



Letzte Meldung ...

CGM-Tarifvertrag gesetzwidrig.

In einem letztinstanzlichen Urteil hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) den „Tarifvertrag“ der CGM für das Elektrowerk in Thüringen gesetzwidrig erklärt. Die CGM hatte dort einer Absenkung des Urlaubsentgelts unter das Niveau des Bundesurlaubsgesetzes zugestimmt.

Während das Gesetz vorschreibt, das Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt der letzten 13 Wochen zu berechnen, wird laut CGM-Vertrag nur das vereinbarte Entgelt fällig, also zum Beispiel ohne Schichtzulagen. Zwar erlaubt das Bundesurlaubsgesetz ein Abweichen von seinen Regeln per Tarifvertrag, aber diese Abweichungen dürften nicht „grenzenlos“ sein, urteilte das BAG und verurteilte den Arbeitgeber zur Nachzahlung.

(Urteil vom 22.1.2002 - 9 AZR 601/00 und 602/00)



Sie können nur billig

Christliche Gewerkschaften und wie sie Arbeitnehmerinteressen verkaufen

Impressum:

IG Metall-Vorstand, VB 10, Wolfgang Rhode

Redaktion: Abt. Handwerk, Abt. Betriebspolitik Holz und
Kunststoff / Kleine und mittlere Unternehmen, Justitiariat

Gestaltung: kus-design, Mannheim

Druck: Brausdruck, Heidelberg

Januar 2002

Inhalt

| | |
|---|----|
| Vorwort | 2 |
| Einstieg im Elektrohandwerk: Das Hamburger Gaunerstück | 4 |
| Tischlerhandwerk: Die CGD als Streikgegner | 7 |
| Arbeitsgerichte stoppen CGM-Verträge „... sind im Betrieb nicht anwendbar“ | 9 |
| Organisation und Mitglieder der CGM: Im Handwerk Fehlanzeige | 12 |
| Organisation und Mitglieder der CGD: Das Phantom aus dem Osten | 14 |
| CGM tarifiert Arbeitgeberempfehlungen | 17 |
| Missbrauch des Tarifrechts: Mit der CGM unter das gesetzliche Mindestniveau | 21 |
| CGM-Verträge sind keine Tarifverträge: Viele Öffnungsklauseln, wenig Inhalt | 24 |
| Arbeitsgerichte zur Tariffähigkeit: „Zu unbedeutend für ernsthafte Tarifverhandlungen“ | 28 |
| Warum Tarifverträge mit der IG Metall | 31 |
| Letzte Meldung | 34 |

Vorwort

Glaubt man den Darstellungen der Presse, gibt es derzeit eine handfeste Konkurrenz unter Gewerkschaften. Gemeint ist die Konkurrenz der bislang und eigentlich real noch immer unbedeutenden christlichen „Gewerkschaften“ zur DGB-Einheitsgewerkschaft.

Die IG Metall hat die gerichtliche Überprüfung der Tariffähigkeit der Christlichen Gewerkschaft (CGM/CGD) angestrengt. Hiervon hängt u.a. ab, ob sie den Status einer Gewerkschaft behält oder aberkannt bekommen wird.

Schlagzeilen wie „Der Riese lässt den Gewerkschaftszwerg nicht ruhen“ (Stuttgarter Zeitung) oder „Die IG Metall will Konkurrenz liquidieren“ (Frankfurter Allgemeine Zeitung) lassen den Leser verwundert fragen: Sollte sich die IG Metall nicht gelassen zeigen, da sich bekanntlich der Stärkere durchsetzt und Konkurrenz letztlich das Geschäft belebt? Gegenfrage: Inwiefern geht es hier eigentlich um Konkurrenz?

Unter dem Stichwort „Konkurrenz“ nennt der Duden die gleichbedeutenden Wörter: „Wirtschaftskampf, Existenzkampf, Erwerbskampf, ...“. Das exakte Gegenteil hiervon ist nun jedoch das Funktions- und Satzungsprinzip einer Gewerkschaft als Organisation, die ausdrücklich zum Ziel hat, die Konkurrenz unter den abhängig Beschäftigten aufzuheben. Der Konkurrenz,

dem Heiligen Gral der Marktfanatiker, stellen die Gewerkschaften ihr Prinzip der Solidarität entgegen.

Eine Gewerkschaft, die unter den Arbeitnehmern Konkurrenz verstärkt oder gar sät, ist demnach gar keine. Die CGM/CGD's sind alleine schon deshalb keine Konkurrenz für die IG Metall. Was sind sie aber dann? Was tun sie und warum tun sie das? Dies zu (er)klären, ist das Anliegen dieser Broschüre. Soviel sei an dieser Stelle verraten: Mit Hilfe der „Christen“ gelingt es der Arbeitgeberseite in einigen Bereichen im Augenblick, gewerkschaftliche Solidarität durch christliche Konkurrenz zu knebeln.

Noch immer gilt jedoch: Die Solidarität, die aktive Mitgliedschaft möglichst vieler Kolleginnen und Kollegen in der IG Metall ist die Voraussetzung für die Entwicklung gewerkschaftlicher Kraft. Ein Baustein auf dem Weg zu diesem Ziel ist die Aufklärung über die Machenschaften der CGM/CGD. Wir müssen in der betrieblichen Diskussion überzeugen und die christlichen Gefälligkeits-Tarifverträge als das geißeln, was sie sind: Manöver der Arbeitgeber, die unsere solidarische gewerkschaftliche Schutz- und Gestaltungsaufgabe zu behindern versuchen.



Wolfgang Rhode
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Einstieg im Elektrohandwerk: Das Hamburger Gaunerstück

Den Anfang machte das Elektrohandwerk schon 1988. Damals hatte der Norddeutsche Fachverband Elektrotechnik (NFE) von der IG Metall einen Tarifvertrag zur Arbeitnehmerüberlassung verlangt und brach - als die IG Metall das ablehnte - 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 unterschrieb 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 die Arbeitgeber hatte dieser erste „Tarifvertrag“ mit der CGM, der nicht von der IG Metall abgeschlossen war, allerdings einen großen Nachteil: Mangels CGM-Mitgliedern im Elektrohandwerk galt er für niemanden. Also versuchten sie ihre 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 allen Grund. Denn der CGM-Vertrag sollte gravierende finanzielle Auswirkungen haben. Gegenüber dem IG-Metall-Tarifvertrag

- wurden die Kündigungsfristen unter das gesetzliche Minimum gekürzt,
- wurde die Berechnungsgrundlage für das Urlaubsgeld gekürzt,
- gab es Mehrarbeitszuschläge erst bei Überschreitung der Wochenarbeitszeit statt, wie bisher, der Tagesarbeitszeit,
- wurde die Fernauslösung gekürzt, die Nahauslösung halbiert,
- wurde der Urlaub bei längerer Krankheit automatisch gekürzt.

Lauter Bestimmungen also, wie sie sich die Arbeitgeber schon immer gewünscht hatten - und wie sie sie gegenüber

der IG Metall nie hatten durchsetzen können. Die CGM unterschrieb - und bekam sogar eine Gegenleistung dafür: Zum ersten Mal hatte ein Arbeitgeberverband sie als „richtige“ Gewerkschaft anerkannt, die „richtige Tarifverträge“ abschließt.



CGM: KÜNDIGUNG JEDERZEIT MÖGLICH...

Die Anerkennung der Beschäftigten aber ließ weiter auf sich warten. Auch nach zehn Jahren „Tarifarbeit“ ist die CGM im Hamburger Elektrohandwerk ein Fremdkörper geblieben. Der IG Metall jedenfalls ist es bis heute nicht gelungen, auch nur ein einziges CGM-Mitglied im Hamburger Elektrohandwerk aufzutreiben.

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

CGD-Wahrheiten

Personalkosteneinsparung mit 33 % Lohnerhöhung?

Als grandiosen Erfolg verkaufte die CGD ihren “Tarifvertrag” für das Tischlerhandwerk der neuen Bundesländer vom Frühjahr 1999: Bisherige „Verbandsempfehlung für den Ecklohn: 13,13 DM, neuer Ecklohn: 17,50 DM“, war in der DGZ zu lesen. Das wäre eine Lohnerhöhung von sensationellen 33,3 Prozent! Dass der Vertrag die Lohngruppen ganz neu aufgeteilt hatte, stand nicht in der DGZ. Dazu hatte der CGD-Vorsitzende Gerd Felzmann den Arbeitgebern am 23.12.1998 geschrieben: „Mit dieser Lohngruppeneinteilung und der entspr. Merkmale Ihrer Verbandsempfehlung vom 08.03.1995 haben sie eine große Personalkosteneinsparung erreicht... Man muss auch das gesamte Tarifpaket sehen, wo es zu erheblichen betrieblichen Einsparungen kommt. Hinzu kommt auch noch, dass keine Erhöhung seit der Kündigung des Tarifvertrages mit der GHK vereinbart wird. Das geht schon an die Schmerzgrenze.“

Aber öffentlich reden sie von 33 Prozent Lohnerhöhung - das geht schon an die Schmerzgrenze.

Tischlerhandwerk: Die CGD als Streikgegner

Das war offenkundig auch das Motiv des Bundesverbandes des Holz- und kunststoffverarbeitenden Handwerks (BHKH), der 1998 mit Hilfe der CGM-Schwestern CGD und „Deutscher Handels- und Industrieangestellten-Verband“ (DHV) die Sozialpartnerschaft aufkündigte. Beide unterschrieben damals einen dra-

stisch verschlechterten Manteltarifvertrag für das Tischlerhandwerk, gegen den sich die Tischler mit ihrer Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK) zwei Jahre lang gewehrt hatten.

Als Vorwand diente der Beschluss der GHK, zum 1.1.2000 mit der IG Metall zu fusionieren. Die IG Metall aber, so hieß die offizielle Begründung, habe als Industriegewerkschaft keine Ahnung von der mittelständischen Struktur des Handwerks und zudem „keine Beziehung zu unserem Werkstoff Holz“. Besser aufgehoben fühlte sich der BHKH bei CGD und DHV, die bis dahin keinem einzigen Tischler bekannt waren und sich noch nie zu irgendeiner Frage des Holzhandwerks geäußert hatten.

Die Arbeitgeber wollen raus aus dem Tarifgeschäft. Darum geht es. Sie wollen selbst bestimmen können, was sie bezahlen und wofür. Der Gesamtverband des bayerischen Handwerks bildete 1999 sogar einen Arbeitskreis „Tarifpolitik“, der nur ein Thema hatte: die „Bildung einer neuen Tarifgemeinschaft Handwerk mit Partner CGM“ - und zwar für jede der 13 beteiligten Handwerksbranchen. Die CGM war an diesen Gesprächen beteiligt und erbat „von Seiten der Arbeitgeber eine Zusage, als langfristiger Tarifpartner anerkannt zu werden“.

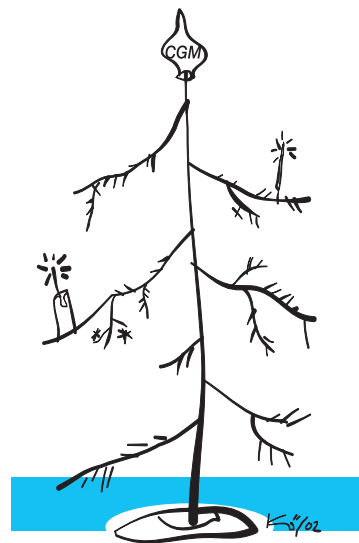
Die Arbeitgeber haben damit keine Probleme. Die Beschäftigten schon eher: In Schleswig-Holstein, Hamburg und Bremen traten die Tischler im Oktober 1998 in den Streik. Dass dieser Arbeitskampf sein Ziel nicht erreichte, hatte viel mit der CGD zu tun: Die schlug sich auf die Seite der Arbeitgeber und unterschrieb ihnen den gewünschten Dumpingtarifvertrag.

Arbeitsgerichte stoppen CGM-Verträge

Beispiel: Arbeitsgericht Oldenburg

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

Inzwischen hat sie den Rest nachgezahlt. Denn das Arbeitsgericht Oldenburg sprach den Beschäftigten im Juli 2000 ein Anrecht auf Weihnachtsgeld nach dem IG-Metall-Tarif zu, das sie durch die jahrelangen vorbehaltlosen Zahlungen erworben hätten. Dieses Recht, so das Gericht, könne der CGM-Tarifvertrag allenfalls für CGM-Mitglieder beenden, nicht aber für Unorganisierte und IG-Metall-Mitglieder.



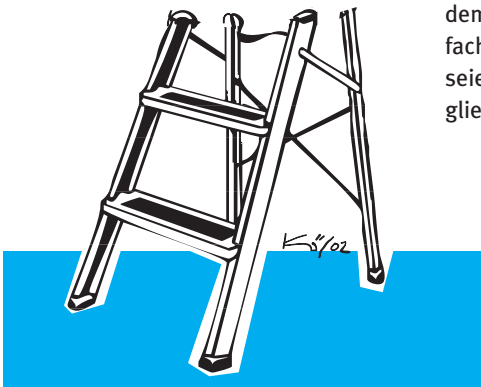
CGM-Mitgliedschaft schadet

CGM-Vorsitzender rät zur IG Metall

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

Aber auch Unorganisierte waren von dieser Kürzung betroffen. Als empörte Kollegen deshalb bei der CGM anriefen, hatte der heutige CGM-Bundesvorsitzende Reinhardt Schiller einen prakti-

schen Rat zur Hand: Sie sollten gegenüber dem Arbeitgeber einfach behaupten, sie seien IG-Metall-Mitglied, empfahl er.



„TARIFLEITER“ MARKE CGM-SUPERBILLIG

CGM-Konzepte

Bloß keine Auszubildenden übernehmen!

Mit einem eigenen Konzept zum Vorruhestand wandte sich die CGM Nordrhein-Westfalen 1997 an Arbeitgeber und Öffentlichkeit. Es sollte vor allem durch Arbeitslosengeld finanziert werden und durch Überstunden, die die Arbeitnehmer vor dem 60. Lebensjahr leisten und später ausgezahlt bekommen. Die Arbeitgeber, so rechnete Landessekretär Detlef Lutz vor, würden dabei pro Vorruheständler 20.973 DM gegenüber dem Modell der IG Metall sparen. Aber das war noch nicht alles:

„Der größte Vorteil besteht darin, dass der Vertrag beim CGM-Modell ohne die gesetzlichen Bestimmungen zur Altersteilzeit angewandt werden kann, beim IGM-Vorschlag sind nach dem Altersteilzeitgesetz bekanntlich Neueinstellungen erforderlich, bzw. die Übernahme von AZUBIS“, schrieb die CGM.

Also nochmal: Wenn Betriebe *keine* Neueinstellungen vornehmen und *keine* Auszubildenden übernehmen müssen, dann ist das in den Augen dieser „Gewerkschaft“ ein Vorteil!

Der rechte Flügel der Christlichen

Eine Sonderrolle unter den Christlichen Gewerkschaften nahm der „Deutschnationale Handlungsgehilfenverband“ (DHV) ein, der schon bei seiner Gründung 1893 beschloss, keine Juden als Mitglieder aufzunehmen, später „aus völkischen und rassehygienischen Gründen“ gegen Frauenarbeit kämpfte und schon 1932 sein „freundschaftliches Verhältnis“ zur NSDAP betonte. Vor dem Verbot durch die Nazis rettete ihn das freilich nicht. Der „Deutsche Handels- und Industrieangestellten-Verband“, der heute die „Tarifverträge“ im Holzhandwerk unterschreibt, benutzt nicht zufällig die gleiche Abkürzung. Er hat sich bewusst in die Tradition des alten DHV gestellt, hat sich von dessen völkischer Tradition nie abgegrenzt, und dass er bis heute einen „Bundesjugendführer“, einen „Landesverband Mitteldeutschland“ und einen „Schriftleiter“ für die Verbandszeitschrift hat, ist wohl auch kein Zufall.

Organisation und Mitglieder der CGM: Im Handwerk Fehlanzeige

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

Bisher konnte die CGM solche Verträge nur dort abschließen, wo sie so gut wie keine Mitglieder hat: im Handwerk

und in Ostdeutschland. Und sie hat Mitglieder in nennenswerter Zahl nur dort, wo sie keine eigenen Verträge abschließt: Die CGM-Mitglieder in der westdeutschen Metall- und Elektroindustrie werden alle nach IG-Metall-Tarifen bezahlt. Da diese scharfe Trennung von Mitglieder- und Tarifvertragsbereichen schon seit über zehn Jahren unverändert besteht, liegt die Vermutung nahe, dass beides miteinander zu tun hat: Ihre „Tarifpolitik“ kann sich die CGM nur dort leisten, wo kein Mitglied sie stört. Mitglieder *gewinnen* kann sie damit nicht.

Die zweite Grundregel heißt: Die wenigen Zahlen, die die CGM über ihre eigene Organisation veröffentlicht, sind in der Regel frei erfunden.

Das Handwerk

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

Wie kompetent die CGM in diesem Bereich ist, machte sie im Stuttgarter Verfahren selbst deutlich. Dort legte sie - um „ernsthafte Verhandlungen“ nachzuweisen - Unterlagen von sieben „Tarifrunden“ vor, die sie im Sanitär-, Schlosser- und Fahrzeugbauerhandwerk geführt hat. An diesen Verhandlungen für *das Handwerk* waren neben den CGM-Sekretären acht ehrenamtliche CGM-Funktionäre beteiligt - alle acht waren CGM-Betriebsräte aus der *Metallindustrie*.

Organisation und Mitglieder der CGD: Das Phantom aus dem Osten

Lässt sich bei der CGM wenigstens noch die Andeutung einer organisatorischen und fachlichen Substanz finden (wenn auch nicht da, wo sie ihre Tarifverträge unterschreibt), so fühlt man sich bei der Beschäftigung mit den Tischler-Tarifverträgen von CGD und DHV in ein absurdes Theaterstück versetzt.

Die CGD wurde 1990 als „Christliche Gewerkschaft Deutschlands der DDR“ gegründet. 1993 dehnte sie 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 jedoch entsprechend zu ändern: Nach ihr ist die CGD nunmehr zuständig für alle „auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland tätigen Arbeitnehmer“ - das heißt für etwa 34 Millionen Menschen.

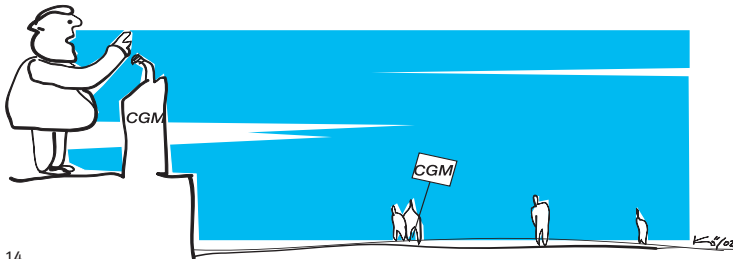
Im Verhältnis dazu nimmt sich ihr Apparat nicht eben mächtig aus: Für einen Organisationsbereich, der so groß ist wie der aller DGB-Gewerkschaften zusammen, beschäftigt die CGD keine einzige hauptamtliche Kraft - ihr Bundesvorsitzender Gerd Felzmann verdient sein Geld als CGM-Landessekretär. Die „CGD-

Hauptgeschäftsstelle“ ist im Geraer CGM-Büro untergebracht, das sich Felzmann mit einer einzigen Verwaltungskraft teilt, und wer die CGD anrufen möchte, kann lange suchen: Der Telefonanschluss in Gera ist der einzige in ganz Deutschland, der auf ihren Namen eingetragen ist.

Eine Mitgliederzahl hat die CGD noch nie genannt. Aus gutem Grund: Sie dürfte kaum vierstellig sein. Als die CGD in Sachsen und Thüringen, wo sie ihre „Hochburg“ hat, 1994 zu ihrer „Zentralen Maifeier“ nach Meißen einlud, da kamen 15 Leute in das Hinterzimmer der Plossen-Schänke. Auch in Westdeutschland gibt es zwei namentlich bekannte CGD-ler; im Tischlerhandwerk allerdings haben GHK und IG Metall trotz intensiver Recherchen weder im Osten noch im Westen auch nur ein einziges CGD-Mitglied finden können. Aber auch in anderen Branchen macht die CGD mehr den Eindruck einer Phantomorganisation.

Offiziell werden die CGD-Mitglieder von den Sekretären der CGM mit betreut; die DGZ dient zugleich auch als Mitgliederzeitung der CGD. Eine eigene Zeitung würde sich für sie kaum lohnen: In den acht Jahrgängen der DGZ von 1994 bis 2001 finden sich neben einigen Meldungen über Tischlertarifverträge exakt sieben Artikel und Meldungen über Aktivitäten der CGD, die sie selbst für wichtig genug hielt, um sie ihren Mitgliedern via Mitgliederzeitung zur Kenntnis zu geben. Immerhin aber hat die CGD schon ein eigenes Werbefaltblatt herausgebracht - wörtlich abgeschrieben von der CGM.

Dass die CGD überhaupt ins Tarifgeschäft kam, lag offenbar daran, dass sich der „Bundesverband des Holz- und



DIE „MASSENBASIS“ DER CGM

kunststoffverarbeitenden Handwerks“ (BHKH) in seiner Argumentation ver stolpert hatte. Zunächst nämlich hatte er sich an die CGM gewandt, und auch die späteren „Tarifverhandlungen“ wurden alle unter Beteiligung von CGM-Sekretären geführt. Aber nachdem der BHKH die IG Metall als „branchenfremd“ abgelehnt hatte, konnte er schlecht mit der „branchenfremden“ CGM abschließen.

Also musste die CGD ran. Die „Christliche Gewerkschaft Holz und Bau“ nämlich hatte sich längst aufgelöst, nachdem das Bundesarbeitsgericht sie 1990 als nicht tariffähig eingestuft hatte. Weil aber die CGD offenbar selbst nicht an ihre Tariffähigkeit glaubte (und die Arbeitgeber noch viel weniger), holte man noch den „Deutschen Handels- und Industrieangestellten-Verband“ (DHV) hinzu, der nun offiziell „für die Angestellten“ unterschreibt.

Das war formal zwar unsinnig, da die CGD nach ihrer Satzung selber für Angestellte zuständig ist, und zudem rechtswidrig, da der DHV nach seiner Satzung für das Handwerk gar keine Tarifzuständigkeit besitzt. Dafür hatte der DHV einen anderen Vorteil: Er verfügt über ein rechtskräftiges Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg, das ihm im Jahre 1956 (!) bestätigt hatte, eine tariffähige Gewerkschaft zu sein.

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“. Die Gäbe es dort sonst gar nicht.

Dabei soll nicht verschwiegen werden, dass die CGD mit je einem Personalratsmitglied bei der AOK Magdeburg sowie beim sächsischen Wissenschaftsministerium vertreten ist und bei OWI Lohr (Holz- und Kunststoff*industrie*) neuerdings sogar den Betriebsratsvorsitzenden stellt. Das war's dann aber auch.

Ihre Tarifunfähigkeit hat die CGD im Grunde längst selber eingestanden. Denn an vielen ihrer „Tarifverträge“ für das Holzhandwerk war sie überhaupt nicht beteiligt: Mit Ausnahme des bayerischen CGD-Mitglieds Rudi Haida stammen sämtliche CGD-Unterschriften unter diesen Verträgen von CGM-Funktionären. Von denen haben manche freilich Doppelfunktionen wie der CGM-Sekretär und CGD-Vorsitzende Gerd Felzmann. Der Hamburger Michael Schulz dient gleich drei Gewerkschaften: Er ist DHV-Landesvorsitzender, offizieller Ansprechpartner der CGM in Hamburg und unterschrieb einige Tischlertarifverträge für die CGD (und andere für den DHV).

CGM tarift Arbeitgeberempfehlungen

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

seinen Mitgliedsbetrieben bereits Wochen vorher mitgeteilt - als einheitliche Vergütung für die „Ausbildungsplatzinitiative der sächsischen Metall- und Elektroindustrie“.

CGM verlangt zu wenig

In den neuen Ländern war im Jahre 2000 sogar ein direkter Vergleich möglich. Dort unterschrieb die CGM für die Metall- und Elektroindustrie in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen einen Vertrag, der zum 1.1.2000 und 1.1.2001 Lohnerhöhungen um 1,5 und 1,7 Prozent vorsah - mit einer Laufzeit bis zum 1.1.2003. Die IG Metall setzte für dieselben Jahre jeweils zum 1.5. Lohnerhöhungen von 3,0 und 2,1 Prozent durch. Laufzeit bis Februar 2002.

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

CGM schließt unter Arbeitgeber-Angebot ab

In der sächsischen Metallindustrie gelang der CGM 1996 beim „Tarifvertrag zur Standortsicherung und Beschäftigungsförderung“ sogar das Kunststück, einen Vertrag zu unterschreiben, der aus Arbeitnehmersicht erheblich schlechter war als das anfängliche Angebot der Arbeitgeber. Dort hatten die Arbeitgeber, als die IG Metall nicht bereit war, einen bereits vereinbarten Beschäftigungssicherungstarifvertrag neu zu verhandeln, der CGM ein Angebot vorgelegt. Das sah die Möglichkeit vor, durch

freiwillige Betriebsvereinbarungen das Urlaubsgeld und das Weihnachtsgeld befristet auszusetzen.

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

nach Berechnung des VSME bedeutete, dass die Arbeitgeber ohne jede Mitbestimmung, allein durch einen Vertrag mit einzelnen Beschäftigten, deren Jahresverdienst um bis zu 19,9 Pro-

zent unter das Tarifniveau senken konnten. Die Gegenleistung der Arbeitgeber blieb gegenüber dem Angebot unverändert: Kündigungen, die während so einer Vereinbarung ausgesprochen werden, werden erst nach ihrem Ende wirksam.



CGM kennt keine Grenzen nach unten

So werden Dumpingtarife möglich, die letztlich sogar den Arbeitgebern schaden. Im Elektrohandwerk zum Beispiel sanken die Ausbildungsvergütungen durch etliche Nullrunden auf ein so jämmerliches Niveau, dass sich am Ende keine jungen Leute mehr fanden, die bereit waren, zum Beispiel in Thüringen für 540 DM im Monat eine Ausbildung anzufangen. Im Jahre 2001

war der Nachwuchsmangel so dramatisch geworden, dass den Arbeitgebern nichts anderes übrig blieb, als die Ausbildungsvergütungen im Schnitt um 100 DM zu erhöhen, was immerhin 14 - 18 Prozent entsprach. Wobei der Norddeutsche Fachverband Elektrotechnik es sich nicht nehmen ließ zu demonstrieren, dass diese stolze Erhöhung *von ihm* gewollt und nicht etwa von der CGM durchgesetzt war: Er erhöhte die Ausbildungsvergütungen über die allgemeine Tarifierhöhung von 2,1 Prozent hinaus um weitere 10 - 15 Prozent - aber nicht per Tarifvertrag, sondern freiwillig, per Verbandsempfehlung.

Das Unternehmerrisiko tragen die Arbeitnehmer

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

- Die Arbeitszeitkorridore werden immer breiter angelegt;
- der Leistungslohn lebt wieder auf, selbst die Ausbildungsvergütung wird an die Berufsschulnoten gekoppelt;
- der Kündigungsschutz wird abgebaut;
- bei längerer Krankheit sind Urlaubskürzungen möglich;
- Teile des Lohns werden an den Unternehmenserfolg gebunden.

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

CGM-Erfolge

Tarifierhöhung? Keine Spur!

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

Tarifierhöhung? Das konnte die Innung nicht auf sich sitzen lassen. In einem Schreiben an ihre Mitgliedsbetriebe stellte sie klar: *„Der in diesem Zusammenhang in der Presse veröffentlichte Prozentsatz von 4,3% ist irreführend und daher falsch. In diesem Prozentsatz enthalten sind nämlich die von der Innung empfohlenen Tarifierhöhungen von 1,3% ab 01.07.1997 und von 2,1% ab 01.07.1998. Insoweit handelt es sich lediglich um eine Nachtarifierung. Die darüber hinaus noch verbleibende Differenz von 0,8% wurde unter anderem dadurch kompensiert, dass das zusätzliche Urlaubsgeld vom Tariflohn abgekoppelt und in einen Festbetrag umgewandelt wurde.“*

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

Missbrauch des Tarifrechts:

Mit der CGM unter das gesetzliche Mindestniveau

Wer bisher die Position vertrat, ein schlechter Tarifvertrag sei besser als gar keiner, muss sich von den Christlichen eines Besseren belehren lassen: Sie unterschreiben inzwischen reihen-

weise Verträge mit Bedingungen, die so schlecht sind, dass sie per Einzelvertrag gar nicht erlaubt wären.

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

Zum Beispiel beim **Kündigungsschutz**: Nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch beträgt die Kündigungsfrist in Arbeitsverhältnissen mindestens vier Wochen, in der Probezeit mindestens zwei. In den christlichen Tarifverträgen sind die Kündigungsfristen fast regelmäßig kürzer. Am krassesten im Elektrohandwerk Thüringen und Sachsen, wo Arbeitnehmer unter 25 Jahren jederzeit von heute auf morgen gekündigt werden können. Für ältere Kollegen beträgt die Kündigungsfrist dort im ersten Beschäftigungsjahr gerade eine Woche.

Oder bei der **Befristung von Arbeitsverhältnissen**: Nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz dürfen Arbeitsverhältnisse höchstens auf zwei Jahre befristet werden. Danach wird aus dem befristeten automatisch ein unbefristeter Arbeitsvertrag. Der „Tarifvertrag zur Förderung zusätzlicher Beschäftigung“, den die CGM im Juni 2001 für den Arbeitgeberverband Ostmetall unterschrieb, lässt dagegen eine Befristung auf bis zu vier Jahre zu - ohne jede Gegenleistung übrigens - und zielt ausdrücklich auf Beschäftigte, die nicht Mitglied der CGM sind: *„Auch nicht tarifgebundene Unternehmen und Arbeitnehmer ... können diese sinnvolle und beschäftigungsfördernde tarifliche Regelung nutzen“*, warb die DGZ für diesen Vertrag.

Oder beim **Urlaubsentgelt**: Nach dem Bundesurlaubsgesetz ist es verboten, Urlaubsentgelt von Arbeitnehmern

zurückzufordern, die beim Ausscheiden aus dem Betrieb schon mehr Urlaub bekommen haben, als ihnen eigentlich zusteht. Nach dem CGM-Vertrag für das Hamburger Elektrohandwerk ist es erlaubt.

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

An Scheingewerkschaften wie CGM und CGD aber hat der Gesetzgeber dabei offenbar nicht gedacht. Denn die geben den Arbeitgebern nun ihre Unterschrift für Abmachungen, gegen die es mangels Mitgliedern zunächst gar keinen Protest geben kann. Und diese Regelungen drücken die Arbeitgeber dann unbeteiligten Mitarbeitern auf, indem sie deren Arbeitsverträge per Einzelabmachung an den „Tarifvertrag“ binden.

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

Möglich machen diesen Missbrauch des Tarifrechts allein die Christlichen Gewerkschaften. Ohne sie wären solche Abmachungen schlicht rechtswidrig und nichtig. Und sie sind auch für weitere Einfälle der Arbeitgeberseite offen.

Eine **Urlaubskürzung bei langer Krankheit** ist im Gesetz nicht vorgesehen - wohl aber in vielen neueren CGM- und CGD-Verträgen. Im bayerischen Schreinerhandwerk verliert den Anspruch auf den vollen Urlaub schon, wer im Laufe des Jahres

mehr als sechs Wochen wegen Krankheit fehlt: Dann wird für jeweils zwei Krankheitswochen ein Urlaubstag gestrichen. Der CGM-Vertrag für das Schlosserhandwerk Nordrhein-Westfalen von 1997 ließ eine **Urlaubskürzung bei Kuren** zu; nach dem „Tarifwerk Phönix“ ist eine **Umwandlung von Urlaub** in Geld erlaubt.

Im Elektrohandwerk der neuen Bundesländer hat die CGM sogar **illegal niedrige Löhne** akzeptiert. Dort war seit dem 1.1.2001 für alle Beschäftigten auf Baustellen durch allgemein verbindlichen Tarifvertrag (den die Arbeitgeber übrigens doch lieber mit der IG Metall abschlossen) ein Mindestlohn von 14,- DM vorgeschrieben. Trotzdem unterschrieb die CGM z.B. in Sachsen noch am 22.3.2001 einen Vertrag, der in der untersten Lohngruppe mit einem Einstiegslohn für ehemals Arbeitslose von 9,30 DM anfängt. Selbst ausgelernte Elektroinstallateure lagen hier in der Lohngruppe L3 mit 13,29 DM deutlich unter dem (auch gesetzlich) vorgeschriebenen Mindestlohn.

CGM-Verträge sind keine Tarifverträge: Viele Öffnungsklauseln, wenig Inhalt

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

„Tarifverträge“ ohne Mitglieder

Tarifverträge sind Kollektivverträge zwischen Arbeitnehmern und Unternehmern, die sich - um nicht jeden Vertrag einzeln aushandeln zu müssen - von ihrer Gewerkschaft oder ihrem Unternehmerverband vertreten lassen. Tarifverträge setzen also erstmal voraus, dass es Beschäftigte gibt, für die und in deren Auftrag sie abgeschlossen werden.

Was also war das für ein Vertrag bei Jenoptik? Dort verhandelte das Unternehmen mit der CGM, die nach Angaben ihres Bundesgeschäftsführers unter der 1000-köpfigen Jenoptik-Belegschaft „10 - 15 Mitglieder“ hatte.

Wenn es wenigstens so viele gewesen wären! An den Verhandlungen waren Jenoptik-Mitarbeiter nicht beteiligt - den Vertrag unterschrieb der CGM-Hauptvorstand aus Stuttgart. Und als später der CGM-Landessekretär zu einer Betriebsversammlung eingeladen werden wollte, bat ihn der Jenoptik-Betriebsrat der guten Ordnung halber um einen Nachweis, dass die CGM wenigstens *ein* Mitglied im Betrieb habe. Dann würde er selbstverständlich eingeladen. Dieser Nachweis steht bis heute aus. Der CGM-Sekretär hat sich nie wieder gemeldet.

Nicht anders sieht es im Tischlerhandwerk aus. Dort braucht die CGD sogar Sekretäre einer anderen Gewerkschaft, um ihre eigenen Verträge zu unterschreiben - und ist anschließend nicht in der Lage, sie in den Betrieben umzusetzen.

„Tarifverträge“ ohne Umsetzung

Tarifverträge machen nur dann einen Sinn, wenn sie in den Betrieben umgesetzt werden. Das sieht auch die CGM so. Im Stuttgarter Verfahren (siehe Seite) schreibt ihr Anwalt: Ein Tarifvertrag einer tariffähigen Gewerkschaft „*muss der Mitgliedschaft vermittelt und auch tatsächlich durchgeführt werden*“. In diesem Sinne aber ist bis heute noch kein einziger Vertrag der Christlichen durchgeführt worden. Wo sie überhaupt (legal) angewandt werden, geschieht das auf Grund von *Einzelvereinbarungen* zwischen Arbeitgeber

und Beschäftigten - also ohne jedes Zutun der Christlichen.

Im norddeutschen Tischlerhandwerk sah die „Durchführung“ so aus: Da schickten CGD und DHV, nachdem der Vertrag unterschrieben war, ein Flugblatt an die *Firmenlei-*

tungen der betroffenen Betriebe und baten diese, „*die beigefügten Informationen Ihren Mitarbeitern in geeigneter Form zur Kenntnis zu geben*“. Das heißt: Ohne Hilfe der Arbeitgeber ist die CGD nicht einmal in der Lage, die Beschäftigten von ihrer großartigen Tarifpolitik zu informieren. Wie will sie da einen Tarifvertrag in den Betrieben *durchführen*?

Tarifverträge können das nicht sein. Vermutlich sind es nicht einmal Verträge im Sinne des Gesetzes. Denn wo es keine Mitglieder gibt, können sie für niemanden gelten. Verträge aber, die keinerlei Rechtswirkung entfalten, sind in unserem Rechtssystem nicht vorgesehen.

„Tarifverträge“ gegen das Tarifrecht

Aus dieser Falle versucht die CGM sich neuerdings mit einer Art „direkter Demokratie“ zu befreien - und macht damit alles noch schlimmer: Bei der Keulahütte Krauschwitz stellte sie einen Tarifvertrag, nach dem die Löhne, Gehälter und Arbeitszeit auf drei Jahre eingefroren wurden, auf einer Belegschaftsversammlung zur Abstimmung. Dass der Vertrag dabei 80 Prozent Zustimmung bekam, überrascht kaum: Das Unternehmen hatte vorher gedroht, ohne Kostensenkung müsse es den Standort Weißwasser aufgeben. Was sich nach außen demokratisch gibt, verstößt gegen Wort und Geist des Tarifrechts gleich dreifach: Zum Ersten haben nach dem Betriebsverfassungsgesetz Tarifverhandlungen im Betrieb nichts zu suchen - die finden bei einem Haustarifvertrag zwischen Gewerkschaft und Unternehmen statt. Zum Zweiten soll das Tarifrecht gerade verhindern, dass Beschäftigte einer solchen Erpressungssituation ausgesetzt werden, in der



sie zwischen Lohnverzicht und Entlassung wählen müssen. Und zum Dritten mag die CGM ihre Mitglieder ja gern zu einer Urabstimmung über ihre Tarifverträge aufrufen. Aber eine Belegschaft *im Betrieb* über einen Vertrag abstimmen zu lassen, der für sie gar nicht gilt, ist schlicht rechtswidrig.

Dass die Arbeitgeber dagegen nicht einschreiten, ist verständlich. Für sie zählt sich diese Art „direkter Demokratie“ inbarer Münze aus.

Arbeitsgerichte zur Tariffähigkeit: „Zu unbedeutend für ernsthafte Tarifverhandlungen“

Dass ein Verband Tarifverträge in Branchen abschließt, in denen er kaum - oder gar keine - Mitglieder hat, ist mit dem gesunden Menschenverstand schwer zu fassen. Dennoch zieht die CGM, wo immer ihre Tariffähigkeit angezweifelt wird, ein Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart aus dem Jahre 1972 aus der Tasche, in dem - stark vereinfacht - steht: Wer sich Gewerkschaft nennt (und bestimmte formale Kriterien erfüllt), ist auch eine. Die Tariffähigkeit, so das Stuttgarter Urteil, habe mit der Mitgliederzahl nichts zu tun.

Dennoch ist die Frage nach der Tariffähigkeit der CGM inzwischen auch im juristischen Sinn mit einem klaren Nein zu beantworten. Im Jahre 1990 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) nämlich den CGM-Schwestern „Christliche Gewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie“ (CGBCE) und „Christliche Gewerkschaft Holz und Bau“ (CGHB) bescheinigt, dass sie „keine Gewerkschaft im arbeitsrechtlichen Sinne“ und nicht tariffähig seien.

Die Begründung dafür trifft auch auf CGM und CGD zu:

Voraussetzung für eine tariffähige Gewerkschaft ist nach Auffassung des BAG nämlich, dass sie „von ihrem sozialen Gegenspieler ernst genommen“ wird.

Mitgliederzahl zu gering

Die CGBCE hatte angegeben, 22.000 Mitglieder in einem Organisationsbereich von mehr als einer Million Beschäftigten zu haben. Diese Mitgliederzahl hielt das BAG für „so unbedeutend“, dass sie „die Aufnahme ernsthafte Tarifverhandlungen mit dem tariflichen Gegenspieler nicht erwarten“ lasse. Genau denselben „unbedeutenden“ Organisationsgrad aber hat die CGM selbst dann, wenn man ihren eigenen Angaben glaubt: gut 100.000 Mitglieder in einem Organisationsbereich von über fünf Millionen Beschäftigten. Von der CGD ganz zu schweigen, deren Organisationsgrad in einem Zuständigkeitsbereich von 34 Millionen sich nicht mal in Promille messen lässt.

Gefälligkeitsarbeitsverträge

Trotz fehlender personeller und organisatorischer Stärke hat das BAG die von CGBCE und CGHB unterschriebenen Tarifverträge zu Recht sehr genau geprüft. Denn die Justiz sollte sich in der Tat hüten, in Verträge einzugreifen, die zwei gleichberechtigte Partner frei miteinander ausgehandelt haben. Wer in Tarifverträgen seine Interessen durchsetzen kann, ist zweifellos tariffähig.

Genau da aber liegt der Knackpunkt: Bei dem, was CGM und CGD bisher als „Tarifverträge“ unterschrieben haben, handelt es sich in keinem einzigen Fall um einen Tarifvertrag im Sinne des Tarifrechts. Es handelt sich durchweg um Scheinver-

träge ohne Auftrag und ohne Mandat, die nicht *im Interesse*, sondern *auf Kosten* der Beschäftigten abgeschlossen werden und die dem Geist des Tarifrechts diametral entgegengesetzt sind. Nützen tun diese Verträge allein den Arbeitgebern und den beteiligten Christlichen Gewerkschaften - aber nicht einem einzigen Arbeitnehmer.

Arbeitsgerichte müssen entscheiden

Die IG Metall hat deshalb zwei Prozesse angestrengt, in denen - so die Anträge - festgestellt werden soll, dass CGM und CGD keine tariffähigen Gewerkschaften sind.

Beide Verfahren ziehen sich schon jetzt unerträglich lange hin: Die Klage gegen die CGM wurde bereits 1996 eingereicht. Volle vier Jahre dauerte es, bis die Gerichte geklärt hatten, dass die Klage überhaupt zulässig ist. Die erste Verhandlung in der Hauptsache fand am 10. und 11. Januar 2002 vor dem Arbeitsgericht Stuttgart statt - ohne konkretes Ergebnis. Der CGM wurde jedoch aufgegeben, bis zum nächsten Termin im Juli 2002 ihre Mitgliederzahl zu belegen und nachzuweisen, dass sie überall dort, wo sie „Tarifverträge“ abgeschlossen hat, auch Mitglieder hat (siehe Bericht Seite). Die Klage gegen die CGD wurde im April 2000 eingereicht und dann zwei Jahre immer wieder neu verhandelt. Bei Redaktionsschluss dieser Broschüre war eine Verhandlung für den 25. April 2002 angesetzt.

Beide Verfahren richten sich allein gegen die „Tarifverträge“ von CGM und CGD. Ihre Arbeit in den Betrieben wird - wo sie denn stattfindet - von diesen Verfahren nicht berührt.

Warum Tarifverträge mit der IG Metall?

Es gibt Gesetze und Arbeitsverträge. In Arbeitsverträgen steht in der Regel nur drin, was Tarifverträge oder Gesetze bereits geregelt haben. Gesetze sind dabei immer Mindestbestimmungen. D. h. Tarifverträge regeln beispielsweise die Lohnhöhe. Hierfür gibt es keine gesetzliche Bestimmung. Es ist ausdrücklich vom Gesetzgeber gewollt, dass dies zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften direkt geklärt wird (Tarifautonomie). Aber auch dort wo Gesetze existieren, wie beim Urlaub oder dem Kündigungsschutz, sind die Tarifverträge besser als die von den Parlamenten beschlossenen Mindestbestimmungen.

In Tarifverträgen werden die Rahmenbedingungen für die Arbeit im Betrieb geregelt und gemäß § 2, Absatz 1 Tarifgesetz dürfen nur Gewerkschaften Tarifverträge abschließen.

Die IG Metall hat im Handwerk bereits über 800 Tarifverträge abgeschlossen. Insgesamt, mit denen der Industrie und den vielen Haustarifverträgen, sind es sogar weit über 3.500 Tarifverträge.

- Sichere und steigende Einkommen
- 30 Tage Urlaub
- kürzere Arbeitszeiten
- Lohnfortzahlung bei Krankheit

... das und vieles mehr wird in Tarifverträgen geregelt. Diese Regelungen sind rechtlich verbindlich und dürfen nicht unterboten werden. Allerdings: Rechtlichen Anspruch auf tarifvertragliche Leistungen haben nur Mitglieder der IG Metall.

Allein deshalb lohnt die Mitgliedschaft in der IG Metall! Je mehr Kollegen in einem Betrieb Gewerkschaftsmitglied sind, um so besser sind die Voraussetzungen für einen guten Tarifvertrag.

Mitglieder der IG Metall haben darüber hinaus Anspruch auf:

- Kostenlosen Rechtsschutz und qualifizierte Beratung bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Arbeits- und Sozialrecht,
- Freizeit-Unfallversicherung,
- Unterstützung bei Streik, Aussperrung und Maßregelung,
- Anspruch auf den Besuch von Seminaren,
- Informationen durch Publikationen, Infobroschüren und das Mitgliedermagazin ‚metall‘,
- Unterstützung bei Not- und Sterbefällen.

Die Wirtschaftslandschaft befindet sich in einem permanenten Umbruch. Unternehmen verschwinden und neue entstehen. Deswegen werden sichere Arbeitsplätze und die Verteidigung erstrittener sozialer Rechte immer wichtiger. Zukunftsfragen in allen Bereichen verlangen qualifizierte Antworten, damit die Arbeitnehmer nicht unter die Räder kommen.

Die IG Metall ist eine starke Gemeinschaft. Diese Größe und Kraft haben sich schon oft für ihre 2,7 Millionen Mitglieder ausgezahlt. So konnte die Kürzung der Lohnfortzahlung durch die Aktionen der IG Metall abgewehrt werden. Auch im Handwerk können wir in Branchen mit vielen Mitgliedern mehr durchsetzen als dort, wo nur wenige organisiert sind.

Anonym ist die IG Metall dabei nicht. Mit Vertrauensleuten und Betriebsräten ist sie in den Betrieben, mit Verwaltungsstellen, Sekretärinnen und Sekretären an vielen Orten vertreten. Die IG Metall ist von demokratisch aufgebaut. Die Mitglieder bestimmen, wer ihre Interessen vertritt. Auch große Organisationen können lebendig und kreativ sein. Dazu brauchen wir Mitglieder, die etwas bewegen - mit und in der IG Metall.

Die Arbeitgeber, die mit den Scheingewerkschaften, den „Christen“, kungeln, ruinieren mit dieser Politik der Billigtarife den guten Ruf des Handwerks. Dessen Attraktivität als moderner Dienstleister hängt entscheidend von qualifizierten und motivierten Arbeitskräften ab. Gute Arbeit erfordert auch einen fairen Lohn. Die wirtschaftlichen und technologischen Herausforderungen der Zukunft sind nicht mit Dumpingbedingungen zu lösen.

