

## **Informationsdienst des CGB**

## **INTERN**

**Ausgabe Sommer 2023**

### **Der Bundesvorsitzende hat das Wort**

#### **Ein weiterer Krisensommer mit Koalitionsstreit und Krieg**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Urlaubszeit führt leider auch in diesem Jahr nur zum Teil zu einer etwas entspannteren Situation in Deutschland. War die Zeit vor der Sommerpause im politischen Berlin geprägt von dem politischen Hick-hack der Ampelkoalition um das Durchbringen des Heizungsgesetzes, geht das Gezerre jetzt weiter mit der Auseinandersetzung über die Finanzierung der Kindergrundsicherung und Wirtschaftssubventionen. Es steht außer Frage, dass beides wichtig ist, es steht aber auch außer Frage, dass die Diskussion um die Kindergrundsicherung erbärmliche Züge annimmt, wie der Kinderschutzbund es beschrieb. Investitionen in Kinder und Bildung müssen als Investition in unsere Zukunft gesehen werden. Betrachtet man nur den teilweise armseligen Zustand unserer Schulen und den Mangel an Kitaplätzen verbunden mit dem Mangel an für alle bezahlbaren Wohnraum, so zeichnet sich ein Bild, mit dem schnell erklärt ist, warum Deutschland im europäischen Vergleich immer stärker an Boden verliert.

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Adalbert Ewen'.

Adalbert Ewen  
Bundesvorsitzender

Von der Politik ist offensichtlich derzeit keine Lösung zu erwarten, da die Regierung viel zu sehr mit sich selbst und ihren Befindlichkeiten beschäftigt ist. Von den persönlichen Egoismen mancher Politiker ganz zu schweigen. Gerade hier liegt die große Gefahr unserer Zeit. Je mehr sich dieser aktuelle Gesamteindruck verfestigt, umso stärker steigt die Politikverdrossenheit an und umso mehr erhoffen sich viele Menschen Lösungen in den extremen Positionen. Es reicht eben nicht das Erstarken der politischen Ränder zu beklagen, die Regierungsparteien und die Opposition müssen sich wieder auf das Lösen von Problemen konzentrieren, um in Deutschland etwas zu bewirken.

Und Probleme gibt es schließlich genug. Etwa der Personal- bzw. Fachkräftemangel in inzwischen fast allen Bereichen. Hinzu tritt die permanent steigende Diskrepanz zwischen den Wissensanforderungen eines Ausbildungsplatzes und dem Ausbildungsstand nach dem Erreichen eines Schulabschlusses. Die steigenden Kosten für die privaten und öffentlichen Haushalte, deren Folgen Menschen mit geringerem Einkommen altersunabhängig immer mehr belasten. Die befürchtete Rezession und der nicht enden wollende Krieg in der Ukraine belastet die Menschen in Deutschland zusätzlich. Es wird wirklich Zeit, dass diese Regierung wieder regiert.

**Adalbert Ewen**  
**CGB-Bundesvorsitzender**



**Hinweisgeberschutzgesetz in Kraft – CGB und DHV informieren**



Das Hinweisgeberschutzgesetz ist seit dem 02. Juli 2023 in Kraft. Es setzt die EU-Whistleblowerrichtlinie in nationales Recht um. Es ist ein Dilemma, das immer wieder in Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit auftritt: Beschäftigte bekommen

Kenntnis von einem Vorgang, der ihnen merkwürdig vorkommt und bei dem sie zumindest einen Verdacht haben, dass nicht alles mit rechten Dingen zugeht. Beispiel Buchhaltung: Merkwürdige Angaben in einer Reisekostenabrechnung, die auf einen Spesenbetrug hindeuten, oder Zahlungen an Dritte für abgerechnete Leistungen, bei denen man den Verdacht hat, dass sie nicht erbracht worden waren. Oder man bekommt Kenntnis von einer Begebenheit unter Kollegen, die zumindest den Verdacht einer sexuellen Belästigung nahelegen.

Wie soll man sich in solchen Fällen verhalten? Eine Meldung über eine Beobachtung, die sich im Nachhinein als falsch erweist, könnte leicht als falsche Verdächtigung und damit als Verstoß gegen die arbeitsrechtliche Treuepflicht etikettiert werden. Die Meldung über ein Fehlverhalten des Vorgesetzten erfordert Mut und die Bereitschaft, erforderlichenfalls auch Repressalien des Vorgesetzten auszuhalten. Und wie verhält sich eine Meldung über interne Vorgänge mit der arbeitsrechtlichen Pflicht zur Verschwiegenheit im Arbeitsverhältnis? Auch das Warten bis nach dem Ende eines Arbeitsverhältnisses ist nicht so leicht. Denn am Ende des Arbeitsverhältnisses ist man zur Herausgabe sämtlicher Dokumente und Dateien verpflichtet. Aber gar nichts zu tun ist auch keine Lösung. Denn vor allem das Stillhalten der Beschäftigten fördert die Kultur von Verstößen gegen Complainceregelungen oder die weitere Begehung von Ordnungswidrigkeiten bzw. gar von Straftaten.

Das Hinweisgeberschutzgesetz packt dieses Dilemma an. Von diesem Gesetz geschützt werden natürliche Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an Meldestellen melden oder offenlegen. Auch Personen, die Gegenstand einer Meldung oder Offenlegung sind, sind von dem Gesetz geschützt. Beispiel: Bei der Meldung einer sexuellen Belästigung werden der Hinweisgeber und die sexuell belästigte Person vom Gesetz geschützt. Adressaten des Gesetzes sind Beschäftigungsgeber. Damit ist der Adressatenkreis sehr breit gefasst. Er bezieht sich auf alle Ar-

beitgeber des öffentlichen und privaten Rechts. Allerdings gilt das Hinweisgeberschutzgesetz derzeit nur für Beschäftigungsgeber ab 250 Beschäftigten. Ab dem 17.12.2023 gelten die Verpflichtungen auch für Beschäftigungsgeber ab 50 Beschäftigten. Unter dieser Grenze liegende Beschäftigungsgeber sind vom Gesetz ausgenommen. Sie sollten aber die Einrichtung einer Meldestelle in Betracht ziehen. Denn es ist nicht auszuschließen, dass in nicht allzu ferner Zukunft die Beschäftigtengrenze noch weiter gesenkt wird.

Sachlich geschützt sind straf- und bußgeldbewehrte Verstöße sowie Verstöße gegen sonstige Vorschriften von Bund, Ländern und unmittelbar geltende Rechtsakte der EU. Der Schutz ist damit sehr umfassend. Bei den Ordnungswidrigkeitsvorschriften muss die verletzte Vorschrift allerdings dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dienen. Das Vertuschen eines „Knöllchens“ des Vorgesetzten infolge eines Transports der Kinder zur Schule mit dem Dienstwagen fällt nicht unter den Hinweisgeberschutz. Allerdings: Wenn dabei herauskommt, dass der Vorgesetzte eine nicht genehmigte private Angelegenheit erledigt hatte, dann kann das Hinweisgeberschutz evtl. unter dem strafbewehrten Aspekt „Arbeitszeitbetrug“ zum Tragen kommen.

Vom Gesetz geschützt ist nicht nur die Meldung über tatsächlich begangene Verstöße, sondern auch begründete Verdachtsmomente über mögliche Verstöße sind geschützt. Auch nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ist der Hinweisgeber gegen Repressalien geschützt. Das Recht, tatsächliche oder begründete Verstöße zu melden, geht damit gegenüber der Herausgabepflicht von Dokumenten am Ende des Arbeitsverhältnisses und der Verschwiegenheitspflicht nach dem Arbeitsverhältnis vor. Dieses Schutzrecht betrifft aber nur die Dokumente, die die tatsächlichen oder möglichen Verstöße belegen sollen. Wer darüber hinaus unberechtigt Dateien, Dokumente oder Gegenstände weiter zurückbehält, macht sich möglicherweise wegen Unterschlagung strafbar und begeht auf jeden Fall einen Verstoß gegen die Herausgabepflicht. Das Hinweisgeberschutzgesetz schützt nur die Meldung an die Meldestellen. Es verleiht nicht das Recht, an die Presse zu gehen oder in sozialen Medien Verstöße anzuprangern. Vollkommen aus dem Schutz des Gesetzes fällt ein (ehemaliger) Beschäftigter, wenn er oder sie eine Geldleistung für ein Schweigen fordert oder damit droht, an die Öffentlichkeit zu gehen, wenn Missstände nicht abgestellt werden. Das ist Erpressung!

Eine Beweislastumkehr findet statt, wenn die hinweisgebende Person Benachteiligungen erleidet. Die Person muss nicht beweisen, dass sie diese wegen ihrer Meldung erlitten hat. Sie muss das nur geltend machen. Der Gegenpart muss vielmehr beweisen, dass die Benachteiligung unabhängig von der Meldung passiert ist. Kann er diesen Beweis nicht führen, gilt die Vermutung, dass der Hinweis die Ursache war. Beim Bundesamt für Justiz wird die externe Mel-

destelle eingerichtet. Die vom Gesetz betroffenen Beschäftigungsgeber müssen eine interne Meldestelle einrichten. Bei der Einrichtung und dem Betrieb der Meldestelle sind die Betriebs- und Personalräte im Rahmen der Mitbestimmungstatbestände des Betriebsverfassungsgesetzes und der Personalvertretungsgesetze beteiligt.

Info DHV / CGB im Juli 2023

\* \* \* \*

## GÖD: DGB und Beamtenbund verhindern Tariflohn im Sicherheitsgewerbe



Die Arbeitnehmervertreter des DGB und Beamtenbundes (DBB) haben der Allgemeinverbindlichkeit für Beschäftigte im Wach- und Sicherheitsgewerbe im Freistaat Sachsen nicht zugestimmt. Damit geben Gewerkschaftsvertreter

etwa 7.000 nicht tarifgebundene Beschäftigte im Sicherheitsgewerbe dem Lohndumping preis.

Der Tarifausschuss im Freistaat Sachsen besteht aus je drei Vertretern von Arbeitgeberverbänden und drei Vertretern der Gewerkschaften des DGB und des DBB. Sie haben über die Anerkennung der AVE in einem Mehrheitsbeschluss zu entscheiden und teilen dem zuständigen Staatsminister für Wirtschaft Arbeit und Verkehr ihre Entscheidung mit. Diese ist für den Minister bindend. Mit der AVE hätten alle Beschäftigten der Branche rechtlichen Anspruch auf die Tariflöhne. Ohne AVE gilt das nur für Mitgliedsbetriebe des BDSW und für GÖD Mitglieder. Am 14. Juni hatte der Tarifausschuss des sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft Arbeit und Verkehr über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) des geltenden Tarifvertrages für die Beschäftigten des Sicherheitsgewerbes zu entscheiden. Tarifpartner sind die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD) und die Landesgruppe Sachsen des Bundesverbandes der Sicherheitswirtschaft (BDSW).

Bereits im März dieses Jahres wurde die erste Verhandlung abgebrochen, weil gegen zwei Vertreter der Arbeitnehmervertretung auf Antrag der Tarifparteien erfolgreich Befangenheitsanträge gestellt wurden. Es wurde festgestellt, dass sie gegen die Vorschriften zur Erteilung der AVE verstoßen haben. Ihnen ging es offenbar nicht um die Interessen der Arbeitnehmer, sondern maßgeblich um gewerkschaftsideologische Belange. Aus deren Sicht ist die GÖD der falsche Tarifpartner. Der Alleinvertretungsanspruch der DGB Gewerkschaft ver.di ist den Arbeitnehmervertretern offenbar wichtiger als die Interessen derer, für die sie sich einsetzen sollten, die Arbeitnehmerinnen und Ar-

beitnehmer. In der zweiten Sitzung des Tarifausschusses am 14. Juni wurde die Verhandlung mit geänderter Besetzung weitergeführt. Auch in dieser Sitzung wurden offensichtlich die Interessen der Gewerkschaften in den Vordergrund gestellt und die AVE mangels Zustimmung der Arbeitnehmervertreter abgelehnt.

Das hat zur Folge, dass mindestens 7.000 nicht tarifgebundene Sicherheitsbedienstete ihre hochwertige und verantwortungsvolle Arbeit weiterhin zum gesetzlichen Mindestlohn und ohne Zahlung von beispielsweise Sonn- und Feiertagszuschlägen verrichten müssen. Auf mehrfache Anfrage haben die sogenannten Arbeitnehmervertreter im Tarifausschuss die Gründe für die Ablehnung mit betretenem Schweigen reagiert.

Streng genommen gelten die Tarifverträge der GÖD auch nicht für Mitglieder der ver.di, sondern nur für die Mitglieder der GÖD, die seit über zwanzig Jahren ein zuverlässiger und vor allem alleiniger Tarifpartner des BDSW im Freistaat ist. Wir befürchten, dass durch die Ablehnung der AVE tariftreue Betriebe ihre Aufträge verlieren und ordentlich bezahlte Arbeitsplätze dem Lohndumping zum Opfer fallen werden.

Info GÖD im Juni 2023

\* \* \* \*



## CGB erfolgreich bei den Sozialwahlen!

Das Ergebnis der diesjährigen Sozialwahlen bei der Deutschen Rentenversicherung Bund steht fest. Der Wahlausschuss der DRV Bund hat am 20. Juni 2023 das Ergebnis der Wahl zur Vertreterversammlung bekanntgegeben. Dabei konnte der CGB seinen Stimmenanteil im Vergleich zur letzten Sozialwahl 2017 noch einmal deutlich erhöhen. Die Listenverbindung, bestehend aus dbb, DAK VRV, GdS und dem CGB erhält damit zwei Mandate in der Vertreterversammlung der DRV Bund. Dies ist ein schöner Erfolg!

**Ein herzlicher Dank geht an alle, die diesen Erfolg durch ihre engagierte Wahlwerbung ermöglicht und durch ihre Stimme unterstützt haben!**

Eine erfreuliche Folge dieses guten Wahlergebnisses ist, dass der CGB mehr ehrenamtliche Versichertenberater\*innen vorschlagen darf und Mandate in Ausschüssen der DRV Bund besetzen kann.

Wenn Sie Interesse an dem interessanten Ehrenamt als Versichertenberater\*in haben oder ihr Engagement für eine weitere Amtsperiode fortsetzen wollen, melden Sie sich bei uns. Wir senden Ihnen dann gerne weitere Informationen und Unterlagen zu. Auch in weiteren Renten-, Kranken- und Unfallversicherungsträgern war der CGB erfolgreich und entsendet Kandidaten\*innen in die Vertretersammlungen, Verwaltungsräte und Ausschüsse.

### **Der CGB gratuliert allen gewählten Kandidatinnen und Kandidaten zur Wahl und wünscht Ihnen viel Erfolg bei der Ausübung des Ehrenamtes!**

Die Wahlbeteiligung ist im Vergleich zu den vorangegangenen Sozialwahlen noch einmal gesunken. Sie lag bei rund 22 Prozent. Gemeinsame Aufgabe bis zu den nächsten Sozialwahlen wird es sein, die Gründe hierfür zu erforschen und den Sozialwahlen dauerhaft eine stärkere Aufmerksamkeit zu geben.

#### **Info CGB im Juli 2023**

\* \* \* \*

#### **Beitritt unserer Dachorganisation CESI zum europäischen sozialen Dialog**



Am 10. Juli 2023 hat die Europäische Kommission die Entscheidung bekannt gegeben, einen neuen europäischen Ausschuss für den sektoralen sozialen Dialog zum Thema Soziale Dienste ins Leben zu rufen. Wir freuen uns

sehr, dass es unserer europäischen Dachorganisation, der CESI (European Confédération of Independent Trade Unions), deren Mitglied auch der CGB ist, gelungen ist, Teil des Ausschusses der Europäischen Kommission zu werden. Damit gewinnt die CESI weiter an Einfluss und kann ihre Mitgliedsgewerkschaften im Bereich der sozialen Dienste noch effektiver vertreten.

Die Organisationen, die Mitglieder im neuen Ausschuss sein werden, sind auf Arbeitnehmerseite eine Delegation des Europäischen Gewerkschaftsverbands für den Öffentlichen Dienst (EGÖD), UNI Europa sowie die CESI und auf Arbeitgeberseite die Fédération of European Social Employers (FESE) und der Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE). Die Einsetzung des Ausschusses durch die Europäische Kommission erfolgt im Nachgang einer Studie der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), die die Repräsentativität von FESE, CEMR, EPSU, UNI Europa und der CESI im Sektor der sozialen Dienste formell feststelle – und eines Schreibens des EU-

Kommissars Nicolas Schmit an die CESI, in dem er deren Repräsentativität als europäische Sozialpartnerorganisation bestätigte.

Eine konstituierende Sitzung des Ausschusses ist für den Herbst geplant. Ziel dieser Sitzung wird es sein, Verfahrensregeln und ein Arbeitsprogramm für den Ausschuss zu verabschieden. Die CESI ist bereits – direkt oder über ihre Mitglieder – in den europäischen sektoralen sozialen Dialogen für Zentralbehörden, Kommunal- und Regionalbehörden, Postdienste, Bildung und Zivilluftfahrt vertreten. Für CESI ist der Beitritt zu einem weiteren Ausschuss für den sozialen Dialog ein großer Erfolg; die Verhandlungen hierzu dauerten seit 2020 an. Die CESI organisiert mehr als 40 nationale und europäische Gewerkschaften mit über 5 Millionen Einzelmitgliedern. Sie wurde 1990 gegründet und ist eine anerkannte branchenspezifische Sozialpartnerin, die sich maßgeblich auf die Vertretung von Arbeitnehmer\*innen im öffentlichen Sektor spezialisiert hat.

#### **Info CGB im Juli 2023**

\* \* \* \*

#### **Wir als CGB suchen ehrenamtliche Versichertenberater\*innen, alle sind willkommen, die gerne Menschen helfen!**



Wenn Sie Menschen gerne mit Rat und Tat zur Seite stehen möchten, um ihnen beim Ausfüllen der Formulare und Anträge für Renten-/Kontenklärungsanträgen oder Hinterbliebenenrentenanträge behilflich zu sein, sind Sie bei uns herzlich willkommen und genau richtig. Denn über den CGB können Sie zur Wahl in das Amt der Versichertenberaterin \* des Versichertenberaters vorgeschlagen werden.

Wenn Sie volljährig sind, bei der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV Bund) rentenversichert oder eine Rente von der DRV Bund beziehen, im Wahlbezirk, einem Stadt- oder Landkreis der Bundesrepublik Deutschland wohnhaft (Hauptwohnsitz) oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt (z. B. Arbeitsort) dort haben, dann erfüllen Sie alle Grundvoraussetzungen als Versichertenberater\*in.

#### **Machen Sie mit!**

##### **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](mailto:cgb.bund@cgb.info)  
**Internet:** [www.cgb.info](http://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.