

## Tariffähigkeit der Christlichen Gewerkschaft Metall bestätigt

# Ein Urteil für mehr Rechtssicherheit in der Zeitarbeit

Ein aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) zur Tariffähigkeit der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) sorgt nun endgültig für Rechtssicherheit bei den Kunden der Zeitarbeit.

■ Bis vor kurzem herrschte bei den Personaldienstleistern und ihren Kundenunternehmen eine gewisse Verunsicherung, ob die Tarifverträge der Christlichen Gewerkschaften für die Zeitarbeit als rechtssicher anzusehen seien. Auslöser für diese Verunsicherung war, dass die Tariffähigkeit der CGM gerichtlich von der IG Metall angezweifelt wurde. Wenn, so die Meinung einiger Rechtswissenschaftler, die CGM nicht tariffähig sei, dann seien auch die „christlichen“ Tarifverträge der Zeitarbeit nicht rechtssicher. Denn die CGM sei als eine von sechs Einzelgewerkschaften des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschland an diesen Tarifabschlüssen beteiligt.

■ Obwohl diese Ansicht unter den Juristen mehr als umstritten war, wurde immer wieder der Teufel an die Wand gemalt: Unternehmen, die mit Personaldienstleistern zusammenarbeiten, die Tarifverträge der Christlichen Gewerkschaft anwenden, würden sich besonderen Haftungsrisiken aussetzen. Diese Risiken seien – besonders finanziell – so groß, dass auf eine Zusammenarbeit mit Anwendern der „christlichen“ Tarifverträge besser verzichtet werden sollte.



■ Durch das Urteil des BAG vom 28. März 2006 ist diese Restunsicherheit über die Tarifverträge der Christlichen Gewerkschaften für die Zeitarbeit endgültig beseitigt. Das BAG hat entschieden, dass die CGM genauso tariffähig ist wie die IG Metall, die von den Christlichen Metallern abgeschlossenen Tarifverträge demnach uneingeschränkt Bestand haben. Damit gibt es mittlerweile zwei rechtskräftige Urteile, die die Tariffähigkeit von zwei „christlichen“ Einzelgewerkschaften bestätigen, die an den Tarifabschlüssen für die Zeitarbeit beteiligt sind. Entsprechend teilte auch der Bundesverband Zeitarbeit, BZA, in einem Rundschreiben mit, dass nunmehr

von der Rechtssicherheit der Zeitarbeitstarifverträge der Christlichen Gewerkschaften auszugehen ist.

■ Auch für die Kunden der Zeitarbeitsunternehmen setzt das BAG-Urteil ein wichtiges Signal: Die Frage, welcher Tarifvertrag bei einem Personaldienstleister angewendet wird, spielt keine Rolle mehr. Stattdessen können sich die Unternehmen bei der Auswahl ihres Personaldienstleisters (wieder) darauf konzentrieren, welches Zeitarbeitsunternehmen passgenau die besten Mitarbeiter stellen kann, ob der Service und – last but not least – das Preis-Leistungsverhältnis wirklich stimmen.

### Chronik

Die Auseinandersetzung zwischen IGM und CGM hat eine lange Geschichte

### Urteil

Die offizielle Information des Bundesarbeitsgerichts (BAG)

### Interview

AMP-Vorstandssprecher Peter Mumme zu den Konsequenzen des BAG-Urteils

## IG Metall kontra Christliche Gewerkschaft Metall Chronik einer Auseinandersetzung

Der Christliche Gewerkschaftsbund (CGB) ist mit seinen 17 Einzelgewerkschaften nach dem DGB der zweitgrößte Gewerkschaftsdachverband. Die DGB-Gewerkschaften bestreiten jedoch seit Jahrzehnten die Tariffähigkeit der Christlichen Gewerkschaften mit der Behauptung, den „Christen“ fehle der erforderliche Organisationsgrad und damit die Durchsetzungskraft, um die Arbeitnehmerinteressen hinreichend zu vertreten.

Hierzu seien allein die DGB-Gewerkschaften in der Lage. Dieser Monopolanspruch führte in der Vergangenheit zu diversen rechtlichen Auseinandersetzungen, die nun durch die BAG-Entscheidung vom 28. März 2006 ein Ende fanden. Protagonisten dieses Verfahrens waren die jeweils größten Einzelgewerkschaften beider Lager, und zwar auf „Klägerseite“ die IG-Metall (IGM), auf der „Anklagebank“ die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM). Eine Auseinandersetzung mit einer langen Vorgeschichte:

### 1969

Die CGM (früher CMV) beantragt gerichtlich die Unterlassung der parteipolitischen Betätigung des der IGM angehörenden Betriebsratsvorsitzenden bei VW in Hannover.

### 1970

Das Arbeitsgericht Hannover gibt diesem Antrag statt. Im anschließenden Rechtsbeschwerdeverfahren bestreitet die IGM die Antragsbefugnis der CMV und erreicht beim BAG eine Aussetzung des Verfahrens bis zur Beschlussfassung des zuständigen Arbeitsgerichts darüber, ob der CMV eine Gewerkschaft im arbeitsrechtlichen Sinne sei.

### 1972

Das Arbeitsgericht Stuttgart (Az: 6 BV 3/71) stellte daraufhin fest, dass der Christliche Metallarbeiterverband Deutschlands eine Gewerkschaft im arbeitsrechtlichen Sinne ist. Nachdem die IGM auf Rechtsmittel verzichtet, wird dieser Beschluss rechtskräftig.

### 1989

Ein von der IGM in anderer Sache gestellter gleichlautender Antrag wird vom Arbeitsgericht Hamburg (Az: 21 Bv 9/91) am 7. Oktober 1991 zurück gewiesen.

### 1990

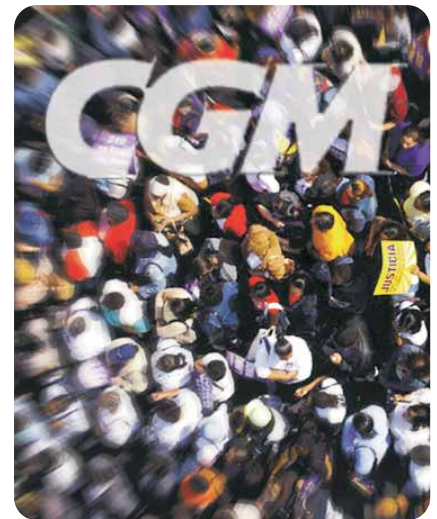
Bei der Betriebsratswahl der Robert Bosch GmbH wird ein Wahlvorschlag des CMV nicht anerkannt. In dem anschließenden Beschlussverfahren wird von der IGM wiederum beantragt festzustellen, dass der CMV keine Gewerkschaft im arbeitsrechtlichen Sinne ist und daher nicht befugt sei, die BR-Wahl anzufechten. Das Arbeitsgericht Reutlingen erklärte die Wahl für ungültig. Das von der IGM angerufene Landesarbeitsgericht wies die Beschwerde zurück und erklärte den Antrag auf Aberkennung der Gewerkschaftseigenschaft am 24. April 1991 (Az: TABV 9/90) für unzulässig. Einer höchstrichterlichen Entscheidung des BAG kommt der BR/IGM schließlich zuvor, indem der BR geschlossen zurücktritt und Neuwahlen ausschreibt, an denen der CMV, inzwischen CGM, nunmehr teilnehmen kann.

### 1996

Die IGM beantragt beim Arbeitsgericht Chemnitz erneut die Aberkennung der Gewerkschaftseigenschaft der CGM. Nach Verweisung an das zuständige Arbeitsgericht Stuttgart hält dieses den Antrag auch vor dem Hintergrund des rechtskräftigen Beschlusses aus dem Jahre 1972 für zulässig. Das Landesarbeitsgericht hob den Beschluss des Arbeitsgerichts Stuttgart auf und wies den Antrag der IGM unter Berücksichtigung der Entscheidung aus dem Jahre 1972 als unzulässig ab.

### 2000

Im anschließenden Rechtsbeschwerdeverfahren entschied das BAG am 6. Juni 2000 - ABR 21/99, dass die Gewerkschaftseigenschaft der CGM erneut überprüft werden darf, weil durch die Deutsche Wiedervereinigung inzwischen Veränderungen eingetreten seien, die eine erneute Prüfung zuließen.



### 2003

Am 12. September 2003 gab das Arbeitsgericht Stuttgart (Az: 15 Bv 250/96) dem Antrag der IGM statt mit der Begründung, die CGM sei mit der Zahl ihrer hauptamtlichen Beschäftigten nicht in der Lage, die Einhaltung von Tarifverträgen zu überwachen und die Gesamtzahl ihrer Mitglieder bundesweit sei mit 1,5 - 2 Prozent eine zu geringe Präsenz.

### 2004

Das von der CGM angerufene Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hob die erstinstanzliche Entscheidung durch Beschluss vom 1. Oktober 2004 - TaBV 1/04 - auf und bestätigte seinerseits die Tariffähigkeit der CGM.

### 2006

Die hiergegen seitens der IGM erhobene Rechtsbeschwerde wies das Bundesarbeitsgericht durch Beschluss vom 28. März 2006 - 1 ABR 58/04 - zurück und attestierte der CGM in vollem Umfang die Tariffähigkeit. Das BAG hob in der mündlichen Urteilsbegründung hervor, dass es insbesondere die Durchsetzungsfähigkeit der CGM gegenüber der Arbeitgeberseite als gegeben ansehe. Dies gelte auch in Ansehung der lediglich zwei Prozent der bei der CGM organisierten Arbeitnehmer der Metall- und Elektroindustrie, des Metallhandwerks und der sonstigen Metallbetriebe. Die CGM habe aber durch Abschluss von etwa 3000 Anschlussarifverträgen und etwa 550 eigenständigen Tarifverträgen hinreichend unter Beweis gestellt, dass sie von der Arbeitgeberseite wahr- und ernst genommen werde.

## Pressemeldung (Mitteilung Nr.19/06) des BAG

# Die CGM ist eine Gewerkschaft

Die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) ist eine tariffähige Gewerkschaft. Sie erfüllt die hierfür erforderlichen Voraussetzungen. Insbesondere besitzt sie die nach der Rechtsprechung notwendige Durchsetzungsfähigkeit gegenüber der Arbeitgeberseite.

■ Zwar sind in ihr höchstens zwei Prozent der bundesweit in der Metall- und Elektroindustrie, im Metallhandwerk sowie in sonstigen Metallbetrieben beschäftigten Arbeitnehmer organisiert. Die CGM hat aber durch den Abschluss von etwa 3000 Anschlussstarifverträgen und etwa 550 eigenständigen Tarifverträgen hinreichend unter Beweis gestellt, dass sie als Tarifvertragspartei von der Arbeitgeberseite wahr- und ernst genommen wird. Für die Annahme, es handele sich bei diesen Tarifverträgen um reine Gefällig-

keitsvereinbarungen, gibt es keine Anhaltspunkte. Der Umstand, dass die CGM möglicherweise nicht überall in dem von ihr regional und fachlich beanspruchten Zuständigkeitsbereich durchsetzungsfähig ist, steht ihrer Tariffähigkeit nicht entgegen. Die Durchsetzungsfähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung in einem zumindest nicht unbedeutenden Teil des von ihr in Anspruch genommenen Zuständigkeitsbereichs genügt, um die Tariffähigkeit insgesamt zu begründen. Auch die organisatorische Leistungsfähigkeit der CGM ist ausreichend, um die Aufgaben einer Tarifvertragspartei erfüllen zu können.

■ Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts wies daher, wie zuvor das Landesarbeitsgericht, den Antrag der Industriegewerkschaft Metall ab, mit dem die-



se die Feststellung begehrte, die CGM sei keine Gewerkschaft. Das Arbeitsgericht hatte dem Antrag entsprochen.

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt  
Telefon: (0361) 2636-0  
Fax: (0361) 2636-2000  
Datum: 28. März 2006  
pressestelle@bundesarbeitsgericht.de

**Bundesarbeitsgericht Beschluss vom 28. März 2006 - 1 ABR 58/04**

**Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg vom 1. Oktober 2004 - 4 TaBV 1/04 - Beschluss**

## Interview mit Vorstandssprecher Peter Mumme

# "Wichtige Entscheidung für den Wirtschaftsstandort"

**AMP|INFO:** Herr Mumme, als Zeitarbeitsunternehmer und Vorstandssprecher des AMP haben Sie direkt erfahren, welche Konsequenzen die angebliche Rechtsunsicherheit der Tarifverträge der Christlichen Gewerkschaften für die Zeitarbeit hatte. Wie hat sich diese Verunsicherung auf Ihr Unternehmen und auf die Unternehmen der AMP-Mitglieder ausgewirkt?

**Peter Mumme:**

Unsere Mitglieder und ich selbst als Anwender der „christlichen“ Tarifverträge sind bei unseren Kunden immer wieder mit der Befürchtung konfrontiert worden, bei einer weiteren Zusammenarbeit erheblichen finanziellen Haftungsrisiken



Peter Mumme,  
Vorstandssprecher des AMP

ausgesetzt zu sein. Durch Halbwahrheiten, „Rechtsgutachten“ und Stimmungsmache in den Medien wurden die Kunden der Zeitarbeit gezielt verunsichert. Die Kundenunternehmen konnte ich ja gut verstehen – sie wollten sich natürlich keinen Risiken aussetzen. Betroffen gemacht hat mich aber, dass nicht nur der DGB mit seinen Einzelgewerkschaften Front gegen unsere Tarifverträge gemacht hat, sondern sich auch Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände daran beteiligt haben. Diese Form von „Kundengewinnung“ empfinde ich als unanständig. Trotzdem ist es uns in vielen Fällen gelungen, unsere Kunden von unseren Tarifverträgen zu überzeugen und zu halten, aber das Leben wurde uns absichtlich schwer gemacht.

**AMP|INFO:** Das Bundesarbeitsgericht hat nun nach jahrelangem Rechtsstreit entschieden, dass die Christliche Gewerkschaft Metall tariffähig ist. Obwohl diese

Auseinandersetzung zwischen Christlichen Metallern und IG Metall eigentlich nichts mit der Branche der Personaldienstleister zu tun hat, ist dieses Urteil auch für die Zeitarbeit von großer Bedeutung. Welche Erwartungen verbinden Sie mit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes?

**Peter Mumme:** Erst einmal hat es mich gefreut, dass das Bundesarbeitsgericht die Tarifpluralität gestärkt hat. Für den Wirtschaftsstandort Deutschland war das insgesamt wichtig, und außerdem wurde der Weg unseres Verbandes bestätigt, dass es zukunftsweisende Tarifabschlüsse jenseits des DGB mit seinen Gewerkschaften gibt. Besonders erfreulich ist, dass jetzt die Rechtsunsicherheit über unsere Tarifverträge endgültig beendet ist. Wir, d.h. der AMP und

**Fortsetzung nächste Seite**

Fortsetzung von Seite 3

seine Mitgliedsunternehmen, waren zwar schon immer überzeugt, dass unsere Abschlüsse rechtssicher sind. Ab sofort müssen sich aber auch die Kunden der Zeitarbeit keine Gedanken mehr machen, sondern können sich sicher sein, dass die AMP-Tarifverträge Bestand haben und mit keinerlei Risiken behaftet sind. Damit können sich die Kundenunternehmen wieder mit der Kernfrage bei der Auswahl ihrer Personaldienstleister beschäftigen: Wer bietet mir das beste Preis-Leistungsverhältnis? Das ist für unsere Branche gut, aber besonders eben auch für unsere Kunden.

**AMP|INFO:** Das Urteil des Bundesarbeitsgerichtes sollte also eigentlich für Ruhe in der Zeitarbeit und bei den Kunden führen. Glauben Sie, dass Ihre Branche ab sofort in ruhigeres Fahrwasser kommen wird?

**Peter Mumme:** Das sollte man eigentlich annehmen. Aber leider droht schon wie-

der neues Ungemach: Zwei Arbeitgeberverbände versuchen gerade, unserer Branche einen DGB-Mindestlohnvertrag aufzuzwingen, der für alle Zeitarbeitsunternehmen bindend sein soll. Dass der DGB und seine Einzelgewerkschaften nach der Schlappe vor dem Bundesarbeitsgericht ein Interesse daran haben, die unliebsame Konkurrenz der Christlichen Gewerkschaften auf diese Weise zu verdrängen, ist vielleicht noch nachvollziehbar. Dass sich aber zwei Arbeitgeberverbände als Steigbügelhalter der Gewerkschaften hergeben, ist völlig unverständlich und eigentlich auch unvorstellbar. Mit diesem Vorhaben erweisen alle Beteiligten unserer Branche einen Bärendienst: Über kurz oder lang würde die Zeitarbeitsbranche dem DGB ausgeliefert, und der hat seinen Kampf gegen die Zeitarbeit als flexibles Instrument für Personallösungen nie aufgegeben. Sollte es tatsächlich zu einem DGB-Mindestlohnvertrag für unsere Bran-



che kommen - woran ich allerdings meine Zweifel habe, wäre das aber auch für die Kunden der Zeitarbeit schlecht: Der Faktor Zeitarbeit würde deutlich verteuert werden und das würde viele Unternehmen gerade in den momentan wirtschaftlich schwierigen Zeiten erheblich belasten. Und wenn wir über den Tellerrand unserer Interessen als Unternehmer hinaus schauen, dann muss man auch noch eins klar sehen: Ein DGB-Mindestlohnvertrag würde besonders in den neuen Bundesländern und bei den geringer qualifizierten Jobs zigtausende von Arbeitsplätzen kosten. Die Stellen würden in Länder mit niedrigeren Lohnkosten verlagert werden und das kann sich der Wirtschaftsstandort Deutschland nun wirklich nicht leisten.

**AMP|INFO:** Herr Mumme, vielen Dank für das Gespräch.

## Kurzportrait

# Der Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e.V. (AMP)

Die Personaldienstleistungsbranche in Deutschland ist mittelständisch organisiert: Mehr als 4.600 mittelständische Unternehmen stehen rund 15 Konzernen gegenüber. Der AMP, Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e.V., ist die starke Interessenvertretung dieser mittelständischen Personaldienstleister.

Der AMP ging aus der Fusion der früheren Verbände INZ, Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitsunternehmen e.V., und MVZ, Mittelstandsvereinigung Zeitarbeit e.V., hervor. Der AMP vertritt zum jetzigen Zeitpunkt

rund 900 Mitgliedsunternehmen mit etwa 100.000 Mitarbeitern.

Der AMP setzt sich dafür ein, dass die Personaldienstleistung in Deutschland das Gewicht erhält, das sie in den umliegenden europäischen Staaten längst hat. Personaldienstleistung und insbesondere Zeitarbeit als innovative Form des Arbeitens können ihre Wirkung nur entfalten, wenn die Vorteile zur Flexibilisierung der Wirtschaft voll genutzt werden.

Der AMP hat mit der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeit-

arbeit und PSA (CGZP) den innovativsten Tarifvertrag für Personaldienstleister geschlossen. Ohne die Tarifabschlüsse der AMP-Vorgängerorganisationen INZ und MVZ mit den christlichen Gewerkschaften wären alle Personaldienstleister dem Lohndiktat des DGB ausgeliefert gewesen. Deshalb sichert die Aufrechterhaltung der Tarifpluralität durch den AMP und die Stärkung des bestehenden Tarifvertrages das Überleben der gesamten Personaldienstleistungsbranche und sorgt dafür, dass die Dienstleistung Zeitarbeit für die Kundenunternehmen weiterhin bezahlbar bleibt.

## Impressum

**Herausgeber:**

AMP - Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e. V.  
Hauptgeschäftsführer: Thomas Hetz (v. i. S. d. P.)  
Geschäftsstelle: Kronenstraße 3, 10117 Berlin,  
Telefon 0 30/20 60 98-0, Telefax 0 30/20 60 98-11  
E-Mail: mail@amp-info.de, [www.amp-info.de](http://www.amp-info.de)

**Redaktion & Realisation:**

KONTEXT public relations,  
Kaiserstraße 168-170, 90763 Fürth  
Telefon 09 11-9 74 78-0, Telefax 09 11-9 74 78-10  
E-Mail: info@kontext.com  
[www.kontext.com](http://www.kontext.com)

Für unverlangt eingereichte Manuskripte und Fotos kann leider keine Haftung übernommen werden. Es gilt die Anzeigenpreisliste von Oktober 2005.

Mit Annahme des Manuskriptes zur Publikation erwirbt der Herausgeber das ausschließliche Nutzungsrecht. Jede Verwertung außerhalb des Urheberrechtsgesetzes ohne Zustimmung des Herausgebers, auch für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeisung und Verarbeitung in elektronische Systeme ist unzulässig.