



Verkauft und verraten



Herausgeber:

IG Metall Vorstand

VB 06, FB Handwerk/Betriebspolitik/Maschinenbau

Wolfgang Rhode

Autor: Klaus Hermandung

Redaktion: Wolfgang Bonneik, Reinhard Hahn

Gestaltung: kus-design

Druck: arvato services

Januar 2009

www.igmetall.de

15526-22589

Verkauft und verraten

Wie selbst ernannte „Gewerkschaften“
Arbeitnehmer und ihre Interessen missachten

Inhalt

Vorwort – Verkauft und verraten	3
Gewerkschaften, die keine sind	5
Am Tropf der Siemens-Millionen	8
Vertraglich garantiertes Schmiergeld	11
„Christen“ ohne Barmherzigkeit	15
DHV – Verein mit schlimmen Traditionen	20
Aus dem Gruselkabinett	22
Das Doppelleben des CGB	24
Arbeitgeberträume werden wahr	27
Kampf gegen Mindestentgelt	30
Beispiel Zeitarbeit	32
Arbeitsvertrag gegen Tarifvertrag	34
Stundenlohn von 4,81 Euro	36
Ungültige Tarifabkommen	38
Lehrstück Nexans	40
CGM-Tariftricks	44
Der Einstieg im Elektrohandwerk	45
Weniger Geld durch Lohnerhöhung	49

Der Durchbruch im Osten	51
Die „Christliche Gewerkschaft Deutschlands“	55
Arbeitgeber-Trauer um die CGD	59
Geschichte der Christlichen	61
DHV-Geheimnis gelüftet	64
Klein- und Kleinstgewerkschaften	66
Neun-Mitglieder-Gewerkschaft	70
Die „Hochburgen“ von DHV und CGM	74
Mitgliederzahlen viel zu hoch?	76
Mehr Tarifverträge als Mitglieder	78
Streik schlicht zu teuer	82
Die Christen im Betrieb	83
Nazi-Rocker als CGM-Betriebsrat	86
Das Landesarbeitsgericht über den CGM-Rechtsradikalen	88
Die CSU-Parteigewerkschaft	90
Beim CDU-Wirtschaftsrat noch Freunde	92
Wer hat da Angst vor Mindestlöhnen?	93

Vorwort

Verkauft und verraten



Gewerkschaften sind einst gegründet worden, um die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verbessern. Seitdem vor über 160 Jahren die Buchdrucker die ersten Tarifverträge über den Wochenlohn, die Arbeitszeit und die Zuschläge für Mehrarbeit durchsetzen konnten, hat sich ohne jeden Zweifel viel zu Gunsten der Beschäftigten getan.

Aus gutem Grund verträgt sich das Bild des selbstherrlichen Unternehmers des 19. Jahrhunderts, der nach Gutdünken schaltet und waltet, nicht mehr mit unserem Verständnis von Demokratie. Es stimmt, die bis heute erreichten Verbesserungen sind den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewiss nicht in den Schoß gelegt worden. Sie mussten in langwierigen Auseinandersetzungen durchgesetzt und immer wieder aufs Neue verteidigt werden.

Heute sind das Streikrecht, die Koalitionsfreiheit und das Recht, sich in Gewerkschaften zusammenschließen zu können, durch das Grundgesetz geschützt. Dieser verfassungsmäßige Schutz ist ein hohes Gut, der allerdings für sich allein genommen nicht ausreichend ist. So gehören heute leider auch ein brutaler Wettbewerb, der zunehmend über Tarifdumping ausgetragen wird, zur Realität in vielen Branchen und Betrieben. Vor allem die Praktiker aus den Betrieben wissen, dass hinter diesen Fehlentwicklungen bewusste Strategien der Arbeitgeber stecken.

Diese Gefahren werden nicht nur von den Gewerkschaften gesehen. Beispielsweise beobachtet die CDU-Fraktion im Landtag von Nordrhein-Westfalen mit Sorge die Gefahren für die Tarifautonomie durch

selbsternannte Pseudogewerkschaften. So heißt es in einer Erklärung vom September 2008 „Zugleich treten „Scheingewerkschaften“ auf, die ausschließlich oder weitgehend dem Gestaltungsinteresse der Arbeitgeber dienen“. Eine richtige und gleichzeitig beachtenswerte Feststellung, der es an Deutlichkeit nicht mangelt.

Um diese Scheingewerkschaften, die unter verschiedenen Namen auftreten, geht es in dieser aktualisierten Neuauflage dieser Broschüre. Soviel sei bereits an dieser Stelle verraten: Derzeit versuchen Teile der Arbeitgeber mit Hilfe der Pseudogewerkschaften, die gewerkschaftliche Solidarität zu untergraben. Zahlreiche Beispiele werden dargestellt, in dem diese Clubs willfährig Arbeitgeberwünsche erfüllen und damit die Tarifautonomie missbrauchen.

Diesem Treiben werden wir nicht tatenlos zusehen! Aufklärung lautet das Gebot der Stunde. Wir müssen in der betrieblichen Diskussion überzeugen und die Gefälligkeits-Tarifverträge als das geißeln, was sie sind: Manöver der Arbeitgeber, die unsere solidarische gewerkschaftliche Schutz- und Gestaltungsaufgabe zu behindern versuchen.

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

*Unser Auftrag ist und bleibt:
Gute Arbeit und Gutes Leben für uns alle!*



*Wolfgang Rhode
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied IG Metall*

Gewerkschaften, die keine sind

Eine wachsende Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Bundesrepublik ist trotz Arbeitsarmut, kann von ihrem Entgelt nicht mehr oder nicht mehr würdig leben. Binnen eines guten Jahrzehnts ist der Anteil der Beschäftigten mit so genannten Niedriglöhnen von 15 auf 22 Prozent gewachsen. Gleichzeitig gingen beim schlecht entlohnten unteren Viertel der abhängig Beschäftigten die Realeinkommen kräftig zurück. Nach einer Untersuchung der Universität Duisburg-Essen sank der Stundenlohn in den Jahren 2000 bis 2006 von 7,33 Euro auf – wohlgerneht im Durchschnitt – 6,88 Euro ab. Den Kaufkraftverlust eingerechnet, hat dieses untere Viertel der Lohnskala seit 1995 etwa 14 Prozent seines Einkommens verloren.

Diese Entwicklung wird von einem Teil der Unternehmen bewusst vorangetrieben. Eine politische Ursache ist zudem die Hartz-IV-Reform, die zur Annahme auch des schlechtesten Jobs zwingt. Hier versucht oder verspricht die Bundesregierung mittlerweile, über Mindestlöhne gegenzusteuern. Zum Abwärtstrend bei Geringverdienern tragen aber auch vermeintliche Arbeitnehmerorganisationen bei, Scheingewerkschaften, die die Interessen der Beschäftigten zuweilen regelrecht verkaufen.

Da ist von den so genannten „christlichen“ Gewerkschaften zu berichten, die bei jeder Gelegenheit Mindestlöhne verteufeln und zugleich in von ihnen unterzeichneten Tarifabkommen

keinen Arbeitgeberwunsch unerfüllt lassen. Da gibt es die angebliche Briefträgergewerkschaft GNBZ, die sich – man glaubt es kaum – dem Kampf für niedrigere Löhne verschrieben hat. Lohnend ist zudem ein Blick auf die „Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger“ (AUB), die mehr als 50 Millionen Euro von Siemens erhielt. Nach Angaben ihres mittlerweile zu viereinhalb Jahren Haft verurteilten Gründers Wilhelm Schelsky sollte die von Siemens finanziell abhängige Organisation zur Anti-Gewerkschaft aufgebaut werden.

Eine Gewerkschaft ist ein Zusammenschluss von Arbeitnehmern zur Durchsetzung und Wahrung ihrer Interessen. Sie will durch

Tarifverträge für ihre Mitglieder möglichst gute und faire Arbeitsbedingungen und Entgelte durchsetzen. Innerhalb der Betriebe vertreten zudem die Betriebsräte die Interessen der Beschäftigten gegenüber Management oder Unternehmensleitungen.

Doch nicht jede Organisation, die sich selbst als Gewerkschaft oder als Arbeitsgemeinschaft von Beschäftigten bezeichnet, ist auch eine solche Interessenvertretung. Nicht überall, wo Gewerkschaft draufsteht, ist auch Gewerkschaft drin. Das haben im Jahr 2008 mehrere skandalöse Fälle der Finanzierung vermeintlicher Arbeitnehmerorganisationen durch Unternehmen deutlich gemacht.

Bundesweit für Empörung sorgte nicht nur die Finanzierung der AUB durch Siemens. Auch Aldi Nord zahlte an die angeblich unabhängige Organisation. Ruchbar wurden auch die sechsstelligen Anschubzahlungen des Postdienstleisters „PIN Group“ an die angebliche „Gewerkschaft der Neuen Brief- und Zu-

stelldienste“ (GNBZ). Zu guter Letzt stellte ein so genannter „christlicher“ Gewerkschafter in einer Sendung des Südwestrundfunks seine Käuflichkeit unter Beweis. Der Funktionär war bereit, für den Abschluss eines Dumping-Tarifvertrages finanzielle Vorteile für die eigene Organisation anzunehmen.



Am Tropf der Siemens-Millionen

Ende November 2008 verurteilte das Landgericht Nürnberg-Fürth den Gründer und langjährigen Bundesvorsitzenden der „Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger“ Wilhelm Schelsky wegen Beihilfe zur Untreue, Betrug und Steuerhinterziehung zu einer Haftstrafe von viereinhalb Jahren. In der Urteilsbegründung stellte Richter Richard Caspar klar, dass die vermeintlich Unabhängigen in Wahrheit völlig abhängig waren. „Wir hatten hier den Eindruck, dass die AUB-Geschäftsstelle in Nürnberg bis 2006 eine Abteilung von Siemens war“, stellte er mit Blick auf die Nürnberger AUB-Zentrale klar.

Nach einem mit dem Siemens-Vorstand Johannes Feldmayer 2001 geschlosse-

nen Vertrag sollte Schelsky versuchen, die AUB im Auftrag des Unternehmens als Gegengewicht zur IG Metall aufzubauen. Dafür erhielt er von 2001 bis im November 2006 insgesamt 30,3 Millionen Euro. Drei Monate später wurde der AUB-Chef verhaftet. Bei einer Durchsichtung bei Siemens wegen der Korruptionsaffäre waren die Ermittler auch auf die Zahlungen an die AUB gestoßen.

Die AUB bezeichnet sich selbst noch heute als „überparteiliche, unabhängige, überbetriebliche Arbeitnehmervereinigung“. Im Internet wirbt sie für sich mit dem Slogan: „Keine Lust auf Gewerkschaft?“ Angeblich will sie „Arbeitnehmerinteressen fördern“ und setzt nach eigenen Worten dabei „in erster

Linie auf das Prinzip der vertrauensvollen Zusammenarbeit“. Die AUB hatte nach den eigenen mit Vorsicht zu genießenden Angaben im Herbst 2008 bundesweit noch 7.300 Mitglieder. Bei den Betriebsratswahlen 2006 waren im Organisationsbereich der IG Metall 362 AUBler in Arbeitnehmervertretungen eingezogen. Die Vereinigung stellte damit dort knapp 0,5 Prozent der Betriebsräte.

Allerdings wussten die 2006 in den Betrieben zur Wahl aufgerufenen Kollegen noch nicht, wie eng die „vertrauensvolle Zusammenarbeit“ der AUB mit Siemens und anderen Unternehmen tatsächlich war. Schelsky, der nach seiner Verhaftung den AUB-Vorsitz niederlegte

und zuvor fast 22 Jahre an der AUB-Spitze stand, hatte insgesamt mehr als 50 Millionen Euro von dem Unternehmen erhalten. Das ergab sich aus Unterlagen, die die Staatsanwaltschaft bei Siemens beschlagnahmte. Bis 2001 hatte Siemens nach den Feststellungen des Landgerichts in Nürnberg zudem Personal der AUB direkt bezahlt.

Schelsky leugnete nach seiner Verhaftung die Zuwendungen von Siemens keineswegs. Aus dem Gefängnis heraus meldete er sich im „Stern“ zu Wort und beschrieb seine Rolle an der Spitze der angeblichen Arbeitnehmerorganisation mit den Worten: „Ich war verdeckt als Lobbyist für Siemens tätig.“ Es habe einen klaren Auftrag

aus der Konzernspitze gegeben: „Ich sollte mit dem Geld eine Dachorganisation aufbauen. Und das habe ich getan.“



Vertraglich garantiertes Schmiergeld

Laut Urteil des Landgerichts Nürnberg schlossen Schelsky und Siemens-Vorstand Johannes Feldmayer Anfang 2001 eine regelrechte Vereinbarung über die Förderung der AUB ab. Demnach sollte die Unternehmensberatung, deren Inhaber Schelsky auch noch war, alle drei Monate 500.000 Euro von Siemens erhalten. Schelsky sollte Siemens dafür Rechnungen über Schulungs- oder Beratungsleistungen ausstellen. Nach den Ermittlungen der Staatsanwaltschaft bestand bei Vertragsabschluss aber mit Feldmayer Einigkeit darüber, dass Schelsky „die aufgeführten Dienstleistungen nicht erbringt und das gleichwohl zu zahlende Honorar stattdessen dazu verwendet, die als arbeitgeberfreundlich geltende AUB weiter auszubauen und zu fördern“.

Von den Siemens-Zahlungen profitierte Schelsky auch persönlich. Verhaftet wurde der unabhängige Arbeitnehmer-Führer in seiner durchaus repräsentativen „Villa am Meer“ im Ostseebad Lubmin. Mehrere Millionen Euro, die er von Siemens für die AUB erhalten hatten, zweigte er für private Zwecke ab, für Unternehmen, an denen er beteiligt war, und für die Förderung von Sportlern. Weil dieser kleinere Teil der Siemens-Millionen offenbar nicht bei der AUB ankam und von Schelsky auch nicht für die AUB ausgegeben wurde, wurde er auch wegen Betruges zum Nachteil von Siemens verurteilt.

Das Landgericht Nürnberg stufte die Zahlungen von Siemens als „massive Form der Beeinflussung“ der Mitbestimmung ein. Ohne die Zahlungen von Siemens hätte die AUB gar nicht existieren können, stellte Richter Richard Caspar fest. Beide Vertragspartner hätten den Bruch des Betriebsverfassungsgesetzes mindestens billigend in Kauf genommen, sagte er.

Jahrzehntelang verkörperte Wilhelm Schelsky die AUB. Als die Polizei ihn verhaftete, gab sich seine Organisation dennoch ahnungslos. Man habe zwar gewusst, dass Schelsky die AUB finanziell unterstützt habe, erklärte AUB-Vize Ingrid Brand-Hückstädt nach Schelskys öffentlichem Geständnis. Ohne den AUB-Sponsor Siemens mit einem Wort zu erwähnen fügte sie hinzu: „Die Höhe der finanziellen Leistungen ist uns nicht bekannt und wir nehmen sie mit Befremden zur Kenntnis.“ Man könne die Zahlen nicht nachvollziehen.

Als die Staatsanwaltschaft mit ihren Ermittlungen gegen Schelsky noch ziemlich am Anfang stand, propagierte dessen AUB bereits den Neuanfang. Im Som-

mer 2007 wählte sie einen neuen Bundesvorstand. Der gab vor der Presse zu, dass fünf AUB-Geschäftsstellen, die Übernachtungs- und Bewirtungskosten bei Mitgliederversammlungen und aufwendige AUB-Werbebeschenke bislang nicht aus den Eigenmitteln der Organisation, sondern sozusagen fremd finanziert worden waren.

Als Quelle der Zuwendungen nannten die neuen AUB-Vorstände anstelle von Siemens allerdings stets „Privatmittel“ von Wilhelm Schelsky. Überhaupt erklärten sie die ganze AUB-Affäre zu einer „Affäre Schelsky“. Weil die Siemens-Gelder nun nicht mehr flossen, mussten die ach so unabhängigen Arbeitnehmer allerdings gleich vier ihrer fünf Ge-

schäftsstellen schließen, elf von fünfzehn hauptamtlichen Mitarbeitern entlassen.

Später verlangte der neue AUB-Vorsitzende Rainer Knoop in einem Papier sogar eine „Neue Ethik für Betriebsräte“ und gab darin zu, dass die AUB nie die von ihr selbst behaupteten 30.000 Mitglieder hatte, sondern durch ihre Affäre von rund 10.000 Mitgliedern auf nun behauptete 7.530 Mitglieder geschrumpft war. Später sprach die AUB von 7.300 Mitgliedern.

Die Förderung der AUB durch Siemens war ein langfristig angelegtes Projekt. Schelsky selbst ließ nach seiner Verhaftung über seinen Anwalt verbreiten: „Das vereinbarte

Ziel war, neben der IG Metall Pluralität zu schaffen und die AUB tariffähig zu machen, um mit ihr Tarifverträge auszuhandeln.“ Demnach hat Siemens mit den Zahlungen an die AUB in den Aufbau einer „gelben“ von Arbeitgeberinteressen bestimmten Gegen-„Gewerkschaft“ investiert.

Zudem gibt es auch im Tagesgeschäft von Betriebsräten und Arbeitnehmervertretern in Aufsichtsräten immer wieder Situationen, in denen Arbeitnehmer- gegen Gewinninteressen stehen. Im Juli 2007 hatte etwa der Siemens-Aufsichtsrat über den Verkauf der Tochter VDO an Continental zu befinden, für die Conti den stolzen Preis von 11,4 Milliarden Euro bot. Die IG Metall verwies auf die Gefährdung

von 7.000 der 50.000 VDO-Arbeitsplätze und verlangte Garantien für Standorte und Jobs. Als die nicht gewährt wurden, stimmten die IG Metall-Vertreter im paritätisch besetzten Aufsichtsrat gegen den Verkauf. Die AUB-Vertreterin, die 2007 noch dem Siemens Aufsichtsrat angehörte, wollte sich dem nicht anschließen. Nach der Abstimmung versteckte sie sich hinter dem Ver-

treter der leitenden Angestellten, der auch für den Verkauf gestimmt habe. „Meine kleine Stimme war dafür überhaupt nicht notwendig, damit das durchkam“, sagte Hildegard Cordunet später der Zeitung „taz“.

Der Preis, den Conti für VDO an Siemens zahlte, war so überhöht, dass das hannoversche Unternehmen ein gutes halbes Jahr später selbst zum Übernahmekandidaten wurde. Übrigens: Verglichen mit 11,4 Milliarden machen 50 Millionen, wie sie Schelsky für die AUB erhielt, ganze 0,43 Prozent aus.



„Christen“ ohne Barmherzigkeit

Für die textile Dienstleistungsbranche hat die IG Metall beim Bundessozialministerium einen Antrag auf einen verbindlichen Mindestlohn gestellt. Gemeinsam mit dem Industrieverband Textil Service „Intex e. V.“ will sie Lohnuntergrenzen in den Leasingunternehmen und Wäschereien durchsetzen, die Industrieunternehmen mit sauberer Berufskleidung beliefern.

Die kleine Branche zählt bundesweit rund 28.000 Beschäftigte, die sich auf 375 Betriebe verteilen. Etwa 16.000 Beschäftigte arbeiten in Betrieben, die dem Arbeitgeberverband Intex als ordentliche Mitglieder angehören. Damit gelten die von Intex und der IG Metall abgeschlossenen Tarifabkommen für

mehr als 50 Prozent der Beschäftigten der Branche. Das ist nach dem Entsendegesetz Vorbedingung, um einem Mindestlohnvertrag in allen Betrieben der Branche Geltung zu verschaffen.

Der Lohnkostenanteil bei den textilen Dienstleistern ist mit 40 bis 50 Prozent relativ hoch, weil beim Zusammenlegen und Mangeln der Wäsche viel Handarbeit anfällt. Daher hat auch die Arbeitgeberseite ein hohes Interesse daran, über den Mindestlohn wenigstens annähernd gleiche Rahmenbedingungen für die konkurrierenden Unternehmen zu schaffen.

Der Mindestlohn-Tarifvertrag, der über das Entsendegesetz für allgemeinverbindlich erklärt werden

soll, sieht für die östlichen Bundesländer für einfachste Tätigkeiten ein Mindestmonatsentgelt von 1393,74 Euro vor, das entspricht 8,01 Euro pro Stunde. In den westlichen Ländern sollen in der gesamten Branche mindestens 1480,74 Euro im Monat oder 9,20 Euro in der Stunde gezahlt werden.

Gegen diese keineswegs üppig bemessenen Mindesteinkommen meldete ausgerechnet eine „christliche Gewerkschaft“ Bedenken an. Der „DHV – Die Berufsgewerkschaft“ wandte sich im Juli 2008 an das Bundessozialministerium, erklärte, man habe mit einem konkurrierenden Arbeitgeberverband von Intex, dem Deutschen Textilreinigungsverband einen Tarifvertrag abgeschlossen.

Der DHV bezweifelte, dass 50 Prozent aller Arbeitnehmer der betroffenen Branche zum Geltungsbereich des von IG Metall und Intex abgeschlossenen Vertrages gehören. Zu guter Letzt fuhr die kleine „Christen“-Organisation dann noch schweres verfassungsrechtliches Geschütz auf. In jedem Falle müsse bei einer Allgemeinverbindlichkeit des Mindestlohnvertrages dessen Geltungsbereich neu gefasst werden. Eine Verdrängung des konkurrierenden DHV-Vertrages per Rechtsverordnung greife unzulässig in die grundgesetzlich geschützte Koalitionsfreiheit ein. Damit argumentierte der DHV ähnlich wie die privaten Postdienstleister vor dem Berliner Verwaltungsgericht.

Der Tarifvertrag, den der DHV gegenüber dem Bundesarbeitsministerium so vehement verteidigt, ist allerdings alles andere als eine Errungenschaft. Arbeitnehmer mit einfachen Tätigkeiten verlieren durch den DHV-Vertrag gut 330 Euro im Monat: Nach dem Mindestlohnvertrag von IG Metall und Intex sollen die 1393,74 Euro, die in den östlichen Bundesländern zu zahlen sind, die absolute Lohnuntergrenze der Branche bilden. Nach dem DHV-Vertrag mit dem Verband Tatex erhalten gewerbliche Arbeitnehmer der Entgeltgruppe I in den gleichen Ländern lediglich 1060,78 Euro.

Mit seinem Widerstand gegen die Allgemeinverbindlichkeit des IG Metall-Mindestlohnvertrages wider-

setzt sich der DHV einer Lohnerhöhung für die betroffenen Arbeitnehmer in den östlichen Ländern um rund 30 Prozent. Dabei müsste eine kleine und wenig durchsetzungsfähige Arbeitnehmerorganisation doch für jede Unterstützung dankbar sein – wenn der „DHV – Die Berufsgewerkschaft e. V.“ tatsächlich eine Gewerkschaft wäre.

Redakteure des Fernsehmagazins Report Mainz haben im April 2008 beim DHV die Probe aufs Exempel gemacht. Sie gaben sich bei einem hohen DHV-Funktionär in Sachsen als Vertreter eines finanzstarken Investors aus, der in der Lausitz ein Pflegeheim übernehmen wollte, und führten mit ihm dann zum Schein Verhandlungen über einen Haustarifvertrag.

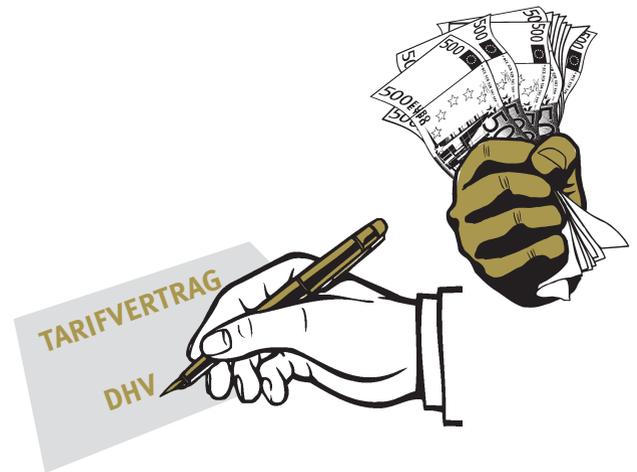
Den Tarifvertrag hatten die Reporter schon mitgebracht: Er sah Nacht- und Sonntagsarbeit ohne Zuschläge vor, zudem 12-Stunden-Dienst und weder Urlaubsnach noch Weihnachtsgeld, dafür aber ein Gehalt, das bei einer Pflegehelferin um 18 Prozent unter dem üblichen Niveau lag. Für den DHV-Funktionär waren die miesen Vertragsklauseln allesamt kein Problem. Er wollte allerdings eine Gegenleistung. Zunächst sollte der vermeintliche Arbeitgeber ihm bei der Werbung neuer Mitglieder helfen. „Ja, vier, fünf DHV-Mitglieder wären schon wichtig“, meinte er und übergab dem vermeintlichen Tarifpartner Infomaterial für künftige DHV-Mitglieder. Am Ende fragten die Reporter den DHVler direkt, wie man die hilfreiche christliche Gewerkschaft für

ihr großes Entgegenkommen bezahlen könne. „Schicken Sie die Leute zu uns, zum Lehrgang. Das ist schon mal eine Unterstützung. Dann haben wir sie, und der Investor muss bezahlen. Das kostet die Welt. Dann ist das eine Veranstaltung und dann macht man ein Honorar“, lautete die Antwort des DHV-Funktionärs. Die Leute von „Report Mainz“ fragten noch mal konkret nach, ob man das in einer Größenordnung von 5.000 Euro machen könne. „Das kann man dann machen“, lautete die Antwort des DHV-Funktionärs.

Nach der Report-Sendung veröffentlichte der DHV eine lange Erklärung, wies die „Vorwürfe der Korruption“ empört zurück, kün-

digte eine juristische Prüfung des Beitrags an und behielt sich ausdrücklich rechtliche Schritte vor. Nach Angaben des verantwortlichen Redakteurs ging aber beim Südwestrundfunk nie ein Gegenstellungsbegehren oder auch nur ein einfaches Schreiben des DHV zu der Reportage ein.

Natürlich sind 5.000 Euro als Gegenleistung für einen Tarifvertrag nicht viel Geld – verglichen etwa mit den Summen, die die AUB von Siemens erhalten hat. Aber offenbar gibt es Organisationen, die sich schon für wenig Geld zu Schandtaten bereit erklären. Da gilt dann der Grundsatz: „Kleinvieh macht auch Mist“.



DHV – Verein mit schlimmen Traditionen

Der „DHV – Die Berufsge-
werkschaft e. V.“ hieß
früher „Deutscher Handels-
und Industrieangestellten-
verband“ (DHV) und sieht
sich als Nachfolger einer
rechten Richtungsgewerk-
schaft mit langer Tradition:
Des „Deutschnationalen
Handlungsgehilfen-Verban-
des“ (DHV). Dieser DHV
wurde 1933 beim Sturm
der Nationalsozialisten auf
die Gewerkschaftshäuser
als einzige deutsche Ge-
werkschaft zunächst nicht
aufgelöst, weil seine Mit-
gliedschaft ohnehin mehr-
heitlich nationalsozialis-
tisch war.

Als der DHV nach dem
Zweiten Weltkrieg im Ok-
tober 1950 zunächst als
„Deutscher Handlungsge-
hilfen-Verband e. V. – Ge-
werkschaft der Kaufmanns-
gehilfen“ wiedergegründet

wurde, erhielt er – ähnlich
wie im vergangenen Jahr
die angebliche Briefzustel-
ler-Gewerkschaft GNBZ –
von Unternehmen eine An-
schubfinanzierung. Allein
die Firma Oetker spendete
1952 der jungen „Gewerk-
schaft“ 10.000 Mark, was
damals noch richtig Geld
war. Das DHV-Bitragsauf-
kommen belief sich etwa
in den Jahren 1954 und
1955 auf insgesamt 1.125
Mark. Andere Firmen zahl-
ten überhöhte Preise für
Anzeigen in der DHV-Zei-
tung Handelswacht oder
spendeten für einen „Be-
rufswettkampf“, den der
DHV durchführte. Als der
DHV in Berlin beantragte,
ihm das Vermögen des
Vorkriegs-DHV in der ehe-
maligen Reichshauptstadt
zu übertragen, lehnte dies
die zuständige noch von
den Alliierten eingesetzte

Kommission ab: Der DHV
habe von mehreren Firmen
bezahlte Anzeigenaufträge
erhalten, die „nur Schein-
aufträge waren“. Die An-
nahme derartiger Zuwen-
dungen von Arbeitgeber-
seite sei „mit den Grund-
sätzen einer echten Ge-
werkschaft unvereinbar“.
Eine Gewerkschaft könne
ihre Mittel, wie Tarifverträ-
ge und notfalls die Arbeits-
niederlegung, „nur dann
mit Aussicht auf Erfolg ein-
setzen, wenn sie strengs-
tens darauf bedacht bleibt,
sich ihre absolute Unab-
hängigkeit von den Arbeit-
gebern, insbesondere in
finanzieller Hinsicht, zu be-
wahren“. Das sei beim
wiedergegründeten DHV
nicht der Fall, entschied
die „Kommission für An-
sprüche auf Vermögens-
werte“ am 12. Mai 1953.
Großzügiges Verständnis

für die Anschubfinanzie-
rung durch Arbeitgeber
fand der DHV dann aber
beim heimischen Arbeits-
gericht in Hamburg. Die
Mitgliederzahl des Verban-
des habe sich durch stän-
diges Anwachsen erhöht,
befand das Gericht Ende
1956 in einem Urteil zu-
gunsten des DHV. Der Ver-
band sei nun nicht mehr
„in Ermangelung ausrei-
chender Beitragseinnah-
men auf finanzielle Unter-
stützung von der Arbeitge-
berseite angewiesen“ und
dadurch in seinen Ent-
scheidungen auch nicht
mehr unfrei, entschieden
die Arbeitsrichter und er-
kannten den DHV als Ge-
werkschaft an. In Hamburg
hat der DHV bis heute sei-
nen Sitz.

Aus dem Gruselkabinett

Am 2. Mai 1933 stürmte die SA in Deutschland die Gewerkschaftshäuser und zerschlug die freien Gewerkschaften – nicht betroffen war damals der ohnehin bereits mehrheitlich nationalsozialistische DHV. Er gliederte sich erst später in die „Deutsche Arbeitsfront“ ein. Ein Artikel aus dem „Neuen Mannheimer Volksblatt“ vom 19. Mai 1933 über eine Bücherverbrennung in Mannheim führt vor Augen, wie der DHV zu den Nazis stand:

„Der Einmarsch des Fackelzuges auf dem Rasenplatz dauerte nahezu eine dreiviertel Stunde. Es waren viele Tausende, die daran teilnahmen: Die Studentenschaft der Handelshochschule gemeinsam mit der SA, die Ingenieurschule, der DHV und verschiedene andere nationale Verbände. Etwa acht Musikkapellen marschierten mit. Am Ende fuhr ein Wagen, auf dem sich die dem Tode geweihten Bücher befanden und eine große Fahne Schwarz-Rot-Gold, die mit den Büchern dem Feuer übergeben wurde.

Nach Eintreffen der Zugspitze wurde ein Holzstoß in Brand gesetzt, der bald in mächtigen Garben zum nächtlichen Himmel empor loderte und den Platz weithin erhellte, so dass die Sternlein, die neugierig herabschauten, etwas verblissen mussten. Nachdem alle Teilnehmer einmarschiert waren, sprachen in kurzen Reden der Führer der Mannheimer Studentenschaft Heinz Franz, Dr. Hans Hagenbuch für die Nationalsozialistische Partei und Dipl.-Kaufm. Karl Goebel für den D.H.V. ... Nach Absingen des Horst-Wessel-Liedes flammte der Scheiterhaufen auf und verzehrte die Bücher, die des undeutschen Geistes voll. Mit klingendem Spiel ging es dann wieder in die Stadt zurück.“

Der DHV wurde bereits 1893 als Verband der kaufmännischen Angestellten gegründet, die man seinerzeit Handlungsgehilfen nannte. In der Weimarer Zeit war er als „Deutschnationaler Handlungsgehilfenverband“ (DHV) eine nationale und antisemitische Richtungsgewerkschaft, die mit den Christlichen Gewerkschaften einen Gewerkschaftsbund bildete. Er nahm nie Juden als Mitglieder auf, kämpfte „aus völkischen und rassehygienischen Gründen“ gegen Frauenarbeit und betonte schon 1932 sein „freundschaftliches Verhältnis“ zur NSDAP. Der heutige DHV sieht sich als Nachfolger der deutschnationalen Arbeitnehmerorganisation. Der DHV-Nachkriegsvorsitzende

Fritz Irwahn etwa war keineswegs frei von antisemitischen Vorurteilen, entschuldigte 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. Noch 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.

Das Doppelleben des CGB

Heute ist der DHV nach der „Christlichen Gewerkschaft Metall“ CGM die zweitgrößte Organisation im „Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands“ (CGB). Der konservativ ausgerichtete CGB fühlt sich nach eigenen Worten „einer christlich-sozialen Ordnungspolitik“ verpflichtet und sieht sich selbst als „drittgrößter Gewerkschaftsdachverband“ Deutschlands. CGM und DHV sind die mit Abstand größten Mitgliedsorganisationen des CGB. Nach dessen eigener Zählung entfallen von den insgesamt 280.000 Mitgliedern, die der CGB für sich reklamiert, rund 100.000 auf die CGM und knapp 80.000 auf den DHV. Der Rest soll sich auf 14 weitere Klein- und Kleinstorganisationen verteilen. Den offiziellen Zahlen des CGB

ist jedoch nicht zu trauen. Die tatsächliche Zahl der Mitglieder des „Christen“-Bundes dürfte näher bei 28.000 als bei den offiziellen 280.000 liegen. Das zeigen die wenigen verlässlichen Angaben zur DHV- und CGM-Mitgliedschaft.

Als Arbeitnehmerorganisationen führen die „Christlichen“ seit Jahrzehnten eine Doppexistenz. Auf der einen Seite beteiligen sie sich da, wo sie einige Mitglieder haben, an Betriebsrats- oder Personalratswahlen und bemühen sich, von IG Metall oder auch ver.di ausgehandelte Tarifabschlüsse per Anschlussvertrag nachzuvollziehen. Auf der anderen Seite schließen die „Christlichen“ gerade in Bereichen, in denen sie praktisch

keine Mitglieder haben, haufenweise arbeitgeberfreundliche Dumping-Tarifverträge ab. Sie können sich dabei eine Besonderheit des deutschen Arbeitsrechts zu nutze machen. Hierzulande darf eine Arbeitnehmerorganisation entweder für den gesamten per Satzung beanspruchten Zuständigkeitsbereich Tarifabkommen abschließen, oder sie ist überhaupt nicht tariffähig.

Die Tariffähigkeit der „Christlichen“ ist zwar mit guten Gründen von den Gewerkschaften vor den Arbeitsgerichten immer wieder bestritten worden. Schließlich verfügen ihre Organisationen nicht über die erforderliche Durchsetzungskraft gegenüber dem Arbeitgeber, die grundlegend für jede Gewerkschaft

ist. Sie haben weder genügend Mitglieder noch die organisatorischen Fähigkeiten, um zu streiken. Dennoch ist DHV und CGM vor den Arbeitsgerichten der Gewerkschaftsstatus nicht aberkannt worden. Anders erging es etwa der „Christlichen Gewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie“ (CGBCE), die laut Bundesarbeitsgericht keine Gewerkschaft ist. Bei der CGM entschieden die Bundesarbeitsrichter im März 2006 aber, dass sie eine Gewerkschaft sei.

Ausschlaggebend waren für das Bundesarbeitsgericht die zahlreichen Tarifverträge, die die CGM unterzeichnet hatte. Allein im Bereich der Metall- und Elektroindustrie konnten die „christlichen“ Metaller etwa 3.000 Anschlussstarif-

verträge vorweisen. Bei diesen Anschlussabkommen werden von der IG Metall ausgehandelte Tarifverträge von den Arbeitgebern anschließend noch einmal mit der CGM unterzeichnet. Das kostet die Arbeitgeber natürlich keinen Pfennig, weil die von der IG Metall ausgehandelten Tarife ohnehin gelten.

Vor Gericht konnte die CGM dennoch mit diesen Verträgen punkten. „Sofern eine Arbeitnehmervereinigung bereits im nennenswerten Umfang Tarifverträge geschlossen hat, belegt dies regelmäßig ihre Durchsetzungskraft“, entschieden

die höchsten Arbeitsrichter im CGM-Urteil. Das Bundesarbeitsgericht schlug damit einen neuen Weg ein, den es hoffentlich nicht fortsetzen wird. Die Urteilsbegründung hebt vor allem die Vielzahl der unterzeichneten Tarifverträge hervor. Damit wird vor Gericht die Bereitschaft der Arbeitgeber, mit einer Organisation Tarifverträge abzuschließen, zum wichtigsten Indiz für deren Durchsetzungs- oder Kampfkraft. Wenn aber selbsternannte Gewerkschaften in ihren Tarifabkommen regelmäßig nur Arbeitgeberwünsche erfüllen, kann von Durchsetzungskraft keine Rede sein.

Arbeitgeberträume werden wahr

Die Bundesvereinigung Deutscher Dienstleistungsunternehmen (BVD) betreibt im Internet ausgerechnet mit ihren Tarifverträgen Eigenwerbung. Wer die Verträge kennt, weiß allerdings warum.

Laut BVD vermeiden die Abkommen durch „einen flexiblen Tarifrahmen Zwang und Bevormundung“. Tarifliche Öffnungsklauseln ermöglichten Änderungen und Ergänzungen durch Betriebsvereinbarung und Einzelvertrag, heißt es. „Über die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes hinaus sind Jahresarbeitszeit und Langzeitkonten möglich“, betont die aus dem Bundesverband des Deutschen Groß- und Außenhandels hervorgegangene Vereinigung. „Die Jahresarbeitszeit auf Basis einer 40-Stunden-Woche lässt individuelle Arbeitszeiten bis zu 45 Stunden wöchentlich zu“, und „der über 24 Tage gesetzlichen Urlaub hinausgehende Urlaub kann abgegolten oder auf Langzeitkonten gutgeschrieben werden“. Zudem seien die „allgemeinen Arbeitsbedingungen auf ein Minimum reduziert“. Die tariflichen Entgelte legten nur Mindestbezüge fest. „Branchen- und betriebsspezifische Änderungen, Einstufungen und Zuordnungen sind ergänzenden Betriebs- oder Einzelvereinbarungen vorbehalten“, hebt der BVD zudem hervor.

Unterzeichnet hat diesen Arbeitgeber-Knüller der DHV unter dem Namen „Dienstleistungstarifvertrag Bolero“. Er gilt für Mitglieder des Unternehmerverbandes nur, wenn sie „Vollmacht zum Tarifabschluss“ erteilt haben. Aber auch wenn „Bolero“ in einem Unternehmen gilt,

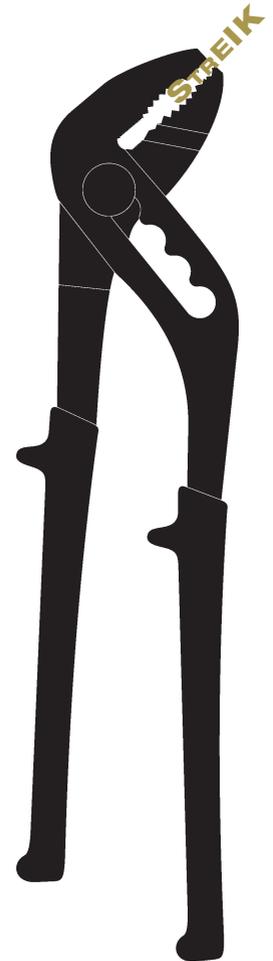
- kann er noch per Betriebsvereinbarung verändert werden,
- in Krisensituationen per Betriebsvereinbarung für ein Jahr außer Kraft gesetzt werden,

- in Betrieben ohne Betriebsrat von 75 Prozent der Beschäftigten
- oder per Einzelvertrag geändert werden.

Genauer gesagt: Unternehmer, die sich diesem „Tarifvertrag“ unterwerfen, können trotzdem machen, was sie wollen. Zugleich profitieren sie davon, dass der Vertrag die Schutzrechte des Arbeitszeitgesetzes außer Kraft setzt. Der „Bolero“ ist in Call-Centern, IT-Firmen oder auch einzelnen Betrieben des Groß- und Außenhandels gültig.



Den Beweis für tatsächliche Durchsetzungsfähigkeit sind die „Christen“-Organisationen denn auch stets schuldig geblieben. Zwar findet sich in den Satzungen der christsozialen Organisationen mittlerweile stets ein Bekenntnis zum Streik als Kampfmittel. Tatsächlich streiken sie aber nie, können und wollen das auch gar nicht. Allenfalls halten sie mal, wenn die Gewerkschaften ihre Mitglieder zum Streik aufrufen, irgendwo ein „Christen“-Transparent.



Kampf gegen Mindestentgelt

Wirkliche Probleme bereiten die „Christen“-Organisationen durch ihre eigenständigen Tarifverträge, die diese seit etwa zwei Jahrzehnten zunehmend abschließen. Diese Dumping-Verträge, wie etwa der „Bolero“, kommen den Arbeitgebern in der Regel weit entgegen oder ermöglichen zum Teil auch harte Ausbeutung. Bevorzugt bieten sich die „Christlichen“ als billige Alternative in Bereichen an, in denen die Gewerkschaften an Kampfkraft durchaus noch zulegen könnten, wie in der Leiharbeit oder in bestimmten Bereichen des Handwerks.

Weil sie Billiglöhne wollen, ziehen die „Christlichen“ auch stets gegen Mindestlöhne zu Felde. „Es ist nicht Aufgabe der Politik, die gewerkschaftliche Konkurrenz

des DGB per Gesetz aususchalten“, jammerte etwa der CGB-Bundesvorsitzende und gescheiterte CSU-Politiker Matthäus Strebl, als die Arbeitgeberverbände für die Zeitarbeit BZA und IGZ die Aufnahme ihrer Branche in das Entsendegesetz beantragten. Der CGB werde nicht zulassen, „dass der Bundesarbeitsminister rechtsgültige Tarifverträge in der Zeitarbeit durch Gesetz aushebelt“.

Mit den Tarifverträgen, die der Gesetzgeber da angeblich bedrohte, waren die Abkommen gemeint, die die „Christen“ mit dem „Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister“ (AMP) und per Haustarifvertrag mit zahlreichen Firmen der wachsenden Zeitarbeitsbranche abgeschlossen

haben. Wirklich „aushebeln“ – wie vom CGB behauptet – kann das Entsendegesetz Tarifabkommen nicht. Über das Gesetz werden ja nur Mindestentgelte, die Lohnuntergrenzen, festgelegt.

Nichts hindert die „Christen“ also daran, in den Branchen mit den ja niemals üppigen Mindestlöhnen weiter für Einkommenserhöhungen zu streiten, – wenn sie denn könnten – zu kämpfen und entsprechende gute Tarifverträge abzuschließen. Mindestlöhne verbieten Dumping-Abschlüsse, die unter Tarifvereinbarungen oder gesetzlichen Löhnen liegen.

Die Christenorganisationen aber können und wollen nur billig. Dumping-Tarifverträge haben Funktionäre

von CGM und DHV auch über eine Reihe kaum bekannter Nebenorganisationen unterzeichnet, etwa die „Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personaler-viceagenturen“ CGPZ. Normale Mitglieder der „Christen“-Organisationen kennen den Inhalt dieser Tarifverträge natürlich nicht und wissen oft gar nicht, wo sich ihre Organisationsspitzen tariflich überall tummeln.

Natürlich stellt sich die Frage nach dem Motiv für die zahlreichen Dumping-Abschlüsse. Einen Hinweis darauf hat vielleicht der sächsische DHV-Funktionär in der Report-Sendung des Südwestrundfunks im April 2008 gegeben. Auf jeden Fall lohnt es, sich die Tarifaktivitäten der Christen näher anzuschauen.

Beispiel Zeitarbeit

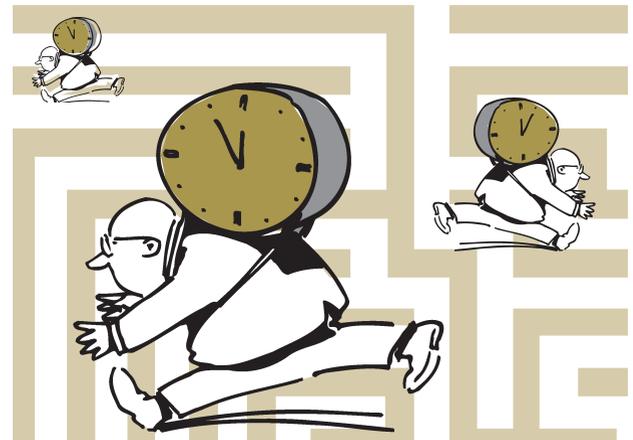
Die sich nun schon Jahre hinziehende Debatte über einen Mindestlohn in der Zeitarbeitsbranche haben die „Christen“-Organisationen stets mit vollmundigen Kommentaren begleitet. Dabei ging es aber nicht um die miesen Entgelte in der Branche, die mittlerweile an die 800.000 Beschäftigte zählt. Stattdessen empörten sich die „Christen“ über ein drohendes „Machtkartell der DGB-Gewerkschaften“. Sie behaupteten in ihrem Organ „Deutsche Gewerkschaftszeitung“ (DGZ) einfach: „Kein anderer Wirtschaftsbereich ist so wirksam gegen Lohndumping geschützt wie die Zeitarbeitsbranche.“ Seit der Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes Ende 2002 sei dort „Lohndumping praktisch nicht möglich“.

In der Tat haben Leiharbeiter seit dem Jahr 2003 im Grundsatz einen Anspruch auf das gleiche Entgelt und gleiche Arbeitsbedingungen wie die Dauerbeschäftigten des Betriebes, in dem Zeitarbeiter gerade arbeiten. Nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz kann vom Grundsatz der Gleichbehandlung aber durch Tarifverträge abgewichen werden. Und für die schlimmsten Abweichungen nach unten sorgen die „Christen“-Tarifverträge.

Kurz vor der Gesetzesänderung schlossen sich im Herbst 2002 CGM, DHV und die „Christen“-Organisationen „Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen“ (GÖD) und „Christliche Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation“ (CGPT) zur erwähnten

„Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und PersonalSERVICE-Agenturen“ CGZP zusammen. Während die Gewerkschaften Anfang 2003 schwierige Verhandlungen mit dem „Bundesverband Zeitarbeit“ und der Interessengemeinschaft deutscher Zeitarbeitsunternehmen“ IGZ führten, schloss die CGZP bereits im März und

Mai 2003 mit einem Nordbayerischen Zeitarbeitsverband und einer Mittelstandsvereinigung Zeitarbeit Verträge ab. Diese Verbände fusionierten später zum „Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister“ AMP. Zugleich unterschrieben die „Christen“ hunderte Haustarifverträge, die keine Arbeitgeberwünsche offen ließen.



Arbeitsvertrag geht vor Tarifvertrag

Nimmt man die „Christen“-Verträge mit zur Hand, so versteht man deren Geschrei gegen den Zeitarbeitsmindestlohn auf den ersten Blick gar nicht. Der Vertrag mit den „Mittelständischen Personaldienstleistern“ vom AMP kennt etwa für West und Ost jeweils neun Entgeltgruppen und davon liegt immer nur die niedrigste mit 7,21 Euro (West) und 6,00 Euro (Ost) unter den beantragten Mindestlöhnen von 7,31 Euro (West) und 6,36 (Ost). Die „Christen“ haben aber mit dem AMP auch einen „Beschäftigungstarifvertrag“ abgeschlossen. Nach dem „können auf betrieblicher Ebene die tariflichen Entgelte reduziert werden“ bei „überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit in dem betroffenen Gebiet“ oder „gravierenden wirtschaftlichen Problemen des Unternehmens“. Möglich machen dies umfassende Öffnungsklauseln in dem Vertragswerk. So legt der Manteltarif fest, dass tarifliche Normen „durch Firmen-, Mehrfirmen-, Branchen-, Flächen-, Ergänzungs- und Beschäftigungssicherungstarifverträge“ und auch „durch Betriebsvereinbarungen abgeändert werden“ können. Wo kein Betriebsrat besteht, können tarifliche Bestimmungen nach Ziffer 1.5.3 des Manteltarifvertrages sogar „auch abgeändert werden, soweit der einzelne Arbeitnehmer hierzu seine Zustimmung erteilt“. Damit ist der tarifliche Schutz von Arbeitnehmerinteressen auf dem Nullpunkt angelangt.

Der „Christen“-Tarifvertrag mit dem AMP weicht den ohnehin unzureichenden Schutz vor immer wieder befristeten Arbeitsverträgen weiter auf. Gesetzlich darf ein Arbeitsverhältnis zwei Jahre lang befristet werden und während dieser Zeit ist nur eine dreimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages erlaubt. Der Christen-Tarif erlaubt eine viermalige Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses und das Ganze darf dort drei Jahre dauern. In der Anfangszeit der Beschäftigung sieht der Tarifvertrag außerdem kürzere Kündigungsfristen als das Kündigungsschutzgesetz vor. Auch hier nutzen es die selbst ernannten „Gewerkschafter“ aus, dass durch Tarifverträge vom Gesetz abgewichen werden darf, was ja eigentlich längere als die gesetzlichen Kündigungsfristen ermöglichen soll. Unterschrieben haben die Verträge mit dem AMP übrigens CGM-Vize Detlef Lutz und der DHV-Vorsitzende Jörg Hebsacker. Letzterer ist sozusagen die graue Eminenz der „Christen“-Organisationen.



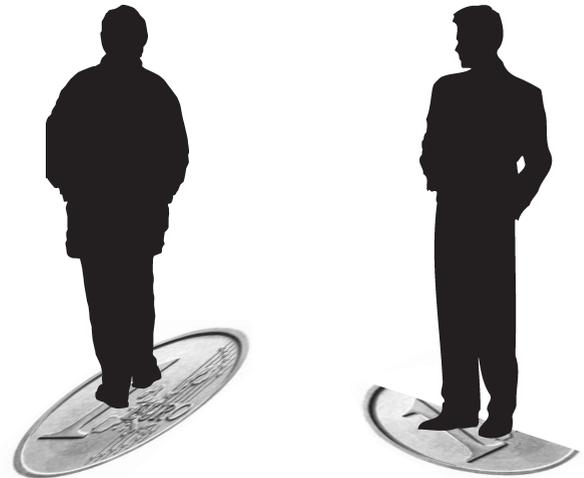
Stundenlohn von 4,81 Euro

Wirklich zur Sache gehen die „Christen“ allerdings erst in ihren Haustarifverträgen mit Zeitarbeitsfirmen. Nach eigenen Angaben haben sie mehr als 200 solcher Verträge abgeschlossen. Aus dem Inhalt der Verträge machen die „christliche“ Zeitarbeits-tarifgemeinschaft CGZP und die Firmen ein großes Geheimnis. Sechs bekannt gewordene Haustarifverträge der CGZP hat der Münsteraner Arbeitsrechtler Peter Schüren analysiert. Allein sie gelten für 85 Betriebe. Je nach Vertrag bewegt sich der niedrigste vorgesehene Stundenlohn im Osten zwischen 5,49 und 5,71 Euro und im Westen zwischen 6,27 und 6,77 Euro. Die Mehrzahl der 85 Betriebe muss in den ersten acht Monaten des Arbeitsverhältnisses zudem nur 90 oder 90,5 Prozent des Stundenentgelts zahlen. Dieser gesenkte Lohn kann die Regel sein, weil die Tarifverträge bis zu vier Jahre lang ein immer wieder befristetes Arbeitsverhältnis erlauben. Ein befristeter Vertrag kann dabei bis zu fünf Mal erneuert werden.

Verkürzt wird per Tarifabkommen auch die Abruffrist, innerhalb derer der Zeitarbeiter der Firma zur Verfügung stehen muss. Gesetzlich vorgesehen sind vier Tage, nach mehreren „Christen“-Verträgen ist es nur ein Tag – kürzer geht nicht. Beim Entgelt schoss in den westlichen Ländern eine Wuppertaler Zeitarbeitsfirma den Vogel ab, die am Ende nach „Christen“-Haustarif nur noch einen Stundenlohn von 4,81 Euro zahlte. Auch unter diesen Haustarifverträgen finden sich die Unterschriften von DHV-Chef Hebsacker und CGM-Vize Lutz.

Nach „Christen“-Tarifen bezahlte Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter haben in den Betrieben, an die sie verliehen werden, die gleichen Aufgaben wie Beschäftigte der Stammebelegschaften. Sie bekommen aber für die gleiche Arbeit oft nur das halbe Entgelt. Allein in der

Metall- und Elektrobranche gibt es derzeit 220.000 Zeitarbeiter. 2007 wurde dort ein Drittel der 120.000 neuen Stellen mit Zeitarbeitern besetzt. Der so geschaffene Niedriglohnbereich soll auch auf die Stammebelegschaften Druck ausüben.



Ungültige Tarifabkommen

Die Zeitarbeits-Tarifverträge der „Christlichen“ sind wahrscheinlich überhaupt nicht gültig. Und das wissen die „Christen“-Organisationen und ihr Gegenüber auf Arbeitgeberseite auch. Nach Auffassung namhafter Arbeitsrechtler ist die hinter den Verträgen stehende Tarifgemeinschaft CGZP gar nicht tariffähig. Diese Auffassung hat auch das Arbeitsgericht Berlin in einem im Februar 2008 gesprochenen Urteil vertreten. Für die Tariffähigkeit einer Tarifgemeinschaft müssten alle in ihr zusammengeschlossenen Organisationen tariffähig sein, führten die Arbeitsrichter unter anderem aus. Die Tariffähigkeit von zwei der vier Mitglieder der CGZP, nämlich der „Christen“-Organisationen für die Post und den öffentlichen Dienst „CGPT“ und „GÖD“ sei jedoch fragwürdig. Einer gerichtlichen Auflage, ihre Mitgliederzahl zu nennen und bereits abgeschlossene Tarifverträge vorzulegen, sind beide Organisationen nicht nachgekommen.

Zu einem förmlichen Beschluss, der der CGZP die Tariffähigkeit formell abgesprochen hätte, kam es in dem Verfahren aber nicht. Die ursprünglich verklagte Berliner Zeitarbeitsfirma, deren Entlohnungspraxis den Rechtsstreit über die Gültigkeit der CGZP-Verträge ausgelöst hatte, zahlte dem klagenden Arbeitnehmer einfach alle geforderten Beträge. Dadurch konnte das Gericht nur seine Meinung zur Tariffähigkeit der CGZP kundtun, über sie aber nicht mehr urteilen. Das Berliner Verfahren war keineswegs der erste Rechtsstreit, in dem Zeitarbeitsfirmen lieber zahlten, als eine gerichtliche Überprüfung ihrer „christlichen“ Tarifverträge und -partner zu riskieren.

Auch nach Meinung des Arbeitsrechtlers Peter Schüren ist die CGZP nicht tariffähig. „Die CGZP liefert Wunschtarifverträge, die es den Arbeitgebern punktgenau ermöglichen, die in den Gesetzen vorgesehenen Schranken zu öffnen und die Arbeitsbedingungen bis zur Grenze des faktisch durchsetzbaren mit dem Ziel der Kostensenkung zu optimieren“, sagt der Professor der Uni Münster. Da die Tarifverträge der Verschlechterung von Arbeitnehmerschutzrechten im Interesse der Arbeitgeberseite dienen, „ist die CGZP nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht tariffähig“, meint Schüren.



Lehrstück Nexans

Die „Christen“-Organisationen haben unter den Leiharbeitnehmern praktisch keine Mitglieder. Das zeigt etwa eine 2005 bekannt gewordene detaillierte Liste aller DHV-Mitglieder für die Länder Berlin, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern. Um den von den „Christen“ mit Zeitarbeitsfirmen abgeschlossenen Haustarifen Geltung zu verschaffen, müssen die Leiharbeiter daher mit ihren Arbeitsverträgen eine Klausel unterschreiben, die den Verträgen erst Gültigkeit verschafft. Die „Christen“-Organisationen haben diese Verträge nicht im Auftrag und mit Mandat der betroffenen Arbeitnehmer abgeschlossen, sondern gegen deren Interessen – auch, um den Zeitarbeitern gesetzlich garantierte Rechte zu nehmen.

Dass sich die „Christen“ beim Abschluss von Tarifverträgen um die betroffenen Arbeitnehmer nicht scheren, mussten im Jahr 2005 auch alle 1.800 Beschäftigten eines Metallbetriebes, des Kabelherstellers Nexans Deutschland, erleben. Die Hauptrolle spielte dabei die CGM, also „Christliche Gewerkschaft Metall“, die die meisten Nexans-Kollegen vorher nicht einmal dem Namen nach kannten.

Das änderte sich jedoch 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 abge-

schlossenen 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 „Christen“ 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 Bun-

destagswahl 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 verlän-

gert 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 vier Nexans-Betriebsratsgremien 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 „Christen“ an.

Die Nexans-Beschäftigten hatten verständlicherweise wenig Neigung, auf ehrlich verdientes Geld für den „Christen“-Vertrag zu verzichten. Am 7. November

2005 beriet in Hannover der Aufsichtsrat des Unternehmens noch einmal über das heimlich ausgehandelte Abkommen. Vor Beginn der Sitzung demonstrierten 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.

CGM-Tariftricks

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 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 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.

Der Einstieg im Elektrohandwerk

Nicht alle Versuche der Christen, selbstständig mit den Arbeitgebern ins Tarifgeschäft zu kommen, endeten so glimpflich wie der bei Nexans Deutschland. Bedauerlicherweise liegen Verhandlungen mit „Christen“ über die Köpfe der betroffenen Kollegen vor allem bei Verbänden des Handwerks im Trend: Sie formulieren einfach haarsträubende Arbeitsbedingungen und lassen sie sich von einer Christlichen Gewerkschaft als Tarifvertrag unterschreiben. Im Elektrohandwerk, im Sanitärhandwerk, bei den Modellbauern, sowie den Karosserie- und Fahrzeugbauern vereinbarten zahlreiche Innungsverbände Scheintarifverträge mit der CGM oder einem ihrer Ableger. Teilweise weigern sie sich schon seit langem, mit der

IG Metall auch nur zu reden. Auch für Schlosser, Raumausstatter und Landmaschinenmechaniker existieren in einigen Regionen schon solche Abkommen. Im Tischlerhandwerk gibt es einen aktuellen IG Metall-Tarifvertrag nur noch im Saarland und in Baden-Württemberg.

Den Anfang machte das Elektrohandwerk, und das 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. Statt dessen ging der NFE zur CGM. Die hatte zwar in Hamburg niemanden, mit dem man hätte verhandeln können; dafür

unterscrib ihr Hauptvorstand aus Stuttgart wenig später gleich ein ganzes Paket von „Tarifverträgen“ für Hamburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Nordrhein-Westfalen – unter anderem den gewünschten 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 Wirkung 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.

Zu 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 Organisation anerkannt, die eigenständige Tarifverträge abschließt.

Die Anerkennung der Beschäftigten aber ließ weiter auf sich warten. Die blieb im Hamburger Elektrohandwerk ein Fremdkörper. Nach CGM-Mitgliedern sucht man dort vergeblich, die Tarifverträge unterschreiben von außen kommende Funktionäre.



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.

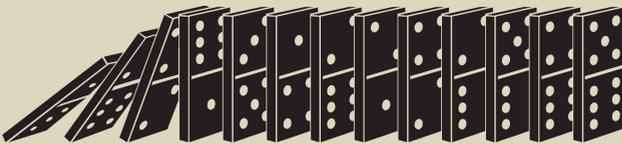
„Um diese Reduzierung des Ecklohns nicht von vornherein ins Blickfeld zu rücken“, schrieb der Hamburger Fachverband weiter, sei „mit der Gewerkschaft der Ausweis eines verstetigten Monatslohns vereinbart“ worden. „Für die Aufzeichnung und

Abrechnung im Rahmen des Arbeitszeitkontos kann der neue Stundenlohn jedoch wie gewohnt genutzt werden.“

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



„Positiver Tarifabschluss“



Der Durchbruch im Osten

Dass Arbeitgeber ihren Beschäftigten Tarifverträge förmlich aufzuzwingen versuchen, kennen wir aus der Zeitarbeitsbranche. Auch manche Handwerksinnungen haben hier längst jede Zurückhaltung aufgegeben. Das Elektrohandwerk in den neuen Ländern gab sich von Anfang an gar nicht 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 Ver-

trag. 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 Beschäftigten mit den niedrigsten Löhnen nach diesem Vertrag fast ein Viertel weniger bekamen als vorher im tariflosen 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 Mecklenburg-Vorpommern höher als der eines gelernten Elektroinstallateurs.

Gerade im Handwerk übernehmen die „Christen“ nicht nur Abschlüsse der Gewerkschaften, sondern unterzeichnen eigene Abkommen. Doch in ihren „Tarifverhandlungen“ haben sie nur eine Funktion: Sie müssen unterschreiben.

Denn all die Verhandlungen führen CGM oder auch die „christliche“ Miniorganisation „Gewerkschaft Kunststoffgewerbe und Holz-

verarbeitung“ (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 Mitgliedern 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 Tarifver-

handlungen mit den „Christlichen“, weil auch sie solche Verträge brauchen. Vor allem aus fünf Gründen:

1. 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 sattsame Lohnerhöhungen vereinbart, aber zu schwach ist, für deren Umsetzung

im Betrieb zu sorgen. Mit CGM, GKH oder GTA sind solche Idealgewerkschaften gefunden.

2. 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.

3. 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.

4. 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**.

5. 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 verbohrt Arbeitgeverbände 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“.

Die „Christliche Gewerkschaft Deutschlands“

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 Christen“ in ein absurdes Theaterstück versetzt. Unterzeichnet wurden die Verträge erst von DHV und der so genannten „Christlichen Gewerkschaft Deutschlands“ (CGD). Als später das Arbeitsgericht der CGD das Totenglöckchen läutete, übernahm eine Tarifgemeinschaft aus DHV und der Briefkastengewerkschaft GKH (vorher hieß sie kurz GHK) die Verträge.

Die CGD hatte mit insgesamt 13 Jahren für eine Ge-

werkschaft eine sehr kurze Lebensdauer, richtete aber genügend Unheil an. 1990 als „Christliche Gewerkschaft Deutschlands der DDR“ 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 einzige 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 DHV hinzu, der sich damals noch „Deutscher Handels- und Industrieangestellten-Verband“ nannte.

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 bewährte 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. Rein rechnerisch gesehen kam auf jeweils zehn CGD-Mitglieder, die diesen Branchen angehörten, jeweils ein abgeschlossener 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“. 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. Neue „christliche“ Briefkasten-Gewerkschaften, um die Gefälligkeiten für das Tischlerhandwerk und im Trockenbau fortsetzen zu können, waren zu diesem Zeitpunkt längst vorbereitet.

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 Sommer 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 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 „Christen“ bei Ablehnung ihres Tarifvertrags-Angebotes durch den BKKH sich mit der Gründung einer eigenen Holz-„Gewerkschaft“ nicht weiter befasst hätten?

Geschichte der Christlichen

Der „Christliche Metallarbeiterverband Deutschlands“ (CMV) wurde bereits 1899 gegründet. Als „gelb“ hätte man ihn damals zu Unrecht bezeichnet. „Gelbe Gewerkschaften“ nannte man seinerzeit 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 staats-treu, 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 Gewerkschaft Holz und Kunststoff und damit der IG Metall. Sogar ein Zusammenschluss mit dem ADGB wurde damals denkbar. Aber dann kamen die Nazis. Sie verboten und unterdrückten alle Gewerkschaften, Christliche wie Freie. Nur der DHV mit seiner mehrheitlich nationalsozialistischen Mitgliedschaft blieb noch einige Zeit selbstständig, bis er nolens volens ebenfalls in der Deutschen Arbeitsfront aufging.

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. Der Nachkriegs-DHV gründete sich deswegen in Hamburg zunächst als eingetragener Verein.

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-Demo-

kratische Arbeitnehmergesellschaft (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 zurück kam, wurde die Mitgliederzahl der „Christen“-Organisationen sechsstellig. Ab 1959 gab es auch

den Christlichen Metallarbeiterverband wieder, der sich 1991 in „Christliche 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) anfangs, die Mitgliederzahlen zu frisieren: 1966 gab der CGB 235.000 Mitglieder an, obwohl es tatsächlich nur 145.300 waren. Als diese Manipulation aufgeflog, verließen 30.000 empörte Mitglieder den CGB – unter ihnen der CMV-Vorsitzende Karl-Heinz Rembges und CMV-Hauptgeschäftsführer Willi Sturm, der später geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall wurde.

DHV-Geheimnis gelüftet

Aus ihren Mitgliederzahlen machen DHV und CGM ein großes Geheimnis. Öffentlich nennen sie nur grobe runde Zahlen. Die CGM spricht von rund 100.000 und der DHV von etwa 80.000 Mitgliedern. Selbst vor Gericht, als es um die Tariffähigkeit und damit um die eigene Existenz ging, wurden etwa von der CGM keine aufgeschlüsselten und nachprüfbaren Angaben zur Mitgliederstruktur gemacht. Beim DHV kam vor einiger Zeit allerdings der Zufall zur Hilfe. DHV-Chef Jörg Hebsacker geriet im Jahr 2005 mit seinem Landesverband Nordost in Streit, zu dem die Länder Berlin, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern zählen. Im Zuge der Auseinandersetzung wurden interne DHV-Unterlagen, darunter die vollständigen Mitgliederlisten für die drei Länder öffentlich. Zu den bekannt gewordenen Papieren zählt zudem ein von Hebsacker persönlich unterzeichnetes Schreiben, mit dem dem Landesverband die Delegierten für den DHV-Verbandstag 2006 zugeteilt wurden.

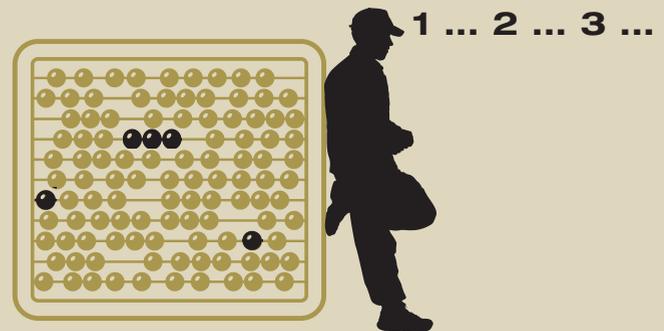
Insgesamt gab es auf dem Verbandstag 40 ordentliche Delegierte aus den neun DHV-Landesverbänden. „Ausgehend von 40 ordentlichen Delegierten“ habe man jedem der neun Landesverbände zunächst ein Grundmandat für den Verbandstag zugeteilt, schrieb der DHV-Chef. „Die verbleibenden 31 Mandate wurden entsprechend der Mitgliederzahl auf die Landesverbände aufgeteilt“, meinte er dann in dem Brief an den DHV Nordost und fügte hinzu: „Auf ihren Landesverband entfallen bei dem so errechneten Schlüssel insgesamt vier Delegierte.“

Dem DHV Nordost wurde also ein Delegierter mit Grundmandat zugeteilt und zudem standen ihm drei von insgesamt 31 nach Mitgliederzahl verteilten Delegierten zu. Daraus lässt sich

schließen, dass im Jahr 2005 auch jeweils drei von 31 DHV-Mitgliedern oder 9,7 Prozent aller Mitglieder im Landesverband Nordost beheimatet waren.

Hätte der DHV tatsächlich 80.000 Mitglieder, so hätten also auf den Landesverband Nordost rund 7.800 Mitglieder entfallen müssen. Der DHV-Landesverband Nordost hatte im März 2005 aber exakt 440 Mitglieder. Dies ergibt sich aus mehreren der IG Metall vorliegenden vollständigen Mitgliederlisten des Landesverbandes. Eine der Listen hat DHV-Chef Jörg Hebsacker seinerzeit auf einem turbulenten Landesverbandstag persönlich auf ihre Richtigkeit durchgesehen und sogar eigenhändig korrigiert.

Aus all dem lässt sich die reale Gesamtzahl der DHV-Mitglieder leicht errechnen: Statt der behaupteten 80.000 sind es rund 5.000. Möglicherweise wurde bei der Verteilung der Verbands-tagsdelegierten wegen krummer Zahlen auf- oder abgerundet. In jedem Fall muss die DHV-Mitgliederzahl irgendwo zwischen 4.000 und 6.000 liegen. Mehr ist nicht drin.



Klein- und Kleinstgewerkschaften

Heute gibt der CGB eine Mitgliederzahl von rund 280.000 an – und wäre damit im Vergleich zu seinen Schwesterverbänden in anderen europäischen Ländern immer noch winzig. Tatsächlich hat er auf jeden Fall sehr viel weniger Mitglieder. Das hauptamtliche Personal des CGB besteht nur aus einer Person. Seit 2002 ist dies Generalsekretär Gunter Smits, der zugleich Vorsitzender der Zeitarbeits-Tarifgemeinschaft CGZP ist.

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 und der „Gewerkschaft Trockenbau Ausbau“ nur ein kurzes Leben beschieden war, besteht der CGB heute noch aus 16 „Einzelgewerkschaften“. Sie decken längst nicht alle Branchen ab:

- **ADM** (Arbeitnehmerverband Deutscher Milchkontroll- und Tierzuchtbediensteten),
- **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** (Die Berufsgewerkschaft e. V.),
- **DLFAB** (Deutscher Land- und Forstwirtschaftlicher Angestellten-Bund),
- **GKH** (Gewerkschaft Kunststoffgewerbe und Holzverarbeitung im CGB),
- **GÖD** (Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen),

- **KFG** (Kraffahnergewerkschaft),
- **Medsonet** (Gesundheitsgewerkschaft),
- **Union Ganymed** (Bund der Hotel-, Restaurant- und Caféangestellten),
- **VDT** (Verband Deutscher Techniker),
- **VkdL** (Verband katholischer deutscher Lehrerinnen).

Mit Ausnahme der CGM haben diese Verbände bestenfalls drei- bis vierstellige Mitgliederzahlen. Angaben darüber machen sie seit Jahren nicht mehr. Manche besitzen nicht mal ein eigenes Büro – ihr einziger Telefonanschluss ist die Privatnummer ihres Vorsitzenden.

Allein drei Christliche „Gewerkschaften“ die GKH, die BIG und die mittlerweile wieder eingeschlafene „Gewerkschaft Trockenbau Ausbau“ (GTA) wurden neu gegründet, nachdem der „Christlichen Gewerkschaft Deutschlands“ die Tariffähigkeit aberkannt worden war. Sie hatten die Aufgaben, die Dumping- und Gefälligkeits-Tarifverträge der CGD fortzuführen, über eine nennenswerte Mitgliedschaft verfügten sie nie. Zur Gründung der GTA versammelten sich im März 2003 acht Personen in München in den Räumen eines führenden Unternehmens (Trockenbau Jäger) mit der „Bundesweiten Interessengemeinschaft Trockenbau e. V.“ (BIG). Ziel dieser Interessengemeinschaft war es von jeher, die in der Baubranche

geltenden Mindestlöhne zu unterlaufen und Einzahlungen der Mitgliedsunternehmen in die Bausozialkassen zu umgehen, an die die Betriebe etwa eine Winterbeschäftigungsumlage und Beiträge für eine Urlaubskasse zahlen müssen.

Diesen Zielen der BIG dienten auch die Tarifverträge, die der Augsburger CGM-Sekretär Peter Kalisch im Namen der GTA unterschrieb. Die Abkommen waren bis auf den Cent genau mit den Gefälligkeitsverträgen identisch, die die „Christliche Gewerkschaft Deutschlands“ unterschrieben hatte. Die niedrigsten Entgelte der Tarifverträge lagen im Osten um gut 41 Prozent und im Westen um knapp 37 Prozent unter dem Bau-Mindestlohn. Sie erlaubten per Betriebsvereinbarung

die 48-Stunden-Woche und per Öffnungsklausel eine Lohnsenkung um 20 Prozent.

Nach einer Klage einer Bau-Versorgungskasse entschied das Bundesarbeitsgericht jedoch im Juni 2007, dass ein mit Innenausbau und Wandverkleidungen befasster Trockenbaubetrieb auch unter die Tarifverträge der Baubranche fällt. Nach Angaben der BIG wurden die Tarifverträge mit der GTA daraufhin im Herbst 2007 im

beiderseitigen Einvernehmen gekündigt und nicht erneuert. Einige Zeit später verschwand die „Gewerkschaft Trockenbau Ausbau“ als Mitgliedsorganisation aus dem Internet-Auftritt des „Christlichen Gewerkschaftsbundes“. Der CGB erklärte im Frühjahr 2008 auf Anfrage des Tarifarchivs der Hans-Böckler-Stiftung, die GTA habe ihre Auflösung beschlossen. Nachdem die GTA als Instrument zur Tariffucht nicht mehr taugte, erlosch sie einfach.



Neun-Mitglieder-Gewerkschaft

Just am gleichen 25. März 2003, an dem sich in München bei Trockenbau-Jäger acht Personen zur Gründung der GTA einfanden, kamen im westfälischen Paderborn unter Leitung von CGM-Vize Detlef Lutz neun Personen zur Gründung einer weiteren Kleinstgewerkschaft zusammen. Der Verein, der dann im Juli 2003 beim Amtsgericht 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 umbenennen und hieß ab April 2005 schließlich „Gewerkschaft für Kunststoffgewerbe und Holzverarbeitung im CGB – GKH – e. V.“

Mehr als fünf Jahre nach ihrer Gründung hatte die GKH nach eigenen Angaben Ende Mai 2008 in Bamberg ihren ersten Gewerkschaftstag. Dabei seien auch „einige Satzungsänderungen“ beschlossen worden, schrieb in der „Deutschen Gewerkschaftszeitung“ der Berliner CGM-Sekretär Martin Stock, der nebenamtlich als GKH-Bundesgeschäftsführer fungieren muss. Dem zuständigen Vereinsregister in Paderborn wurden die Änderungen aber bis September 2008 nicht mitgeteilt. Laut GKH-Satzung kam der Gewerkschaftstag ohnehin zu spät. Denn dort heißt es klar: „Der Bundesgewerkschaftstag findet alle vier Jahre statt“.

Vor dem „Gewerkschaftstag“ berief die GKH lediglich vier Mitgliederversammlungen in Paderborn ein, zu denen zwei Mal acht und zwei weitere Male neun Mitglieder erschienen. Bei allen Versammlungen kamen stets die gleichen Personen zusammen. Nur der Vereinsvorsitzende Günter Höhn, der die Mitgliederzahl zwischenzeitlich mit etwa 50 angab, fehlte zwei Mal.

Am Abschluss von „Tarifverträgen“ hinderte die überaus dürftige Mitgliederzahl nichts: Der Verein ist „Tarifpartner“ des Tischlerhandwerks in Bayern, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Hamburg und Bremen und auch der Tarifgruppe Nord des Modellbauerhandwerks und hat nach eigenen Angaben mittlerweile über 60 Tarifverträge abgeschlossen. Der GKH mangelt es offensichtlich an der Durchsetzungsfähigkeit, die jede tariffähige Gewerkschaft braucht. Die IG Metall hat beim Landesarbeitsgericht Hamm beantragt festzustellen, dass die GKH nicht tariffähig ist.



Als eine ähnliche Kleinstgewerkschaft wie GTA und GKH muss man den DHV-Ableger „Medsonet“ ansehen. Wie die GTA in Augsburg und die GKH in Paderborn, wurde auch Medsonet in einer Hochburg des Katholizismus, in Fulda gegründet. Der DHV hofft offenbar, dass das Attribut „christlich“ dort immer noch Eindruck auf Arbeitsrichter macht. Der stellvertretende Vorsitzende von Medsonet ist zweiter Mann der DHV-Fachgruppe Gesundheit. Die Medsonet-Gründung Anfang März 2008 ist eine vorsorgliche Reaktion des DHV auf ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg. Das Ende Januar 2008 gesprochene Urteil beschränkt die Tarifzuständigkeit des DHV auf kaufmännische und verwaltende Berufe. Nach

dem Urteil darf und durfte der DHV für Arbeitnehmer anderer Berufsgruppen keine gültigen Tarifverträge abschließen. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig. Der DHV hat Berufung eingelegt.

Der DHV ist nach eigener Satzung „eine Gewerkschaft der Arbeitnehmer insbesondere in kaufmännischen und verwaltenden Berufen“. Zudem räumt die Satzung dem DHV-Vorstand ausdrücklich die Möglichkeit ein, auch Arbeitnehmer aus anderen Berufsgruppen aufzunehmen. Nach dem Urteil des Landesarbeitsgerichts führt dieses Recht des Vorstandes aber nicht zu einer Tarifzuständigkeit, die über die kaufmännischen und verwaltenden Berufe hinausgeht. Das Wort „insbesondere“ sei „nicht geeignet, mit der erforderlichen

und hinreichenden Bestimmtheit eine Tarifzuständigkeit für Arbeitnehmer weiterer Berufsgruppen festzulegen“, entschieden die Arbeitsrichter.

Der DHV hat aber viele Dumping-Tarifverträge außerhalb des kaufmännischen und des Angestelltenbereiches abgeschlossen. Abgesehen von Zeitarbeit und Dienstleistungsbereich liegt einer seiner Schwerpunkte auf Haustarifverträgen mit Unternehmen des Deutschen Roten Kreuzes und mit privaten Kliniken. Die entsprechenden Verträge werden nunmehr vom DHV und „Medsonet“ gemeinsam unterzeichnet. Medsonet, die selbstverständlich in der Hamburger DHV-Zentrale residiert, soll sie übernehmen, falls das Urteil über

die eingeschränkte Tarifzuständigkeit des DHV rechtskräftig wird. So offenbar zumindest der Plan.

Wie Medsonet vom DHV betreut wird, so haben andere kleine „Christen“-Organisationen Kooperationsverträge mit der CGM abgeschlossen. Damit können sie zumindest den Anschein von Gewerkschaftsarbeit erwecken. BIGDE, CGBCE, CGDE, KFG, die Union Ganymed und die bereits erwähnte GKH verfügen allesamt über kein eigenes hauptamtliches Personal. Sie werden von den Hauptamtlichen, den Geschäftsstellen und der Mitgliederzeitung der CGM mit betreut. Bis zu ihrer Selbstaflösung gehörten auch die CGD und später die GTA zu den von der CGM nebenbei bewirtschafteten Kleinorganisationen.

Die „Hochburgen“ von DHV und CGM

Den DHV-Mitgliederlisten aus Berlin, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern sind auch die Branchen und Betriebe zu entnehmen, in denen die DHVler tätig sind. Demnach arbeiteten in den drei Bundesländern etwa 60 Prozent aller DHV-Mitglieder bei Renten- und Krankenversicherungen. Allein knapp die Hälfte der DHVler in den drei Ländern war bei der Deutschen Rentenversicherung und der DAK in Lohn und Brot. Versicherungen sind aber gerade nicht der Bereich, in dem der DHV eigenständige Tarifverträge abschließt.

Genauso lassen sich für die CGM zwei Grundregeln formulieren. Die erste heißt: Die CGM unterschreibt Papiere, über denen „Tarifvertrag“ steht. Die zweite: Die

CGM hat Mitglieder. Aber beides hat nichts miteinander zu tun. Selbst ausgehandelte Verträge kann die CGM 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 aber alle nach IG-Metall-Tarifen bezahlt.

Diese Trennung von Mitglieder- und Tarifvertragsbereichen besteht nun schon seit fast zwei Jahrzehnten und sie macht für die Spitzen der „Christen“-Organisationen durchaus Sinn. Ihre „Tarifpolitik“ können sich Organisationen wie CGM und DHV nur

dort leisten, wo kein Mitglied sie stört. Mitglieder gewinnen können sie damit nicht. Eine weitere Grundregel für CGM und DHV lautet: Die wenigen Zahlen, die sie über ihre eigene Organisation veröffentlichten, sind in der Regel frei erfunden.

So passt die Behauptung der CGM, sie habe rund 100.000 Mitglieder, nicht einmal zur offiziellen angegebenen Auflage ihres Organisations „Deutsche Gewerkschaftszeitung“. Deren Auflage soll 90.000 Exemplare betragen. Davon bekommen laut Satzung CGM-Mitglieder je ein Exemplar, darüberhinaus

alle Mitglieder der Schwesterverbände BIGD, CGB-CE, CGDE, GKH, KFG und Union Ganymed. Außerdem werden noch reichlich Exemplare in Betrieben ausgelegt, an Politiker, Journalisten und Arbeitgeber verschickt und als Werbematerial verteilt.

Da auch eine Christliche Gewerkschaft keine wundersame Zeitungsvermehrung betreiben kann, muss die angegebene Mitgliederzahl gewaltig übertrieben sein. Vielleicht übertreibt die CGM nicht ganz so wie der DHV. Ihre echte Mitgliederzahl könnte bei 20.000 liegen.

Mitgliederzahlen viel zu hoch?

In einem Verfahren um die Gewerkschaftseigenschaft der CGM verlangte das Arbeitsgericht Stuttgart 2002 von der Organisation eine detaillierte Aufschlüsselung ihrer Mitgliederzahlen. Als die CGM sich weigerte, behalf sich das Gericht mit einer einfachen Rechnung. 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 Jahresbeitragseinkommen der CGM von rund zehn 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 beschäftigte die CGM seinerzeit nach eigenen Angaben aber nur 14 hauptamtliche Sekretäre und 29 Schreib- und Bürokräfte. Demnach müssten die 43 CGM-Angestellten, zu denen viele Teilzeitkräfte zählen, „ein durchschnittliches Jahreseinkommen von 152.117 Euro erhalten“, befand das Gericht und fuhr fort: „Das hält die Kammer für ausgeschlossen.“

**CGM
SONDERANGEBOT:
BEITRAG NUR
10 EURO**

Auch sind die größeren „Christen“-Organisationen DHV und CGM alles andere als bundesweit flächendeckend präsent. Die CGM etwa ist im Osten schwach, im Norden kaum vertreten und verfügt selbst in ihren „starken“ Ländern im Süden nur über punktuelle Schwerpunkte, etwa in Friedrichshafen, Schweinfurt, in Franken und im Saarland sowie in großen Automobilunternehmen. Bei den Betriebsratswahlen

2006 konnte sie im Norden und Osten Deutschlands kaum in Arbeitnehmervertretungen einziehen. Im Gebiet der entsprechenden IG Metall-Bezirke „Küste“, „Niedersachsen/Sachsen-Anhalt“ und „Berlin-Brandenburg-Sachsen“, sicherte sich die CGM genau 28 von insgesamt 16.200 Betriebsratsmandaten, die dort zu besetzen waren. Das ergab die Auswertung des Wahlergebnisses durch die IG Metall.

Mehr Tarifverträge als Mitglieder

Wie schlecht es erst um die Präsenz der CGM im Handwerk bestellt ist, illustriert ein Vorgang aus dem oben bereits erwähnten Stuttgarter Arbeitsgerichtsverfahren. Dort wies die Organisation durch 31 notarielle Urkunden Mitglieder für die Handwerksbereiche nach, in denen sie Tarifverträge abgeschlossen hatte. Das lief so: Die CGM-Mitglieder gingen mit einem Arbeitsvertrag aus dem Handwerk zum Notar und der beurkundete den Vorgang, ohne den Namen des Mitglieds zu nennen. Die Angelegenheit hatte allerdings einen Schönheitsfehler: Pro Tarifbereich benannte die CGM immer nur ein Mitglied. Auf dieses entfielen dann immer gleich mehrere Tarifabkommen.



Ihre Zentrale unterhält die CGM in Stuttgart. Hinzu kommen nach ihren eigenen Angaben bundesweit 16 Geschäftsstellen in Augsburg, Berlin, Chemnitz, Duisburg, Friedrichshafen, Gera, Hamburg und Hannover, Magdeburg, Regensburg, Rüsselsheim, Saarbrücken, Schweinfurt, Stendal, Sulzbach und Wolfsburg. Ein eigenes Büro hat die CGM somit gerade in acht der 82 deutschen Großstädte (über 100.000 Einwohner). In Berlin, Duisburg, Hamburg, Hannover und dem Saarland teilte sie sich dabei das Büro mit dem DHV. Dieser verfügt, die Bürogemeinschaften mit der CGM schon eingerechnet, deutschlandweit lediglich über zwölf Geschäftsstellen.

Neben dem Vorsitzenden Reinhardt Schiller und dem

Hauptgeschäftsführer Peter Haege, die in der Stuttgarter Zentrale residieren, beschäftigte die CGM 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. Noch dünner war und ist die Personaldecke des DHV: Bürokräfte, Poststelle und Bundesgeschäftsführer schon mitgerechnet, brachte es dessen Hamburger Zentrale zuletzt lediglich auf acht Mitarbeiter. Hinzu kamen neun Landesgeschäftsführer und etwa ein halbes Dutzend weiterer Mitarbeiter außerhalb der Zentrale, die zumeist aber auch für DHV-Bildungseinrichtungen verantwortlich waren.

Die oft teilzeitbeschäftigten Bürokräfte mitgezählt, hat die CGM also einen hauptamtlichen Apparat von rund 40 Beschäftigten, der DHV kommt auf 25 Organisations-Angestellte. Die Hauptamtlichen der CGM sollen zudem noch die Mitglieder der kleineren „christlichen“ Kooperationsgewerkschaften mitbetreuen. Mit solchen Mini-Apparaten können CGM und DHV die Einhaltung ihrer zahlreichen Tarifverträge natürlich nicht kontrollieren. Aber das ist bei Abkommen, die Arbeitgeberwünschen entsprechen, ja auch nicht nötig.

Seit 1979 können CGM-Mitglieder die Höhe des monatlichen Beitrages selbst bestimmen, wie es in der Satzung der Organisation heißt. Zuvor hatte

die CGM lange vergeblich versucht, von ihren Mitgliedern einen normalen Gewerkschaftsbeitrag von einem Prozent des Bruttolohnes einzuziehen. Als Mindestbeitrag verlangt sie, wie auch der DHV, mittlerweile sechs Euro im Monat. Nach eigenen Angaben gibt sie 60 Prozent der Mitgliedsbeiträge für Personalkosten aus.

Organisationen wie CGM und DHV, die ihre Einnahmen vordringlich für die wenigen Hauptamtlichen ausgeben, können nicht streiken. Entsprechend gering sind die Leistungen an die Mitglieder bei Arbeitskämpfen. Wer zum Mindestbeitrag von sechs Euro Mitglied ist, bekommt von der CGM bei einem Streik 84 Euro Streikgeld – pro Woche. Beim DHV sind es

zwischen 72 und 78 Euro wöchentlich. Bei der CGM kommen eventuell noch 10 Euro Verheiratetenzu-

schlag und fünf Euro Kinderzuschlag hinzu, beim DHV 3,50 pro Ehegatten oder Kind.



Streik schlicht zu teuer

Trotz des sehr niedrigen Streikgelds hätten in den 70er Jahren zwei Arbeitskämpfe 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. Der langjährige CGM-Bundvorsitzende Siegfried Ehret bezeichnete etwa auf dem CGM-Gewerkschaftstag 1995 in Magdeburg „Das unselige, vor allem in Deutschland sehr starke Prinzip von Macht und Gegenmacht und Druck und Gegendruck als beherrschendes Prinzip der Tarifautonomie“ als „in höchstem Maße schädlich“ und sah in Tarifkämpfen einen „rücksichtslosen Kampf von Arbeitsplatzbesitzenden gegen Arbeitslose“.

Auch der derzeitige CGM-Vorsitzende Reinhardt Schiller ist nach eigenen Worten ein Gegner „alter Kampfrituale“ und setzt auf das „kreative Zusammenspiel der Sozialpartner anstelle von Kampfparität“. Für ihn gilt: „Streik und Aussperrung sind Rituale aus einer alten Welt“. Der gleiche Schiller führt beim Geschrei gegen Mindestlöhne immer die Tarifautonomie im Munde.

Die Christen im Betrieb

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. Auch der DHV verfügt laut eigener Homepage bei acht Versicherungen, zwei Handelsketten und drei weiteren Unternehmen über Betriebsgruppen. Seine vormals bundesweit zweitgrößte Betriebsgruppe bei der Deutschen Rentenversicherung ist allerdings im Zuge eines Streits der DHV-Spitze mit dem Landesverband Nordost von vormals 120 Mitgliedern auf nunmehr einen Aktiven, einen ehemaligen Kommunalpolitiker der Republikaner, geschrumpft.

Der DHV war traditionell eine Organisation konservativ ausgerichteter gehobener Angestellter von Versicherungen und Handelsunternehmen. „Früher waren die Leute von DHV schon was Besseres. Wer viel auf sich hielt, der ging da hin“, sagt etwa ein ehemals führendes Mitglied der Betriebsgruppe bei der Deutschen Rentenversicherung.

Die CGM hat in Großbetrieben der westdeutschen Metallindustrie eine Reihe von Betriebsgruppen: Bei Volkswagen in Wolfsburg, bei Daimler in Sindelfingen, bei Opel Rüsselsheim und im Saarland bei Ford Saarlouis und der Dillinger Hütte. Aber ihre Mitgliederbasis ist überaltert und schrumpft seit langem.

Nach einer vom arbeitgebernahen Institut der deutschen Wirtschaft geführten Statistik haben die CGB-Gewerkschaften bei den Betriebsratswahlen jahrzehntelang an Einfluss verloren. Gehörten demnach 1981 noch 3,7 Prozent aller Betriebsratsmitglieder einer CGB-Organisation an, so waren es 1990 noch ein Prozent. Bei den Betriebsratswahlen 1998 und 2002 erreichten die CGB-Organisationen gerade 0,5 Prozent, es wurde also nur noch jeder zweihundertste gewählte Betriebsrat von den Christlichen gestellt. Bei den Betriebsratswahlen 2006 konnten sie sich laut Arbeitgeberstatistik allerdings auf niedrigem Niveau stabilisieren und erhielten 0,8 Prozent aller Betriebsratsmandate. Die Statistik des arbeitgeber-

nahen Instituts der Deutschen Wirtschaft beruht auf einem Fragebogen, den aber nur ein kleiner Teil der angeschriebenen Betriebe mit insgesamt 2,4 Millionen Beschäftigten ausgefüllt zurückgab. Zudem ist eine eindeutige Zuordnung der Stimmen für gemischte Betriebsratslisten oft schwierig. Zumindest die Zahlen hinter dem Komma sind daher mit Unsicherheiten behaftet. Nach der gleichen Statistik sank der Anteil der Betriebsratsvorsitzenden aus den Reihen des CGB kontinuierlich. Demnach gehörten 1981 noch 0,5 Prozent der Vorsitzenden der Arbeitnehmervertretungen einer CGB-Organisation an, 1990 waren es 0,45 Prozent, 1998 dann 0,4 Prozent und 2002 schließlich 0,2 Prozent.

Bei der letzten Betriebsratswahl 2006 war laut Arbeitgeberstatistik mit 0,1 Prozent nur noch jeder tausendste Betriebsratsvorsitzende dem CGB zuzurechnen.

Die Verteilung der CGB-Betriebsräte auf die Branchen spiegelt die dominierende Rolle von DHV und CGM bei den „Christen“ wider. Laut Arbeitgeberstatistik erzielten CGB-Organisationen bei den letzten Betriebsratswahlen in der Versicherungsbranche (1,5 Prozent CGB) und in der Metall- und Elektroindustrie (1,1 Prozent) ihre besten Ergebnisse.

Die Statistik der IG Metall ist für die Metall- und Elektroindustrie allerdings weit aus genauer. In ihr wurde 2006 die Stimmabgabe von 3,1 Millionen Arbeitnehmern der Branche erfasst.

Demnach konnte die CGM in der Metall- und Elektroindustrie in den sechziger Jahren schon mal 0,9 Prozent aller Betriebsratsmandate erobern. 1981 und 1990 waren es dann jeweils 0,6 Prozent und 1998 noch 0,3 Prozent. Auch bei den Betriebsratswahlen 2002 und 2006 blieb die CGM mit jeweils 0,4 Prozent eine geringe Restgröße. Die „Christen“ selbst geben seit langem nur noch Einzelergebnisse von Betriebsratswahlen bekannt, mit denen sie sich günstig darstellen können. In den beiden Zeitungen von DHV und CGM geht es ohnehin getreu dem Grundsatz „Vorwärts immer, rückwärts nimmer“ mit der eigenen Organisation stets aufwärts. Die reale Entwicklung interessiert dort nicht.

Nazi-Rocker als CGM-Betriebsrat

Ihre größten Betriebsgruppen hat die CGM bei Daimler im Raum Stuttgart. Dort machte die IG Metall-Betriebszeitung Scheibenwischer im Mai 2007 die braune Gesinnung eines CGM-Betriebsrates bekannt, der zudem noch Mitglied im Landesvorstand Baden-Württemberg der „Christen“-Organisation war. Der Daimler-Betriebsrat, CGM-Funktionär und CGM-Vertrauenskörperleiter Oliver Hilburger wurde als Mitglied der rechtsextremistischen Skinheadband „Noie Werte“ enttarnt. Hilburger war Bassist der seit Jahren vom Verfassungsschutz beobachteten Band, die etwa auf so genannten „Schulhof-CDs“ zu hören war, die neonazistische Kameradschaften und NPD zur Eigenwerbung kostenlos an Schulen verteilten.

„Ich kenne deinen Namen. Ich kenne dein Gesicht. Du bist die Faust nicht wert, die deine Nase bricht“, verherrlichte „Noie Werte“ auf einer der Schulhof-CDs Gewalt gegen Journalisten. Die Band verfasste unter anderem auch eine Hymne auf den ehemaligen Hitler-Stellvertreter Rudolf Hess und vertonte Hetzparolen wie: „Deutschland den Deutschen, so soll es sein.“ Ein anderes Band-Mitglied war zeitweise NPD-Landesvorsitzender in Baden-Württemberg. Stücke der Band wurden von der Bundesprüfstelle als jugendgefährdend auf den Index gesetzt.

Als die Betriebszeitung Scheibenwischer den Fall aufgriff, war Hilburger auf der Homepage von „Noie Werte“ noch deutlich sicht-

bar als Band-Mitglied abgebildet. Auf einer Daimler-Betriebsversammlung versicherte er, kein Mitglied einer rechtsextremen Partei oder Organisation zu sein, wollte sich aber von den Hetz-Texten von „Noie Werte“ nicht distanzieren. Auch auf einer anschließenden Betriebsrats-sitzung wollten weder Hilburger noch andere CGM-Betriebsräte zu der rechtsextremistischen Band auf Abstand gehen.

Die Empörung unter den Daimler-Kollegen zwang Hilburger dennoch, wenig später sein Betriebsratsmandat niederzulegen. Zugleich trat er auch von seinem Posten als CGM-Landesvorstand zurück. Sein Ehrenamt als Arbeitsrichter, das er auf Vorschlag der CGM erlangt hatte,

wollte er jedoch behalten. Dabei gab der CGM-Bundesvorsitzende Reinhardt Schiller höchstpersönlich seinem Nazi-Rocker Rückendeckung: „Wieso sollte ein Mensch, der zugegebenermaßen etwas seltsame Texte singt, nicht in der Lage sein, an einem Arbeitsgericht Recht zu sprechen?“, fragte er im SWR-Fernsehen.

Die Gerichte machten diese Verharmlosung jedoch nicht mit. Das Landesarbeitsgericht sah in Hilburger einen Rechtsextremisten, der zum Nationalsozialismus zurück will und zur Gewalt aufruft, und entthob ihn im Januar 2008 seines Amtes als Arbeitsrichter. Das Bundesverfassungsgericht bestätigte diese Entscheidung.



Das Landesarbeitsgericht über den CGM-Rechtsradikalen

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat den Nazi-Rocker und CGMler im Januar 2008 vom Amt als Arbeitsrichter enthoben. Dabei stellte es fest:

Bereits das äußere Erscheinungsbild der Rockband lässt eine Zuordnung zur rechtsextremistischen Skinheadszene erkennen. ... In den Liedtexten der Neo-Nazirockband spiegelt sich die verfassungsfeindliche Ideologie der Rockband „Noie Werte“ wider.

... Sieht man das Liedgut jedoch als Gesamtwerk an und bringt sie mit dem äußeren Erscheinungsbild der Rockband und der CDs in Verbindung, lassen sich die Texte nur als gewaltverherrlichend und verfassungsfeindlich interpretieren. Im Zusammenhang mit der Auswahl der Texte und Themen (z. B: Stalingrad, Rudolf Hess) drängt sich die Assoziation mit dem nationalsozialistischen Regime auf.

Wenden sich die Autoren der Liedtexte einerseits gegen den Ist-Zustand des bestehenden Systems und erwähnen sie auf der anderen Seite in positivem Zusammenhang das nationalsozialistische Regime, so können die Texte von der neutralen Zuhörerschaft nicht anders aufgefasst werden als ein Aufruf zur Rückkehr zu gerade diesem nationalsozialistischen Gedankengut.

Dieses nationalsozialistische Ziel soll auch unter Einsatz von Gewalt erreicht werden. Dies ergibt sich bei näherer Betrachtung der Texte der Lieder: „Ein harter Weg“ („Für den Kampf um dein Land bist du bereit“), „Kraft für Deutschland“ („der Kampf gilt auch den Linken ... und kämpfen werden wir gegen sie ... wir werden weiter kämpfen ...“), „Schweden 92“ („und schließen uns

zusammen zu wilden Schlägerhorden“) sowie „Deutscher Junge“ („sich oft auch mit Ausländern schlagen“).

In der Gesamtschau ergibt sich hieraus die Verherrlichung von Gewalt und der Aufruf zum Einsatz derselben, um ein ausländerfreies Deutschland zu erreichen und die bestehende Verfassung durch ein totalitäres Regime zu ersetzen. Dass diese Liedtexte auch vom Publikum entsprechend verstanden werden, ergibt sich insbesondere aus dessen Verhalten bei Auftritten der Rockband, indem bei bestimmten Liedern die Hand zum Hitlergruß erhoben wird.

Der Antragsgegner (Hilburger K. H.) hat durch die Mitgliedschaft in der Rockband als Bassist bzw. Gitarrist an der Verbreitung einer ausländerfeindlichen, Gewalt verherrlichenden und totalitären Ideologie mitgewirkt. Durch die Auftritte der Band mit Weitergabe der Liedtexte, Veröffentlichung entsprechender Liedtexte auf Schulhof-CDs und durch die Domaininhaberschaft der Homepage der Rockband ruft der Antragsgegner bewusst zur Beseitigung der bestehenden Verfassung auf. Dieses Verhalten geht über das „Haben“ einer rechtsradikalen Meinung und die Mitteilung dieser Auffassung hinaus. Vielmehr wird zur Beseitigung der bestehenden Rechtsordnung aufgerufen. Dieses außerhalb der richterlichen Tätigkeit gezeigte Verhalten stellt eine Amtspflichtverletzung dar.



Scheibenschwerer Mai 2007 und
Febr. 2008

Die CSU-Parteigewerkschaft

Unterstützung erhält der CGB seit langem von der CSU. Der bayrische Ableger der Union bekannte sich viele Jahre lang als einzige Partei in seinem Grundsatzprogramm zum „Gewerkschaftspluralismus“ und liebäugelte mit der Gründung einer eigenen Gewerkschaft. Diesen Plan gab man 1979 offiziell auf und beschloss, statt dessen den CGB zu fördern. Seither fungieren die „Christlichen“ als eine Art Parteigewerkschaft der CSU.

Im Oktober 2004 wurde der CSU-Bundestagsabgeordnete Matthäus Strebl aus Dingolfing zum neuen ehrenamtlichen CGB-Bundesvorsitzenden gewählt. Ein knappes Jahr war er anschließend noch CSU-Abgeordneter. Bei der Bun-

destagswahl 2005 reichte es nicht mehr zum Wiedereinzug in das Parlament – Strebl stand zu weit hinten auf der CSU-Liste.

Alle Bundestagsabgeordneten, die Mitglied einer CGB-Gewerkschaft sind, gehören der CDU oder CSU an. Vor der Bundestagswahl 2005 nutzte der DHV dies für eine versteckte Wahlempfehlung. Er listete in seiner Mitgliederzeitung die 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-Unterstützung mehr, er trat bei der Bundestagswahl 2005 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. Der langjährige CDA-Vorsitzende Ulf Fink war einst sogar eine Art Lieblingsfeind des CGB.

Auch die Kirchen stehen keineswegs hinter den „Christlichen“ Gewerkschaften: Die evangelische Kirche tritt klar für die Einheitsgewerkschaft ein. Die katholische Arbeitnehmerbewegung (KAB), die in den 50er Jahren maßgeblich die CGB-Gründung betrieb, steht ihm inhaltlich heute fern. Sie fordert seit langem einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn, den CGB, CGM und DHV ja vehement bekämpfen. Für die KAB ist „der deutsche Arbeitsmarkt in vielen Bereichen zu einem ‘Dumpingarbeitsmarkt’ geworden, der das Lohnniveau in anderen europäischen Ländern gefährdet“. Und beim Dumping hilft der CGB ja kräftig mit.

Beim CDU-Wirtschaftsrat noch Freunde

Anders als der CGB tritt auch die Christlich-Demokratische Arbeitnehmerschaft (CDA) für eine Ausweitung des Entsendegesetzes, für branchenspezifische Mindestlöhne und für einen über das Entsendegesetz festgelegten Mindestlohn in der Zeit- arbeitsbranche ein. Selbst die dem CGB meist sehr nahe stehende Arbeitnehmer-Union der CSU (CSA) lehnt politische Lohnvorgaben mittlerweile nicht mehr gänzlich ab. Solche Vor- gaben könnten nötig werden, „wenn die Tarifparteien für be- stimmte Gruppen entweder gar keine Lohnabschlüsse tätigen oder solche, die es einem Arbeitnehmer nicht ermöglichen, sich und seine Familie zu ernähren“, meint die CSA.

Dennoch hat der CGB in der Union mächtige Fürsprecher. Die finden sich bezeichnenderweise aber nicht auf dem Arbeitneh- merflügel, sondern beim CDU-Wirtschaftsrat. Im Gleichklang mit dem CGB sah der Wirtschaftsrat in der Ausweitung von Ent- sende- und Mindestarbeitsbedingungsgesetz, die das Bundes- kabinett im Juli 2008 beschloss, einen angeblichen „Anschlag auf die Tarifhoheit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern“. Jetzt müsse der Bundestag „den Wettbewerb zwischen großen und kleinen Gewerkschaften sichern“.

Wer hat da Angst vor Mindestlöhnen?

Der DGB-Bundesvorsitzen- de Michael Sommer plä- dierte vor einiger Zeit unter dem Titel „Gute Arbeit – Würde, Respekt und gutes Geld“ für gesetzliche Min- destlöhne in vielen Bran- chen und setzte dabei die Untergrenze bei einem Stundenlohn von 7,50 Euro.

Der CGB erhob daraufhin postwendend den Vorwurf, der DGB opfere die Tarifau- tonomie der Gegnerbe- kämpfung: „Nur um den gewerkschaftlichen Kon- kurrenten auszuschalten, will man sich jetzt der Hilfe des Staates bedienen und gibt die jahrzehntelang so hoch wie heilig gehaltene Tarifautonomie preis. Man nimmt billigend in Kauf, dass wesentliche Teile der gewerkschaftlichen Aufga- ben der Staat übernimmt“,

meinte der „christliche“ Gewerkschaftsbund.

Wer 7,50 Euro in der Stun- de verdient, kann auch mit einem Vollzeitjob allenfalls die Hälfte eines deutschen Durchschnittseinkommens erzielen. In Branchen mit Mindestlöhnen von 7,50 Euro sind daher die ge- werkschaftlichen Aufgaben keineswegs vom Staat er- ledigt, sondern es bleibt genug zu tun. Auch den „Christlichen“, wenn sie denn Gewerkschaften mit irgendeiner Durchsetzungs- kraft wären, stünde es frei, in diesen Branchen für acht, neun oder sogar zehn Euro pro Stunde zu strei- ten. Dann würden die dort Beschäftigten immerhin zwei Drittel eines Durch- schnittseinkommens er- reichen.

Die „Christen“-Organisationen aber sehen den Mindestlohn als „Ausschaltung gewerkschaftlicher Konkurrenz“. Im Klartext gesprochen: sie fürchten, dass Mindestlöhne ihnen selbst das Wasser abgraben. Bei 7,50 Euro Mindestlohn wäre ein Abschluss von sechs Euro im ostdeutschen Bewachungsgewerbe und viele Zeitarbeits-Tarifverträge nicht mehr möglich. Weil sie nur billig können, weil an den Dumping-Tarifverträgen ihre Existenz hängt, müssen die „Christen“-Organisationen Mindestlöhne fürchten. Mitleid muss man deswegen nicht mit ihnen haben.

In keinem anderen Land der europäischen Union wird ein so großer Teil der Arbeitnehmer auf Niedrig-

lohniveau bezahlt wie in Deutschland. Wer das ändern will, muss auch den dafür verantwortlichen Unternehmerverbänden die Möglichkeit nehmen, mit selbst ernannten Gewerkschaften wie den „christlichen“, Dumpingverträge abzuschließen. Mindestlöhne schränken diese Möglichkeit ein.

Daneben gibt es juristische Wege, um den angerichteten Schaden zumindest einzugrenzen. Durch das bereits erwähnte Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg steht die Gültigkeit der Mehrzahl der Dumping-Tarifverträge in Frage, die der DHV abgeschlossen hat. Wenn es rechtskräftig wird, muss sich die Organisation auf die angestammten kaufmännischen und verwal-

tenden Berufe beschränken, wo sie in der Regel Anschlussstarifverträge unterzeichnet. Auch die jahrelange von Siemens finanzierte AUB, der das Institut der deutschen Wirtschaft immerhin acht Prozent aller Betriebsratsmitglieder zuschreiben

will, wird nach der Verurteilung ihres Gründers und Dauervorsitzenden Schelsky weiter schrumpfen. Bei der GNBZ werden die Arbeitsgerichte noch klarstellen, dass Arbeitgebergründungen niemals Gewerkschaften sind.

**HILFE!
MINDESTLÖHNE!**



Beitrittserklärung

Gemeinsam stark.



Name					Geb.-Datum	
Vorname					Geschlecht M/W	
Land	PLZ	Wohnort				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>					
Straße					Hausnummer	
E-Mail						
Telefon						
beschäftigt bei						
Tätigkeit/Beruf/Ausbildung/Studium					<input type="checkbox"/> Vollzeit	<input type="checkbox"/> Teilzeit
Bankleitzahl				Konto-Nummer		
Bank/Zweigstelle						
Kontoinhaber/in/Fremdzahler/in						
Bruttoeinkommen in Euro	Beitrag			Eintritt ab		

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.

Einzugsermächtigung:

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 zu Lasten meines angegebenen Girokontos 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 Rückseite beachten

Mitgliedsnummer

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(wird von der
IG Metall eingetragen)



Beitrittserklärung

Gemeinsam stark.

(zusätzliche Angaben)

Um unsere tarif- und betriebspolitischen Anforderungen erfüllen zu können und die Interessen der Mitglieder möglichst genau zu kennen*, bitten wir noch um einige zusätzliche Angaben.

Weitere betrieblichen Angaben:

Kostenstelle

Stamm-Nummer

Staatsangehörigkeit

Abgeschlossene Ausbildung:

Berufsausbildung

Fach-/Hochschulabschluss

tätig in:

Produktion/Fertigung

DV/IT

Forschung/Entwicklung

Verwaltung/Dienstleistungen

Materialwesen/Lager/Logistik

Vertrieb

Berufsgruppe:

gewerblich

kaufmännisch/administrativ

technisch

tätig als:

Leiharbeiter/in Werkvertrag

ab

Auszubildende/r

berufsbegleitendes Studium

bis

befristet beschäftigt

Falls Leiharbeiter/in: wie heißt der Verleihbetrieb?

Diese Angaben werden von der IG Metall ausgefüllt:

Betriebsnummer

Geworben durch (Name, Vorname)

Übertritt von der Gewerkschaft

Mitgliedsnummer

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Branche

Bemerkung (z.B. Werbetaem, ...)

Industrie

Handwerk

Dienstleistung

* Das ermöglicht z. B., Mitgliedergruppen gezielt zu informieren.

Notizen

Notizen