

## Positionspapier der KAB Deutschlands zum Verhältnis der KAB zu den Christlichen Gewerkschaften



Es ist dringend geboten, das Verhältnis der Katholischen Arbeitnehmer Bewegung (KAB) zu den christlichen Gewerkschaften des CGB zu klären. Immer noch werden wir als katholischer Verband in der breiten Öffentlichkeit mit diesen in einem Atemzug genannt. Das ist für unsere am einzelnen Arbeitnehmer orientierte Politik nicht immer zielführend. Es ist daher notwendig, unsere Haltung zum CGB zu verdeutlichen:

### Zur Historie

Uns ist bewusst, dass die christlichen Gewerkschaften nach dem zweiten Weltkrieg (ab 1955) auch aus unseren Reihen heraus entstanden sind. Allerdings geschah dies zu einer Zeit, als der DGB das Heil nur allzu oft im atheistischen Sozialismus und im antagonistischen Klassenkampf sah. Aus ihrer christlichen Überzeugung heraus konnten manche KAB-Mitglieder diese Zielorientierung mit guten Gründen nicht nach- und mitvollziehen.

Mittlerweile hat sich aber sowohl Ziel wie Herangehensweise der DGB-Gewerkschaften fundamental gewandelt – sie sind mittlerweile in vielen Fällen geborene Kooperationspartner. Vor allem aber rein strategisch ist die Aufsplitterung der Arbeitnehmerschaft in mehrere Gewerkschaften kontraproduktiv, weil von der Konkurrenzsituation auf der Gewerkschaftsseite in der Regel allein die Unternehmenseite profitiert.

### Um was es eigentlich gehen sollte

Der Umgang mit dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) hat deutlich gemacht, inwiefern die Haltung des CGB mehr als problematisch ist. Bei allen Problemen, die wir ansonsten mit dieser Neuerung aus dem Jahr 2003 haben, ist die Frage nach der Lohnfindung erfreulich klar geregelt. Gilt doch hier der Grundsatz der gleichen Bezahlung für gleiche Leistung (Equal Pay) in all den Fällen, in denen kein Tarifvertrag vorliegt. Dies ist eine erfreulich klare Aussage, von der zuallererst die Leiharbeitnehmer profitieren.

Allerdings diente dieser Zusatz auch als Einfalltor für die Arbeitgeber in der Leiharbeitsbranche, ihrerseits auf günstigere Tarifverträge zu drängen. Sie fanden gerade in der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) einen Verhandlungspartner, der nicht vorrangig die Interessen der Arbeitnehmer/-innen im Blick hat. Es ging also nicht darum, die finanzielle Situation des einzelnen Arbeitnehmers zu verbessern, sondern um den Nachweis der eigenen Bedeutung auch und gerade in Konkurrenz zu den Einzelgewerkschaften des DGB, um den Status eines Tarifpartners, der zu Lohnverhandlungen berechtigt ist, zu sichern.

### „Es kommt drauf an, was hinten rauskommt“

Wir sind der Meinung, dass der Personenwürde des Menschen eine übergeordnete Rolle zukommt, wenn es um die Vertretung von Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geht. Mit dieser sind beispielsweise unabdingbar eine angemessene Arbeitnehmervertretung und eine menschenwürdige Entlohnung verbunden, die die gesellschaftliche Teilhabe des Einzelnen sichert. Im Sinne unserer „Option für die Benachteiligten“ ist es für uns daher nicht nachvollziehbar, wenn Tarifverträge zu Lasten der Arbeitnehmer geschlossen werden. Dies ist immer dann der Fall, wenn Errungenschaften aufgegeben oder Tarife vereinbart werden, die unter der Armutsgrenze liegen. Besonders fragwürdig aber erscheint es uns, diese allein deswegen zu vereinbaren, um die eigene Tariffähigkeit nachzuweisen. Vorrangig arbeitgeberorientierte Gewerkschaftsvertreter, die Dumpingverträge abschließen, haben ihren Anspruch, als Arbeitnehmervertreter betrachtet zu werden, verspielt.

Daher distanziert sich der Bundesverband der Katholischen Arbeitnehmer Bewegung (KAB) hinsichtlich der Tarifpolitik und des Handelns in den Betrieben deutlich von Positionen, Zielsetzungen und Handlungsweisen des CGB und seinen als Einzelgewerkschaften auftretenden Zusammenschlüssen. Dort, wo Gewerkschaften sich glaubwürdig und durchsetzungsstark für faire Löhne, für gute Arbeitsbedingungen und soziale Gerechtigkeit einsetzen, sind die Beteiligung und die Kooperation der KAB und ihrer Mitglieder gefragt.

Ludwigshafen, den 23.10.2010

## Anlage

### Welche Kriterien zu einer Gewerkschaft gehören

Das Bundesarbeitsgericht legte in seinem Grundsatzbeschluss einige Kriterien fest, nach denen eine Gewerkschaft zu Recht als Tarifpartner zu bezeichnen ist. Diese sind im Wesentlichen:

- Sozialmächtigkeit,
- Parteifreiheit,
- Gegnerfreiheit.

Diese Merkmale werden regelmäßig dann angewendet, wenn es um die Frage der Tariffähigkeit von Gewerkschaften geht.

Der oben beschriebene Fall wurde im April vor dem Arbeitsgericht Berlin verhandelt: Das Gericht hatte der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) die Tariffähigkeit aberkannt. Konkret hatte es die „Sozialmächtigkeit“ im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für nicht ersichtlich erklärt. Hauptgrund für diese Entscheidung war die Tatsache, dass das Gericht die Durchsetzungsfähigkeit gegenüber widerstrebenden Interessen der Arbeitgeberseite nicht erkennen konnte. Im speziellen Fall der Zeitarbeit musste der Tarifvertrag nicht gegen den Widerstand der Arbeitgeberseite durchgesetzt werden, weil es im ureigenen Interesse der Gegenseite lag, einen Tarifvertrag auszuhandeln. Daher könne, so das Arbeitsgericht, der Abschluss eines Tarifvertrags noch keinen Rückschluss auf Durchsetzungsfähigkeit der Arbeitnehmerorganisation bieten. Auch weitere Indizien, die auf die Durchsetzungsfähigkeit schließen ließen, wie etwa die Vertretung einer Vielzahl von Mitgliedern oder eine entsprechende Organisationsstruktur, sah das Gericht im vorliegenden Fall nicht gegeben. Diese Haltung hat im Dezember 2009 das Landesarbeitsgericht Berlin vollumfänglich bestätigt.

Nach unserer Auffassung ist zudem kein Hinweis auf eine Arbeitnehmervertretung vorhanden, wenn diese als allzu willfähriger Verhandlungspartner der Arbeitgeberseite auftritt, wie dies immer wieder zu beobachten ist.