

14. Ordentlicher Bundeskongress des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands

Rechenschaftsbericht CGB Generalsekretär Gunter Smits

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Gewerkschaftspluralismus in Deutschland lebt. Ich als Berliner möchte dazu fügen "und das ist auch gut so."

Wir haben in den vergangenen vier Jahren als Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands viel Aufmerksamkeit auf unsere Arbeit richten können. Das war nicht immer positiv, was berichtet worden ist. Aber das beweist, dass unsere gewerkschaftspolitischen Gegner uns offensichtlich so ernst nehmen, dass sie uns nicht mehr tot schweigen können, sondern sie sich tatsächlich mit uns auseinandersetzen müssen.

Das ist nicht nur der CGB und seine 16 Mitgliedsgewerkschaften, die in den letzten vier Jahren an **gewerkschaftspolitischer Bedeutung** in diesem Lande zugelegt haben, sondern es sind auch zahlreiche andere Gewerkschaften, die nicht einem sozialistischem Einheitsgewerkschaftsgedanken folgen, sondern bestimmte Fachinteressen und Berufsinteressen vertreten wollen.

Deshalb freuen wir uns, dass auch die Zahl der Gewerkschaften außerhalb des CGB, mit denen wir Kontakt pflegen, gestiegen ist. Deshalb freut es uns, dass die 1. und 2. Vorsitzende des Verbandes medizinischer Fachberufe e.V. hier am Kongress teilnehmen werden!

Der **Gewerkschaftspluralismus** in Deutschland ist eine Grundlage für unser demokratisches System und zwar für unser demokratisches System nicht nur als Staat, sondern in der Interessenwahrnehmung, in der Interessenvertretung von Arbeitnehmerinteressen.

Deshalb wundert es auch nicht, dass auch erneut auf diesem Bundeskongress gefordert wird, dass mehr **Demokratie in den Betrieben notwendig** wird. Dass wir uns auch weiterhin dafür einsetzen werden, dass die Urwahlrechte zu betrieblichen Aufsichtsräten, zu Konzernbetriebsräten und Gesamtbetriebsräten zwingend eingeführt werden muss und dieses Delegiertenwahlsystem, in dem viel Gemauschel stattfinden kann, endlich ein Ende haben muss!

Unsere Mitgliedsgewerkschaften konnten in den vergangenen vier Jahren trotz Delegiertenwahlsysteme gerade bei Aufsichtsratswahlen ganz **bemerkenswerte Ergebnisse** erzielen. Wir haben in vielen vielen Arbeitnehmervertretungen in den letzten vier Jahren deutlich zulegen können. Das gilt insbesondere für einige Konzernaufsichtsräte, bei denen wir in der Vergangenheit nicht vertreten waren, heute aber tatsächlich Arbeitnehmervertreter stellen können.

Das zeigt auch, dass die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben ganz offensichtlich von der **Arbeit christlicher Gewerkschaften** so überzeugt sind, dass sie den Kolleginnen und Kollegen das **Vertrauen** schenken bei den Wahlen und

dass zeigt, dass wir sehr wohl Arbeitnehmerinteressen sehr vertreten können und eben nicht dem entsprechen, was so manche da draußen über uns verbreiten.

Aber dieser Gewerkschaftspluralismus, der lebt, bedeutet für uns eine wesentlich heftige und **härtere Auseinandersetzung**, angefangen mit kostspieligen und rechtlich äußerst komplizierten Gerichtsverfahren, in denen unsere eigene Existenz, unser Selbstverständnis in Frage gestellt wird. Dann versucht man mit diversen Methoden und Mitteln Gerichtsverfahren bei Arbeitsgerichten anzuleiern, die dann zum Teil beim Bundesarbeitsgericht nach vielen Jahren Prozessdauer landen.

Wir sind immer in einem **Rechtsfertigungsdruck**, dass das, was in unserer Verfassung als selbstverständlich gilt, dass nämlich eine **frei gebildete Gewerkschaft** eine Gewerkschaft ist, die sich nicht dafür zu rechtfertigen hat, dass sie Gewerkschaft ist, sondern dass wir ständig dabei sind erklären zu müssen, warum diejenigen, die behaupten, wir seien es nicht, fehl liegen.

Deshalb sind wir fest davon überzeugt, dass wir im Rahmen des Arbeitsgerichtsgesetzes den Gesetzgeber auffordern müssen hier tätig zu werden, dass solche **Ausforschungsverfahren**, wie sie zum Teil stattfinden, zukünftig nicht in der Form weitergeführt werden können. Dass gilt auch für Verfahren einzelner Arbeitnehmer, die von einem findigen Rechtsanwalt beraten, von einer grundsätzlichen rechtlichen Möglichkeit Gebrauch machen, den Status einer freien und unabhängigen Gewerkschaft so ohne weiteres anzugreifen.

Erschreckend dabei ist allerdings, dass wir uns auch in Teilen der Gerichtsbarkeit leider nicht mehr so ganz sicher sein können, ob dort der **Rechtsgelehrte tatsächlich mit verbundenen Augen** sitzt. Ich habe mit Erschrecken feststellen müssen, dass es einen vorsitzenden Richter eines Senates beim Bundesarbeitsgerichts gibt, der durch die Republik reist, in Vorträgen ganz offen erklärt, er sieht keine Tariffähigkeit von christlichen Gewerkschaften gegeben und deshalb sind all die Tarifverträge, die christliche Gewerkschaften abgeschlossen haben, auch nichtig. Es kann doch nicht sein, dass ein Richter eines Bundesgerichtes sich in einer derartigen Art und Weise öffentlich positioniert und Partei nimmt, ohne dass er tatsächlich Grundlagen dafür hat, dass ein berechtigter Zweifel an einer frei gebildeten Gewerkschaft besteht.

Uns wird in dieser Auseinandersetzung, die eben auch eine **öffentliche Auseinandersetzung** ist, mit zunehmendem Maße unterstellt, wir seien käuflich. Dies ist aberwitzig. Es gibt keinerlei Beweise dafür, dass eine christliche Gewerkschaft, ein christlicher Gewerkschafter sich von Arbeitgebern tatsächlich von irgendwelchen Begünstigungen sich dazu bringen lassen hat, dass er bestimmten Arbeitgeberwünschen nachgegeben hat.

Aber es gibt Organisationen außerhalb des CGB, bei denen das offensichtlich Gang und Gäbe ist. Ich erinnere bloß, und auch das fällt in diese Amtsperiode, an die Auseinandersetzungen und die **rechtlichen Aufarbeitungen**, die wir **bei Volkswagen** zu beobachten hatten. Dort waren es eben nicht unsere Kolleginnen und Kollegen in den Betriebsräten, die sich haben kaufen lassen, sondern es war unsere **gewerkschaftliche Konkurrenz** – es war die IG-Metall. Das muss hier ganz eindeutig und klar gesagt werden! Aber es kommt kein Mensch auf die Idee, dass das Geld, was dort von Volkswagen für die IG-Metall aufgebracht worden ist, eine

Gewerkschaft wie die IG-Metall als nichtkäuferliche Gewerkschaft darstellen lässt. Nein, dann ist die IG-Metall ganz offensichtlich keine gegnerunabhängige Gewerkschaft und dann ist sie eben nach dem arbeitsrechtlichen Sinne keine Gewerkschaft.

Auch die **Arbeitsgemeinschaft Unabhängige Betriebsangehörige** – AUB – ist keine Arbeitnehmerorganisation, die unter dem Dach des CGB steht, sondern es ist eine Organisation – nicht mal eine Gewerkschaft, denn sie lehnt das Instrument des Tarifvertrages ab und damit auch das Tarifvertragsgesetz. Sie ist eine Arbeitnehmerorganisation, die ganz offensichtlich durch Günstigkeitswirtschaft versucht hat, bestimmte Prozesse bei Siemens zugunsten der Arbeitgeber in den mitbestimmten Organen zu beeinflussen.

Wir sprechen uns dafür aus, dass diese Form von Käuferlichkeit selbstverständlich auch strafrechtlich geahndet werden muss und im Rahmen von Gerichtsverfahren müssen sich die betreffenden Personen auch entsprechend verantworten. Möglicherweise sind dafür entsprechende **Verschärfungen unserer Strafgesetzgebung** notwendig. Wir sagen das deshalb, weil derartige Negativbeispiele – und es sind wenige Negativbeispiele – Gott sei Dank – treffen nicht die jeweilige einzelne Organisation AUB oder IG-Metall, sondern sie betreffen die gesamte Gewerkschaftsbewegung und erschüttern damit das Vertrauen aller in die Gewerkschaften und erschweren damit unsere Arbeit.

Warum ist der Christliche Gewerkschaftsbund, warum sind seine Mitgliedsgewerkschaften insgesamt in der **öffentlichen Wahrnehmung** mittlerweile auch in einer solch großen Auseinandersetzung in einem so zentralen Fokus gebracht worden? Auch hier gibt es ganz klare Aussagen, warum das so ist. Christliche Gewerkschaften haben in den vergangenen vier Jahren erheblich in der **tarifpolitischen Arbeit zugelegt** als eigenständige und unabhängige Gewerkschaft.

In der öffentlichen Wahrnehmung wird sehr viel über das **Instrument der Zeitarbeit** gesprochen. Man kann über die Zeitarbeit als solches auch sicherlich geteilter Meinung sein, ob das ein richtiges Arbeitsmarktinstrument ist, oder nicht. Aber die Zeitarbeit ist bei weitem nicht alleine die Branche, in der wir **Tarifträgereigenschaften** angestrengt haben. Im Übrigen begann hier in Nürnberg im Jahre 2003 mit dem ersten Flächentarifvertrag in der Zeitarbeit mit einem damals recht kleinen Arbeitgeberverband die Tarifarbeit der Tarifgemeinschaft CGZP. Ein kleiner Arbeitgeberverband war das damals, die **Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitsunternehmen** e. V. (INZ), die heute in unserem großen Flächentarifvertragspartner aufgegangen ist, dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e.V. (AMP).

Es war hier in Nürnberg, wo wir im Jahre 2003 für uns erkannt haben, dort ist ein Bereich, der durch den Gesetzgeber als noch tarifloser Bereich in eine Tarifbindung hinein gedrängt worden ist. Da haben wir christlichen Gewerkschaften uns gefragt wenn alle Gewerkschaften in dem Bereich in der Vergangenheit nicht in nennenswerten Umfang als **Tarifträger tätig geworden** sind, warum sollen wir unter gleichen Startvoraussetzungen schlechtere Arbeit machen, als unsere große gewerkschaftliche Konkurrenz? Wir haben mit dem Abschluss, der durchaus nicht all das erfasst hat, und auch heute nicht all das umfasst, was wir uns aus Arbeitnehmersicht wünschen, aber doch ein halbwegs **vernünftiger Kompromiss**

ist, in bestimmten Bereichen **Maßstäbe setzen** müssen, damit in diesem Segment, das was der Gesetzgeber vorgegeben hat und uns als Gewerkschaften entgegen gebracht worden ist, auch erfüllt werden konnte.

Wir sind aber bei weitem nicht nur in der Zeitarbeit, ich sagte es, tarifpolitisch gewachsen, sondern wir sind auch beispielsweise im **Wach- und Sicherheitsgewerbe** gewachsen. Wir haben dort in diesem Jahr auch einen entsprechenden Grundstein gelegt, indem unsere **Mitgliedsgewerkschaft GÖD** im Frühsommer dieses Jahres einen **Mindestlohtarifvertrag** bundesweit für das Wach- und Sicherheitsgewerbe abschließen konnte. Damit verdrängte die GÖD die Gewerkschaft Verdi mehr oder weniger in diesem Segment.

Wir haben starke tarifpolitische **Bedeutungszuwächse im Handwerk** gehabt, unsere Christliche Gewerkschaft Metall in einigen Bereichen des Kfz-Handwerkes gerade in diesem Jahr. Aber das deutsche Tischlerhandwerk ist nahezu vollständig in der **Tarifhand von christlichen Gewerkschaften** und es ist nur dort nicht, wo die IG Metall sich einen Tarifvertrag zurückgekauft hat und zwar genau mit dem Instrument, was uns immer vorgeworfen wird, nämlich dass wir Tarifverträge unterbieten würden. Die IG Metall hat genau das in Baden-Württemberg gemacht, indem sie einen deutlich schlechteren Tarifvertrag als Entgelttarifvertrag abgeschlossen hat, als der Durchschnittliche der Tarifverträge im Tischlerhandwerk in Deutschland vorsieht. Das zweite Bundesland, in dem die IG Metall noch Tarifträger im Tischlereihandwerk ist, das ist das Saarland. In allen anderen Bundesländern ist unsere kleine christliche Gewerkschaft GKH, die das Holzverarbeitende Handwerk organisiert – Tischler, Schreiner, Parkettleger, der Tarifführer. Was hat das zur Folge? Das hat zur Folge, dass diese Gewerkschaft sich einem Tariffähigkeitsverfahren ausgesetzt sieht und sich jetzt bereits in der zweiten Instanz beim Landesarbeitsgericht Hamm entsprechende Angriffe des DGB erwehren muss.

Wir haben darüber hinaus im **Gesundheitswesen in der tarifpolitischen Arbeit deutlich zugelegt**. Im Bereich des Gesundheitswesens und der sozialen Dienste sind auch auf Grund entsprechender Rechtssprechung der Europäischen Union, die unmittelbar auf die Beschäftigungsverhältnisse hier in Deutschland Auswirkungen hat, zum Teil innovative Tarifmodelle notwendig, die insbesondere in der Frage der Arbeitszeit zu diskutieren sind. Dort kann ich keine Totalverweigerungshaltung im Rahmen von Tarifverhandlungen zulassen, sondern da ist es notwendig, dass ich über entsprechende Flexibilisierungsmodelle auch nachdenke, die dann kompensiert werden mit anderen Komponenten, die sich in einem Tarifvertrag wiederfinden. Diese Tarifarbeit im Gesundheitswesen, die bei privaten Kliniken vor allem der Fall ist, aber auch bei Rettungsdiensten des Deutschen Roten Kreuzes, sogar bei der Arbeiterwohlfahrt als **alleiniger Tarifvertragspartner** in der Vergangenheit aufgetreten sind, hat zu unserem **Bedeutungszuwachs** geführt und macht natürlich anderen Gewerkschaften Angst, dass sie ihre Tarifführerschaft und ihre Tarifvormacht verlieren könnten. In der Folge wird häufig mit Fehl- und Falschinformationen versucht unsere Tarifarbeit in Misskredit zu ziehen, allerdings immer häufiger ohne Erfolg.

Aber unsere gewerkschaftlichen Gegner haben einen anderen Versuch unternommen, uns Schwierigkeiten zu machen. Sie haben nämlich den Versuch unternommen, die Politik für ihre Interessen zu instrumentalisieren, um verlorene Tarifsegmente durch gesetzgeberische Maßnahmen im Rahmen von **Einführungen**

von Mindestlöhnen für sich wieder zurückzugewinnen. Hier müssen wir ganz konkret Kritik an bestimmten Aspekten und Punkten üben, die der Gesetzgeber im Juli diesen Jahres mit zwei Gesetzesentwürfen zur Einführung gesetzlicher Mindestlöhne in Deutschland vorgelegt hat. Es haben zwar einzelne Politiker gesagt, damit hätten wir auch die kleinen Gewerkschaften gerettet. Nur häufig steckt der Teufel im Kleingedruckten und so war es leider Gottes auch bei diesen beiden Gesetzesentwürfen. Deshalb werden wir im **parlamentarischen Verfahren** nichts unversucht lassen, um in zwei wesentlichen Punkten zu einer zentralen Veränderung zu kommen.

Sowohl im **Mindestarbeitsbedingungsgesetz** (MIA) als auch im Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) muss das, was durch eine Rechtsverordnung erteilt wird und dann als Mindestlohn in Deutschland gilt, so begrenzt werden, dass ein **Tarifvertrag, der spezieller ist**, dadurch nicht verdrängt werden kann. Dieser Rechtsgrundsatz, der muss in die Gesetze zurück. Im Mindestarbeitsbedingungsgesetz ist er 1952 exakt so reingenommen worden und jetzt im Rahmen der Verhandlungen in den Wochen vor dem Kabinettsbeschluss Ende Juli dann eben verschwunden. Wir müssen daran arbeiten, dass dieser Grundsatz in das Mindestarbeitsbedingungsgesetz wieder reingenommen wird, dass eine Rechtsverordnung nach dem MIA eben nur die Nichtorganisierten erreicht und für diejenigen, die unter einem spezielleren Tarifvertrag fallen, dort der speziellere Tarifvertrag in jedem Fall den Vorrang hat.

Gleiches muss für das **Arbeitnehmerentsendegesetz** gelten, wenn es um konkurrierende Tarifverträge geht. Im Übrigen ist das, was in diesem Gesetzesentwurf zum AEntG steht, nach meiner Überzeugung von keiner DGB Gewerkschaft zustimmungsfähig. Denn wenn ich eine **Tarifvertragskonkurrenz** habe, so sagt das Gesetz, müssen die Gewerkschaften in der jeweiligen Branche – also in dem jeweiligen Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrages, der einen Antrag auf Aufnahme in das Entsendegesetz stellt – ihre exakten Mitgliederzahlen offen legen, damit man die vergleichbare **Repräsentativität** erst mal erforschen kann. Jetzt möchte ich die IG Metall mal sehen, dass sie im Elektrohandwerk ihre Mitgliederzahlen detailliert offen legt. In einem Gerichtsverfahren, wo ihre Tariffähigkeit durch das Bayerische Elektrohandwerk angegriffen worden war, hat sie sich zu Recht, wie wir christliche Gewerkschafter sagen, dessen verwehrt. Eine zweite Sache, die mit dieser Offenlegung zusammenhängt, ist die Gefahr, dass der einheitliche Gewerkschaftsbegriff, wie wir ihn heute im Arbeitsrecht kennen, ebenfalls aufgeweicht werden könnte. Das würde nämlich möglicherweise bedeuten, dass eine Gewerkschaft die zu wenig repräsentativ für bestimmte Bereiche ihrer Tarifarbeit ist für diese Bereiche eben keine Tarifverträge mehr abschließen darf.

Wir christliche Gewerkschaften haben immer an dem **einheitlichen Gewerkschaftsbegriff festgehalten**. Wir werden das auch zukünftig tun und wir werden auch die Politik animieren, dass sie dies durch Gesetze nicht mittelbar untergräbt. Genau deshalb muss der zweite Punkt im Arbeitnehmerentsendegesetz geändert werden, es muss diese **Repräsentativitätsgeschichte ersatzlos gestrichen** werden. Es muss alleine dafür Sorge getragen werden, dass im Falle von konkurrierenden Tarifverträgen zwar einer zu einer Rechtsverordnung erhoben werden kann, dass der aber die nichtorganisierten Unternehmen und nichtorganisierten Arbeitnehmer alleine umfasst. Diejenigen, die einen

sachgrundnäheren Tarifvertrag bereits haben, die müssen bei einer solchen Rechtsverordnung außen vor bleiben.

Im Übrigen ist dieser Ansatz ein Ansatz, der aus dem grundlegenden Selbstverständnis der **christlichen Soziallehre** – nämlich dem **Subsidiaritätsprinzip** kommt. Wenn ein Tarifvertrag existiert und lebt, dann haben die Sozialpartner offensichtlich ihre Arbeit gut gemacht. Das Subsidiaritätsprinzip funktioniert und lebt und dann ist es doch falsch, wenn behauptet wird, die Sozialpartner hätten versagt. Die Sozialpartner haben doch erst dann versagt, wenn sie nicht mehr zu entsprechenden Tarifvertragsergebnissen kommen. Genau deshalb halten wir es für wichtig und für notwendig, dass allgemein in der politischen Auseinandersetzung, die wir in unserem Land führen und zwar wir als Gewerkschaften, wie auch wir im Dialog mit allen politischen Parteien, dass dort die Frage, was kann Gesellschaft, was können gesellschaftliche Gruppen außerhalb des Staates auch ernsthaft, effektiv und gut diskutieren und regeln, so dass diese Gruppen gestärkt und nicht durch bestimmte gesetzgeberische Maßnahmen geschwächt werden.

Wir haben nicht nur in dem Segment der Tarifpolitik und des Arbeitsrechtes viele Aufgaben, sondern wir müssen ebenfalls sehr kritisch hinterfragen, wenn es um verschiedene Maßnahmen geht, die diskutiert werden, im Rahmen unserer **gesetzlichen Sozialversicherung**. Die Einführung eines **Gesundheitsfonds** ist genau das entgegen gesetzte Modell, von dem was wir hier eigentlich als Selbstverständnis als Christlich-Soziale haben müssten.

Wir haben in der **gesetzlichen Rentenversicherung** eine starke Vereinheitlichung vor einigen Jahren beobachten müssen. Wir haben entsprechende Angriffe zu beobachten, die die Berufsgenossenschaften betreffen. Überall dort müssen wir als Christlich-Soziale, und zwar gemeinsam, wirklich ernsthaft die Frage stellen: Geht manchmal die Politik hier nicht zu weit und wäre es nicht besser, wenn die Politik sich nicht auch ein kleines Stück bescheiden würde, wenn es um die innere Organisation geht?

Abschließen möchte ich meinen Bericht wieder mit der Tatsache, dass Gewerkschaftspluralismus lebt und dass Gewerkschaftspluralismus leben muss. **Gewerkschaftspluralismus garantiert Kontrolle**. Wenn ich mehrere Gewerkschaften in einem Betriebsrat habe, dann wird es schwerer, dass ich bestimmte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf meine Seite durch Günstigkeit bekomme. Ich habe eine innere Kontrolle im Betrieb. Das gleiche gilt aber auch für den Wettbewerb der Gewerkschaften untereinander.

Wenn **Tarifpolitik sich im Wettbewerb messen** muss, dann bedeutet das Herausforderungen an die Tarifpolitik und zwar für alle Gewerkschaften, und nicht eine Verschlechterung der Situation, d. h. es werden hier Dinge zum Positiven gewendet und nicht zum Negativen. Deshalb kann es nur gut sein, wenn in diesem Land der Gewerkschaftspluralismus auch in Zukunft gestärkt wird!

In diesem Sinne wünsche ich uns auch für die kommenden Jahre viel Erfolg in der gewerkschaftlichen Arbeit und im weiteren Kampf und im weiteren Verteidigen dieses Gewerkschaftspluralismus in Deutschland!
Danke schön!