

Informationsdienst des CGB

INTERN
Ausgabe Juni 2014

Der Bundesvorsitzende hat das Wort

Tarifpluralität weiterhin in Gefahr

Kurze Zeit flackerte Hoffnung auf: Als sich der DGB vor kurzem für eine tarifpolitische und gegen eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit aussprach, glaubten manche, dort sei endlich Vernunft eingekehrt. Es schien so, als habe man die Konsequenz aus der Erkenntnis gezogen, dass eine gesetzliche Regelung der Tarifautonomie gleichzeitig einen Eingriff in das grundgesetzlich garantierte Streikrecht bedeutet und vor dem Bundesarbeitsgericht keinen Bestand haben würde. Inzwischen ist deutlich geworden, dass Koalitions- und Tarifpluralismus weiterhin gefährdet sind und Wachsamkeit geboten ist.

Ziel einiger politischer Kräfte ist nach wie vor, die übermächtige Einheitsgewerkschaft zu schaffen, allerdings wird nach anderen Wegen gesucht. Unterstützt wird dies dabei von Arbeits- und Sozialministerin Andrea Nahles. Auf die Frage, wie ihr Haus den vermeintlichen Rückzug von der gesetzlichen Regelung der Tarifeinheit wertet, interpretierte sie die Gewerkschaftsbeschlusslage und meinte, dass dort „der Grundsatz der Tarifeinheit einen hohen Stellenwert für die Gewährleistung einer solidarischen und einheitlichen Interessenvertretung aller Beschäftigten darstellt“. Eingriffe in bestehende Regelungen, die das Streikrecht oder die verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie beeinträchtigen, würden indes abgelehnt. Der entscheidende Satz der Ministerin lautete dann: „Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hält an dem Auftrag aus dem Koalitionsvertrag fest, den Grundsatz der Tarifeinheit in Abstimmung mit den Sozialpartnern gesetzlich zu kodifizieren.“ Mit anderen Worten: Gewerkschaftsvielfalt und Tarifpluralität in unserem Land sind keineswegs gewährleistet.

So wird selbst im Entwurf des „Tarifautonomiestärkungsgesetzes“ der Bundesregierung darauf verwiesen, dass die Arbeitswelt sich in einer modernen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft zunehmend fragmentiert. Dadurch werde den Tarifvertragsparteien die durch das Grundgesetz überantwortete Ordnung des Arbeitslebens erschwert. Diese Aussage ist schlicht falsch und entspricht nicht der Tarifwirklichkeit in Deutschland. Die Gefahr liegt darin, dass immer mehr Menschen keinen Sinn in einer Gewerkschaftsmitgliedschaft sehen, obwohl diese heute wichtiger ist, denn je. Die Lösung kann nicht darin bestehen, dass eine Gewerkschaft als staatliche konzessionierte Einheitsgewerkschaft die „Ordnung“ in ihrem Sinn wieder herstellt, sondern muss in der Vielzahl von Arbeitnehmerinteressenvertretungen liegen, mit denen sich die Menschen identifizieren können. Dies kann mit einer „Zwangsmitgliedschaft“ nicht funktionieren. Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) jedenfalls wird dagegen mit aller Macht angehen.

Matthäus Strebl
CGB-Bundesvorsitzender



Matthäus Strebl

Matthäus Strebl
Bundesvorsitzender

Impressum

Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands, Obentrautstraße 57 * 10963 Berlin
Telefon: 030/21 02 17-30
Fax: 030/21 02 17-40
E-Mail: cgb.bund@cgb.info
Internet: www.cgb.info
V.i.S.d.P: Christian Hertzog, Anne Kiesow
Redaktion: Anne Kiesow, Christian Hertzog
Layout: Michaela Bahner

Dies ist ein unentgeltlicher Informationsdienst des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands.



Forderungen und Resolution des CGB zur Änderung des § 97 ArbGG

Nach dem Arbeitsgerichtsgesetz (§ 97) kann eine Gewerkschaft einer konkurrierenden Gewerkschaft ihre Tariffähigkeit gerichtlich aberkennen lassen. Die Tariffähigkeit ist Voraussetzung für den Abschluss von Tarifverträgen. Diese Möglichkeiten **sind in der Vergangenheit** vielfältig genutzt worden, **um gewerkschaftliche Konkurrenz mit teuren und zeitraubenden Verfahren zu überziehen**.

Nach der derzeitigen Fassung des Arbeitsgerichtsgesetzes ist es sehr leicht, eine Gewerkschaft mit einem Tariffähigkeitsverfahren zu belasten. In § 97 des Arbeitsgerichtsgesetzes werden zu viele mögliche Antragsteller genannt. Dies führt dazu, dass kleinere Gewerkschaften willkürlich verklagt und dadurch ihrer Handlungsfähigkeit beraubt werden. Die verklagte Gewerkschaft (und hier in erster Linie ihr Verwaltungsapparat, der eigentlich den Mitgliedern zur Verfügung stehen sollte) ist dann überwiegend damit beschäftigt, ihre eigene Tariffähigkeit zu beweisen.

Nach § 97 des Arbeitsgerichtsgesetzes reicht es für den Antragsteller aus, einfach zu behaupten, im gleichen Bereich wie die gegnerische Gewerkschaft tarifzuständig zu sein und ein eigenes Interesse am Ausgang des Verfahrens zu haben.

Insbesondere muss der Antragsteller kein objektives Interesse nachweisen, warum dem Konkurrenten die Möglichkeit entzogen werden soll, Tarifverträge abzuschließen. Dies öffnet dem Missbrauch Tür und Tor. Das führt dazu, dass **aus reinem Konkurrenzinteresse Verfahren gegen andere Gewerkschaften eingeleitet werden**. Die Verfahren gegen Cockpit, UFO und christliche Gewerkschaften beweisen das. Der Rechtsstaat und die Arbeitsgerichtsbarkeit werden nur **zur Durchsetzung einer Monopolstellung** missbraucht.

Dieser Zustand ist nicht hinnehmbar. Der § 97 Arbeitsgerichtsgesetz muss dringend reformiert werden.

Zunächst dürfen nur solche Gewerkschaften Verfahren einleiten, die nachweisen können, dass sie **selbst tariffähig** sind. Dies ist ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, ergibt sich aber derzeit nicht aus dem Gesetz.

Zum zweiten muss die Gewerkschaft, die einer anderen die Tariffähigkeit streitig machen will, ein **objektives Interesse** an der Feststellung beweisen können.

Das Interesse, einen ungeliebten Konkurrenten mit einem Verfahren zu beschäftigen, fällt darunter bestimmt nicht! Um dieser Willkür ein Ende zu bereiten, muss ein objektives Feststellungsinteresse nach dem Gesetz erforderlich sein und nachgewiesen werden.

Des Weiteren muss die Gewerkschaft, die den Antrag stellt, handfeste Beweise dafür vorbringen können, dass die gegnerische Gewerkschaft die Tarifautonomie missbraucht hat. Die bloße Behauptung, dass dies so ist, kann nicht ausreichen. Daher muss **der Beweis der Gefährdung bzw. des Missbrauchs der Tarifautonomie als Voraussetzung für einen Antrag** in das Gesetz aufgenommen werden, was auch das Bundesverfassungsgericht fordert. Nur so kann der Missbrauch verhindert werden!

Die Entscheidung über die Tariffähigkeit stellt auch die Wirksamkeit der Tarifverträge in Frage. Daher müssen auch alle Tarifpartner der Gewerkschaft in das Verfahren einbezogen werden und nicht nur, wie bisher, der Bundesarbeitgeberverband BDA, in dem viele Arbeitgeber gar nicht organisiert sind. Nur so wird dem Verfassungsgrundsatz über die **Gewährung rechtlichen Gehörs** (Art. 103 Grundgesetz) Genüge getan.

Es darf aber gerade keine Einschränkung der Möglichkeit geben, vor Gericht seine Stärke zu beweisen. Deswegen muss es auch bei diesen **existenziell wichtigen Verfahren zwei Instanzen geben, in denen Tatsachen vorgetragen werden können** – wie es auch bei jedem anderem Verfahren der Fall ist. Es ist eine Schweinerei, wenn hier wegen eines vom DGB gewollten Schnellverfahrens, verfassungsrechtliche Grundsätze mit Füßen getreten werden!

Wir fordern die Bundesregierung auf, bei jeder Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes die Vorgaben unseres Grundgesetzes zu beachten!

⇒ **Im Einzelnen:**

a) Antragsbefugnis

Die oberste Arbeitsbehörde eines Landes kann nicht antragsbefugt sein, da der satzungsgemäße Zuständigkeitsbereich der angegriffenen Vereinigung regelmäßig über ein Bundesland hinausgeht. Daher kann nur die oberste Arbeitsbehörde des Bundes antragsbefugt sein. Nach der BAG-Rechtsprechung kann nur eine nachgewiesenermaßen tariffähige und für den Bereich der angegriffenen Vereinigung tarifzuständige Arbeitnehmervereinigung antragsbefugt sein. Diese Rechtsprechung sollte im Gesetz aufgenommen werden. Voraussetzung für die Antragsbefugnis ist eine substantiierte Darlegung und der Nachweis der Gefährdung bzw. des Missbrauchs der Tarifautonomie durch die angegriffene Vereinigung.

Wir schlagen daher folgende Änderung des Abs. 1 vor:

"In den Fällen des § 2a Abs. 1 Nr. 4 wird das Verfahren auf Antrag einer räumlich und sachlich zuständigen sowie tariffähigen Vereinigung von Arbeitnehmern oder von Arbeitgebern oder der obersten Arbeitsbehörde des Bundes eingeleitet. Voraussetzung für die Antragstellung ist der Nachweis der Gefährdung bzw. des Missbrauchs der Tarifautonomie durch die angegriffene Vereinigung."

b) Feststellungsinteresse

Bisher ist auch sehr problematisch, dass jeder der in Abs. 1 Genannten behaupten kann, ein anderer sei nicht tariffähig, ohne ein konkretes Interesse bzw. eine „Betroffenheit“ nachweisen zu müssen. Dies führt beispielsweise dazu, dass ein politisches Gremium den Bund oder ein Bundesland dazu verpflichten kann, ein Tariffähigkeitsverfahren auf Kosten der Steuerzahler gegen eine Gewerkschaft zu führen. Die Gewerkschaftsmitglieder zahlen dann doppelt: einerseits über ihren Mitgliedsbeitrag die Verfahrenskosten der Gewerkschaft und andererseits über ihren Steuerbeitrag die Kosten, die der staatlichen Behörde entstehen. Außerdem führt es dazu, einen ungeliebten Konkurrenten mit einem Verfahren zu beschäftigen.

Um diese Willkür zumindest deutlich zu reduzieren, müsste deshalb zumindest ein Feststellungsinteresse erforderlich sein.

Wir schlagen hierfür als Ergänzung folgenden Satz 3 des Abs. 1 vor:

"Der Antragsteller hat ein objektives berechtigtes Interesse an der Entscheidung über die Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit einer Vereinigung darzulegen und zu beweisen."

c) Aussetzung eines Rechtsstreits/Beweislast in Abs. 5

Gemäß Abs. 5 muss das Gericht das Verfahren eines laufenden Rechtsstreites aussetzen, wenn die Entscheidung davon abhängt, ob eine beteiligte Vereinigung tariffähig oder -zuständig ist. Dies ist derzeit immer dann der Fall, wenn die Beteiligten darüber streiten.

Wir schlagen daher vor, Abs. 5 komplett zu streichen, denn das Verfahren kann auch weitergeführt werden, wenn bis zum Beweis des Gegenteils davon ausgegangen wird, dass die Vereinigung tariffähig oder -zuständig ist.

d) notwendige Beteiligung

Durch die Entscheidung über die Tariffähigkeit ist die Wirksamkeit der von der angegriffenen Vereinigung abgeschlossenen Tarifverträge unmittelbar berührt. Im Sinne des rechtlichen Gehörs, Art. 103 GG, und der Rechtsschutzgarantie, Art. 19 Abs. 4 GG, sind alle von der Entscheidung über die Tariffähigkeit und -zuständigkeit betroffenen Parteien zu beteiligen.

Wir schlagen hierfür als Ergänzung folgenden Absatz 6 vor:

„An dem Verfahren sind notwendigerweise sämtliche Tarifpartner der angegriffenen Vereinigung sowie die Spitzenorganisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu beteiligen.“

e) Beibehaltung der erstinstanzlichen Zuständigkeit des Arbeitsgerichts

Das Rechtssystem der Bundesrepublik Deutschland sieht in allen Rechtszügen mindestens zwei Tatsacheninstanzen vor. Selbst wenn in der ordentlichen Gerichtsbarkeit der Instanzenzug wegen der Höhe des Streitwertes beim Landgericht beginnt, so ist das Oberlandesgericht als zweite Tatsacheninstanz vor dem Bundesgerichtshof zuständig. Diese Regelung basiert auf dem verfassungsmäßigen Grundsatz der Gewährung rechtlichen Gehörs aus Art 103 GG. Die Gewährung rechtlichen Gehörs hat wegen des Verfassungsrangs absolute Priorität vor jeglichen Praktikabilitäts- oder Verfahrensbeschleunigungserwägungen.

Im Übrigen hat die zweite Tatsacheninstanz auch eine Kontrollfunktion, in der sowohl die Vollständigkeit, die grundlegende Richtigkeit aber auch die Beweiswürdigung des Gerichts anhand der verfassungsmäßig zu beachtenden Grundsätze überprüft wird. Diese Kontrolle ist dem BAG als Revisionsinstanz, die ausschließlich Fehler in der rechtlichen Würdigung, aber nicht die sachliche Richtigkeit von Tatsachen überprüft, nicht möglich.

Wir schlagen daher vor, es bei der bisherigen Regelung zu belassen, da der Grundsatz des rechtlichen Gehörs durch die Streichung einer Tatsacheninstanz erheblich beeinträchtigt wird.

Resolution CGB vom 28. 05. 2014

* * * *

Aus den Gewerkschaften

**„Schluss mit der Mindestlohn-
debatte“ - CGM gegen weitere Aus-
nahmeregelungen!**



Nach Ansicht der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) muss die Mindestlohndebatte endlich ein Ende finden. „Es gibt eine klare Vereinbarung im Koalitionsvertrag und es wäre wünschenswert, wenn diese nicht ständig in Frage gestellt wird“, fordert der CGM-Bundesvorsitzende von den Mitgliedern der Unionsfraktion, die das Mindestlohn-Gesetz ändern möchten.

„Es ist unerträglich, dass einige Unionspolitiker derzeit ständig die Koalitionsvereinbarung in Frage stellen, zuerst bei der Rente und nun beim Mindestlohn. Die verhalten sich wie Oppositionspolitiker, nicht wie Angehörige einer Regierungsfraktion“, ärgert sich Ewen. Die Einführung eines Mindestlohnes sei nicht nur sinnvoll, sondern unbedingt notwendig, und zwar in der bereits beschlossenen Form. Lediglich die da-

mit verbundenen Änderungen des Arbeitsgerichtsgesetzes, die nicht Kern der Vereinbarung sind, sollten noch einmal überarbeitet werden, da sie aus juristischer Sicht äußerst fragwürdig seien.

Einer erneuten Diskussion über Ausnahmeregelungen erteilt Ewen eine klare Absage: „Wir können noch jahrelang diskutieren, wir können aber auch Nägel mit Köpfen machen und einfach mal schauen, ob die von der Arbeitgeberseite und vom Wirtschaftsflügel der Union erstellten Horrorszenerarien tatsächlich eintreffen.“ Sollte dies der Fall sein, spräche nichts gegen eine nachträgliche Änderung. Dazu müssten aber erst einmal die Auswirkungen abgewartet werden. „Es kann auch ganz anders kommen: Der Mindestlohn könnte sogar dazu führen, dass die Binnenkonjunktur angekurbelt wird.“ Er sei gespannt, wie sich die Wirtschaft nach Einführung des Mindestlohnes entwickeln wird, glaube aber fest an einen positiven Trend.

„Zwei Sieger stehen jetzt schon fest: Arbeitnehmer, die bisher weniger als 8,50 Euro verdienen und die Steuerzahler, die nun nicht mehr das Gehalt derer aufstocken müssen, die von ihrem Gehalt bisher nicht leben konnten“, sieht der CGM-Bundesvorsitzende optimistisch in die Zukunft.

PM CGM vom 02. 06. 2014

* * * *

1. Aufsichtsratswahl bei der REWE Zentralfinanz eG - DHV mit 34,2 % der Delegiertenstimmen im Aufsichtsrat



Die DHV hat bei der Aufsichtsratswahl der REWE Zentralfinanz eG, eines der führenden deutschen Handels- und Touristikunternehmen mit rund 130.000 Beschäftigten, ein sensationelles Ergebnis erzielt: Beim erstmaligen Antritt bei dieser Aufsichtsratswahl erhielt die DHV auf Anhieb 34,2 % der Delegiertenstimmen. Die Delegierten, die die DHV-Liste wählten, repräsentierten über 41.700 Stimmen!



Als Mitglied in den Aufsichtsrat wurde Josef Czok (Foto links) aus Köln gewählt. Ersatzmitglied ist Michael Adlhoch aus Breuna bei Kassel. Bemerkenswert ist dieses Ergebnis auch, da es gegen die verdi-Liste erzielt wurde, die das Bundesvorstandsmitglied Stefanie Nutzenberger als Spitzenkandidatin in den

Wahlkampf schickte.

Mit diesem Wahlergebnis setzt die DHV die Reihe der Wahlerfolge bei der REWE fort. Bereits seit 2004 war die DHV im Aufsichtsrat der kleineren REWE Zentral AG vertreten. Bei der Aufsichtsratswahl 2008 holte die DHV mit einem Stimmenergebnis von 77,5 % sogar alle drei Aufsichtsratssitze. 2012, nach Aufhebung der paritätischen Aufsichtsratswahlen bei der REWE Zentral AG, holte die DHV bei der REWE KGaA auf Anhieb 38,6% der Delegiertenstimmen.

Das Ergebnis der Aufsichtsratswahl zeigt, dass die DHV das Delegiertenwahlsystem, das eher die DGB-Gewerkschaften bevorteilt, nicht zu fürchten braucht. Der Grund für die zunehmenden Erfolge auch bei Delegiertenwahlen besteht darin, dass die DHV ausschließlich Beschäftigte aus den Unternehmen als Kandidatinnen und Kandidaten für die Aufsichtsratswahlen aufstellt. Nach Philosophie der DHV sollen die Interessen der Beschäftigten nicht von externen Gewerkschaftsfunktionären, sondern von den Betriebsangehörigen wahrgenommen werden. Denn: Mitbestimmung bedeutet Selbstbestimmung durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und nicht Fremdbestimmung durch eine Gewerkschaftszentrale! Diese DHV-Philosophie findet zunehmend auch Anklang unter den Wahlmännern bei Delegiertenwahlen.

PM DHV vom 12. Mai 2014

* * * *

Krafffahrergewerkschaft (KfG) fordert spürbare Steigerung der Spesen.



Der Bundesvorsitzende der Krafffahrergewerkschaft (KfG) Willy Schnieders fordert eine spürbare Steigerung der Tagesspesen für beruflich tätige Krafffahrer im Personen- und Güterfernverkehr. „Mit den derzeitigen Vergütungssätzen kann kein Fernfahrer vernünftig leben“, so Schnieders.

Es ist es nicht länger hinnehmbar, dass Berufskrafffahrer, die schon jetzt sehr viele Nachteile in Kauf nehmen müssen, auch noch vom Staat finanziell benachteiligt werden. „Die Verantwortlichen in der Krafffahrergewerkschaft (KfG) können nicht verstehen, warum erst kürzlich die Aufwandsentschädigung für die Bundestagsabgeordneten deutlich gestiegen ist, die Berufskrafffahrer im Fernverkehr aber noch immer mit Almosen abgespeist werden“, begründete Schnieders die Forderung an den Bundesfinanzminister. „Wenn ein massiver Fahrermangel bei den Transportunternehmen und Speditionen in Deutschland beklagt wird, sind die völlig unzureichenden Spesen mit eine Ursache“, stellt Willy Schnieders fest. Mit den derzeitigen von den Finanzbehörden gewährten Tagespesen ist kein Bus- und LKW-Fahrer in der Lage, täglich in den Raststätten ein Frühstück einzunehmen und sich zu Duschen, geschweige ein Mittag- oder Abendessen zu bezahlen

Wenn junge Frauen und Männer den anstrengenden Beruf eines Krafffahrers ergreifen wollen, so sind annehmbare Lebensbedingungen Grundvoraussetzung. Aber auch die schon aktiven Fahrer müssen in der Lage sein, mit den Spesen ihren täglichen Bedarf an Lebensmittel und für die Körperhygiene abzudecken, ohne dass sie auf den Lohn zurückgreifen müssen. Daher ist die Forderung der Krafffahrergewerkschaft (KfG), die Spesen deutlich anzuheben, legitim und nachvollziehbar, unterstreicht Bundesvorsitzender Willy Schieders den Vorstoß.

PM KfG vom 28. Mai 2014