

Informationsdienst des CGB

INTERN

Ausgabe Juli 2017

Der Bundesvorsitzende hat das Wort

Karlsruhe nimmt kleinen Gewerkschaften Existenzgrundlage

In unserem demokratischen Rechtssystem versteht es sich von selbst, dass richterliche Entscheidungen respektiert und nicht in Frage gestellt werden. Das bedeutet aber nicht, dass man mit einem konkreten Urteil in jedem Fall einverstanden sein muss. Das gilt beispielsweise für das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 11. Juli 2017 zu Fragen der Tarifeinheit. In diesem Urteil haben die Verfassungshüter entschieden, dass die Regelungen des Tarifeinheitgesetzes weitgehend mit dem Grundgesetz vereinbar sind. Gleichzeitig aber haben sie verlangt, dass bei der Auslegung und Handhabung des Gesetzes der grundrechtlich geschützten Tarifautonomie Rechnung zu tragen ist, und dass über im Einzelnen noch offene Fragen Fachgerichte entscheiden sollen. Bemängelt wird schließlich das Fehlen von Vorkehrungen dagegen, die Belange der Angehörigen einzelner Berufsgruppen oder Branchen bei der Verdrängung bestehender Tarifverträge einseitig zu vernachlässigen.



Matthias Strebl
Matthäus Strebl
Bundesvorsitzender

Diese Einschränkungen lassen vermuten, dass sich die Verfassungsrichter ihrer Sache nicht völlig sicher waren. So heißt es in den Erwägungen des Senates, die Koalitionsfreiheit werde ausdrücklich für jedermann und alle Berufe garantiert. Staatliche Maßnahmen, die darauf zielten, bestimmte Gewerkschaften aus dem Tarifgeschehen hinauszudrängen oder bestimmte Gewerkschaftstypen wie etwa Berufsgewerkschaften, generell die Existenzgrundlage zu entziehen, seien dagegen nicht verfassungskonform. Genau das aber wird das Tarifeinheitsgesetz letztlich bewirken. Was nutzt es den sogenannten Spartengewerkschaften, wenn sie „über das eigene Profil auch durch Abgrenzung nach Branchen, Fachbereichen oder Berufsgruppen entscheiden“ können, aber im Gewerkschaftsalltag vom DGB und seinen Einzelgewerkschaften unterdrückt werden.

Gewiss, wer als „Normalbürger“ von ausufernden Eisenbahnerstreiks betroffen war oder von kaum noch zu zählenden Streiks der Piloten oder des Flughafen-Bodenpersonals wird nicht immer Sympathien für kleine und kleinste Spartengewerkschaften aufbringen. Aber egal, ob sie bequem sind oder nicht – ihre Existenzberechtigung haben sie allemal. Die Praxis wird erweisen, dass das Tarifeinheitsgesetz seine Bewährungsprobe nicht bestehen wird. Es ist absehbar, dass die Kläger gegen dieses Gesetz letztlich Recht behalten werden. „Recht haben und Recht bekommen sind zweierlei.“ Beim Tarifreuegesetz trifft dies uneingeschränkt zu.

Ihnen wünsche ich dennoch eine schöne Sommerzeit und verbleibe mit freundlichen Grüßen

Matthäus Strebl
CGB-Bundesvorsitzender



CGB allenfalls teilweise zufrieden mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zum Tarifeinheitsgesetz

Das Bundesverfassungsgericht sieht in seiner heutigen Entscheidung weite Teile des umstrittenen Tarifeinheitsgesetzes als verfassungskonform an, aber ausschließlich unter der Maßgabe, dass die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts bei der Anwendung beachtet werden. Nach Ansicht des Senats muss die Auslegung und Handhabung des Gesetzes der in Art. 9 Abs. 3 GG grundrechtlich geschützten Tarifautonomie Rechnung tragen.

Die Bundesverfassungsrichter stellten fest, dass der Verlust des Tarifvertrags das Grundrecht der Koalitionsfreiheit zwar in jedem Fall beeinträchtigt, aber der Gesetzgeber grundsätzlich befugt sei, Strukturen zu schaffen, „die einen fairen Ausgleich zwischen den Interessen aller Arbeitnehmer eines Betriebs hervorbringen“. Hier stellte der Senat gleichzeitig klar, dass über im Einzelnen noch offenen Fragen bei konkreten Anlässen die Fachgerichte zu entscheiden haben.

„Damit hat das Bundesverfassungsgericht einem wesentlichen Bedenken des CGB Rechnung getragen“, erklärt Christian Hertzog, Generalsekretär des CGB, „denn das Tarifeinheitsgesetz kann gerade nicht die Tarifautonomie brechen, sondern muss in jedem Einzelfall zwingend unter Beachtung dieser Autonomie angewendet werden“. „Damit ist jeder streitige betriebliche Einzelfall gerichtlich zu überprüfen und das Tarifeinheitsgesetz ist gerade keine Generalklausel, mit der Tarifverträge weggewischt werden können“, ergänzt Anne Kiesow, Bundesgeschäftsführerin des CGB. „Die Wahrscheinlichkeit, dass der Gesetzgeber ausufernde Statuskämpfe und Konkurrenzen in einzelnen Betrieben provoziert ist auch nach unserer Sicht hoch.“, ergänzt Hertzog.

Wie die beiden Richter, die sich dem Votum des Senats nicht angeschlossen haben, kritisiert auch der CGB, dass die Entscheidung an der Praxis vorbei geht.

Die Nachzeichnung eines Tarifvertrags kann nie eine Kompensation für den Verlust des eigenen originären Tarifvertrags sein. Darüber hinaus versucht die Entscheidung des BVerfG den Gedanken der Einheitsgewerkschaft zu privilegieren, was so nicht in der Verfassung und schon gar nicht in einer pluralistischen Gesellschaft angelegt ist. Das widerspricht auch nach Ansicht der christlichen Gewerkschaften „dem Grundgedanken des Art. 9 Abs. 3 GG, der auf das selbstbestimmte tarifpolitische Engagement von Angehörigen jedweden Berufsstands setzt“.

Nachbessern muss der Gesetzgeber bis Ende 2018 jedoch in einem für die Koalitionsfreiheit wesentlichen Punkt. Unvereinbar ist das Gesetz mit der Verfassung bei der Verdrängung bestehender Tarifverträge. Hier sahen die Richter einen groben Verstoß, da das Gesetz keine Vorkehrungen dagegen trifft, dass die Belange der Angehörigen einzelner Berufsgruppen oder Branchen einseitig vernachlässigt werden.

Bis zu einer Neuregelung durch den Gesetzgeber darf ein Tarifvertrag im Fall einer Kollision im Betrieb nur verdrängt werden, wenn plausibel dargelegt ist, dass die Mehrheitsgewerkschaft die Belange der Angehörigen der Minderheitsgewerkschaft ernsthaft und wirksam in ihrem Tarifvertrag berücksichtigt hat. Das Gesetz bleibt mit dieser Maßgabe ansonsten weiterhin anwendbar.

„Dem erklärten Ziel des BMAS der absoluten Verdrängung eines Tarifvertrags haben die Verfassungsrichter zu Recht eine klare Absage erteilt“, stellt der Generalsekretär Christian Hertzog fest. „Insofern sind wir mit der Entscheidung des BVerfG zufrieden.“

„Nicht zufrieden können wir jedoch damit sein, dass der Gesetzgeber nach Ansicht der Verfassungsrichter sehr weit regulierend in die Strukturen der Tarifautonomie eingreifen kann, solange bei verfassungskonformer Anwendung die Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie gewahrt werden und die Probleme der konkreten Einzelfälle inklusive der Feststellung welche Handlungen verfassungskonform sind und welche nicht ausschließlich den Fachgerichten überlässt. Dies schafft eine zusätzliche und nicht zu unterschätzende Rechtsunsicherheit bis zu einer letztinstanzlichen abschließenden gerichtlichen Entscheidung. Eine klarere Begrenzung der Eingriffsbefugnisse des Gesetzgebers wäre hier eher angezeigt gewesen.“, bewertet Anne Kiesow die Entscheidung und fügt hinzu: „Wir sind gespannt, wie sich die Anwendung des Gesetzes in Zukunft gestaltet und wie der Gesetzgeber die Vorgaben des BVerfG erfüllen wird.“

PM CGB im Juli 2017

* * * *

Aus den Gewerkschaften

Bundesverbandstag der Milchleistungsprüfer 2017 in Schleswig-Holstein



Vom 18. bis 20. Mai fand in Rendsburg im Hotel Conventgarten der 56. Bundesverbandstag des Arbeitnehmersverbandes der deutschen Milchkontroll- und Tierzuchtbediensteten (ADM) statt. Dieser stand unter dem Motto „ADM - 65 Jahre ein starker Partner“. Dazu konnte Landes- und Bundesvorsitzender Sönke Clasen aus Lübeck zahlreiche Delegierte und Gäste aus dem Bundesgebiet begrüßen. Die Delegierten hatten eine umfangreiche Tagesordnung abzuarbeiten und für die mitgereisten Partner war ein interessantes und abwechslungsreiches Partnerprogramm vorbereitet.

Nach einigen Informationen über den Nord-Ostsee-Kanal und einem kurzen Rückblick auf das 65jährige Bestehen des Arbeitnehmersverbandes hielt der Vorsitzende einen umfangreichen Geschäfts- und Tätigkeitsbericht. Schwerpunkt im Tätigkeitsbericht waren die Tarifabschlüsse bei den Landeskontrollverbänden. In seinem Geschäftsbericht ging Sönke Clasen besonders auf die Auswirkungen der Milchkrise ein. Diese hat den Strukturwandel bei den Milcherzeugern und damit den Kunden der Landeskontrollverbände im Bundesgebiet weiter verschärft. Im abgelaufenen Prüffahr verzeichneten die Landeskontrollverbände einen Rückgang bei den Mitgliedern um 2.761 und bei der Kuhzahl um 79.417. Dies hat auch immer unmittelbare Auswirkungen auf die Auslastung und auf die Mitarbeiterzahl bei den Landeskontrollverbänden. Nach den üblichen Regularien, wie Kassenbericht, Entlastung, Haushaltsvoranschlag und den Wahlen wurde der erste Teil der Delegiertentagung geschlossen.

Der Bundesvorsitzende Sönke Clasen konnte dazu zahlreiche Gäste begrüßen, unter anderen den Vorsitzenden des Landeskontrollverbandes Herrn Eckhard Marxen, den Geschäftsführer Herrn Hergen Rowehl, aus dem MLUR den Tierzuchtreferenten Herrn Norbert Borchers, vom Bauernverband den Vizepräsidenten Herrn Klaus-Peter Lucht, von der Rinderzucht Schleswig-Holstein Herrn Rüdiger Böhnke und von Partnergewerkschaften Henning Röders (DHV) und Torsten Henjes (CGPT). In Ihren Grußworten hoben alle Gäste die Wichtigkeit der Milchleistungsprüfung hervor und lobten die gute Zusammenarbeit mit dem Landeskontrollverband Schleswig-Holstein und dessen Berufsverband ADM.

Der zweite Teil der Delegiertentagung begann mit einem Vortrag vom Geschäftsführer des Landeskontrollverbandes (LKV) Hergen Rowehl, der den Delegierten den LKV vorstellte. Die naturräumliche Gliederung zeigt, dass in Schleswig-Holstein 40 % der Flächen Acker und 22,6 % der Flächen Dauergrünland sind. Die Milchviehhaltung konzentriert sich heute auf den Mittelrücken und die Westküste. Die Struktur und die Aufgaben des LKV werden erläutert, der LKV besteht in diesem Jahr 120 Jahre.

Die Entwicklung der Mitglieder- und Kuhzahlen war im abgelaufenen Prüffahr rückläufig. Im Vergleich zu 2007 hat die Zahl der Betriebe um 29,6 % abgenommen, die Zahl der Kühe um 24,0 %. Die durchschnittliche Kuhzahl pro Betrieb hat seit 2007 um 75,8 Kühe zugenommen und liegt heute bei 114 Kühen pro Betrieb. Die Wachstumsschwelle liegt heute bei 200 Kühen, der LKV muss auf diesen Strukturwandel reagieren, so betont Herr Rowehl. Seit 1972 wurde die Milchleistung um 3.614 kg gesteigert, dies entspricht einem jährlichen Zuwachs von 82 kg Milch je Kuh. Der Landeskontrollverband Schleswig-Holstein verfügt zurzeit über 122 Mitarbeiter und bei der Tochtergesellschaft der Landwirtschaftlichen Kontroll- und Dienstleistungsgesellschaft (LKD) sind es nochmals 13 Mitarbeiter. Ein Milchleistungsprüfer bearbeitet im Durchschnitt monatlich 5.721 Kühe.

Als einziger Landeskontrollverband arbeitet man in Schleswig-Holstein zur Datenerfassung bei der Milchleistungsprüfung mit Ezi-Scanner und Data-Handler. Bei den mobilen Milchmengenmessgeräten sind Neuentwicklungen in Vorbereitung, auch für die Probenahme an Melkrobotern wird mit dem Oricolector in Schleswig-Holstein ein neues Gerät getestet. Um die Milchleistungsprüfung für die Mitglieder schneller und sicherer zu machen, bietet der LKV dazu eine elektronische Tiererkennung mittels Elektronischer Ohrmarke oder Fußfessel.

Die Erkennung der Probenflaschen soll zukünftig nicht mehr per Barcode, sondern per Chip erfolgen. Das Herdenmanagementprogramm „mlp online“ und „mlp mobil“ erfreut sich steigenden Interesses bei den Mitgliedern und wird ständig verbessert und erweitert.

Im Zentralen Milchlabor (ZML) werden jährlich rund 4,9 Mio. Proben untersucht und rund 25 Mio. Ergebnisse festgestellt. In Zusammenarbeit mit den Laboren in Verden, Leer und Krefeld ist eine Automatisierung vorgesehen. Die Auditoren des LKV haben im vergangenen Jahr 1.844 Audits in den Bereichen QM-Milch, Arlagarden, Milkmaster und VLOG durchgeführt.



Die Zusammenarbeit mit der Zertifizierungsstelle ABCG in Alsfeld in Hessen ist sehr positiv. Um auch für die Zukunft gerüstet zu sein, arbeiten die Landeskontrollverbände eng zusammen. Unter Leitung Ihrer Dachorganisation DLQ werden zahlreiche Projekte entwickelt und betreut, zum Teil werden diese Projekte auch finanziell gefördert.

Der dritte Teil des Bundesverbandstages folgte am Samstag, traditionell mit der Diskussion zur aktuellen Situation in den Landesverbänden. Jeder Landesverband berichtete über die momentane Lage und aktuelle Entwicklungen. In mehreren Verbänden stehen schwierige Tarifverhandlungen an, eventuelle Fusionen und engere Zusammenarbeit zwischen den Landeskontrollverbänden und Tierzuchtorganisationen sind bei weiteren Verbänden möglich.

Bericht ADM im Juli 2017

* * * *

Tarifvertrag zur betrieblichen Altersvorsorge und Entgeltumwandlung (Tarifvertrag bAV) tritt ab 01.07.2017 in Kraft! - 40 Euro monatlicher Beitrag zur Betrieblichen Altersvorsorge vom Arbeitgeber



Alle Beschäftigten und Auszubildenden der Sozialwirtschaft in Thüringen, Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern erhalten künftig einen Arbeitgeberbeitrag zu ihrer Altersvorsorge. Betroffen sind 7000 Mitarbeitende in der Sozialwirtschaft in den drei Bundesländern.



v.l.n.r.: W. Schneider (Tarifsekretär), Jörg Stadler (stellv. Bundesvorsitzender der GÖD), Holger Richter (Vorstandsvorsitzender PATT) und Sabine Ruhe (Geschäftsführerin PATT).

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD) und der PARITÄTISCHE Arbeitgeberverband PATT einigten sich auf einen Tarifvertrag zur betrieblichen Altersvorsorge und Entgeltumwandlung. Danach erhalten alle Beschäftigten und Auszubildenden der Sozialwirtschaft in Thüringen, Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern künftig einen Arbeitgeberbeitrag zu ihrer Altersvorsorge. Unabhängig vom Umfang der Beschäftigung und vom Bruttolohn zahlen die Arbeitgeber 40 Euro im Monat pauschal. GÖD und PATT stellen damit kleinere Einkommen besser. Der jetzt unterzeichnete Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. Juli in Kraft. Damit treten die Tarifvertragsparteien bewusst der Diskriminierung von Teilzeitarbeit entgegen. Teilzeitarbeitskräfte erhalten ebenso wie Auszubildende den gleichen Arbeitgeberzuschuss zum Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge. „Uns war es wichtig, die kleinen Einkommen im Verhältnis zu höheren Einkommen in der Altersvorsorge besser zu stellen als es bisher der Fall war“, erklärt der Verhandlungsführer und stellvertretende Bundesvorsitzende der GÖD, Jörg Stadler.

„Bisher ist besonders bei den Niedrigverdienern der Wille zur Altersvorsorge an der zusätzlichen Belastung ihrer kleinen Einkommen gescheitert“, erklärt Stadler weiter. „Es hat sich für die Menschen schlicht nicht gelohnt. Deshalb sind wir auch froh darüber, dass sich GÖD und PATT von vornherein einig waren, hier spürbare Verbesserungen für diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch für die Auszubildenden einzuführen.“

Mit diesem Tarifvertrag beschreiten die Vertragspartner einen neuen Weg zur Vermeidung von Altersarmut. Die Absicherung der Mitarbeitenden im Alter

wird so deutlich verbessert. Darüber hinaus ist es ein positiver Beitrag zur Attraktivität der Berufe im Bereich der Sozialwirtschaft.

PM GÖD im Juli 2017

* * * *



CHRISTLICHER GEWERKSCHAFTSBUND DEUTSCHLANDS

CGB NRW freut sich auf Zusammenarbeit mit neuer Landesregierung

Der Satz aus der schwarz / gelben Koalitionsvereinbarung in Nordrhein-Westfalen "nicht die Familie muss wirtschaftsfreundlicher werden, sondern die Wirtschaft muss familienfreundlicher werden" wird vom Landesvorsitzenden des Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands Nordrhein-Westfalen, Ulrich Bösl voll und ganz unterstrichen.

„Wir unterstützen die neue Landesregierung auf ihrem Weg zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Arbeit. Das klare Bekenntnis zum Industriestandort NRW, der der innovativste Industriestandort in Europa werden soll, wird vom CGB NRW in vollem Umfang mitgetragen. Das Bekenntnis im schwarz/gelben Koalitionsvertrag zum bestehenden Braunkohletagebau, die Unterrichtsgarantie, die Zusage mehr Lehrer, aber auch mehr Polizisten einzustellen, werden vom CGB NRW ebenfalls unterstützt. Gleiches gilt für das Bemühen, Langzeitarbeitslose wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu bringen. Die Instrumente der Arbeitsmarktpolitik, der Schulsozialarbeit und der Jugendhilfe engmaschig zusammenzuführen, hält der CGB NRW für einen richtigen Schritt um insbesondere jugendlichen Langzeitarbeitslosen zu helfen“, so CGB Landesvorsitzender Ulrich Bösl.

„Abgelehnt wird vom CGB dagegen die Ausweitung der Sonntagsöffnung. Der Sonntag darf nicht auch noch zum Arbeits- und Konsumtag werden“, betont Bösl. Der CGB NRW reicht der künftigen Landesregierung auf der Basis der Koalitionsvereinbarung die Hand zur Zusammenarbeit und wünscht viel Erfolg und Schaffenskraft bei der Bewältigung der bevorstehenden Aufgaben.

PM CGB im Juli 2017

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
ViSdP: Christian Hertzog, Anne Kiesow
Redaktion: Anne Kiesow, Christian Hertzog
Layout: Michaela Bahner

Dies ist ein unentgeltlicher Informationsdienst des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands.