



Sigfrid Ehret

***... wir sind
noch lange nicht
am Ende des Weges***

Anmerkungen zur Geschichte
der Christlichen Gewerkschaft Metall

– Ausgabe 2000 –

Herausgeber:

Christliche Gewerkschaft Metall

– Hauptvorstand –

Alexanderstraße 9 B

70184 Stuttgart

Telefon: 0711 / 24 75 69

Telefax: 0711 / 2 36 12 56

Internet: www.cgm.de

e-mail: info@cgm.de

Inhaltsverzeichnis

Zu dieser Broschüre.....	5
Gewerkschaftliche Wurzeln.....	6
Die Verelendung der Industriearbeiter im 18. Jahrhundert.....	6
Christlich-konservative Mahner.....	9
Glaube als einziges Hilfsmittel?.....	12
„Selbsthilfe der arbeitenden Klassen?“.....	13
Mißtrauen gegen unabhängige Gewerkschaften.....	14
Christliche Sozialethik.....	14
Reformen statt Klassenkampf.....	16
Franz Wieber.....	18
Die Gründung des Christlichen Metallarbeiterverbandes.....	19
Sozialistischer Widerstand gegen „Christliche“.....	19
Christliche reagierten auf sozialistische Richtungsgewerkschaften.....	22
CMV seit Gründung interkonfessionell.....	24
Pfaffenknechte oder verkappte Marxisten?.....	26
Erfolgreiche CMV-Arbeit und gewerkschaftlicher Aufschwung.....	26
Beteiligung statt Klassenkampf.....	28
„Einheitsgewerkschaft“ und Machtergreifung.....	31
Erzwungene „Einheit“.....	33
Ungleicher Neubeginn.....	33
Ungeschichtliche Konstruktion.....	35
Die Intoleranz der „Einheitsgewerkschaft“.....	35
Neubeginn der christlichen Gewerkschaftsbewegung.....	37
Rückschläge blieben nicht aus.....	38
Aufbau gestaltete sich zäh.....	39
Erfolge durch Beharrlichkeit.....	40
Erste Erfolge in der Tarifarbeit.....	40
Erfolge bringen neue Probleme.....	43

Doch damit nicht genug!	45
Deutschland wird eins	48
Gemeinsame Erklärung der Christlichen Gewerkschaft Deutschlands zum Beitritt in den Gesamtverband	49
Namensänderung weist in die Zukunft	50
12. Ordentlicher Gewerkschaftstag in Magdeburg.....	52
13. Ordentlicher Gewerkschaftstag und 100jähriges Jubiläum vom 14. bis 16. Oktober 1999 in Duisburg.....	53
Flächentarifvertrag in der Krise	57
Abschluß des Tarifwerkes „Phönix“.....	59
Wettbewerb der Ideen braucht christliche Gewerkschaften.....	64
Fazit und Ausblick.....	67
Dokumentation 1: Grundsatzthesen zur Reform der Flächentarifverträge	69
Dokumentation 2: Präambeln verschiedener Tarifverträge mit VSME, OSTMETALL und Jenoptik	74
Dokumentation 3: Flugblatt zum Kombi-Tarif	79
Dokumentation 4: Leitantrag des Hauptvorstandes der Christlichen Gewerkschaft Metall zum 12. Ordentlichen Gewerkschaftstag, 12. – 14. Oktober 1995 in Magdeburg	80
Literaturhinweise.....	82

Zu dieser Broschüre

Das 100jährige Jubiläum der Christlichen Gewerkschaft Metall am 15. Oktober 1999 war ein hervorragender Anlaß, der Geschichte der christlichen Gewerkschaften zu gedenken.

Gleichzeitig lohnt es sich, diese Geschichte und die mit ihr einhergehenden gesellschaftlichen Veränderungen zu würdigen und Fragen zur Zukunft gewerkschaftlicher Arbeit unter völlig veränderten gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bedingungen zu stellen.

Diese Broschüre wurde erstmals zum 90jährigen Jubiläum aufgelegt, inzwischen mehrmals aktualisiert und überarbeitet. Besondere Anlässe dafür waren die deutsche Einigung sowie Gewerkschaftstage in Würzburg, Magdeburg und Duisburg, die jeweils bemerkenswerte politische Akzente gesetzt haben.

Den Abschluß bildet die Frage nach der Zukunft des bisher bewährten Flächentarifvertrages angesichts einer globalisierten und individualisierten Wirtschaft sowie vor allem auch der gewaltigen Entwicklung der Informationstechnologien.

Diese Broschüre erhebt keinen Anspruch auf umfassende Darstellung. Vielmehr sollen unsere Kolleginnen und Kollegen, aber auch alle an der Arbeit der Christlichen Gewerkschaft Metall Interessierten, in geraffter Form die faszinierende Geschichte der „Christlichen Metaller“ kennenlernen, um so entweder Motivation für unsere tägliche Gewerkschaftsarbeit zu gewinnen oder aber Einsicht und Verständnis für unsere Überzeugung zu erhalten.

Stuttgart, im Dezember 2000

Sigfried Ehret

Bundvorsitzender der
Christlichen Gewerkschaft Metall
von 1987 bis 1999

Gewerkschaftliche Wurzeln

Wenn man die Entwicklung von bald 100 Jahren christlicher Gewerkschaftsarbeit durch den Christlichen Metallarbeiterverband Deutschlands – CMV – (heute Christliche Gewerkschaft Metall) oder aber der christlichen Gewerkschaften allgemein würdigen will, ist es notwendig, viel weiter zurückzublicken als nur bis zur CMV-Gründung im Jahre 1899. Tatsächlich beginnt die Geschichte der Gewerkschaften bereits rund 90 Jahre früher. „Neue Technologien“ waren die Auslöser der „sozialen Frage“ in der Zeit von 1800 bis 1850. Um 1800 begannen in Deutschland umwälzende Veränderungen. Veränderungen, die für uns heute kaum nachvollziehbar sind. Der Begriff der „neuen Technologien“, der uns auch heute so aktuell und brennend erscheint, war damals der Auslöser gewaltiger gesellschaftlicher Veränderungen.

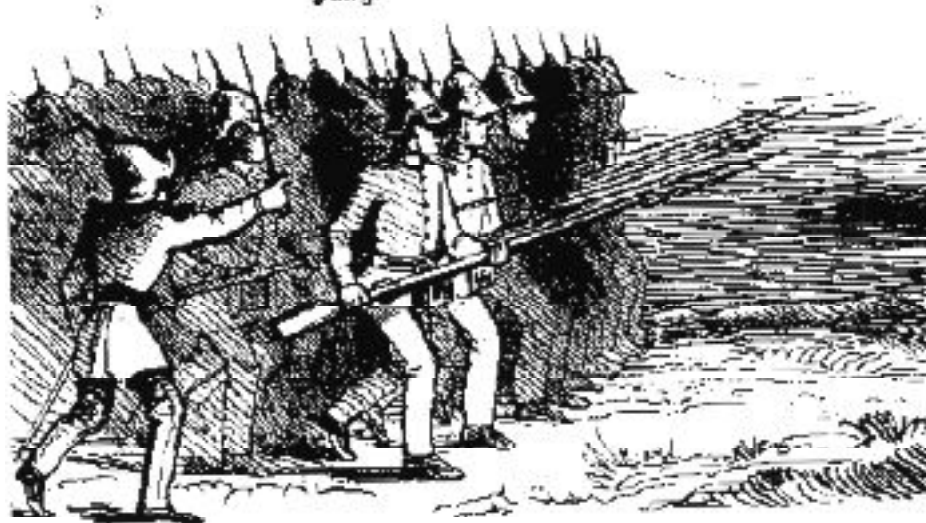
Die Verelendung der Industriearbeiter im 18. Jahrhundert

Die Entwicklung neuer selbstlaufender Maschinen löste die bisherige handwerkliche Arbeit durch industrielle Fertigung ab. Die Folgen für die davon betroffenen Menschen waren verheerend. Durch die mit der Industrialisierung verbundene Rationalisierung wurden in nie gekanntem Maße Menschen ihrer Arbeit beraubt. Verbunden mit einem liberalen Wirtschaftssystem ohne jegliche soziale Sicherung für die betroffenen Menschen führte dies zu unvorstellbarer Not und Elend. Um 1800 betrug die tägliche Arbeitszeit im allgemeinen 12 Stunden, stieg in den folgenden Jahrzehnten dann auf 13, 14 und schließlich 15, 16 und 17 Stunden. Dazu wuchs die Zahl der Arbeitslosen explosionsartig. So

Das Elend in Schlesien.



Hunger und Verzweiflung.



Schwierige Abhilfe.

waren z. B. 1847 in Pforzheim mehr als 70 Prozent der Arbeiter ohne Beschäftigung. In einer ganzen Reihe bayerischer Städte mußte 1847 und 1848 nahezu die Hälfte der Bevölkerung aus Mitteln der Armenpflege unterstützt werden. Lange Arbeitszeiten, schlechte Ernährung, ungesunde Arbeitsbedingungen und miserable Wohnverhältnisse wirkten sich zudem katastrophal auf den Gesundheitszustand der betroffenen Arbeitnehmer aus. Heinrich Herkner hat in seinem Buch "Die Arbeiterfrage" den Bericht eines Schweizer Fabrikinspektors über die Zustände in den Baumwollspinnereien wiedergegeben:

Die Luft mancher Baumwollspinnereien war mit dichtem Staube erfüllt, ein weißer Flaum bedeckte die Maschinen, und der Fußboden war mit einer klebrigen Masse, aus Öl, Staub und Unrat bestehend, überzogen. Aus den Abtritten (Latrinen), welche direkt in die Arbeitssäle mündeten, drangen die ekelhaftesten Dünste ein. In mechanischen Werkstätten konnte man sich kaum zwischen Maschinen, Werkzeugen, Arbeitsstücken, Vorratsmaterial durchwinden. Dunkel herrschte innerhalb der vier schwarzen Wände, und zahlreiche Unfälle verdanken diesen Zuständen ihre Entstehung.

Diese Primitivität und Brutalität frühkapitalistischer Arbeitsbedingungen wirkten am schlimmsten auf die Lage von Kindern und Frauen. Nach dem Gesetz von Angebot und Nachfrage in einer Situation eines hemmungslosen Überangebotes an Arbeitskräften waren es vor allem Frauen und Kinder, die sich für einen Hungerlohn verkaufen bzw. ihre Arbeitskraft anbieten mußten. Nach preussischen Statistiken betrug die Anzahl der in den 40er Jahren in den Fabriken beschäftigten Kinder etwa 10 Prozent aller Fabrikarbeiter. In der Heimindustrie waren rund 20 Prozent der Beschäftigten Kinder. Diese arbeiteten in der Regel für die Hälfte des Lohnes eines Erwachsenen. Einige dieser Kinder arbeiteten schon mit drei Jah-

ren. Die Arbeitszeit war häufig ebenso lang wie die der Erwachsenen in den Jahren um 1840, also meist um 16 Stunden. Auch in Bergwerken wurden Kinder eingesetzt, und diese bedauernswerten Geschöpfe sahen die Sonne nicht mehr; denn wenn sie morgens in die Grube einführen, war es noch dunkel, und wenn sie abends aus der Grube ausführen, war es schon wieder dunkel. Diese Kinder wurden eingesetzt, um in niederen Kohleflözen die Karren zu beladen und zu schieben. In den Arbeiterbezirken starben durchschnittlich fünfzig von einhundert neugeborenen Kindern vor der Vollendung ihres zweiten Lebensjahres. Es gab Arbeitsplätze, in denen Kinder in enge Röhren gesteckt wurden, die verhindern sollten, daß die Kinder vor Erschöpfung umfallen konnten.

Jeglicher gewerkschaftliche Zusammenschluß, z. B. der land- und forstwirtschaftlichen Tagelöhner, wurde mit Gefängnisstrafen bis zu einem Jahr bedroht. In Preußen galt das Drei-Klassen-Wahlrecht. Für dieses Wahlrecht war die Höhe der bezahlten Steuer maßgeblich. Das heißt, eine kleine Clique von Großverdienern erhielt genau so viele Wahlmänner wie die Masse der gering besteuerten Arbeiter oder der Habenichtse ohne jegliches Steueraufkommen.

Christlich-konservative Mahner

Doch es fehlte nicht an mahnenden und warnenden Stimmen: Es waren Männer aus dem christlich-konservativen politischen Spektrum, die lange vor Erscheinen des kommunistischen Manifests im Jahre 1848 die damaligen Zustände kritisierten. So prophezeite **Adam Heinrich Müller** bereits 1820 mit Blick auf die Entwicklung in England, es drohten "feindselige Massen", und er warnte vor zwei getrennten Völkern: eines der Arbeiter und eines der Kapitalrentner, und ihm erschien das liberale Fabrikssystem als Universalverderben, die Lohnarbeit als verlängerte Sklaverei. Gera-

dezu erstaunlich jedoch wirkt seine Feststellung, daß Kapital und Arbeit zusammengehörten und daß nur durch Zusammenwirken der beiden Faktoren eine Lösung des Problems erreicht werden kann. Dies stand damals schon in diametralem Gegensatz zu den Theorien sozialistischer Prägung.

Franz von Baader wiederum schrieb 1835, daß die Hörigkeit des Mittelalters in der Gestalt minder grausam und unmenschlich gewesen sei.

Schließlich hielt **Prof. Ritter von Buß** 1837 eine Rede vor dem badischen Parlament und warnte vor der drohenden neuen Leibeigenschaft. Er forderte ein erstes umfassendes, konkretes soziales Reformprogramm mit Kranken- und Unfallversicherung, Beschränkung der Arbeitszeit, besonders für Kinder, amtsärztlicher Überwachung der Fabriken, Fabrikinspektion, Verbot des Trucksystems und der Sonn- und Feiertagsarbeit. Dies war die erste umfassende kritische Auseinandersetzung vor einem deutschen Parlament der damaligen Zeit.

Der evangelische Geistliche **Johann Hinrich Wichern** schrieb 1844, daß die Not der Arbeiter zu wenig erkannt, anerkannt und bekannt sei und weiter:

Es haben ihr (dieser Not) zu wenige unmittelbar ins Angesicht gesehen; und viele wollen dies nicht. Die meisten kennen sie nur vom Hörensagen. Aber auch da, wo man sie erkannt hat oder mehr, als der Fall ist, erkennen könnte, wirkt häufig eine Furcht und eine Besorgnis, den Schleier von einer gemeinsamen Schuld abzunehmen, die nur nach gemeinsamer Demütigung in gemeinsamer Erhebung und Erneuerung der Arbeiter aller Gleichgesinnten wiedergutmacht werden kann.

Und **Franz Reichensperger** meinte 1847, der Arbeiter sei durch die Maschine in noch drückendere Abhängigkeit vom Unternehmer geraten, die Konkurrenz der Arbeiter untereinander werde größer, der Lohn kleiner. Außer der körperlichen Last der Arbeit beklagte Reichensperger die totale Entsittlichung; die Fabriken nennt er *Brutnester der Korruption*, die Unterkünfte mancher Arbeiterfamilie *wahre Mörderhöhlen und Grabstätten für jedes edlere Gefühl und für jede Sittlichkeit und Zucht*. Zu dem physischen und moralischen Elend der Arbeiter komme hinzu, *daß dieselben sich in einem Zustande absoluter Hoffnungslosigkeit befinden, in dem sich ihnen nirgend auch nur die Möglichkeit zeigt, durch Fleiß, Sparsamkeit und Wohlverhalten zu einer unabhängigen und gesicherten Stellung zu gelangen*. Reichensperger klagt die *verabscheuungswürdige Barbarei* der Kinderarbeit an. Für jene *unglücklichen, hilflosen Geschöpfe* sei das Leben *ein Fluch, ja eine Hölle*. Ein Elend, *welchem der Tod unter allen Gestalten hundertfach vorzuziehen ist*. Under warnt: *An überall verbreitetem Zündstoff für den allgemeinen Brand wird es wahrlich nicht fehlen*.

Franz Hitze, ein junger katholischer Geistlicher, veröffentlichte 1877 sein Buch über „Die soziale Frage und die Bestrebungen zur Lösung mit besonderer Berücksichtigung verschiedener sozialer Parteien in Deutschland“ und forderte eine „Reorganisation der Gesellschaft“ nach dem Modell der mittelalterlichen Zünften in sieben Ständen.

Inzwischen entwickelte sich ein patriarchalisch autoritäres System. Die Arbeiter waren bis in ihr ganz persönliches Leben hinein von ihren Fabrikherren abhängig. Es gab in diesem System weder Raum für Eigeninitiativen der Arbeiter, geschweige denn für eine politische gewerkschaftliche Betätigung. Die Atmosphäre dieser Zeit, die Haltung der Besitzenden gegenüber den Arbeitern, kommt sehr

gut zum Ausdruck in einer Ansprache, die **Krupp** im Jahre 1877 an seine Betriebsangehörigen richtete:

Genießt, was Euch beschieden ist. Nach getaner Arbeit verbleibt im Kreise der Eurigen, bei den Eltern, bei der Frau und den Kindern und sinnt über Haushalt und Erziehung. Das sei Eure Politik, dabei werdet Ihr frohe Stunden erleben. Aber für die große Landespolitik erspart Euch die Aufregung. Höhere Politik treiben erfordert mehr freie Zeit und Einblick in die Verhältnisse, als dem Arbeiter verliehen ist. Ihr tut Eure Schuldigkeit, wenn Ihr durch Vertrauenspersonen empfohlene Leute erwählt. Ihr erreicht aber sicher nichts als Schaden, wenn Ihr eingreifen wollt in das Ruder der gesetzlichen Ordnung. Das Politisieren in der Kneipe ist nebenbei sehr teuer, dafür kann man im Hause Besseres haben...

Die Reihe derartiger Warner ließe sich fortsetzen. Gerade aus dem christlichen Spektrum der damaligen Gesellschaft sind die sozialen Mißstände von Anfang an gesehen, gebrandmarkt und oft sogar vorhergesagt worden.

Glaube als einziges Hilfsmittel?

Dem stand jedoch eine in der Mitte des vorigen Jahrhunderts weit verbreitete Erscheinung entgegen, daß nämlich die Lohnverhältnisse ausreichend seien und daß das einzige soziale Übel im Unverstand der Masse bestehe. **Pfarrer Wilhelm Emanuel Ketteler** sagte noch 1848:

Nicht der Staat, nur die Kirche kann die soziale Frage lösen und weiter nicht in der äußeren Not liegt unser soziales Elend, sondern in der inneren Gesinnung.

Und mit seiner Adventspredigt im Mainzer Dom im selben Jahr: *Der Unglaube erscheint mir als die einzige Quelle des ganzen Verderbens, der Glaube an Christus in der katholischen Kirche als das einzige Mittel der Heilung.*

Die Haltung der Kirchen war anfangs weitgehend karitativ-seelsorgerisch geprägt. Als Bischof von Mainz vollzog Ketteler eine radikale Wendung und geißelte in einer Rede im Jahr 1869 die sozialen Zustände wie folgt:

Jeder Arbeiter mit seiner Arbeitskraft, die sein ganzes Vermögen ausmacht, allein da. Ihm gegenüber stand die Geldmacht, welche in dem Maße dem Arbeiter gefährlich wird, wie ihr Inhaber ohne Gewissen, ohne Religion ist und sie daher nur zur Befriedigung des Egoismus benutzt.

und weiter:

Gegen diese Isolierung des Arbeiterstandes, gegen dieses Zerbrechen der Menschenkraft durch die Geldmacht ist nun von demselben England, von dem das Verderben ausgegangen ist, der mächtige Antrieb zur Verbindung, zur Organisation der Arbeiter gegeben worden.

„Selbsthilfe der arbeitenden Klassen?“

Der protestantisch-konservativ geprägte **Viktor Aime Huber** hielt eine soziale Revolution für unvermeidbar und sprach in seinem 1848 erschienenen Buch erstmals von der *Selbsthilfe der arbeitenden Klassen*. Das gewaltige Engagement christlich geprägter Männer dieser Zeit um das Elend der arbeitenden Masse wurde im übrigen auch von **Karl Marx** anerkannt. Dieser schrieb 1852:

Was mich betrifft, gebührt mir nicht das Verdienst, weder Existenz der Klassen der modernen Gesellschaft, noch ihren Kampf untereinander entdeckt zu haben. Bürgerliche Geschichtsschreiber hatten längst vor mir die historische Entwicklung dieses Kampfes dargestellt.

Mißtrauen gegen unabhängige Gewerkschaften

Es waren also durchaus nicht, wie heute in der veröffentlichten Meinung oft dargestellt, sozialistische Denker, sondern es waren christlich-bürgerliche Politiker, die neben anderen schonungslos die Zustände der damaligen Zeit brandmarkten. Doch leider wurden die Erkenntnisse nicht genutzt, die Mahnungen verhallten ungehört. Wertvolle Zeit wurde mit der Diskussion vertan, wie nun den Arbeitern am besten zu helfen sei, und daß dies wohl am besten durch die entsprechenden Standesorganisationen in karitativ seelsorgerischer Art geschehen könne. Diesen Standesorganisationen sollten Fachgruppen angegliedert werden, die sich mit den speziellen Aufgaben der Vertretung der Arbeitnehmer zu befassen hätten. Der Möglichkeit der Gründung eigenständiger Gewerkschaften, die unabhängig von diesen kirchlichen Standesorganisationen arbeiten könnten, wurde mit viel Mißtrauen begegnet.

Christliche Sozialethik

Am 15. Mai 1891 erscheint durch **Papst Leo XIII.** die Enzyklika „Rerum Novarum“. Diese Enzyklika stellte einen Meilenstein in der Auseinandersetzung um die „soziale Frage“ dar. Die grundlegenden Aussagen dieser Enzyklika sind bis zum heutigen Tage gültig. Damit wurde die Enzyklika „Rerum Novarum“ zu einer wesentlichen Grundlage christlicher Sozialpolitik und der Arbeit der (noch zu gründenden) Christlichen Gewerkschaften.

Drei Feststellungen aus dieser Enzyklika:

1. Es gibt zwei Klassen.

Mit dieser Feststellung schreibt **Papst Leo XIII.** fest, was unübersehbar ist und was auch mit den Aussagen des kommunistischen Manifestes übereinstimmt. Es gibt zwei Klassen in Deutschland und in Europa. Eine Klasse der Besitzenden und eine Klasse der Besitzlosen. Eine Klasse der Mächtigen, die über Recht und Gesetz bestimmen, und eine Klasse der Rechtlosen, die über keinerlei Rechte verfügen.

2. Das Recht auf Eigentum ist ein Naturrecht.

Mit dieser Feststellung billigt Papst Leo XIII. jedem Menschen Eigentum als ein ihm von Natur aus zustehendes Recht zu. Dies ist eine klare Kampfansage an die Mächtigen der damaligen Zeit ebenso wie an die sozialistischen Klassenkämpfer von damals und heute.

3. Der Sozialismus ist ein Irrweg.

Die Aussage der Sozialisten, nur durch Liquidierung der Ausbeuterklasse und die Übernahme der Macht des Staates und allen Eigentums durch die Arbeiterklasse sei die soziale Frage zu lösen, und dies sei eine naturgesetzliche Entwicklung, wird als Irrweg bezeichnet. Dem schließt Papst Leo XIII. die Forderung nach Reformen der sozialen Zustände an. Aber eben diese Reform wird von den Sozialisten leidenschaftlich bekämpft. Nach Auffassung der Anhänger von Karl Marx sind die Zustände der damaligen Zeit nicht reformierbar, die Verhältnisse nicht durch Reformen, sondern nur durch die Beseitigung der herrschenden Klasse zu bessern.

Reformen statt Klassenkampf

Doch die Enzyklika "Rerum Novarum" bringt völlig andere Töne in die Auseinandersetzung. So schreibt **Papst Leo XIII.**:

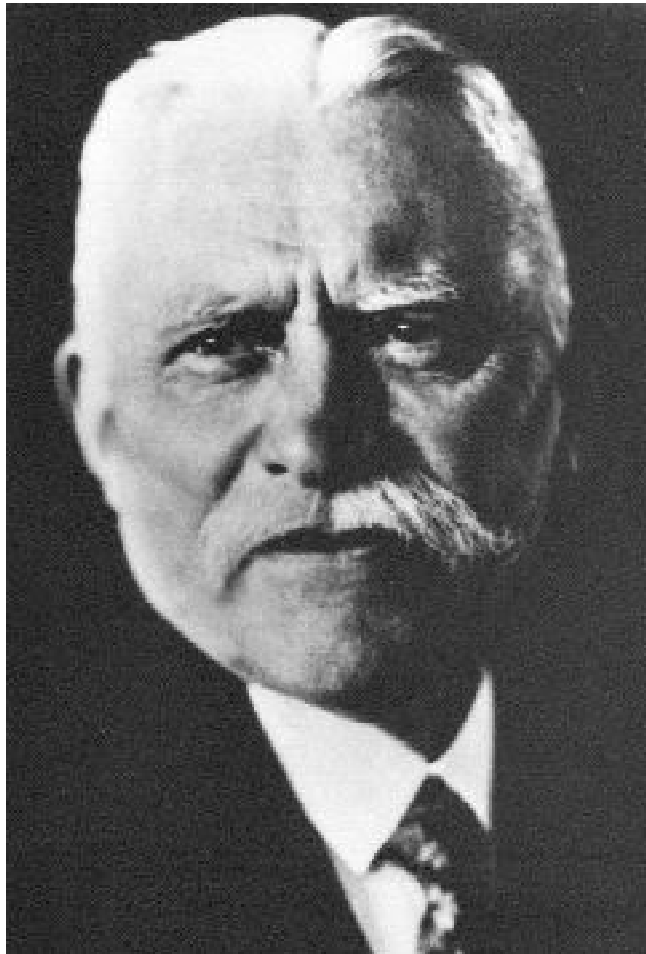
Ein Grundfehler in der Behandlung der sozialen Frage ist sodann auch der, daß man das gegenseitige Verhältnis zwischen der besitzenden und der unvernünftigen, arbeitenden Klasse so darstellt, als ob zwischen ihnen von Natur ein unversöhnlicher Gegensatz Platz griffe, der sie zum Kampf aufrufe. Ganz das Gegenteil ist wahr. Die Natur hat vielmehr alles zur Eintracht, zur gegenseitigen Harmonie hingeeordnet; und so wie in menschlicher Liebe bei aller Verschiedenheit der Glieder im wechselseitigen Verhältnis Einklang und Gleichmaß vorhanden ist, so hat auch die Natur gewollt, daß im Körper der Gesellschaft jene beiden Klassen in einträchtiger Beziehung zueinander stehen und ein gewisses Gleichgewicht darstellen. Die eine hat die andere durchaus notwendig. So wenig das Kapital ohne die Arbeit, so wenig kann die Arbeit ohne das Kapital bestehen. Eintracht ist überall die unerläßliche Vorbedingung von Schönheit und Ordnung; ein fortgesetzter Kampf dagegen erzeugt Verwilderung und Verwirrung. Zur Beseitigung des Kampfes aber und selbst zur Ausrottung seiner Ursachen besitzt das Christentum wunderbare und vielgestaltige Kräfte.

Dies war eine klare Kampfansage an den Klassenkampf der Marxisten und eine Aufforderung, die bestehenden Mißstände durch Reformen zu beheben.

Und weiter schreibt **Papst Leo XIII.**:

Die Kirche, als Vertreterin und Wahrerin der Religion, hat zunächst in den religiösen Wahrheiten und Gesetzen ein mächtiges Mittel, die Reichen und die Armen zu versöhnen und einander nahezubringen; ihre Lehren und Gebote führen beide Klassen zu ihren Pflichten gegeneinander und namentlich zur Befolgung der Vorschriften der Gerechtigkeit.

Aber nicht nur die Kirche, der Staat und die Besitzenden müssen für die Lösung der sozialen Frage Sorge tragen, sondern auch die Arbeiter selbst: Diese werden vom Papst aufgefordert, sich zur Vertretung und Durchsetzung ihrer Rechte in christlichen Arbeitervereinen zusammenzuschließen. Auch der Streik wird nicht generell ausgeschlossen.



Franz Wieber

**Gründer und bis 1933 Vorsitzender des
Christlichen Metallarbeiterverbandes
Deutschlands**

Die Gründung des Christlichen Metallarbeiterverbandes

Im Jahre 1887 gründete **Franz Wieber** den „Christlichen Fachverein der Former und verwandter Berufsgenossen“. Aus diesem trat er später wegen dessen sozialistischer Tendenzen wieder aus und gründete am 15. Oktober 1899 den „Christlichen socialen Metallarbeiterverband“. Etwa 1000 Arbeiter folgten dem Aufruf. Der Aufruf zu dieser Gründungsversammlung, der uns heute noch in gedruckter Form vorliegt, ist in mehrfacher Hinsicht bemerkenswert. Der Aufruf wendet sich ausdrücklich an die unorganisierten Arbeiter. Franz Wieber wollte also ganz bewußt keine Spaltung der Arbeitnehmerschaft durch Abwerbung von anderen bereits bestehenden Gewerkschaften erreichen, sondern er wollte christlich geprägten Arbeitnehmern, die in anderen, vorwiegend sozialistischen Gewerkschaften keine gewerkschaftliche Heimat finden konnten, einen derartigen Zusammenschluß ermöglichen. Wieber zog damit die Konsequenz aus einer jahrelangen Entwicklung und enttäuschten Hoffnungen vieler christlicher Arbeitnehmer, eine Einheitsgewerkschaft auf der Grundlage politischer, weltanschaulicher und religiöser Toleranz zu gründen.

Sozialistischer Widerstand gegen „Christliche“

Die sicher im Sinne christlicher Gewerkschaften unverdächtige Autorin **Helga Grebing** schreibt in ihrem Buch „**Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung**“ zu dieser Entwicklung:

Ursprünglich bestand auch nach 1890 bei den katholischen Arbeitern die Hoffnung, eine einzige, neutrale Gewerkschaftsbewe-

gung in Deutschland nach dem Vorbild der Trade Union erhalten zu können. Der enge Anschluß der Freien Gewerkschaften an die sozialdemokratische Partei begrub solche Hoffnungen...

Und der ebenfalls unverdächtige englische Historiker, Mitglied der britischen Labour Party, **Michael P. Fogarty**, schreibt in seinem Buch „**Christliche Demokratien in Westeuropa**“:

... Stegerwald, viele Jahre lang Generalsekretär der Christlichen Gewerkschaften, war Zimmermann aus Süddeutschland. Der Protestant Franz Behrens war Gärtner. Giesbarts, der beste Journalist der Gewerkschaften in ihren frühen Tagen, entdeckte sein Talent, als er in einer Kölner Druckerei die Kessel heizte. Die meisten dieser Männer kamen zur christlichen Arbeiterbewegung mit enttäuschten Hoffnungen auf eine umfassende geeinte Arbeiterklassenbewegung und mit einer sich häufig über viele Jahre erstreckenden Erfahrung sozialistischer Verachtung und Verfolgung, die ihre Stellung in Einheitsgewerkschaften unerträglich gemacht hatten. Bruggemann, Kater, Behrens und Stegerwald waren Männer mit solchen Erfahrungen. Die Gewaltmethoden, mit denen die Sozialisten die christlichen Gewerkschaften jahrelang nach ihrer Bildung zu brechen versuchten, waren wenig dazu angetan, Zusammenarbeit oder Achtung zu ermutigen. Es gab dramatische Augenblicke, wie etwa im Jahre 1892, als das Banner der Genfer Antisozialistischen Liga seine Feuertaufe erhielt. Die Liga hatte in einer Halle der Stadt zu einer großen Versammlung und Demonstration aufgerufen. Die Sozialisten hatten mit Einverständnis der Polizei den Eingang der Halle besetzt und versuchten, die Anhänger der Liga am Eintritt zu hindern. In der nun folgenden regelrechten Schlacht wurde das Banner der Liga mehrere Male erobert und zurückerobert, bis schließlich der Bannerträger Victor van Brakelaere, ein ehemaliger Armeesergeant, den Bannerstock wie



Adam Stegerwald
Generalsekretär der
Christlichen Gewerkschaften

eine mittelalterliche Keule schwang, ihn auf den Köpfen der Opposition zerbrach und die Überreste triumphierend in die Halle trug. Danach ließen die Sozialisten die Ligaversammlung in Ruhe. Aber gewöhnlich gab es kein so schnelles Ende. Es gab Hohn, zerrissene Plakate und in einer dunklen Nacht vielleicht eine Mahnung, der mit einem Strumpf voller Nägel (Lieblingsschwamm aus Frankreich um die Jahrhundertwende) Nachdruck verliehen wurde.

Christliche reagierten auf sozialistische Richtungsgewerkschaften

Die Gründung der christlichen Gewerkschaften, die relativ spät erfolgte, war eine Reaktion auf die bereits erfolgten Gründungen anderer, meist sozialistischer Gewerkschaften. Wer also meint, in die Tatsache der Gründung verschiedener Gewerkschaften in Deutschland eine „Spaltung“ der Arbeitnehmer hineininterpretieren zu müssen, der sollte im Interesse der historischen Wahrheit die Schuld für diese Entwicklung den sozialistischen Gewerkschaften zuordnen. Tatsache bleibt, daß die geistige Grundhaltung aller Gewerkschaften im damaligen Deutschen Reich weltanschaulich geprägt war und für die christlichen Gewerkschaften die Gründung eine zutiefst politisch-religiöse Grundlage hatte.

Aufgabe der christlichen Gewerkschaften war, entsprechend der Aussagen des CMV *die Hebung der leiblichen und geistigen Lage der Berufsgenossen* und, entsprechend den Leitsätzen des Gesamtverbandes der Christlichen Gewerkschaften von 1899 auf dem Gründungskongreß in Mainz, *die wirtschaftliche, geistige und sittliche Hebung des Arbeiterstandes*; damit war der Rahmen abgesteckt. Gewerkschaften sollten mehr sein als bloße „Lohnmaschine“. Die „Richtungsgewerkschaften“ waren damit die notwendige

Folge parteipolitischer und weltanschaulicher Einseitigkeit der sogenannten „freien Gewerkschaften“. Die Gründung dieser christlichen Gewerkschaft als Richtungsgewerkschaft war auch die Folge der Erkenntnis, daß gesellschaftlich gestaltende Gewerkschaftsarbeit nicht neutral, sondern nur wertbezogen erfolgen könne.

CMV seit Gründung interkonfessionell

Die zweite wesentliche Weichenstellung war nicht minder bemerkenswert und folgenreich. Der CMV wurde als interkonfessionelle Organisation gegründet. Unter Berücksichtigung der Tatsache, daß Franz Wieber aus einem konservativ-katholischen Elternhaus stammte und selbst eine sehr streng katholische Grundhaltung einnahm, sowie vor dem Hintergrund der damaligen politischen Verhältnisse im Deutschen Reich und der Stellung der beiden großen Kirchen zueinander, die fast wie eine Spaltung wirkte, war dies eine wahrhaft erstaunliche und zukunftsorientierte Entscheidung.

Doch diese Entscheidung war nicht unumstritten. Nach Auffassung vieler Katholiken bedeutete die Formulierung „christlich“ lediglich „nicht sozialistisch“. Es gab heftige Angriffe durch den katholischen Klerus, so daß sich die christlichen Gewerkschaften eine Selbstinterpretation, die zwar ihre christliche Grundhaltung betonte, zugleich aber den Weg zu einer einheitlichen Organisation deutscher Gewerkschaften offen ließ, gaben. So heißt es in einer **Stellungnahme des Ausschusses des Gesamtverbandes vom November 1890:**

Wir erklären es als selbstverständlich und mit Nachdruck, daß wir nach wie vor in Durchführung der gewerkschaftlichen Ziele die christ-

lichen Grundsätze als Richtschnur anerkennen. ... Eine Vereinigung aller Arbeiter der verschiedenen Berufszweige in einheitlichen Organisationen ist allerdings das zu erstrebende Ziel, doch muß verlangt werden, daß solche Verbände in ihrer Wirksamkeit den christlichen Grundsätzen nicht widersprechen.

Trotz derartiger Klarstellungen entwickelte sich vor allem in der katholischen Kirche ein heftiger Streit darüber, ob es einem gläubigen Katholiken zuzumuten sei, einer Gewerkschaft anzugehören, der auch noch Angehörige anderer, vor allem der protestantischen Konfession, angehörten. Doch die deutschen christlichen Gewerkschaften bestanden mit Nachdruck auf dem Prinzip des Interkonfessionalismus. Der deutsche Vorsitzende eines internationalen Gewerkschaftskongresses im Jahre 1908 erklärte mit Bezug auf eine Weisung der holländischen katholischen Bischöfe, daß Katholiken nur einer katholischen Gewerkschaft beitreten dürften, mit einer, wie es ein holländischer Autor ausdrückte, „typisch deutschen Brutalität gegenüber bischöflichen Wünschen und Entscheidungen“:

Es gibt viele Katholiken in diesem Saal, und ich bin selbst einer. Aber mit allem Respekt und aller Ehrerbietung vor unseren geistigen Herren, den Bischöfen, müssen wir sagen – soweit, aber nicht weiter!

Und **Adam Stegerwald** auf der ersten Internationalen Konferenz christlicher Gewerkschaften vom 3. bis 5. August 1908, in Zürich:

Solange die Kirchenfürsten den Unternehmern nicht verbieten, sich mit Andersgläubigen zu wirtschaftlichen Zwecken zusammenzuschließen, solange hat kein Papst und kein Bischof das Recht, den Arbeitnehmern vorzuschreiben, wie sie sich gewerkschaftlich zu organisieren haben!

Pfaffenknechte oder verkappte Marxisten?

Die Anfeindungen, denen sich die christlichen Gewerkschaften vor dem 1. Weltkrieg ausgesetzt sahen, waren enorm. Die Sozialisten beschimpften die christlichen Gewerkschaften als „Pfaffenknechte“ und als „verkappte Marxisten“. Unternehmer beschimpften sie als „romhörig“, die Katholiken bezeichneten sie als „unkatholisch“ und damit „unchristlich“ und erst nach 13jährigem kräftezehrendem Gewerkschaftsstreit innerhalb der katholischen Kirche konnte dieser im Jahre 1912 durch die **Enzyklika „Singulari quadam“** beendet werden.

Die Enzyklika betont zwar erneut die große Bedeutung der rein katholischen Standesorganisation und die Notwendigkeit, daß sich katholische Arbeitnehmer im Rahmen reiner katholischer Organisationen weiterbilden und ihre Interessen vertreten sollen. Sie kommt aber zu dem Schluß, daß es Katholiken gestattet werde, mit Angehörigen anderer christlicher Konfessionen gemeinsam in einer Organisation zu wirken. Damit wurde dieser Streit zumindest entschärft und ein unglückseliges Kapitel konfessionellen Bruderkampfes abgeschlossen.

Erfolgreiche CMV-Arbeit und gewerkschaftlicher Aufschwung

Die Schwierigkeit dieser ersten Jahre nach der Gründung können aber nicht darüber hinwegtäuschen, daß sich bereits vor dem 1. Weltkrieg die christlichen Gewerkschaften prächtig entwickelten und im Interesse ihrer Mitglieder eine äußerst erfolgreiche Arbeit geleistet haben.

Dabei gingen die christlichen Gewerkschaften sehr kämpferisch zu Werke.

So fand 1909 in Rheinfelden ein hartnäckiger Streik statt, der vom Christlichen Metallarbeiterverband durchgeföhrt wurde. An diesem Streik nahmen auch viele Schweizer Arbeitnehmer teil, die in Rheinfelden arbeiteten. Im Rahmen dieses Streiks kam es mehrfach zu Unruhen, in dessen Verlauf die badische Regierung sogar den Ausnahmezustand verhängte und den Gesamtverband der Christlichen Gewerkschaft beschuldigte, diese Unruhen angezettelt zu haben. Daraufhin klagte die badische Regierung den Gesamtverband des Landfriedensbruchs an, und der badische Landtag beschäftigte sich mit der Angelegenheit. Der Gesamtverband der Christlichen Gewerkschaften konnte jedoch alle Beschuldigungen abwehren und den Streik erfolgreich beenden.

Als weiteres Beispiel sei ein über halbjähriger Arbeitskampf in Menden in Westfalen erwähnt. Dieser brach im September 1912 aus und währte bis zum März 1913. Ausgangspunkt des Arbeitskampfes war eine fristlose Entlassung bei der Firma Schmöle & Co. in Menden. Diese Entlassung war aus Sicht des Christlichen Metallarbeiterverbandes nicht berechtigt und führte zu Solidaritätsaktionen anderer CMV-Mitglieder. Diese Solidaritätsaktionen weiteten sich schnell zu einem regelrechten Streik für bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne aus, dem sich auch die CMV-Gruppen in anderen Betrieben in Menden anschlossen. Die Arbeitgeber reagierten schon damals mit Aussperrung, und der Christliche Metallarbeiterverband mußte für die Finanzierung dieses Streikes aus einem Gesamthaushalt von 2,8 Mio RM rund 10 Prozent aufbringen.

Tumulte gab es bei einer CMV-Versammlung im Kolping-Haus in Menden am 12. September 1912, nachdem ein Funktionär der sozialdemokratischen „Freien Gewerkschaft“ sprechen sollte und gegen den Streik polemisierte. Daraufhin wurde der sozialistische Kollege kurzerhand an die Luft gesetzt. Ein treffendes Beispiel da-

für, daß die von sozialistischer Seite oft suggerierte Auffassung, die christlichen Gewerkschaften verhalten sich gegenüber den Arbeitgebern zu freundlich und zahm und überlassen den Kampf den sozialistischen Gewerkschaften, nicht zutrifft und in den Bereich der Fabel verwiesen werden muß.

Beteiligung statt Klassenkampf

Logische Fortführung christlicher Grundüberzeugungen und damit klare Alternative zur klassenkämpferischen Programmatik der sozialistischen Gewerkschaften bildeten die Bekenntnis und Forderung nach Eigentum in der Beteiligung der Arbeitnehmer am gemeinsam erarbeiteten „Wirtschaftserfolg“.

Eine gerechte Beteiligung der Arbeitnehmer soll neben einem „gerechten Lohn“ in einer zusätzlichen Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivbesitz darstellen. Damit sollte auch gleichzeitig der bestehende Graben zwischen Kapital und Arbeit überwunden werden.

Franz Wieber formulierte dazu wie folgt:

Die Möglichkeit, etwas sein eigen nennen zu können, macht arbeitsam und sparsam, leitet an zu Schonung und Erhaltung der Güter, gewährt befriedigende Gefühle von Freiheit und Unabhängigkeit und berechtigter Selbstachtung.

Adam Stegerwald wiederum hielt es für untragbar, daß 70 Prozent des deutschen Volkes lediglich Gehalts- und Lohnempfänger darstellen.

Heinrich Fahrenbrach, der Vorsitzende des Zentralverbandes christlicher Textilarbeiter, **kritisierte**, daß der „**kleine Mann**“ der

Verlierer der Geldentwertung sei, weil seine Spargroschen niedrig verzinst und von der Inflation völlig entwertet würden, während die Eigentümer von Produktionskapital ihr Vermögen erhalten könnten.

Bereits auf dem 10. Kongreß des Gesamtverbandes der Christlichen Gewerkschaften im Jahre **1920 in Essen** sowie auf dem 11. Kongreß in Dortmund wurden Forderungen nach mehr Anteil der Arbeitnehmer an den Besitzverhältnissen und mehr Mitbestimmung in den Unternehmen vertreten.

Aus der Resolution des Kongresses der christlichen Gewerkschaften 1926 in Dortmund über Mitbestimmungsrecht und Mitbesitz“:

Die erstrebte gleichberechtigte Mitleitung und Mitbestimmung in Betrieb und Wirtschaft können die Arbeitnehmer in verstärktem Maße erreichen auf dem Wege über den Mitbesitz der Wirtschaft.

Diese Ausführungen haben bis zum heutigen Tag kaum an Aktualität verloren.

Nach dem 1. Weltkrieg nahm die Gewerkschaftsbewegung einen enormen Aufschwung. Von der zwangsweisen Auflösung der Gewerkschaften durch die Nationalsozialisten im Jahr 1933 umfaßte der Allgemeine Freie Deutsche Gewerkschaftsbund (sozialistische Gewerkschaften) rund 4,6 Mio. Mitglieder, der Deutsche Gewerkschaftsbund (christliche Gewerkschaften) rund 1,2 Mio. Mitglieder und die Hirsch-Dunkerschen Gewerkvereine (liberale Gewerkschaften) rund 0,5 Mio. Mitglieder.

In Anbetracht der äußerst schwierigen wirtschaftlichen Situation zwischen den beiden Weltkriegen mit Inflation und extremer Massenarbeitslosigkeit kann uns aus heutiger Sicht die Arbeit der Gewerkschaften in diesen Jahren, und hier vorrangig der christlichen Gewerkschaften, nur mit Bewunderung erfüllen. Trotz widrigster Umstände wurden in diesen Jahren Grundlagen für die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer gelegt, die weltweit beispielhaft waren und bis in die heutige Zeit wirken. Die Behauptung, durch eine „Einheitsgewerkschaft“ hätte die Machtübernahme der Nationalsozialisten im Jahre 1933 verhindert werden können, ist eine sehr gewagte These, um dies einmal sehr zurückhaltend auszudrücken. Die Diktatur der Nationalsozialisten hat eine Vielzahl von Ursachen, die mit der gewerkschaftlichen Arbeit in der Weimarer Republik überhaupt nichts zu tun haben.

„Einheitsgewerkschaft“ und Machtergreifung

Der Gedanke einer sogenannten „Einheitsgewerkschaft“ wird auch heute für die Zeit der Weimarer Republik immer wieder als eine von den damaligen Gewerkschaftsführern geförderte und geforderte Möglichkeit dargestellt. Dies ist unzutreffend. Vielmehr entsprang der Gedanke eines Zusammenschlusses der drei gewerkschaftlichen Bünde wenige Tage vor der Machtergreifung der Nationalsozialisten der Illusion, durch diesen Zusammenschluß eine drohende Auflösung der Gewerkschaften verhindern zu können. Noch auf dem 13. Kongreß der Christlichen Gewerkschaften vom 18. bis 20. September 1932 in Düsseldorf erklärte **Jakob Kaiser**:

„Die politischen Kämpfe des Jahres 1932 vor allem haben die Bedeutung der organisierten Arbeiterschaft bewiesen. Kein noch so unanständiger Kampf gegen die Gewerkschaft und auch nicht

die unmittelbare Wirkung der Wirtschafts- und Staatskrise konnten den Block der Gewerkschaften zerschlagen.“

Wenn also der christliche Gewerkschafter **Jakob Kaiser** von einem Block der Gewerkschaften sprach, zeigt dies doch, daß diese drei gewerkschaftlichen Bünde sehr wohl in der Lage waren, in fundamentalen Fragen zusammenzuarbeiten und eine gemeinsame Strategie zu entwickeln. Der Gedanke eines totalen organisatorischen Zusammenschlusses zu einer sogenannten „Einheitsgewerkschaft“ ist also eine falsche und zudem überflüssige Überlegung.

Wenn **Jakob Kaiser** noch vier Monate vor der Machtergreifung durch die Nationalsozialisten trotz unterschiedlicher, eigenständiger und miteinander konkurrierender Gewerkschaften vom „Block“ sprechen konnte, kann die für den Untergang der Weimarer Republik verantwortlich gemachte Zersplitterung der Gewerkschaften nicht so ursächlich gewesen sein.

Weiter sagte **Jakob Kaiser** auf dem Kongreß vom 18. bis 20. September 1932:

In unermüdlichem Ringen hat unsere Bewegung, haben die christlichen Gewerkschaften ihren volkspolitischen Willen dem klassenkämpferischen Willen der Sozialisten entgegengesetzt. Und weiter: Zum Bild, zum Wesen des deutschen Volkes... gehören die Gewerkschaften in ihrer unabhängigen und würdigen Form von heute.

Diese von Kaiser zitierte *würdige Form von heute* zum Ende des Jahres 1932 waren sozialistische, christliche und liberale Gewerkschaften. Von einem Drang zu einer organisatorischen Verschmelzung war keine Spur, es sei denn durch Geschichtsverfälschung, die in diesem Zusammenhang ja reichlich bis in die heutigen Tage betrieben wird.

Erzwungene „Einheit“

Wenige Tage nach der Machtübernahme durch die Nationalsozialisten wurden alle Gewerkschaften aufgelöst und zwangsweise in die deutsche Arbeitsfront überführt. Die Gewerkschaftshäuser wurden von Schlägertrupps der SA gestürmt und geplündert, die Gewerkschaften enteignet, die Gewerkschaftsführer in „Schutzhaft“ genommen, und viele haben den Terror der Nationalsozialisten nicht überlebt. Andere haben sich in Konzentrationslagern wiedergefunden und über ihre verschiedenen weltanschaulichen und religiösen Überzeugungen zusammengefunden. Eine entscheidende und verhängnisvolle Wende brachte der Neubeginn nach dem Zweiten Weltkrieg.

Ungleicher Neubeginn

In der Entwicklung zur Neugründung der Gewerkschaften waren zwei Faktoren von ausschlaggebender Bedeutung:

1. In den Überlegungen einiger Gewerkschafter, die der Diktatur der Nazis entkommen waren, reiften Modelle, den Neubeginn zur Gründung einer einheitlichen gewerkschaftlichen Organisation zu nutzen. Dabei stand die Überzeugung im Vordergrund, daß mit dieser einheitlichen gewerkschaftlichen Organisation eine Entwicklung zur politischen Diktatur für die Zukunft verhindert werden könnte. Diese Überlegung ist in Anbetracht des Leidensweges der betreffenden Gewerkschafter menschlich und aus der damaligen Zeit auch politisch verständlich. Daß diese Überlegung sachlichen Erfordernissen nicht standhielt, steht auf einem anderen Blatt.

2. Der zweite Faktor, der geflissentlich von Vertretern der sogenannten „Einheitsgewerkschaft“ unterschlagen wird, ist die Tatsache, daß sich die Alliierten weigerten, Konzessionen zur Wiedergründung der christlichen Gewerkschaften zu erteilen.

Dazu aus dem **Protokoll der Erzbischöfe Berning (Osnabrück) und Jaeger (Paderborn)** über ein Gespräch am 16.8.45 mit dem britischen Kontrollkommission-General Templer in dessen Hauptquartier Lübeck/Westfalen:

...Danach erörterten die beiden Bischöfe die Lage, die infolge der zwangsweisen Errichtung der Deutschen Arbeitsfront sich ergeben habe, schilderten die Bedeutung der Christlichen Gewerkschaften und ihr Recht auf Wiederezulassung. Hier wurde die Sitzung unterbrochen. Als man in den Sitzungssaal zurückkehrte, waren zwei Zivilisten, augenscheinlich Gewerkschafter, hinzugezogen worden. Einer von ihnen verlas eine längere Erklärung in englisch, die von einem Dolmetscher anschließend in deutsch verlesen wurde. Der Inhalt war kurz folgender, daß es ein gemeinsamer Beschluß der Alliierten sei, die Einheitsgewerkschaft einzuführen...

Nach der Verlesung fragte der Bischof von Osnabrück nach der Bedeutung dieser Verlesung, ob damit gesagt sein sollte, daß dies ein Diktat sei, das ohne jede Erörterung anzunehmen sei. Der General bejahte, worauf die Bischöfe mit der Feststellung, daß sie dann hier nichts mehr zu tun hätten, das Sitzungszimmer verließen.

Ungeschichtliche Konstruktion

Zur geschichtlichen Wahrheit gehören also zwei Seiten. Die Unterschlagung einer dieser beiden wichtigen Seiten, die zur Gründung der sogenannten „Einheitsgewerkschaft“ geführt haben, kommt einer geschichtlichen Lüge gleich. Was Hitler zerschlagen hatte und was die Alliierten verboten hatten, fand sich nun in einer wirklichkeitsfremden und völlig ungeschichtlichen Konstruktion einer sogenannten „Einheitsgewerkschaft“ wieder.

Dieser Irrweg kam den christlichen Gewerkschaften teuer zu stehen. Er kostete sie ihr gesamtes Vermögen und zudem noch den Namen „Deutscher Gewerkschaftsbund“, den Namen der christlichen Gewerkschaften vor 1933, einen Teil ihrer Identität.

Der **englische Historiker Michael P. Fogarty schreibt in seinem Buch „Christliche Demokratie in Westeuropa von 1920 bis 1953“** im Zusammenhang mit der Gründung der Einheitsgewerkschaft nach dem 2. Weltkrieg in Deutschland und den mit Deutschland verbundenen besiegten anderen europäischen Ländern:

In den besiegten Ländern andererseits kann man, ohne ungerrecht zu erscheinen, sagen, daß die Führer oder die potentiellen Führer der christlichen Arbeiterbewegung die Nerven verloren.

Die Intoleranz der „Einheitsgewerkschaft“

Wir wissen heute, aus Einheitsgewerkschaften werden sehr schnell sozialistische Richtungsgewerkschaften mit dem Monopolanspruch auf Alleinvertretung und Allzuständigkeit. Dies

mußten die christlichen Gewerkschafter in der neu gegründeten „Einheitsgewerkschaft“ sehr schnell erfahren. Nach wenigen Jahren wurde dies in aller Brutalität deutlich.

Der damalige KAB-Sekretär und christliche Gewerkschafter **Johannes Even** führte auf dem internationalen Kongreß der Katholischen Arbeiterbewegung in Düsseldorf im Mai 1955 erschütternde Klage über die Intoleranz und den Gesinnungsterror, dem sich christliche Gewerkschafter in der erst wenige Jahre alten „Einheitsgewerkschaft“ gegenübersehen:

Noch schlimmer liegen die Verhältnisse in den neutralen Arbeiterorganisationen, den sogenannten Einheitsgewerkschaften. Auch hier treffen sich Menschen verschiedenster Weltanschauung und parteipolitischer Gesinnung. Auch hier kündigt die Satzung weltanschauliche Toleranz und parteipolitische Neutralität. In diesen Einheitsgewerkschaften aber bekennt sich der Großteil seiner Mitglieder zur sozialistischen Idee. Sie kennen gar nichts anderes, als von dieser zahlenmäßigen Übermacht Gebrauch zu machen und zu versuchen, ihre, das heißt, die sozialistische Idee, sozialistisches Gedankengut und Zielsetzung zum Inhalt ihrer gesamten Arbeit zu machen. Dies zeigt sich in der Besetzung der Vorstandschaft und des Funktionärsapparates, in der Entsendung ihrer Vertreter in Betriebsräte, Aufsichtsräte und wirtschaftliche Schlüsselstellungen.

Es zeigt sich auch in ihrer Schulungs- und Bildungsarbeit, im Inhalt ihrer Presse und in den Versuchen, auf alle Lebensgebiete Einfluß zu erringen und hierfür zuständig zu sein. Die Rücksichtnahme auf ihre in der gleichen Einheitsgewerkschaft befindlichen christlichen Kollegen ist nicht groß, und statt der zugesicherten religiösen Toleranz und parteipolitischen Neutralität versuchen sie mit geschickten und robusten Mitteln, auch die Christen zu ihrer sozialistischen Weltanschauung zu überzeugen oder zu zwingen.

Steter Tropfen höhlt den Stein, und diese täglich auf den christlichen Arbeiter eindringende Propaganda zeigt die erschütternde Tatsache, daß auch der Christ mehr und mehr von dieser sozialistischen Lehre in sich aufnimmt und das christliche Ordnungsbild mehr und mehr in ihm verblaßt... Die Sozialisten selbst aber scheuen sich gar nicht, trotz der gleichen für sie geltenden Satzungen recht unbekümmert und nachdrücklich sozialistische Propaganda zu machen. Proteste hingegen werden empört und mit Lautstärke zurückgewiesen, handelt es sich doch angeblich um die berechtigte Interessenvertretung der Arbeiter, die sie, die Sozialisten, eben nur nach ihrem Programm verwirklichen können. Alle jene, die glauben, die Christen könnten sich in dieser Einheitsgewerkschaft durchsetzen, wenn sie nur aktiv seien, irren, da das Schwergewicht der Sozialisten viel zu stark ist und sie aus ihrem sozialistischen Denken heraus keine Minderheiten berücksichtigen und gelten lassen.

Neubeginn der christlichen Gewerkschaftsbewegung

Nach intensiven und sich über viele Monate erstreckenden Versuchen durch Mahnungen und Drohungen an die Adresse des DGB und seiner Industriegewerkschaften brachen die Verhandlungen schließlich zusammen. Auf einer Delegiertenversammlung in Essen am 15. und am 30. Oktober 1955 beschlossen die christlichen Gewerkschaftler, eine neue *Christliche Gewerkschaftsbewegung Deutschlands (CGD)* zu gründen. Wir wissen, dieser Schritt war nicht nur notwendig, sondern geradezu die zwingende Folge in einer pluralistischen, freiheitlichen Demokratie; denn Monopole haben sich niemals als Förderer, sondern immer als Totengräber der Demokratie betätigt.

Wir wissen auch: Für unsere Demokratie und für unsere Freiheit sind christliche Gewerkschaften nötiger denn je! Gäbe es diese nicht, wir müßten sie heute und jeden Tag neu gründen; denn keine Demokratie verträgt Monopole!

Die Demokratie lebt von der Konkurrenz, von der Alternative, von der Pluralität. Geistige und materielle Erfolge einer Demokratie fußen auf dem geistigen und materiellen Wettbewerb. Dies hatten die enttäuschten Neugründer christlicher Gewerkschaften im Jahre 1955 im Sinn, die Wahrung der Freiheit und Demokratie in den Betrieben und Verwaltungen durch gewerkschaftlichen Wettbewerb und gewerkschaftliche Alternativen.

Rückschläge blieben nicht aus

Ausgestattet mit einem bescheidenen Startkapital des damaligen Europäischen Bundes Christlicher Gewerkschaften wurden hauptamtliche Kräfte eingestellt und Geschäftsstellen angemietet. Doch nach teils stürmischen Mitgliederzugängen kamen die ersten Rückschläge und Schwierigkeiten.

Es waren jedoch nicht die technischen Widrigkeiten, die den Aufbau erschwerten; es war vor allem der massive Kampf des DGB und seiner Einzelgewerkschaften gegen die christlichen Aktivisten und dessen Anspruch, alleine die Arbeitnehmer zu vertreten.

Die damit verbundenen Angriffe und Auseinandersetzungen glitten bis in den Bereich persönlicher Verunglimpfungen ab und machten viele Arbeitnehmer zweifeln ob dieses unwürdigen Schauspiels.

Dies gehört zu den bedrückendsten Erfahrungen der Aufbaujahre nach dem Zweiten Weltkrieg:

Viele, die 1955 aktiv die Wiedergründung der christlichen Gewerkschaften forderten, zogen sich nach den ersten Schwierigkei-

ten schnell zurück oder warteten gar mit der Zumutung auf, in die sogenannte „Einheitsgewerkschaft“ zurückzukehren. So waren nicht so sehr die Anmaßung sozialistischer Alleinvertretung und Alleinzuständigkeit, sondern die Feigheit und der Opportunismus von Leuten, die weltanschaulich zu den christlichen Gewerkschaften gehörten.

Aufbau gestaltete sich zäh

Angesichts dieser Umstände gestaltete sich der Aufbau zäh und war voller Rückschläge. Das damals noch geltende Betriebsverfassungsgesetz ließ es zu, daß Minderheitenlisten unterdrückt und Wahlergebnisse in das Gegenteil verkehrt wurden.

Durch die Vorschrift, die Vorschlagslisten mit 10 Prozent Stützunterschriften zu versehen, wurden Aufstellung und Einreichung erschwert und verhindert. Da auf unterschriftswillige Arbeitnehmer von seiten des Wahlvorstandes bzw. der entsprechenden DGB-Industriegewerkschaft „eingewirkt“ wurde, gestalteten sich die entsprechenden Vorbereitungen für die christlichen Gewerkschafter oft zu einem wahren Spießrutenlauf.

Doch selbst nach erfolgreicher Wahl war es mittels einem systemwidrigen Mehrheitswahlrecht möglich, Minderheitenlisten von jeder Mitwirkung in Ausschüssen, bei Freistellungen usw. auszuschließen.

Angesichts derartiger Praktiken resignierten viele und gingen den christlichen Gewerkschaften verloren.

Erfolge durch Beharrlichkeit

Ein großer Durchbruch und Lohn für viele Jahre zäher Arbeit wird schließlich die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 1988.

In dieser Demokratisierung wird endlich eine jahrealte Forderung der christlichen Gewerkschaften verwirklicht, die sicherstellt, daß auch Minderheitenlisten eine verhältnismäßige Mitarbeit in Ausschüssen und Berücksichtigung bei Freistellungen zukommt.

Erstmals wurde 1990 nach dem novellierten Betriebsverfassungsgesetz gewählt. Die Ergebnisse brachten eine starke Zunahme von Freistellungen und Ausschußmitgliedern für die christlichen Gewerkschaften.

Ein wesentliches Etappenziel war erreicht.

Erste Erfolge in der Tarifarbeit

In den ersten Jahren nach der Wiedergründung blieb der Abschluß von Tarifverträgen weit hinter den Erwartungen zurück. Viele Arbeitgeberverbände wollten erst abwarten, wie sich die Christlichen Gewerkschaften entwickelten.

Dazu war die Repräsentanz in den Betrieben sehr uneinheitlich. Doch auch hier führte Beharrlichkeit letztlich zum Ziel.

Schlossen die Christlichen Gewerkschaften in den ersten Jahren vor allem Tarifverträge in Bereichen ab, in denen sie schwerpunktmäßig vertreten waren, so gelang es über die Jahre immer mehr, den gesamten Bereich der Bundesrepublik abzudecken.

Dazu kamen in verschiedenen Handwerksbereichen zunehmend Tarifabschlüsse, an denen z. B. die IGM nicht beteiligt ist, die Christ-

liche Gewerkschaft Metall also die "Federführung" übernehmen konnte.

Ergänzt wurden diese Erfolge durch eine Rücklagenbildung für den Fall eines Arbeitskampfes, die auch längere Streiks möglich machte, ohne die finanzielle Grundlage zu gefährden.

So war der damalige Christliche Metallarbeiterverband im Jahre 1984 im Zusammenhang mit den Arbeitskämpfen in der Metallindustrie in der Lage, seinen betroffenen Mitgliedern rd. 10 Millionen DM Arbeitskampfunterstützung zu gewähren.

Dies führte zu einem spürbaren Vertrauenszuwachs bei vielen Arbeitnehmern, die von gegenteiligen Gerüchten der IGM verunsichert waren.



Gewerkschaftliche Aktionen: (Bild oben) Demonstrationen der christlichen Metaller am 28. September 1988 in Bonn. (Bild unten) Warnstreik der Tarifrunde 1991 in Schweinfurt.



Erfolge bringen neue Probleme

So absurd es klingt, derartige Erfolge brachten dem CMV neue Probleme.

Bereits im Jahre 1972 mußte das Arbeitsgericht Stuttgart auf Betreiben der IGM tätig werden, um die Frage zu klären, ob der damalige Christliche Metallarbeiterverband eine Gewerkschaft im arbeitsrechtlichen Sinne sei.

Vorangegangen war ein Antrag des CMV, einem Betriebsratsvorsitzenden bei VW in Hannover und IGM-Mitglied dessen parteipolitische Betätigung im Betrieb zu untersagen. Daraufhin konterte die IGM mit der Behauptung, der CMV sei zu diesem Antrag nicht berechtigt, weil er keine Gewerkschaft im arbeitsrechtlichen Sinne sei.

Damit wurde der CMV gezwungen, beim Arbeitsgericht Stuttgart zu beantragen, dieses möge beschließen bzw. feststellen, daß der CMV eine Gewerkschaft im arbeitsrechtlichen Sinne ist. Das Arbeitsgericht Stuttgart hat dem Rechnung getragen, indem es mit Beschluß vom 4. Februar 1972 verkündete:

Es wird festgestellt, daß der Christliche Metallarbeiterverband Deutschland eine Gewerkschaft im arbeitsrechtlichen Sinne ist.

Dies verschaffte zumindest einige Jahre Ruhe. Doch weitere IGM-Initiativen dieser Art haben mit erfolgreicher Arbeit des CMV zu tun. So schloß dieser z. B. im Jahre 1988 mit dem Zentralverband des Elektrohandwerks in Schleswig-Holstein, Hamburg und Niedersachsen entsprechende Tarifverträge ab. Dies veranlaßte wiederum die IGM, bei den Arbeitsgerichten Hamburg und Flensburg vorstellig zu werden mit der Behauptung, diese Tarifverträge seien

ungültig, weil der CMV keine Gewerkschaft im arbeitsrechtlichen Sinne und damit nicht befugt sei, derartige Tarifverträge abzuschließen.

Die entsprechenden Verfahren verliefen ebenfalls im Sinne des CMV und wurden später eingestellt.

Ein weiteres Beispiel:

Bei der Betriebsratswahl 1990 der Fa. Robert Bosch GmbH in Reutlingen wurde die Vorschlagsliste des CMV vom Wahlvorstand mit fadenscheinigen Begründungen als ungültig zurückgewiesen.

Das Arbeitsgericht Reutlingen folgte in allen Punkten dem Antrag des CMV auf Zulassung und gebot dem Wahlvorstand, die CMV-Vorschlagsliste zur Betriebsratswahl zuzulassen. Da das Betriebsverfassungsgesetz in solchen Fällen keine Zwangsmittel kennt, war es dem Wahlvorstand möglich, die vom Gericht verordnete Zulassung weiter zu blockieren.

Inzwischen fanden die Wahlen ohne die CMV-Liste statt. Eine entsprechende Beschwerde beim Landesarbeitsgericht in Stuttgart parierte der Wahlvorstand und die mit ihm liierte IGM durch die inzwischen bekannte Behauptung, der Wahlvorstand habe die CMV-Liste zurecht zurückgewiesen, weil der CMV keine Gewerkschaft und damit auch nicht vorschlagsberechtigt sei.

Das Landesarbeitsgericht Stuttgart bestätigte voll die Vorinstanz und damit den CMV, ließ jedoch, wegen der Einmaligkeit des Verfahrens, Beschwerde beim Bundesarbeitsgericht in Kassel zu. Daraufhin legte Wahlvorstand/IGM Beschwerde beim Bundesarbeitsgericht ein.

Nach einer gewissen Zeit der Prüfung und Risikoabschätzung, in der der unhaltbare Rechtsstandpunkt des IGM-Wahlvorstandes klar wurde, kam dieser einem entsprechenden Beschluß zuvor und schrieb Neuwahlen zum 16. Juni 1992 aus.

An diesen konnte der CMV, inzwischen Christliche Gewerkschaft Metall, endlich teilnehmen.

Doch damit nicht genug!

Als Reaktion auf den Abschluß eines Tarifvertrages über Standortsicherung und Beschäftigungsförderung zwischen der Christlichen Gewerkschaft Metall und dem Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie im Juni 1996 stellte die IG Metall am 21. November 1996 beim Arbeitsgericht in Chemnitz erneut den Antrag, zu beschließen, „daß die Christliche Gewerkschaft Metall keine Gewerkschaft im arbeitsrechtlichen Sinne ist.“

Nachdem das Verfahren an das zuständige Arbeitsgericht Stuttgart (Az: 15 BV 250/96) verwiesen wurde, erließ dieses am 19. Februar 1998 den Beschluß.

1. Das Verfahren zum materiellen Teil (Gewerkschaftseigenschaft) ist abzutrennen bis zur Klärung der Frage, ob der Antrag der IGM zulässig ist.

2. Die Zulässigkeit des IGM-Antrages wird bejaht.

Allerdings gibt das Arbeitsgericht zu erkennen, daß es auch hätte gegenteilig entscheiden können.

Nach herrschender Rechtslage in den alten Bundesländern hätte der Antrag zurückgewiesen werden müssen. Lediglich Unsicherheiten im Zusammenhang mit der Deutschen Einigung im Jahr 1990 hätten zur Überlegung geführt, daß sich eventuell der Sachverhalt im Zusammenhang mit der Nachwirkung des Beschlusses aus dem Jahr 1972 geändert haben könnte.

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg in Stuttgart erließ daraufhin am 10. Dezember 1998 folgenden **Beschluß**:

Auf Beschwerde der Christlichen Gewerkschaft Metall wird der Zwischenbeschluß des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 19. Februar 1998 – 15 BV 250/96 – abgeändert:

Der Hauptantrag der Industriegewerkschaft Metall vom 21. 11. 1998 wird abgewiesen.

In der Begründung faßt das LAG wie folgt zusammen:

Da, wie die Beschwerdeführerin mit Recht ausführt, sich hinsichtlich des Sachverhalts, aufgrund dessen die Entscheidung des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 4. Februar 1972 die von ihm angelegten Kriterien, die eine Gewerkschaft ausmachen, als erfüllt ansah, nichts Wesentliches geändert hat, ist der Hauptantrag wegen der rechtskräftigen Feststellung des Gegenteils, nämlich des Vorliegens der Gewerkschaftseigenschaft, in der Entscheidung des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 4. Februar unzulässig.

Er ist deshalb entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts als unzulässig abzuweisen.

Aktenzeichen: 4 TaBv 3/98

Spätestens an dieser Stelle ist es notwendig, einige Takte zur juristischen Dimension dieses unerhörten Vorgangs auszuführen, um eine realistische Einordnung der IGM-Anmaßung vornehmen zu können.

Existenzgrundlage der deutschen Gewerkschaften ist der Artikel 9, Absatz 3. Dieser lautet u. a. wie folgt: **„Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.“**

Die Strategie der IGM, die seit der Wiedegründung der CGM nach dem 2. Weltkrieg auf deren Vernichtung abzielt, ist schlichtweg grundgesetzwidrig!

Nicht Vernichtung, sondern Wahrung und Förderung ist der Auftrag des Grundgesetzes.

Doch kommen wir zurück zum Verfahren der IGM gegen die Christliche Gewerkschaft Metall.

Am 6. Juni 2000 stellte das Bundesarbeitsgericht fest, daß eine erneute Überprüfung der Gewerkschaftseigenschaft der Christlichen Gewerkschaft Metall zulässig sei.

Das Bundesarbeitsgericht begründet in seiner Entscheidung wie folgt:

„Zwar ist die Wirkung der Rechtskraft einer gerichtlichen Entscheidung (gemeint ist der Beschluß des ArbG Stuttgart von 1972) zeitlich nicht begrenzt. Sie endet aber bei Entscheidungen mit Dauerwirkung – wie im Falle der Feststellung der Gewerkschaftseigenschaft –, wenn sich die maßgeblichen tatsächlichen oder rechtlichen Verhältnisse wesentlich ändern. Das war hier der Fall. Das Tätigwerden des Gesetzgebers bei der Schaffung einer Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) führte zu einer in diesem Sinne wesentlichen Änderung der Rechtslage.“

Damit ist der Fortgang dieses unverständlichen Rechtsstreits über viele Jahre vorprogrammiert.

Deutschland wird eins

Als eine besondere gewerkschaftliche Herausforderung gestaltete sich die deutsche Einigung.

Wenige Wochen nach dem Fall der Mauer wurde unter wesentlicher Mitwirkung der Christlichen Gewerkschaft Metall bereits am 9. Februar 1990 in Gera die Christliche Gewerkschaft Deutschlands gegründet. Diese diente als Sammelbewegung für alle Arbeitnehmer, die dem FDGB den Rücken kehren und sich auch nicht der „Einheitsgewerkschaft-West“ anschließen wollten.

In einem Kooperationsvertrag sicherte die Christliche Gewerkschaft Metall der Christlichen Gewerkschaft Deutschlands die nötige Unterstützung zum Aufbau einer eigenständigen Gewerkschaftsarbeit in der damaligen DDR zu.

Nach der Vereinigung der beiden deutschen Staaten trat die CGD am 13. Oktober 1990 dem Gesamtverband der Christlichen Gewerkschaften bei, während die Christliche Gewerkschaft Metall ihre Zuständigkeit auf ganz Deutschland ausdehnte.

Gemeinsame Erklärung der Christlichen Gewerkschaft Deutschlands zum Beitritt in den Gesamtverband

Mit der Gründung der CGD im Februar 1990 in Thüringen hatten sich Kolleginnen und Kollegen zum Ziel gesetzt, im Bereich der DDR eine Alternative zur bisherigen Einheitsgewerkschaft zu bilden.

Vor dem Hintergrund der friedlichen Revolution im Herbst 1989 galt es, das bisherige Verbot der gewerkschaftlichen Vielfalt zu überwinden. Durch die Gründung der Christlichen Gewerkschaft Deutschlands mit den bekannten Grundwerten der christlichen Soziallehre – Personalität, Subsidiarität, Solidarität – wurde die Möglichkeit geschaffen, Monopolanspruch und Machtmißbrauch durch eine neue sozialistische Einheitsgewerkschaft zu entgegnen.

Bei der Betrachtung der Entwicklung unserer CGD vom Februar 1990 bis heute erfüllt uns mit Stolz, daß wir uns der Mühsal unterzogen haben, alle unsere Mitglieder einzeln zu werben und von unseren Zielen zu überzeugen. Eine kollektive Übernahme aus der Mitgliederkartei des „FDGB“ kam für uns zu keinem Zeitpunkt in Betracht. Desgleichen lehnen wir eine „federweiche“ Umbettung bzw. reibungslose Umbuchung von einer Gewerkschaftskartei in die andere – ohne daß die Mitglieder davon etwas merken – rigoros ab! Der jetzige krampfhaftes Versuch anderer Gewerkschaften, sich vom ehemaligen „FDGB“ abzugrenzen, bleibt uns somit erspart.

Angesichts der bevorstehenden staatlichen Einigung der beiden Teile Deutschlands und einer notwendigen gemeinsamen gewerkschaftlichen Arbeit in unserem nun einheitlichen Deutschland, ist ein Zusammenschluß der beiden christlichen Gewerkschaften die notwendige Schlußfolgerung.

Im Bewußtsein unserer Verantwortung vor den Mitgliedern der CGD in den Teilen unseres Vaterlandes wollen wir die bisher getrennten Organisationen, die in ihren gemeinsam ethischen Grundlagen, berufpolitischen Standpunkten und gesellschaftspolitischen Zielen übereinstimmen, zusammenführen. In einem einheitlichen Deutschland ist auch eine einheitliche Christliche Gewerkschaft Deutschlands durch den Zusammenschluß der CGD Ost und dem bereits seit Jahrzehnten bestehenden CGD in der Bundesrepublik zu bilden.

Mit dieser Erklärung wird unser gemeinsamer Wille zum Zusammenschluß feierlich bekräftigt.

Gera, den 26 September 1990

Namensänderung weist in die Zukunft

Von zweifellos entscheidender Bedeutung für die Entwicklung der “Christlichen Metaller” war der

11. Ordentliche Gewerkschaftstag vom 10. bis 12. Oktober 1991 in Würzburg.

Dieser stand unter dem Motto “**Partnerschaft durch Beteiligung**” und rückte die Grundforderung christlicher Gewerkschaftspolitik für eine Beteiligung der Arbeitnehmer an den Investivvermögen der Volkswirtschaft in den Mittelpunkt des öffentlichen Interesses. Bereits vor diesem Gewerkschaftstag wurde durch die Vorstellung des Kombitarifs deutlich, daß die christlichen Gewerkschaften die bisherige traditionelle Einkommenstarife durch einen Beteiligungsanteil ergänzen wollen, statt wie nach bisherigem Verständnis einen Teil davon abzulösen.

Von überragender Bedeutung war jedoch der längst überfällige Schritt zur Änderung des Gewerkschaftsnamens in ***Christliche Gewerkschaft Metall***.

Hatte es teils vor dem Gewerkschaftstag noch engagierte Meinungsverschiedenheiten in Mitgliederkreisen darüber gegeben, ob diese Namensänderung in dieser Form und zu diesem Zeitpunkt nützlich sei, so sammelten sich auf dem Gewerkschaftstag die Delegierten zu einem vorwärtsgerichteten, begeisterten Aufbruch zu neuen Ufern.



Oben: Ein Stück Gewerkschaftsgeschichte. Nach der beschlossenen Namensänderung aktualisiert Anton Bauernschubert die Beschriftung des Podiums. Unten: Sigfrid Ehret (rechts) mit den in Würzburg gewählten CGM-Stellvertretern Reinhardt Schiller (links) und Anton Bauernschubert.



12. Ordentlicher Gewerkschaftstag in Magdeburg

War der 11. Ordentliche Gewerkschaftstag in Würzburg mit dem Thema „Partnerschaft durch Beteiligung“ einer Forderung gewidmet, die bis in die Anfänge der christlichen Gewerkschaften zurückreicht, wies der

12. Ordentliche Gewerkschaftstag vom 12. bis 14. Oktober 1995 in Magdeburg

mit seinem Motto „**Für eine neue Verantwortlichkeit**“ weit in die Zukunft (siehe dazu den Leitantrag des Hauptvorstandes der Christlichen Gewerkschaft Metall im Anhang!).

Mit diesem Motto und dem einstimmig verabschiedeten Leitantrag bewiesen die Delegierten nicht nur Weitsicht, sondern auch Mut. Ging es doch darum, als Gewerkschaft selbstkritisch die Begrenztheit der vorhandenen Ressourcen und die Fragwürdigkeit weiterer Bereiche der bisherigen Politik inklusive der der Gewerkschaften anzuerkennen.

Erstmals wurde in aller Klarheit eine Haltung infrage gestellt, die sich lediglich in Forderungen und Ansprüchen erschöpft. Und was noch bedeutsamer ist: Erstmals wurde die Notwendigkeit von **Beschränkungen und Verzicht** als wesentliches Moment einer „**neuen Verantwortlichkeit**“ anerkannt.

Gelänge es, diese Haltung für alle gesellschaftlichen Gruppen zu verwirklichen und umzusetzen, könnte dies wahrhaft Verteilungskämpfe entschärfen und unser Land verändern.

13. Ordentlicher Gewerkschaftstag und 100jähriges Jubiläum vom 14. bis 16. Oktober 1999 in Duisburg

Der 13. Ordentliche Gewerkschaftstag bildete in mehrfacher Hinsicht einen Höhepunkt der erfolgreichen Arbeit. Mit dem Motto: „**100 Jahre Partner in der Arbeitswelt**“ bekräftigte die CGM ihre Bekenntnis zur Partnerschaft. Nicht kompromißlose Konfrontation, sondern Suche nach einem Konsens sollte die Grundlage auch und gerade der zukünftigen Arbeit sein.

Dabei ist klar: Sehr tief sitzt in Deutschland inzwischen die Auffassung, Grundlage der Tarifordnung sei vor allem das Prinzip von Druck und Gegendruck. Selbst die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat sich bei der Entwicklung seiner fragwürdigen „Mächtigkeitstheorie“ von diesem überholten Denken leiten lassen.

Eine konsensorientierte Tarifpolitik mit einer echten Teilhabe der Arbeitnehmer am Wirtschaftsgeschehen entspricht den Notwendigkeiten einer modernen und weltweit orientierten Wirtschafts- und Sozialpolitik. In großer Geschlossenheit stellte sich der Gewerkschaftstag hinter diese Überzeugung und zahlreiche Gäste befreundeter Organisationen sowie vor allem die Vertreter aus Industrie und Handwerk gaben durch ihre Anwesenheit und ihre Redebeiträge zu erkennen, daß sie die CGM inzwischen als unverzichtbaren Partner schätzen gelernt haben.

Dies wurde vor allem auch durch die Tatsache deutlich, daß der Geschäftsbericht **hunderte von Originärtarifverträgen** aus Handwerk und Industrie auswies, die eine eigenständige und umfassende Tarifkompetenz der CGM deutlich machten.

Im personellen Bereich bildete die Wahl des bisherigen Stellvertretenden Bundesvorsitzenden Reinhardt Schiller zum neu-

en Bundesvorsitzenden einen weiteren Höhepunkt, nachdem der bisherige Vorsitzende nicht mehr für eine Wahl zur Verfügung stand.

Als absoluten Höhepunkt und für die Teilnehmer als unvergessliches Erlebnis gestaltete sich der Festakt zum 100-jährigen Jubiläum, auf den Tag genau am 15. Oktober 1999. Ein großes Mitgliederfest am 16. Oktober mit mehreren tausend Besuchern rundete das Jubiläum ab.



Blick auf den Festsaal und die Bühne mit dem Orchester „camerata instrumentalis“ unter Leitung von Ulrich Schönholtz anlässlich des Jubiläums-Festaktes in der Mercator-Halle Duisburg.



Anlässlich des Festaktes zum 100-jährigen Jubiläum der Christlichen Gewerkschaft Metall wurden zahlreiche Grußworte überbracht.

Auf unserem Foto von links nach rechts: Dr. Cornelia Sonntag-Wolgast, Parlamentarische Staatssekretärin beim Bundesministerium des Inneren; Jaap Wien, Präsident des Weltverbandes der Arbeitnehmer in Industriebetrieben, Belgien; Sigfrid Ehret, CGM-Bundesvorsitzender a. D.; Dr. Werner Stumpfe, Präsident des Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgeberverbände; Heinz Pletzger, Bürgermeister von Duisburg; Reinhardt Schiller, neuer CGM-Bundesvorsitzender.

Denk daran...!

**Wir kommen aus Vergangenheit
voll Kälte, Armut, Not.
Unser Auftrag brachte uns
Freiheit, Recht und Brot.**

**Der Dank heut unsern Ahnen gilt
für deren Kampf und Pein.
Wir ernten heut, was sie gesät
und wollen ihrer würdig sein.**

**Denk daran, denk daran
Hundert Jahr zusammenstehn
Hundert Jahr nach vorne gehn
CGM ist unser Weg ...
denk daran!**

**Wir formen unsre Gegenwart
vom Streit zur Partnerschaft.
Neue Wege schaffen Bahn
der Arbeitnehmerschaft.**

**So wolln wir in die Zukunft gehn
für eine bessre Welt.
Mit kühlem Kopf und heissem Herz
sei unser Ideal bestellt.**

**Denk daran, denk daran
Hundert Jahr zusammenstehn
Hundert Jahr nach vorne gehn
CGM ist unser Weg!**

**Denk daran, denk daran
auf unsern Willen kommt es an.
Die Zukunft fordert unsre Hand
stark und frei und tolerant ...
denk daran!**

Anlässlich des Festaktes zum 100-jährigen Bestehen der Christlichen Gewerkschaft Metall wurde das Jubiläumslied „Denk daran...!“ uraufgeführt.

Nach der Musik des Niederländers Ed van Otterdijk und dem Text von Sigfrid Ehret intonierte die Roland Adams Band den Song, dessen Refrain am Ende von den anwesenden Gästen mitgesungen wurde.

Flächentarifvertrag in der Krise

Zunehmend zeigte sich, daß Tarifverträge mit starren Regelungen für eine Vielzahl von Betrieben, deren differenzierten Verhältnissen und Anforderungen nicht mehr gerecht werden. Dies betrifft vor allem die Regelungen bei der Arbeitszeit, aber auch viele andere Bereiche.

Die Christliche Gewerkschaft Metall hat ab ca. 1989 in verschiedenen Handwerksbereichen wie Elektro-, Metall- und Sanitär-Heizung-Klima-Handwerk in verschiedenen Bundesländern bzw. Tarifgebieten die Tarifführerschaft übernommen. Dies ermöglichte in der bis dato starren Tariflandschaft erstmals flexible Regelungen wie Arbeitszeitkorridore und Jahresarbeitszeiten.

Damit wurde es den betroffenen Betrieben möglich, auf Stoßzeiten, Auftragslöcher usw. elastischer zu reagieren, wobei die gefundenen Lösungen auch für die betreffenden Arbeitnehmer reizvolle Möglichkeiten eröffnete.

Erwähnenswert ist auch, daß der bundesweit erste Tarifvertrag über ein gemeinsames Arbeitsentgelt für Arbeiter und Angestellte bereits am 10. April 1995 mit Wirkung zum 1. April 1995 zwischen dem CGM-Landesverband Bayern und dem Fachverband Metall Bayern für das bayerische Metallhandwerk abgeschlossen wurde.

Besonders dramatisch entwickelte sich die Erosion der Flächentarifverträge in den neuen Bundesländern. Dies führte dazu, daß nur noch eine Minderheit der Betriebe von etwa 10 Prozent den bisherigen Flächentarifvertrag voll anwandten. Ein Teil der Betriebe verharrte zwar noch in der Tarifbindung, wandte die zuständigen Verträge aber nur noch teilweise an oder suchte neue, betriebsspezifische Regelungen, während sich ein Großteil der Unternehmen völlig aus jeglicher Tarifbindung verabschiedete. Damit wurde immer deutlicher: Geling es nicht, diese Entwicklung

zu stoppen, war das totale Ende des Flächentarifvertrages vorprogrammiert. Die Konsequenzen wären für alle Beteiligten verheerend. Hier mußte gehandelt werden.

Ein tarifpolitischer Durchbruch bildete ein zwischen dem Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie und der Christlichen Gewerkschaft Metall im Juni 1996 abgeschlossener Tarifvertrag für Standortsicherung und Beschäftigungsförderung.

Dieser stellt in doppeltem Sinne ein Novum dar. Zum einen eröffnet dieser Tarifvertrag auf freiwilliger Basis eine Wahlmöglichkeit zwischen vollem Einkommen oder aber teilweiser Einkommensverzicht gegen Arbeitsplatzgarantie. Zum anderen ermöglicht dieser Vertrag maßgeschneiderte Lösungen für die krisengebeutelte Branche, wobei der Erhalt der Arbeitsplätze Vorrang hat.

Abschluß des Tarifwerkes „Phönix“

Mit dem Abschluß des Tarifwerkes „Phönix“ am 15. Mai 1998 zwischen der Christlichen Gewerkschaft Metall und den Verbänden der Metall- und Elektroindustrie in Sachsen, Thüringen und Sachsen-Anhalt – inzwischen zu „OSTMETALL“ zusammengeschlossen – gelang ein echter Durchbruch auf tarifpolitischem Neuland.

Die wichtigsten Einzelheiten der abgeschlossenen Verträge sind:

- **Gemeinsame Entgeltregelung für alle Arbeitnehmer**
- **Jahresarbeitszeit mit flexiblem Korridor zwischen 1800 und 2200 Stunden**
- **Regelung über Erfolgs- und Mitarbeiterbeteiligung für alle Arbeitnehmer und Auszubildenden**
- **Langzeitkonten mit der Möglichkeit zur Finanzierung von Arbeitsunterbrechungen und Altersteilzeit**
- **Wahlweise Verwendung von Urlaubsanspruch auf Langzeitkonto oder Kapitalisierung für 6 Tage jährlich**
- **Verlagerung von Entscheidungsbefugnissen auf die Betriebspartner bei gleichzeitiger Begleitung durch die Tarifparteien**
- **Altersteilzeit mit der Möglichkeit der Nutzung des Langzeitkontos**
- **Begleitung der Umsetzung der Tarifverträge durch die Tarifvertragsparteien durch Verhandlungspflicht**
- **Ausweitung der Befugnisse der Betriebspartner**



Abschluß des Tarifwerkes „Phönix“ zwischen Manfred Kreutel (links), Vorstandsvorsitzender des Verbandes der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie (VSME) und Sigfrid Ehret, Bundesvorsitzender der Christlichen Gewerkschaft Metall.

- **Halbjährlich Konsultationen der Tarifparteien zur Analyse der Sozial- und Wirtschaftsentwicklungen.**
(Siehe dazu auch die halbjährlichen Standortberichte CGM/OSTMETALL!)

Dieses Tarifwerk kann als Broschüre und auch als CD-ROM angefordert werden.

Der Abschluß des Tarifwerks „Phönix“ stieß in der Öffentlichkeit auf gewaltiges Interesse. Wenige Tage nach Abschluß waren bereits mehrere tausend Verträge angefordert, verschickt oder sonstige verteilt worden. Vor allem von der Fach- und Wirtschaftspresse in Deutschland, aber auch weltweit, wird das Tarifwerk „Phönix“ bis zum heutigen Tag als bedeutsame tarifpolitische Innovation bewertet. Wenige Monate nach Abschluß wandten mehrere hundert Betriebe das Tarifwerk komplett oder aber in Teilen an.

So erfreulich die direkten Auswirkungen des Tarifwerkes waren, so bedeutsam waren und sind die indirekten Auswirkungen bis auf den heutigen Tag. Gemeint sind die Auswirkungen auf Betriebe und Bereiche, auch in den alten Bundesländern, die von dem Tarifwerk nicht direkt betroffen sind, sei dies durch den Umstand, daß sich diese Betriebe außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs befinden, sei es durch den Umstand, daß diese Betriebe sich zwar im räumlichen Geltungsbereich befinden, aber nicht tarifgebunden sind.

Dazu zwei Beispiele:

Beispiel 1:

Nach monatelanger Blockade durch die IGM, für das Hochtechnologieunternehmen JENOPTIK in Jena einen zeitgemäßen Haustarifvertrag zu entwickeln, kam es zu entsprechenden Kontakten zwischen JENOPTIK und der CGM, die sehr bald in intensive Verhandlungen mündeten.

Das Ergebnis dieser Verhandlungen war der Abschluß eines Haustarifvertrages zwischen JENOPTIK und CGM, der wesentliche Merkmale von „Phönix“ beinhaltet.



Vertragsunterzeichnung zwischen CGM und JENOPTIK:
von links: CGM-Bundesvorsitzender Sigfrid Ehret, JENOPTIK-Personalvorstand Heinz Schleaf, stellvertretender CGM-Bundesvorsitzender Reinhardt Schiller

Dazu kamen jedoch JENOPTIK-spezifische Komponenten wie eine stärkere Gewichtung von leistungs- und erfolgsorientierten Entgeltbestandteilen.

Außerdem wurde dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht eingeräumt, das weit über die Mitbestimmungsrechte aus dem Betriebsverfassungsgesetz hinausgeht.

Beispiel 2:

Am 1. August 1999 schloß die CGM einen Haustarifvertrag mit der Johnsen Controls Integrated Facility Industrie GmbH mit Sitz in Wuppertal ab.

Auch bei diesem Vertrag standen die wesentlichen Normen von „Phönix“ Pate, die da sind: gemeinsame Entgelte zwischen Arbeiter und Angestellte, flexible Arbeitszeiten, Mitarbeiterbeteiligung, bessere Bewertung persönlicher Leistung u. a.

Dazu kommt jedoch eine tarifliche Vereinbarung über eine betriebliche Altersversorgung, die der Notwendigkeit einer, die staatliche Altersversorgung ergänzenden Regelung gerecht wird.

Ihre Fortsetzung findet diese zukunftsweisende Vereinbarung übrigens im Tarifvertrag zwischen CGM und OSTMETALL vom 9. Dezember 1999.

In einer **Vereinbarung über die Förderung der privaten Altersvorsorge** wird diese ab dem 1. 1. 2000 tarifrechtlich gefördert, indem die Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie die pauschale Lohnsteuer in Höhe von bis zu 300 DM übernehmen.

Tarifpolitisches Neuland ist auch die vereinbarte **Leistungszulage für Auszubildende**.

Verbleibt noch festzuhalten, daß für den Tarifbereich Sachsen CGM und VSME schon am 9. Juli 1997 einen **Tarifvertrag zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsstellen und Förderung der betrieblichen Ausbildung** abgeschlossen hatten, der inzwischen Hunderten von jungen Menschen einen Ausbildungsplatz ermöglichte, die ohne diesen Vertrag keine Perspektive gehabt hätten.

Fazit:

Die CGM hat in den letzten Jahren die Tariflandschaft verändert und hat sich, allen Anfeindungen durch die IGM zum Trotz, als die führende innovative Kraft gegen Erstarrung und Verkrustung erwiesen. Die CGM hat damit entscheidend dazu beigetragen, daß

auch die gewerkschaftlichen Mitbewerber gezwungen sind, umzudenken.

So gehen viele der in anderen gewerkschaftlichen Lagern inzwischen diskutierten Reformvorschläge auf die mutige Vordenker- (und Vorkämpfer-) rolle der CGM zurück!

Wettbewerb der Ideen braucht christliche Gewerkschaften

Wir wollen im Wettbewerb der Ideen unsere Überzeugungen einbringen! Dabei handelt es sich um einen qualitativen Wettbewerb, bei dem wir gleichberechtigt bestehen können. Die Saurier sind längst ausgestorben! Bloße Masse ist keine Gewähr für Qualität!

In diesen geistigen Wettbewerb bringen wir folgende Schwerpunktforderungen und Ziele ein:

1. Wir wollen den mündigen, selbstverantwortlichen Arbeitnehmer.

Der Mensch ist das Maß aller Dinge. Seine Selbstverantwortung ist zu stärken. Hilfe muß subsidiär erfolgen. Jegliche Bevormundung ist inakzeptabel.

2. Wir wollen den gebildeten Arbeitnehmer!

Schulische und berufliche Bildung sind die Voraussetzung für einen erfolgreichen Lebensweg. Permanente berufliche Bildung, Weiterbildung und Qualifizierung sind auch eine Aufgabe der Tarifpartner.

3. Wir wollen Arbeitszeitregelungen für die Menschen, die solidarisch Arbeitsplätze frei machen!

Wir wollen keine Arbeitszeitverkürzung, die die Arbeit verdichtet und die Arbeitslosen mit Illusionen abspeist!

4. Wir wollen den freien Sonntag!

Der Sonntag darf nicht zum Schichtbetrieb entarten! Das Wochenende muß frei bleiben!

5. Wir wollen eine arbeitnehmernahe Mitbestimmung!

Nicht die kollektive Fremdbestimmung über die Arbeitnehmer, sondern die selbstverantwortliche Mitbestimmung durch den Arbeitnehmer ist unser Ziel! Die Befugnisse der Betriebspartner sind zu stärken.

6. Wir wollen eine gerechte Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen!

Wir wollen den Proletarier durch den Wirtschaftsbürger ersetzen. Gerade hier sind unwiederbringliche Chancen nach dem 2. Weltkrieg durch eine falsche Tarifpolitik vertan worden.

7. Wir wollen eine internationale Solidarität.

Wir wollen ein soziales Europa. Wir wollen ein Europa der Arbeitnehmer!

8. Wir wollen technischen Fortschritt,

der sozial gestaltet ist und den Bedürfnissen von Mensch und Umwelt verpflichtet bleibt.

9. Wir stehen für Gewerkschaftsfreiheit in Deutschland, Europa und überall in der Welt!

Denen, welchen gewerkschaftliche Betätigung verwehrt wird, gilt unsere Solidarität.

10. Wir wollen Frieden, Freiheit und Wohlstand für alle Menschen dieser Welt.

Unterdrückung und Hunger sind eine fortwährende Herausforderung für uns und unsere Glaubwürdigkeit.

11. Wir wollen die Schöpfung bewahren!

Diese Erde ist einmalig und allen Menschen lediglich treuhänderisch überlassen. Wir müssen diese für unsere Nachkommen bewahren und schützen.

Fazit und Ausblick

200 Jahre Arbeiterbewegung und 100 Jahre Christliche Gewerkschaften sind eine faszinierende Geschichte von Leid und Elend, aber auch von Kampf, Stolz und Erfolg für den arbeitenden Menschen.

Doch wir sind noch lange nicht am Ende des Weges!

Groß sind die Herausforderungen und Umwälzungen durch neue Techniken und Produktionsmethoden. Groß die Gefahr, daß im Wettlauf wirtschaftlicher Interessen die Arbeitnehmer unterliegen.

Hier sind neben einer solidarischen Aktion vor allem auch Ideen und Kreativität gefragt.

Wir fordern alle Arbeitnehmer und Gewerkschaften auf, mit uns zusammen für den besten Weg der Zukunft zu arbeiten! Wir strecken unsere offene Hand aus! Jeder, der unvoreingenommen und partnerschaftlich in diese Hand einschlägt, ist uns willkommen!

Wir werden uns aber niemals Erpressung und Machtanmaßung beugen! Wir sind nicht korrumpierbar! Unsere Geschichte, unser Kampf und unsere Überzeugung sind unsere alleinigen Leitlinien!

Rund 200 Jahre Arbeit und Kampf der Arbeitnehmer; 100 Jahre Arbeit und Kampf durch unsere Christliche Gewerkschaft Metall sind für uns Ansporn und Verantwortung zugleich.

Wenn wir unbeirrt unserer Überzeugung folgen, gegen Anpassung, Zeitgeist und vordergründige Zweckmäßigkeiten antreten, kurz, wenn wir uns selbst treu bleiben, dann werden wir auch unserer Verantwortung gerecht!

Dann können wir stolz sein, christliche Gewerkschafter zu sein!

Dokumentationen:

Dokumentation 1: Grundsatzthesen zur Reform der Flächentarifverträge

Grundlage aller Forderungen und Thesen der Christlichen Gewerkschaft Metall sind die Prinzipien der Christlichen Gesellschaftslehre

Personalität – Subsidiarität und Gemeinwohl.

Das heißt für die Tarifpolitik:

- 1. Der Mensch, nicht die Organisation, ist das Maß aller Dinge.**
- 2. Soviel Eigenverantwortung wie möglich, so wenig übergeordnete Reglementierung wie nötig.**
- 3. Gemeinwohl ist Solidarität im Rahmen des „gemeinsamen Wohles“ und nicht Addition der Einzelinteressen.**

Von den obigen Grundsätzen geleitet, entwickelte die Christliche Gewerkschaft Metall auf ihrem Gewerkschaftstag 1995 in Magdeburg und zuletzt vom CGM-Hauptvorstand beschlossen am 22. November 1997 folgende Grundsatzthesen zur Reform der Flächentarifverträge:

Mit Sorge beobachtet der Hauptvorstand der Christlichen Gewerkschaft Metall die teils versteckte und schleichende, teils bereits offene und galoppierende Aushöhlung der Flächentarifverträge. Um diese Entwicklung zu stoppen und die zunehmende Tariffucht zu

beenden, ist eine umfassende Reform notwendig mit dem Ziel, den geänderten Wirtschaftsbedingungen gerecht zu werden und Rechtssicherheit für Arbeitnehmer und Unternehmen zu erhalten bzw. wiederzuerlangen.

Die CGM stellt fest, daß diese Krise vor allem verursacht wurde durch starres und unbewegliches Festhalten an überkommenen Machtstrukturen und Besitzstandsdenken. Wenn die Tarifparteien ihrer Verantwortung gerecht werden wollen, müssen die Rahmenbedingungen für die betriebliche und überbetriebliche Umsetzung einer modernen Tarifpartnerschaft zur Stärkung des Produktionsstandortes Deutschland und Wahrung der Rechtssicherheit neu formuliert werden.

1. Die Flächentarifverträge müssen erhalten werden.

Das Prinzip der Flächentarifverträge hat sich bewährt. Die Flächentarifverträge schaffen Verlässlichkeit und Rechtssicherheit für Arbeitnehmer wie Unternehmen. Haustarife sind dazu keine Alternative. Diese können nur in Einzelfällen in Frage kommen.

2. Der Tarifvorrang gemäß § 77.3 BetrVG muß erhalten bleiben.

Ausnahmen müssen von den Tarifvertragsparteien zugelassen bzw. vereinbart werden. Der Tarifvorrang sichert die Unabhängigkeit der Betriebspartner und sichert gleichzeitig deren Arbeit im Rahmen der von den Tarifparteien vorgegebenen Möglichkeiten.

3. Die Regelungsdichte der Flächentarifverträge muß verringert werden.

Ein Flächentarifvertrag kann nicht jede Einzelheit regeln. Der Flächentarifvertrag soll lediglich den Rahmen vorgeben, in dem sich für den betreffenden Bereich die Betriebspartner bewegen können. Dabei muß Raum für spezielle betriebliche Regelungen geschaffen werden.

4. Die Verantwortung der Betriebsparteien muß gestärkt und erweitert werden.

Im „Rahmen“ der Flächentarifverträge wachsen diesen neue Zuständigkeiten und Regelungsbefugnisse zu. Betriebsbezogene, individuelle Lösungen entsprechen den Erfordernissen eines globalisierten Marktes. Nur die Betriebspartner können diese Aufgabe erfolgreich lösen.

5. Das „Günstigkeitsprinzip“ muß neu definiert werden.

Die einseitige materielle Bewertung dessen, was „günstiger“ ist, wird einer leistungs- und erfolgsorientierten Betriebspolitik nicht mehr gerecht. Vielmehr kann z. B. der Verzicht auf materielle Leistung langfristig die Wettbewerbsfähigkeit erhöhen und damit Arbeitsplätze sichern, also „günstiger“ sein.

6. Die Arbeitnehmer und Betriebsparteien sollen Alternativen wählen können.

Die Arbeitnehmer eines Betriebes können unterschiedliche Arbeits- und Einkommensinteressen haben. Junge Arbeitnehmer haben andere Schwerpunkte als ältere Arbeitnehmer, ein Entwicklungsingenieur andere als ein Maschinenbediener. Das bisherige Prinzip gleicher Entgelt- und Arbeitsregelung für alle wird dieser Tatsache nicht mehr gerecht.

Die Christliche Gewerkschaft Metall setzt sich u. a. für folgende Ziele ein:

- 1. Gemeinsame Entgelttarifverträge für alle Arbeitnehmer.**
Die bisherige Unterscheidung in Arbeiter und Angestellte hat sich überlebt.
- 2. Ein verstetigtes Monatseinkommen soll den bisherigen Lohn bzw. das Gehalt ersetzen.**
- 3. Eine flexible Jahresarbeitszeit ersetzt die starren Wochenarbeitszeiten.** Eine pauschale Verkürzung der Wochenarbeitszeit wird abgelehnt.
- 4. Begrenzter Einkommensverzicht soll zur Sicherung der Arbeitsplätze möglich sein.**
- 5. Freie Verwendung der das BUrlG übersteigenden Urlaubstage zur Kapitalisierung oder „Parken“ auf einem Langzeitkonto.**
- 6. Langzeitkonto für Überstunden, Urlaub u. ä. zur Finanzierung längerer „Auszeiten“ oder vorgezogener Altersruhe bzw. Altersteilzeit.**
- 7. Abgesenkte Einstiegstarife für Langzeitarbeitslose oder/und Neueinstellungen.**
- 8. Erfolgsbeteiligung für alle Arbeitnehmer sind die Voraussetzung für Einkommensverzicht in Krisenzeiten.**

9. Mitarbeiterkapitalbeteiligungen sind die Voraussetzung für den Schritt vom „Proletarier“ zum mündigen, weil beteiligten „Wirtschaftsbürger“.

10. Arbeits„kämpfe“ entsprechen nicht dem Gebot einer komplexen und globalisierten Volkswirtschaft.

Wir wollen eine „**Tarifpartnerschaft**“, in der Verhandlung und Einigung Priorität besitzen und der Arbeitskampf die letzte aller Möglichkeiten darstellt.

Dokumentation 2:

Präambeln verschiedener Tarifverträge mit VSME, OSTMETALL und JENOPTIK

1. In der Erkenntnis, daß zur Verbesserung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der in Sachsen tätigen M+E-Unternehmen auch die Tarifvertragsparteien beitragen müssen, in der gemeinsamen Verantwortung für die Sicherung der Arbeitsplätze, aus Überzeugung, ihrer sozial- und tarifpolitischen Verantwortung weiterhin im Rahmen der Flächentarifverträge gerecht werden zu können und zu wollen, vom gemeinsamen Willen getragen, die Berufsausbildung als wichtige Zukunftsinvestition für die sächsische M+E-Industrie und ihre Mitarbeiter weiter zu fördern, wurde der

Tarifvertrag für Standortsicherung und Beschäftigungsförderung in der sächsischen Metall- und Elektroindustrie zwischen dem Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie e. V. (VSME) und der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM)

vereinbart.

2. In Wahrnehmung ihrer vom Grundgesetz gegebenen Verantwortung haben die **Tarifvertragsparteien Verband der Metall- und Elektroindustrie Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen (OSTMETALL) mit seinen Mitgliedsverbänden Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie e. V., Verband der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt e. V., Verband der Metall- und Elektro-Industrie in Thüringen e. V. und die Christliche Gewerkschaft Metall** ein Verhandlungsergebnis mit dem Ziel der Reformierung und Erhaltung des Flächentarifvertrages vereinbart.

Der Flächentarifvertrag soll auch in Zukunft rechtssichere Grundlage für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen in der Metall- und Elektroindustrie sein und damit einen wesentlichen Beitrag zum sozialen Frieden leisten.

Er kann dies nur, wenn er auf der wirtschaftlichen Grundlage aufbauend, einerseits wesentliche normative Grundlagen liefert und damit Mindeststandards setzt und andererseits den Betriebsparteien und dem einzelnen Mitarbeiter notwendige Gestaltungsräume bei der konkreten betrieblichen Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen gibt.

Die Ausgestaltung dieser Freiräume erfordert ein hohes Maß an Verantwortung aller Beteiligten mit dem Ziel, Partnerschaft zu praktizieren.

Diesen Prozeß werden die Tarifvertragsparteien weiter tarifpolitisch begleiten.

Die Tarifvertragsparteien haben vereinbart, daß aus Anlaß der Einführung der Tarifverträge keine Veränderung des tariflich bedingten Personalkostenvolumens eintreten darf.

3. Zwischen der JENOPTIK AG, JENOPTIK Automatisierungstechnik GmbH, JENOPTIK Laser, Optik, Systeme GmbH, JENOPTIK Infab GmbH und der Christlichen Gewerkschaft Metall wurde ein Rahmentarifvertrag abgeschlossen.

Die tarifvertragsschließenden Parteien sind sich bewußt, daß die in diesem Tarifwerk getroffenen Regelungen über den Bereich bisher üblicher Tarifverträge hinausgehen und damit in einigen Bereichen Neuland darstellen. Dies betrifft u. a. die getroffenen

flexiblen Vereinbarungen über die Arbeitszeit, die Ausweitung der Mitbestimmung der Betriebsräte und die Einführung einer Ergebnisbeteiligung.

In Anbetracht der veränderten Wirtschaftsbedingungen halten die Tarifvertragspartner eine zeitgemäße Reform der Tarifbestimmungen im Sinne flexibler und betriebsbezogener Regelungen für lebenswichtig, um den wirtschaftlichen Erfolg und damit die betroffenen Arbeitsplätze zu sichern sowie eine angemessene Beteiligung der Beschäftigten am Unternehmenserfolg zu gewährleisten.

Die Tarifvertragspartner werden die Umsetzung des Tarifwerkes aufmerksam begleiten, um auftretende Probleme bereits im Ansatz zu lösen.

Die vereinbarte Laufzeit dient dazu, in enger Zusammenarbeit mit den Betriebsräten und Beschäftigten Erfahrungen zu sammeln, um nach Ablauf des Tarifvertragswerkes ggf. eine Neuorientierung zu ermöglichen.

Dokumentation 3: Flugblatt zum Kombi-Tarif

Wir fordern den Deutschen Bundestag auf:

Grünes Licht für eine bessere Tarifpolitik – das Gesetz für Arbeitnehmer-Investivbeteiligung schafft neue Perspektiven.

Die Zeit ist reif!

Ein Rahmengesetz zur Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen der deutschen Wirtschaft ist überfällig. An die Stelle politischer Absichtserklärungen muß eine Gesetzgebung treten, die Arbeitnehmer zu mündigen Wirtschaftsbürgern macht.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im Frühjahr dieses Jahres hat der Bundeskanzler eine vermögenspolitische Initiative der Bundesregierung für den Herbst 92 angekündigt.

Inzwischen hat die SPD-Fraktion einen Antrag zur „Arbeitnehmerbeteiligung am Produktivkapital“ im Deutschen Bundestag eingebracht.

Dies zeigt: Selten in der Geschichte Deutschlands waren die Voraussetzungen so günstig, die Arbeitnehmer am Produktivvermögen der Wirtschaft zu beteiligen!

Nur durch **Kombination** von Bar- und Beteiligungseinkommen ist es möglich,

* den Verteilungskampf zu entschärfen und Verteilungsgerechtigkeit zu erreichen sowie

* den Notwendigkeiten einer modernen, leistungsfähigen Volkswirtschaft gerecht zu werden.

Darum: Nehmen Sie auf Ihre Abgeordneten – gleich welcher Partei – Einfluß. Wir erwarten von unseren Volksvertretern, daß diese die Zeichen der Zeit erkennen und sich für einen vermögenspolitischen Durchbruch über alle Parteilengrenzen zusammenfinden.

Kombi-Tarif – was ist das?

Der Kombi-Tarif beinhaltet eine „normale“ Einkommenssteigerung und zusätzlich (eine freiwillige) Beteiligungsmöglichkeit der Arbeitnehmer an ihrem Betrieb bzw. am Vermögen der Volkswirtschaft.

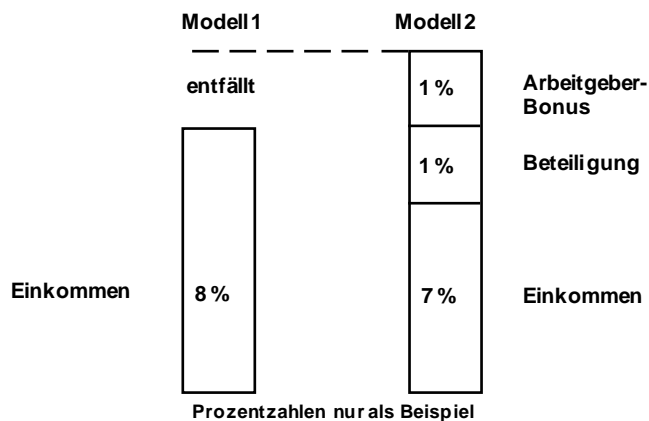
Beispiel: Betriebe und Unternehmen investieren Jahr für Jahr riesige Beträge in neue Maschinen, Gebäude usw. Obwohl die Gelder für diese Investitionen durch die Arbeit **aller** Arbeitnehmer aufgebracht wurden, gehen die Arbeitnehmer durch die bisherige Tarifpolitik leer aus. Denn die gemeinsam erarbeiteten Vermögen wachsen einseitig den Kapitalbesitzern zu. Dies muß sich ändern! Gerade angesichts des enormen Finanzbedarfs der deutschen Wirtschaft ist eine Beteiligungs-Tarifpolitik unumgänglich. Der möglichen Erhöhung des Bareinkommens von zum Beispiel acht Prozent wird die Alternative Beteiligungseinkommen gegenübergestellt.

Zwei Modelle – ein Beispiel

Die Arbeitnehmer, die ein Prozent ihrer Einkommenserhöhung als Beteiligung im Unternehmen anlegen, erhalten vom Arbeitgeber ein weiteres Prozent ihres Monatseinkommens als Bonus. (Die Rechnung lautet: $7\% + 1\% + 1\% = 9\%$.) Die Kombination von Bar- und Beteiligungseinkommen ergibt mehr als die bisherige reine Erhöhung des Bareinkommens.

Was geschieht mit der Beteiligung?

Es wird in Form von Beteiligungsscheinen/Belegschaftsaktien/Anteilen den Arbeitnehmern übertragen und ist nach einer tarifvertraglich befristeten Dauer frei verfügbar. Anteile können angespart oder wieder veräußert werden - das Verfahren entspricht dem Kauf / Verkauf von Wertpapieren. Zugleich dienen diese Beteiligungen der Mitbestimmung über Kapitalbesitz.



Modell 1 (üblicher Tarif): Lohn-/Gehaltserhöhung von zum Beispiel 8 Prozent bar.

Modell 2 (Kombi-Tarif): Einkommenssteigerung 7 Prozent bar zuzüglich 1 Prozent + 1 Prozent Beteiligung.

Durch die freie Wahl zwischen Tarifmodellen gewinnt der Arbeitnehmer erstmals die Möglichkeit, Höhe und Art seines Einkommens mitzubestimmen und seinen persönlichen Bedürfnissen anzupassen.

Was wird aus der Beteiligung bei Konkurs?

Sie könnte über einen „Risikofonds“ aufgefangen werden. (Siehe: Pensionsversicherungsverein – PSV – für die betriebliche Altersversorgung.) Derzeit tragen die Arbeitnehmer das größte denkbare Risiko, denn sie gehen im Falle eines Konkurses völlig leer aus. Sämtliche Investitionen fließen den Arbeitgebern zu.

Warum wurde der Kombi-Tarif bisher nicht verwirklicht?

Weil IGM und Arbeitgeber bisher strikt dagegen waren. Die IGM blockt aus ideologischen Gründen, die Arbeitgeberbremsen, weil sie um ihre Besitzstände fürchten. Die Arbeitgeber beginnen jedoch umzudenken. Ebenso Minderheiten im DGB.

Inzwischen ist bei einigen Beteiligten eine gewisse Nachdenklichkeit eingekehrt. Die Herausforderungen der Deutschen Einheit und die Aufgaben einer modernen Industriegesellschaft sind nicht mehr mit den Rezepten des letzten Jahrhunderts lösbar.

Nötig sind gesetzgeberische Maßnahmen. Daher fordert die Christliche Gewerkschaft Metall ein Rahmengesetz zur Förderung von Tarifverträgen über die Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen!

Die Kombination von Bar- und Beteiligungseinkommen ist das Gebot der Stunde!

Ein mündiger Arbeitnehmer verlangt nach entsprechender Beteiligung am gesamtwirtschaftlichen Erfolg. Dies gilt es „rüberzubringen“, die öffentliche und politische Diskussion zu beeinflussen und dadurch den Druck für Verteilungsgerechtigkeit, mehr Tarifvernunft und Selbstverantwortung der Arbeitnehmer zu erhöhen.

Nur der Kombi-Tarif aus Bar- und Beteiligungseinkommen kann echte Verteilungsgerechtigkeit schaffen!

Für eine bessere Tarifpolitik!

Dokumentation 4:

**Leitantrag des Hauptvorstandes
der Christlichen Gewerkschaft Metall
zum 12. Ordentlichen Gewerkschaftstag,
12. – 14. Oktober 1995 in Magdeburg**

Für eine neue Verantwortlichkeit

Wir brauchen eine neue Verantwortlichkeit!
Weil wir Probleme nur noch global beurteilen und lösen können.

Wahrung des Gemeinwohls statt rücksichtsloser Interessenvertretung

Rücksichtslose Interessenvertretung bringt nur kurzfristige Erfolge.
Auf Dauer schlägt diese auf die Urheber zurück.
Gemeinwohl ist nicht die Summe der Einzelwohle.
Gemeinwohl bedingt die Anerkennung der Rechte des Anderen.
Jedes Leben in Gemeinschaft ist auf Gemeinwohl angewiesen.
Die Alternative zum Gemeinwohl ist das Recht des Starken und der Untergang
des Schwachen und stellt das Ende jeglicher menschlicher Gesellschaft dar.

Solidarität mit den Schwächeren statt brutaler Ansprüche

Kollektive Verkürzung der Wochenarbeitszeit schafft keine Arbeitsplätze für
Arbeitslose und straft die „Arbeitsplatzbesitzer“ durch Arbeitsverdichtung und
Streß.

Einseitige Erhöhung der Bareinkommen steigert die Kosten, schädigt die
Konkurrenzfähigkeit und vernichtet damit Arbeitsplätze. Dabei wird keine
Verteilungsgerechtigkeit erreicht. Die „Lohnquote“ ist seit Jahren rückläufig!

Zunehmende Anspruchsmentalität bei den Versicherten treibt die Ausgaben
der Sozialversicherung in die Höhe. Folge davon sind pauschale Leistungs-
kürzungen einerseits und steigende Beiträge andererseits.

Eine „neue Verantwortlichkeit“ muß die Gesamtzusammenhänge berücksichtigen und dient damit den Arbeitnehmern wie der Volkswirtschaft, den Arbeitsplatzbesitzenden wie den Arbeitslosen.

Maßvolle Bareinkommen bei gleichzeitiger Beteiligung am Produktivvermögen stärkt die Selbstverantwortung, nutzt der Volkswirtschaft und gibt den Schwachen eine Chance.

Globales Denken statt engstirniger Forderungen

Auch Gewerkschaften bedürfen einer „neuen Verantwortlichkeit.“

Weil diese die Wirkung ihrer Politik auf die Gesamtzusammenhänge der Volkswirtschaft nicht aus den Augen verlieren dürfen.

Weil erfolgreiche Gewerkschaftspolitik nicht allein eine quantitative Dimension haben darf.

Dazu gehört die Einsicht, daß weniger mehr, daß Verzicht Fortschritt bedeuten kann.

Dies gilt vor allem, bei der Nutzung unseres gemeinsamen Planeten.

Weil wir nur gemeinsam eine Zukunft haben

Dieser Planet ist die gemeinsame Heimat aller Menschen.

Es ist verantwortungslos, wenn eine Minderheit diesen Planeten ausbeutet, die begrenzten Ressourcen verbraucht und die Umwelt zerstört.

Die Belastungen, denen Natur und Umwelt ausgesetzt sind, nehmen bedrohliche Formen an. FCKW-Einsatz, Asbestverseuchung, CO₂-Immissionen, Ozonloch, Waldsterben, Smog-Alarm, Medikamentenmißbrauch und Genmanipulation in der Nutztierhaltung sind Beispiele dafür.

Nur durch freiwillige Beschränkung Aller kann eine lebenswerte Zukunft für alle Menschen dieser Erde erhalten und die Schöpfung bewahrt werden. Dabei trifft die wohlhabenden Industrienationen eine besondere Verantwortung.

Weil brutales Anspruchsdenken die Existenz aller Menschen dieser Erde gefährdet.

Weil beharrender Egoismus Armutswanderungen verursacht, die auch vor unseren Grenzen nicht halt machen.

Darum sind wir für eine neue Verantwortlichkeit

in unserer Verantwortung vor Gott und den Menschen

in Deutschland, in Europa und in der gesamten Welt!

Literaturhinweise

Wer mehr über die Arbeit der CGM und der christlichen Gewerkschaften wissen möchte, kann folgende ergänzende Literatur – entweder in gedruckter Form oder aber über das Internet als download und teils als pdf-Dokument – beziehen.
(Internetadresse: www.cgm.de)

Dr. Bernhard Koch

100 Jahre CHRISTLICHE GEWERKSCHAFTEN

Historisches – Grundsätzliches – Erlebtes

370 Seiten, gebunden

Zur Gewerkschaftseigenschaft der Christlichen Gewerkschaft Metall

Chronik eines anmaßenden Monopolanspruchs

Die Klagen der IGM gegen die CGM –

mit allen Gerichtsentscheidungen im Wortlaut

Der Tarifvertrag über Erfolgs- und Mitarbeiterbeteiligung

mit Einführung und Rechenbeispielen sowie einer Dokumentation des Sächsischen Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit

Die Metall- und Elektroindustrie im Wandel

„Phönix“ – eine Chance für den Flächentarifvertrag

lieferbar als Broschüre und CD-ROM

Kombitarif – was ist das?

Vorschlag für eine bessere Tarifpolitik –

Stichwörter für die Praxis

Die **Christliche Gewerkschaft Metall**

- q** wurde im Jahre 1899 in Duisburg als Christlicher Metallarbeiterverband Deutschlands (CMV) gegründet
- q** ist eine Gewerkschaft für alle Beschäftigten in der metallzeugenden und metallverarbeitenden Industrie, des Metallhandwerks, der Elektroindustrie und der sonstigen Metallbetriebe
- q** ist eine unabhängige Gewerkschaft gegenüber politischen Parteien, Kirchen, Regierungen und Unternehmen
- q** bekennt sich zur sozialen Marktwirtschaft und Sozialpartnerschaft
- q** erstrebt mehr Mitbestimmung für den einzelnen Arbeitnehmer und lehnt Funktionärsherrschaft ab
- q** arbeitet für eine gerechte Beteiligung am Produktivkapital der deutschen Wirtschaft (Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungen)
- q** kämpft für ein freiheitliches Gewerkschaftswesen und lehnt Gewerkschafts- und Beitragszwang ab
- q** ist anerkannter Tarifpartner und gewährt volle Sicherheit für seine Mitglieder in allen Bereichen des Tarif-, Arbeits- und Sozialrechts
- q** fordert eine gerechte Bezahlung der weiblichen Arbeitnehmer und wendet sich gegen jegliche Diskriminierung
- q** arbeitet in Selbstverwaltungsorganen der Sozialversicherungen mit
- q** ist eine leistungsfähige Gewerkschaft mit vielfältigen Leistungen wie Gewerkschaftszeitung und andere Informationen sowie Teilnahme an Bildungs- und Schulungsveranstaltungen

Ihr Partner in der Arbeitswelt:

Christliche Gewerkschaft Metall

