerists Ausscheiden ist die DGZ ruhiger geworden – die einseitige Parteiorientierung der „Christlichen“ ist aber bis heute geblieben.

Im Oktober 2004 wurde der CSU-Bundestagsabgeordnete Matthäus Strebl aus Dingolfing zum neuen ehrenamtlichen CGB-Bundesvorsitzenden gewählt. Leider war er noch nicht mal ein Jahr lang CSU-Abgeordneter und zugleich CGB-Chef. Bei der Bundestagswahl 2005 stand Strebl zu weit hinten auf der Landesliste. Für einen Wiedereinzug in den Bundestag reichte es nicht.

Auch unter den Landesvorsitzenden des CGB und den Bundestagsabgeordneten, die Mitglied einer CGB-Gewerkschaft sind, gibt es niemanden, der einer anderen Partei als der CDU/CSU angehört. Der DHV nutzte diese Tatsache vor der Bundestagswahl für eine versteckte Wahlempfehlung. Er listete in seiner Mitgliederzeitung die zwölf Bundestagsabgeordneten namentlich auf, „die sich durch eine Mitgliedschaft in einer christlichen Gewerkschaft zum CGB und seinen Zielen bekennen“ und unterstützte sie ausdrücklich bei ihrer Kandidatur. Sieben der genannten waren CSU-Abgeordnete, vier gehörten der CDU an. Der zwölfte Genannte – auch ein CDU-Abgeordneter – brauchte allerdings keine DHV-Un-

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 Tarifsystern 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 Reinhard 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“.

CGM



## 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 Anspruchsmentalität 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 Leitantrag 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.

### **STRIKS SIND „RÜCKSICHTSLOSER KAMPF GEGEN ARBEITSLOSE“**

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-

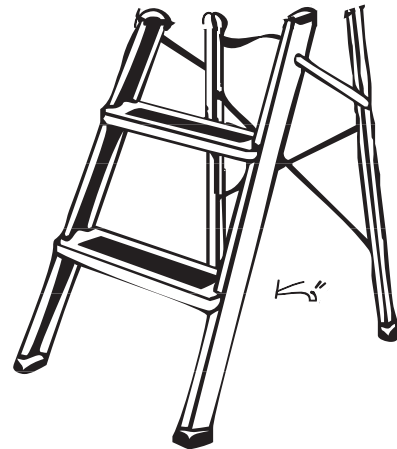
bern vorweisen. Das Gericht zählte 30 Tarifgebiete des Handwerks, dazu die drei in Ostmetall zusammengeschlossenen Arbeitgeberverbände und noch zehn Einzelunternehmen, mit dem die CGM Haustarifverträge vereinbart hatte.

„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-Abhängen nur durch anderen Kopf und andere Unterschrift unterscheiden.

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 Elektrowerk, 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 TARIFERT 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 Anschlussstarifverträge 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 krassesten 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 aushandelte? 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 Mitgliederschaft 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-sicherung und Beschäftigungsförderung“, den die CGM 1996 dem Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie (VS-ME) 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 DÜRRFTIG**

Die CGBCE hatte angegeben, bundesweit 19 hauptamtliche Gewerkschaftssekretäre zu beschäftigen. Das war zwar dreist gelogen, 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 fünfmal 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.

#### **ARBEITSGERICHTE 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 Arguments 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 mittlerweile 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 Gefälligkeitsstarifverträge 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 ausdrücken. Das stellt die Funktion des Tarifvertrags auf den Kopf. Ob bei Nexans oder Ostmetall, die CGM ist Arbeitgebern gern gefällig. Gefälligkeitsstarifverträge 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 verbindliche, gültige und rechtssichere Tarifverträge abzuschließen.« Die Richterin habe deutlich gemacht, dass

die IG Metall die zuständige Gewerkschaft für diesen Bereich ist. Damit müssen sich die Arbeitgeber jetzt abfinden.

## IG METALL ERREICHT MEISTERS

## 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.

Wolfgang Rhode: »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 Flächentarifverträgen kommen, die allseits akzeptiert werden.«

Rhode appelliert an die Arbeitgeber und ihre Verbände, wie-deran den Verhandlungslustig zurück zu kehren.

## TRENNT SICH SPALTERVERBAND

# Was ist die CGD?

Die Vereinigung »Christliche Gewerkschaft Deutschlands« (CGD) entstand als Arbeitgeber-gewerkschaftsgruppe nach ca. 1998.

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 »Sondergewerkschaftsstaats« ihre Zuständigkeiten 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.

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

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« eingetragenen.

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 der Satzungsänderung keine Fachgruppen für Tarifgebiete und Branchen mehr.

Damit ist klar, dass im Gegensatz zur IG Metall der demokratische Willensbildungsprozess beispielsweise beim Aufstellen von Tarifordnungen nicht gegeben ist. Fakt ist: Es gibt keine Tarifkommissionen. Der »CGD«-Vorstand entscheidet ohne Legitimation, Mitglieder gibt es so wie so nicht. Tatsächlich gibt es weder Landes- und Bezirksverbände, noch Betriebsgruppen, die beteiligt werden könnten.

Die »CGD« hat mangels ausreichender Organisation und finanzieller Mittel mit der »CGM« weiteren »christlichen« Gruppierungen so genannte Kooperationsverträge geschlossen. Nur wenige Tarifverträge sind deshalb überhaupt von Vertretern der »CGD« unterschrieben.

Nachweislich sind mehrere Vorstandsmitglieder gleichzeitig auch in anderen »christlichen« Gruppierungen Mitglied.

Die »CGD« ist nicht in der Lage, die Handwerker in allen Betrieben zu erreichen, geschweige denn, sie zu betreiben.

Nach einem Tischlerabschluss für Niedersachsen schickte die »CGD« 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 warnt, 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 Faxeinsatz festgelegt worden sind.

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

## MITGLIED WERDEN

## Beitrittserklärung und Einzugsermächtigung

(Bitte in Druckbuchstaben ausfüllen. Danke.)

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

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

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

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

Ich bin ☐ vollzeitbeschäftigt ☐ teilzeitbeschäftigt ☐ Auszubildende/r

☐ gewerb. Arbeitnehmer/in ☐ Angestellte/r ☐ kaufm. ☐ techn. ☐ Meister

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

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

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach Paragraph 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, legen sie einen neuen „Mantelvertrag“ vor.

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

den Arbeitgebern für die TischlerInnen 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 Sterberegulierung 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 nichts

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).



2002: IG Metall-Protest vor dem Arbeitsgericht Gera

© Burkhard Krebs

Ein GEHÖRERT ist OK...

## Neue CGD-Fassade geplant?

GHK steht drauf – CGD ist drin

Die Arbeitgeberverbände des Tischlerhandwerks haben bekanntlich ein Problem mit ihrem Gefälligkeits-Tarifpartner. „Keine Gewerkschaft, keine Tarifpartei“ sagt das Arbeitsgericht Gera. Was nun 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 TischlerInnen, 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 münktel man in Fachkreisen. So sollen wohl TischlerInnen und Öffentlichkeits 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 Scheinerfolg landen. Der Täuschungsversuch wäre allzu durchsichtig.

### CGD ist keine Gewerkschaft

Schluss mit Gefälligkeits-Tarifverträgen 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 Rechte informieren.

### WICHTIG WISSEN

### Beitrittserklärung und Einzugsermächtigung

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| Name, Vorname                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Geburtsdatum                                            |
| Strasse/Hausnummer                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                         |
| Postleitzahl/Wohnort                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Betrieb                                                 |
| Mitgliedsbeitrag in Euro (1% des monatlichen Bruttoeinkommens) ab Monat:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                         |
| <input type="radio"/> z. Zt. vollbeschäftigt <input type="radio"/> teilzeitbeschäftigt <input type="radio"/> ehrenamtlich <input type="radio"/> weiblich<br><input type="radio"/> Auszubildende/r bis voraussichtlich: _____<br><input type="radio"/> gewerbli. Arbeitnehmer/in <input type="radio"/> Angestellte/r <input type="radio"/> kaufm. <input type="radio"/> techn. <input type="radio"/> Meister |                                                         |
| Mindestverpflichtung: Ich verpflichte mich, die IG Metall, des jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entwickelnden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoeinkommens bis Anfang Januar, ich bin damit einverstanden, dass die IG Metall personenbezogene Daten über mich weiter zu Computer-Anschlüssen und zur Erfüllung der Aufgaben der IG Metall einsetzt.                                     |                                                         |
| Kartenbindung BLZ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Kontokummer                                             |
| Name des Kreditinstitutes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                         |
| Datum                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Unterschrift des Antragstellers/Mitglieds/Kontakthabers |

Bitte einreichen an: IG Metall-Vorstand, Ressort Holz und Kunststoff, Lyoner Straße 35, 60528 Frankfurt am Main.



## ☐ 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.