



Stuttgart, 16. Januar 2006 / up-sn

Hintergrundinformation

Prozess um die Gewerkschaftseigenschaft der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM);

BAG, Termin am 24.01.2006

1. Das Verfahren

Die IG Metall hat am 21.11.1996 beim Amtsgericht Chemnitz den Antrag gestellt, festzustellen,

"dass die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) keine Gewerkschaft im arbeitsrechtlichen Sinne ist".

Eine solche Feststellung würde bedeuten, dass die CGM nicht tariffähig wäre und damit keine Tarifverträge abschließen könnte. Das zu erreichen, ist das ausdrückliche Ziel dieses Verfahrens.

Da der Hauptvorstand der CGM seinen Sitz in Stuttgart hat, wurde das Verfahren vor dem Arbeitsgericht Stuttgart geführt.

Erstinstanzlich entschied das Arbeitsgericht Stuttgart am 12.09.2003, dass die Christliche Gewerkschaft Metall wegen der fehlenden Durchsetzungskraft der von ihr geschlossenen Tarifverträge nicht tariffähig ist (Az: 15 BV 250/96)

Zuvor wurde in dem Arbeitsgerichtsprozess lediglich darum gestritten, ob die Klage der IG Metall überhaupt zulässig war. CGM hatte dies bestritten. Nach Auffassung des BAG war die Klage der IG Metall zulässig.

Auf die Berufung von CGM auf das Arbeitsgerichtsurteil vom 12.09.2003 hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg die Entscheidung der 1. Instanz aufgehoben und den Antrag der IG Metall zurückgewiesen (Az: 4 TaBV 1/04)

Vorläufig abschließend entscheidet das BAG in Erfurt am 24. Januar 2006.

www.bundesarbeitsgericht.de/Termine/2006/januar_maerz

2. Wer ist die CGM?

Die CGM hat nach eigenen Angaben in einem Organisationsbereich von fünf Millionen Beschäftigten rund 100.000 Mitglieder. Die echte Mitgliederzahl dürfte etwa bei einem Drittel liegen: Die CGM-Mitgliederzeitung, von der auch *jedes* Mitglied von fünf weiteren christlichen Gewerkschaften ein Exemplar bekommt, hat lediglich eine Auflage von 90.000.

Die CGM beschäftigt bundesweit 16 hauptamtliche Sekretäre (plus Verwaltungskräfte), die zugleich auch die Mitglieder von fünf Schwestergewerkschaften zu betreuen haben. Damit erfüllt die CGM weder bei der Mitgliederzahl noch bei der

personellen Ausstattung die Anforderungen, die das Bundesarbeitsgericht an eine tariffähige Gewerkschaft stellt.

In ihrer praktischen Arbeit zerfällt die CGM in zwei Teile:

- **Auf der einen Seite hat sie in einigen Großbetrieben der westdeutschen Metallindustrie durchaus nennenswerte Mitgliederzahlen. Dort schließt sie aber keine eigenen Tarifverträge ab.**
- **Auf der anderen Seite schließt sie ihre "Tarifverträge" ausschließlich in der Metall- und Elektroindustrie der neuen Länder und im Handwerk ab. Dort hat sie aber so gut wie keine Mitglieder.**

Genaue Zahlen dazu zu nennen hat die CGM bisher abgelehnt.

Im Laufe des Gerichtsverfahrens wurde sogar erklärt, dass eine detaillierte Aufschlüsselung der Mitgliederzahlen, z.B. nach Branchen, wie etwa Industrie oder Handwerk, nicht möglich sei.

3. Der Sachverhalt

In den achtziger Jahren beschränkte die CGM ihre "Tarifpolitik" darauf, von der IG Metall ausgehandelte Tarifverträge nachträglich zu unterschreiben und damit auch für ihre Mitglieder gültig zu machen. Obwohl auch solche Verträge rechtlich zweifelhaft sind, hat die IG Metall dagegen nie Einwände erhoben.

Inzwischen sind einige Arbeitgeberverbände aber dazu übergegangen, bei Schwierigkeiten in Tarifverhandlungen die Gespräche mit der IG Metall abzubrechen und die umstrittenen Regelungen einfach der CGM vorzulegen. Die unterschreibt in der Regel.

Diese CGM-Verträge sind in aller Regel *deutlich* schlechter als vergleichbare IG-Metall-Tarifverträge, da die CGM hier mangels Mitgliedern keinen Verhandlungsdruck erzeugen kann:

- In mehreren Fällen ist nachweisbar, dass die Verträge von Arbeitgebern diktiert und von der CGM unverändert unterschrieben wurden. Einige Verträge unterschreiten sogar die gesetzlichen Mindeststandards. So erlaubt der CGM-"Tarifvertrag" für das Elektrohandwerk in Sachsen, Beschäftigte unter 25 Jahren jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen.
- Während die Tariflöhne in den neuen Ländern vom 1.1.1994 - 1.1.2001 im Durchschnitt um 29,0 Prozent stiegen, stiegen die CGM-Löhne z.B. im Elektrohandwerk Thüringen im selben Zeitraum um 9,0 Prozent.

Tarifverträge der anderen christlichen Gewerkschaften im Wirtschaftszweig der Zeit- bzw. Leiharbeit befinden sich in der Entgeltstala an letzter Stelle - ganz in der Nähe des Sozialhilfeniveau.

In der juristischen Fachliteratur wurden Zweifel an der Rechtmäßigkeit dieser Tarifverträge geäußert.

4. Das Problem

Die CGM-Verträge können keine Tarifverträge im Rechtssinne sein, da sie - mangels betroffener CGM-Mitglieder - zunächst für niemanden gelten. In der Praxis wirken diese Nicht-Verträge sich aber dennoch auch auf die Arbeitsbedingungen von IG-Metall-Mitgliedern aus:

- Sie verhindern wirksame Tarifverträge. Im Elektrohandwerk der neuen Bundesländer etwa reden die Arbeitgeber mit der IG Metall gar nicht mehr - unter Verweis auf die CGM-Verträge. Die aber gelten nur für CGM-Mitglieder, die es hier gar nicht gibt. Durch die CGM-Verträge ist hier faktisch ein tariffreier Raum entstanden.
- In einigen Bereichen, wo CGM-Verträge parallel zu IG-Metall-Tarifverträgen bestehen, haben Arbeitgeber versucht, die schlechteren CGM-Verträge - rechtswidrig und manchmal unter bewusster Täuschung - auch auf IG-Metall-Mitglieder anzuwenden
- Der französische Kabelhersteller NEXANS - Mitglied der tarifschließenden Arbeitgeberverbände und damit tarifgebunden gegenüber der IG Metall - hat hinter dem Rücken der IG Metall, des Betriebsrates und der Belegschaft am 19.09.2005 einen Tarifvertrag mit der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) abgeschlossen, der ab November 2005 Entgelteinbußen von 16,67 % für die rund 1800 Beschäftigten bei NEXANS vorgesehen hätte. Später sollte mit einem neuen Entgeltsystem Kürzungen von bis 44 % des bisherigen Einkommens möglich sein. Die CGM verfügt nach Kenntnissen der IG Metall über kein Mitglied in den vier Standorten von NEXANS in Deutschland. Nach massiven Protesten der Belegschaften erklärte das Unternehmen anlässlich einer Sitzung des Aufsichtsrates am 7.11.2005, dass der mit CGM vereinbarte Tarifvertrag nicht angewandt und nicht umgesetzt wird.
- Heute benutzen einzelne Arbeitgeber bzw. kleinere Arbeitgebervereinigungen die sog. Christlichen Gewerkschaften dazu ganz bewusst tarifliche, aber auch gesetzliche Schutzrechte der Beschäftigten zu unterlaufen und zu umgehen. Auf lange Sicht stellt dies eine Schwächung der Tarifautonomie dar. Die kann nicht im Sinne der Rechtsordnung sein.

5. Die Motive der IG Metall

Die IG Metall hat also vor allem zwei Gründe, die Tariffähigkeit der CGM juristisch anzugreifen: Sie muss die Rechte und Interessen ihrer Mitglieder schützen und die Tarifautonomie verteidigen.

Obwohl die IG Metall aus den Erfahrungen der Weimarer Republik am Prinzip der Einheitsgewerkschaft festhält, bestreitet sie konkurrierenden Gewerkschaften nicht das Recht, Tarifverträge abzuschließen. Mit der früheren DAG hat sie im Tarifgeschäft jahrelang zusammengearbeitet. Und auch zukünftig wird die IG Metall mit anderen DGB-Gewerkschaften in Tarifgemeinschaften zusammenarbeiten.

Die IG Metall bestreitet auch der CGM nicht das Recht, Verträge für ihre *Mitglieder* abzuschließen. Wo aber Rechte von IG-Metall-Mitgliedern berührt (und verschlechtert) werden, muss sie sich wehren.

Die IG Metall hat der CGM auch nie das Recht bestritten, zu Betriebs- und Aufsichtsratswahlen zu kandidieren und dort, wo sie im Betrieb vertreten ist, auf Betriebsversammlungen aufzutreten.

Hier geht es einzig und allein um die Frage, ob eine Vereinigung Tarifverträge in Bereichen abschließen darf, in denen sie weder Mitglieder noch Know-how noch Durchsetzungsfähigkeit besitzt. Wenn das möglich wäre, würde die Tarifautonomie - und damit ein Grundpfeiler des deutschen Sozialstaates - zur Farce.

6. Der rechtliche Hintergrund

Aus genau diesem Grund hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) 1990 die CGM-Schwestern "Christliche Gewerkschaft Bergbau - Chemie - Energie" (CGBCE) und "Christliche Gewerkschaft Holz und Bau" (CGHB) als nicht tariffähig eingestuft. Mit diesen Urteilen revidierte das BAG seine frühere Rechtsprechung, auf deren Grundlage das Arbeitsgericht Stuttgart der CGM (damals CMV) im Jahre 1972 bestätigt hatte, sie sei eine tariffähige Gewerkschaft. Nach den neueren BAG-Urteilen ist das frühere Stuttgarter Urteil aus 1972 nicht mehr haltbar. Nach der heutigen Rechtsprechung des BAG muss eine tariffähige Gewerkschaft unter anderem "bei Tarifverhandlungen auf die Gegenseite einen die Verhandlung beeinflussenden Druck ausüben" können. Dazu ist die CGM weder von ihrer Mitgliederzahl noch von ihrer organisatorischen Ausstattung her in der Lage.

Ansprechpartner:

Michael Sunnus, IG Metall Vorstandsverwaltung
069/6693-2953

Ulrich Petri, IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg
0711/16581-34

Kai Bliesener, IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg
0711/16591-31