

Gelbe Gewerkschaften* – Spezialgebiet: Abschluss von Dumping-Tarifverträgen

Neue Studie der Otto Brenner Stiftung

Christliche Gewerkschaften: »Sie waren und sind im Christlichen Gewerkschaftsbund CGB zusammengeschlossen. Dazu gehören etwa die Christliche Gewerkschaft Metall CGM und der Deutsche Handels- und Industrie-Angestellten Verband DHV – Die Berufsgewerkschaft –, auch die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen GÖD, der Verein katholischer deutscher Lehrerinnen VKDL, medsonet und Union Ganymed. Insgesamt gehören heute 14 Einzelgewerkschaften zum CGB. {...}

Mit der Ausbreitung prekärer Arbeitsverhältnisse wurden die gelben Gewerkschaften aus ihrer jahrzehntelangen Bedeutungslosigkeit geholt. Plötzlich wurden zudem neue christliche Gewerkschaften gegründet wie **die Christliche Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation (CGPT)** und **die Christliche Gewerkschaft für Zeitarbeit und Personalservice-Agenturen (CGZP)**.« -

Unternehmer und Unternehmen »bedienen sich ihrer gern. Sie haben mit ihnen im Bereich Wach- und Schließdienste, Krankenkassen (Barmer Ersatzkasse, Deutsche Angestellten Krankenkasse), Banken und Versicherungen (BHW, Allianz, Gothaer, HDI), Handelskonzerne (Metro, Rewe), im Gesundheitswesen (Rotes Kreuz) und mit dem Münchner Flughafen Franz Josef Strauß Tarifverträge abgeschlossen.«

Aufgrund einer Klage von ver.di hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) 2010 geurteilt, dass **die mit Unternehmerhilfe neu gegründete CGZP** nicht tariffähig ist. 2012 stellte das Arbeitsgericht Bonn aus denselben Gründen **die Tariffähigkeit des „Arbeitnehmerverbands land- und ernährungswirtschaftlicher Berufe“ (ALEB)** fest. »Auch der erst 2008 im Gesundheitsbereich gegründeten **Vereinigung medsonet, Mitglied im CGB, sprach das BAG 2013 die Tariffähigkeit ab.**«

DHV – Die Berufsgewerkschaft e. V.:

»Dem DHV, der inzwischen auch die Nachfolge der CGZB angetreten hat, hat das Arbeitsgericht Hamburg seit 1956 in vier Urteilen die Tariffähigkeit zuerkannt, Kläger waren unter anderen das Land Hessen und die IG Metall. Zwei neuerliche Verfahren aufgrund von Klagen der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sind beim BAG anhängig; sie beziehen sich allerdings nur auf die Bereiche Privatkliniken und dem Blutspendedienst DRK.

In den Jahren 2003 bis Ende 2012 hat es der DHV geschafft, nicht weniger als 916 einzelbetriebliche und regionale Tarifverträge« mit diversen Unternehmen und Unternehmerverbänden abzuschließen. »Schwerpunkte sind der öffentliche Dienst, insbesondere Sozialversicherungen, Krankenkassen und Kommunen, dann der Fach-, Groß- und Einzelhandel,

die Metall- und Elektroindustrie, die Holzverarbeitende Industrie, Banken und Versicherungen, im Gesundheitswesen vor allem Privatkliniken, schließlich Speditionen und Zeitarbeitsunternehmen (Bundesregierung 2013: 5).

Wenn es in einem Unternehmen zunächst keine DHV-Mitglieder gibt und gleichwohl ein Tarifvertrag geschlossen werden soll, bieten« Unternehmer und Unternehmen („Arbeitgeber“ = Merke: wer „gibt“ und wer „nimmt“ / R. S.) »auch Prämien an, um Beschäftigte zu einem Eintritt in die DHV zu bewegen. So wurde ein Fall publik, in dem Beschäftigten bei Eintritt eine Prämie von 650 Euro gezahlt wurde. Auch die Zahlung einer monatlichen „Verantwortungszulage“ von 50 Euro bei Gründung einer DHV-Betriebsgruppe gehörte hier« zum **Repertoire des Unternehmens**. »Die DHV handelt Tarifverträge mit vergleichsweise niedrigen Löhnen und oftmals auch ohne Urlaubs-, Weihnachtsgeld und Nachtzuschlägen aus.«

Arbeitsgemeinschaft unabhängiger Betriebsangehöriger (AUB):

»Ende der 1970er Jahre gründete und finanzierte der Vorstand der Siemens AG selbst eine **gelbe Gewerkschaft**: Die Arbeitsgemeinschaft unabhängiger Betriebsangehöriger (AUB). Die Initiative ging zunächst vom Standort Erlangen aus, aber **die AUB wurde über die Jahre von Siemens mit mindestens 50 Millionen Euro gefördert** und konzentriert als Alternative und Konkurrenz zur IG Metall aufgebaut.« -

Als erste „Arbeitnehmervertretung“ (**Unternehmensinteressenvertretung!**) im **Siemens-Konzern** »unterzeichnete AUB einen Vertrag zur **Arbeitszeitflexibilisierung mit unbezahlter Mehrarbeit und Lohnverzicht**. Siemens habe damit unter dem Strich viel Geld gespart, sagte ein Ex-Manager vor Gericht aus.

Schließlich anerkannten auch andere Konzernvorstände wie die von **Lufthansa, DaimlerChrysler** und **Karstadt** für Teilbereiche die AUB als Tarifvertragspartner an. Die Mitgliederzahl der AUB ist vergleichsweise gering, die Zahl der AUB-Betriebsräte im Verhältnis dazu ungewöhnlich hoch. 2007, als der langjährige AUB-Vorsitzende Wilhelm Schelsky wegen **Bestechlichkeit und Steuerhinterziehung** verurteilt wurde, hatte **die AUB 32.000 Mitglieder, davon waren 19.000 Betriebsrats-Mitglieder**.

Nach der Verurteilung von Schelsky arbeitete die AUB weiter und findet immer wieder Unternehmen, die sich ihrer bedienen. So stellt sie gegenwärtig praktisch alle Betriebsräte bei Aldi Nord. -

In der deutschen Niederlassung des südkoreanischen Konzerns Hyundai (Rüsselsheim) bediente sich die Chefetage der AUB, um die Amtsenthebung des bestehenden Betriebsrats zu fordern.«

Gewerkschaft der neuen Briefzustelldienste (GNBZ):

»Auch der Medienkonzern Springer gründete eine **gelbe Gewerkschaft**. {...} Bevor in Deutschland 2008 die Briefzustellung privatisiert wurde, wurde als Konkurrenz zur Deutsche

Post AG das private Briefzustellungsunternehmen **PIN** gegründet. **Springer** erwarb 2007 die Mehrheit der Anteile. Man **wollte mit einer Niedriglohnstrategie das Briefgeschäft der Post übernehmen**. Die Post AG und die Gewerkschaft ver.di hatten sich auf einen Mindesttariflohn für Briefträger von 9,80 Euro geeinigt. PIN zahlte etwa 6 Euro. {...}«

Unter Führung von PIN/Springer wurde zusammen mit anderen Verlagen wie dem **WAZ-Konzern** und dem **Zustelldienst TNT** ein **neuer Unternehmerverband** („Arbeitgeberverband“) gegründet: **„Arbeitgeberverband neue Brief- und Zustelldienste (AGV-NBZ)“**. -

»Um die **gewünschten niedrigen Löhne aushandeln zu können**, gründeten dieselben **Akteure noch die passende Gewerkschaft dazu: Gewerkschaft der Neuen Briefzustelldienste (GNBZ)**.« -

Als **Vorsitzender des „Arbeitgeberverbandes“** »fand sich der **EX-Chef der Bundesagentur für Arbeit, Florian Gerster**. Als **Vorsitzenden der Gewerkschaft** installierte man einen **Tengelmann-Manager, Arno Doll**. -

Die **Kölner Kanzlei Axer** brachte die Gründung in die **passende juristische Form**; dazu gehörte auch die **heimliche Weiterleitung von PIN-Geldern für das Gehalt des neuen Gewerkschaftschefs**. Für die **Beratung bei der Gewerkschaftsgründung** stellte PIN laut **„Stern“ ein Honorar von 900.000 Euro in Rechnung**. Eine **gelbe Gewerkschaft** ließ man sich **also durchaus etwas kosten**. -

Gegen den **„drohenden“ Beschluss des Gesetzgebers für einen Mindestlohn im Bereich Briefzustellung** ließ die **GNBZ ihre schlecht bezahlten Briefträger vor dem Bundestag demonstrieren**. Doch das **Landesarbeitsgericht Köln** sprach der GNBZ 2009 die **Tariffähigkeit** ab, der **Widerspruch vor dem Bundesarbeitsgericht** wurde **zurückgezogen**.«

Andere Vertretungsorgane (AVO):

»Die anderen **Vertretungsorgane (AVO)** werden verschiedentlich auch **alternative Vertretungsorgane** genannt. **Gelegentlich treten sie als Runde Tische, Belegschaftsausschüsse, Vertrauenspersonen oder als Belegschaftssprecher auf**. Diese **Belegschaftsvertretungen** werden nicht nach dem **Betriebsverfassungsgesetz** gebildet, sondern bestehen aufgrund unterschiedlicher Vereinbarungen mit der **Unternehmensleitung**. Solche **Vertretungen** haben keine **gesetzlichen Rechte**, sondern sind auf den **Konsens mit und letztlich auf das Wohlwollen der Unternehmensleitung** angewiesen, die häufig die **Zusammensetzung der AVO** bestimmt. **Kontakte zu den etablierten Gewerkschaften** lehnen sie häufig, aber nicht immer ab. {...}

Meist handelt es sich um gemeinsame Gremien aus Vertretern der Belegschaft und der Unternehmensleitung {...}. Sie treffen sich häufiger mit der **Unternehmensleitung** als untereinander. **AVO** werden häufig als **„Betriebsrat light“** bezeichnet.

{...}

Die AVO konzentrieren sich häufig in kleinen und mittelständischen Unternehmen, **etwa auch in der Nürnberger Wurstfabrik des ehemaligen Präsidenten des FC Bayern München, Uli Hoeneß – der ausgiebige Einsatz von Leiharbeitern findet deshalb keinen Widerstand.**

Aber auch in großen Familienunternehmen mit mehreren Tausend Mitarbeitern finden sich AVO. **Die Würth-Gruppe (Adolf Würth GmbH & CoKG) des „Schraubenkönigs“ Reinhold Würth** beispielsweise hat mehrere Tausend Mitarbeiter in Deutschland und 66.000 weltweit. **Einen regulären Betriebsrat gemäß BetrVG gibt es nur in zwei Produktionsbetriebe (Fa. Arnold, Ernsbach, und Fa. Reisser, Ingelfingen); die Eigentümerfamilie wehrt sich grundsätzlich dagegen.** -

Der gegenwärtige Firmenpatriarch Reinhold Würth hat 1983 einen „Vertrauensrat“ gegründet und mit ausgesuchten Mitarbeitern besetzt. Dieser Vertrauensrat besteht bis heute. Der Konzern steht außerhalb des Flächentarifvertrags der IG Metall; **es gilt ein sogenannter Haus-Tarifvertrag, der zwischen Geschäftsführung und dem hauseigenen AVO vereinbart wurde.** -

Während die Konzernleitung jährlich in anonymisierten Umfragen regelmäßig eine „hohe Mitarbeiterzufriedenheit“ feststellt, trauen sich, so die Einschätzung der örtlichen IG Metall, die Beschäftigten aus Angst nicht, einen Tarifvertrag zu fordern.

Der Erfolg der AVO erklärt sich einerseits damit, dass **in Teilen der Belegschaft heute oftmals eine grundsätzliche Ablehnung von Gewerkschaften und Betriebsräten** zu beobachten ist. Auf der anderen Seite haben nicht wenige **Unternehmensleitungen** ihre grundsätzliche Ablehnung von Betriebsräten aufgegeben. Geändert hat sich dabei ihre **Handlungsstrategie: Die verantwortlichen Führungspersonen in den Unternehmen lassen einen Betriebsrat, den sie nicht verhindern konnten, zwar bestehen, streben aber an, ihn nach dem Vorbild AVO umzugestalten und zu schwächen.** -

So heißt es in der vertraulichen Anweisung des Textildiscounters H&M an das Management zum Umgang mit dem Betriebsrat: **„Die Auseinandersetzung mit Betriebsräten als Investment begreifen [...], Hyperaktive im Zaun halten. Die für uns geeigneten Kandidaten erreichen. Kosten für die Betriebsratsarbeit verringern“** (Kieser 2012: 46). -

H&M lehnt also Betriebsräte nicht ab, sondern versteht ihre Zusammensetzung und Arbeitsweise als sportliche Herausforderung, die es mit kreativen Methoden anzugehen gilt.

Unternehmensleitungen haben also in Zusammenarbeit mit externen Beratern **Techniken entwickelt, um die Zusammensetzung von Betriebsräten schrittweise zu ihren Gunsten zu verändern.** Infolgedessen haben die internen **Auseinandersetzungen** zwischen den Betriebsratsmitgliedern stark zugenommen – **zur Freude der Manager und Eigentümer {...} - Der Software-Konzern SAP, der seit seiner Gründung bis 2006 eine führungsloyale Mitarbeitervertretung hatte, hat es auch nach der Wahl eines Betriebsrats geschafft, diesen durch eine Mehrheit von Vertretern einer christlichen Gewerkschaft und anderer gelber Listen führungsloyal zu halten** (siehe Kapitel 7.1). [- Siehe OBS-Studie, S. 88-81]«

[*Ein modifizierter Auszug.*]

Anmerkung

*Gelbe Gewerkschaften:

» 1899 verklebten Streikbrecher in der französischen Stahlfabrik in Le Creusot die Fabrikfenster mit gelben Streifen, unternehmerfreundliche Gruppen druckten gelbe Plakate, um sich von „den Roten“ abzugrenzen. Seitdem werden als gelbe Gewerkschaften und Betriebsräte solche bezeichnet, die unter gewerkschaftlicher Tarnkappe mehr oder weniger offensichtlich die Interessen der Unternehmensleitung vertreten und dem Arbeitskampf der Gewerkschaften die **Betriebsfamilie** entgegenstellen. [- analog: „Sozialpartner“ und „Volksgemeinschaft“/ R. S.] **Der Vorteil für Unternehmen liegt auf der Hand: Gelbe Gewerkschaften handeln Tarifverträge aus, die unter dem Orts- und branchenüblichen Niveau liegen. {...}**«
[- Vgl. Quelle, S. 77]

Quelle: Union-Busting in Deutschland. **Die Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaften als professionelle Dienstleistung.** Autoren: Werner Rügemer, Elmar Wigand. **OBS-Arbeitsheft 77. April 2014. Studie der Otto Brenner Stiftung. Frankfurt am Main.**

Anm.: Dieses Arbeitsheft darf nur für nichtkommerzielle Zwecke öffentlich zugänglich gemacht werden. Über die Internetseite der Otto Brenner Stiftung besteht auch die Möglichkeit, das vorliegende und weitere OBS-Arbeitshefte als pdf-Datei kostenlos herunterzuladen.

17.05.2014, Reinhold Schramm (Bereitstellung)