

Informationsdienst des CGB

INTERN

Ausgabe Dezember 2022

Der Bundesvorsitzende hat das Wort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

zum Jahresende bestimmten neben den noch fortdauernden Problemen, die die Pandemie und der Ukrainekrieg auch für das kommende Jahr bedeuten, zwei Themen den Verlauf der öffentlichen Debatte. Das erste ist das Thema Rente und das zweite, die sinkende Moral in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Selbst der Kanzler tritt für ein Rückgängigmachen des vorzeitigen Rentenbezugs ohne Abschläge ein.

Jedes Jahr fehlen schon heute über 400000 Fachkräfte, um den Beitragssatz in der Rentenversicherung stabil zu halten. Die Relation zwischen der durchschnittlichen Arbeitszeit und der Rentenlaufzeit darf nicht noch weiter auseinanderdriften. Im Ergebnis führt das dazu, dass wir alle länger arbeiten müssen. Wie das funktionieren soll, darüber braucht es eine ernsthafte Diskussion. Eine höhere Frauenerwerbstätigkeit und mehr Einwanderung alleine reichen nicht aus. Die Zeit drängt.

Politik und Wirtschaft insbesondere brauchen mehr Moral. Cum Ex – Skandal, der Fall der Vizepräsidentin des Europäischen Parlaments Kaili oder etwa der Skandal um die Intendantin des Senders Berlin-Brandenburg zeigen, dass je größer die Vertrauenslücke zwischen Eliten und dem Rest der Bürgerinnen und Bürger wird, desto geringer wird die Zustimmung zur Demokratie und der Zukunftsoptimismus in unserem Land. Anders als früher stehen Korruptionsvorfälle und Wirtschaftskriminalität stärker im Focus der Öffentlichkeit. Das Vertrauenskapital der Menschen schmilzt immer schneller. Sie sehen in angespannten Zeiten immer genauer hin, wie sich Regierende und Wirtschaftsleute verhalten. Auswüchse, wie irrationale Umsturzfantasien einiger weniger, sind auch eine Folge des öffentlich werdenden Fehlverhaltens mancher Politiker und Wirtschaftsführer.

Es gibt darauf eigentlich nur eine Antwort: Tatkraft und Wahrhaftigkeit müssen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft wieder signifikant zunehmen. Das gilt für fast alle Lebensbereiche und würde schon 2023 helfen, die vielen Krisen und Probleme besser zu bewältigen.

Zu den Feiertagen wünsche ich uns allen daher eine wirkliche Zeit der Besinnung und einen gelungenen Start in ein hoffentlich besseres Jahr 2023. Alles Gute, vor allem Gesundheit.

Adalbert Ewen
CGB-Bundesvorsitzender



A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Adalbert Ewen', written over a white background.

Aktuelles Thema



70 Jahre Betriebsverfassungsgesetz - Zeit für eine grundlegende Reform!



70 Jahre ist es her, seit das Betriebsverfassungsgesetz 1952 erlassen wurde und in Kraft trat. Der CGB fordert nun, das Gesetz muss neuen Anforderungen durch die Digitalisierung, Globalisierung und Betriebsräte Bashing Rechnung tragen.

Der Bremer Senat hat nach Corona bedingter Pause für den 21.11.2022 wieder zu einem Betriebs- und Personalräte-Empfang ins Rathaus eingeladen. Der CGB nimmt dies zum Anlass, um auf den Reformstau beim Betriebsverfassungsgesetz hinzuweisen.

Das am 14.11.1952 in Kraft getretene Betriebsverfassungsgesetz hat sich weitgehend an seinem Vorgänger aus der Weimarer Zeit vom 04.02.1920 orientiert, das nach der Machtergreifung durch die Nazis 1934 durch das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit abgelöst wurde. Es blieb in seinen Mitbestimmungsrechten deutlich hinter dem bereits am 21.05.1951 in Kraft getretenen Montan-Mitbestimmungsgesetz zurück.

Mit dem Betriebsräte-Modernisierungsgesetz von 2021 wurde zwar die Einleitung von Betriebsratswahlen erleichtert und der Kündigungsschutz für die Initiatoren von Betriebsratswahlen erweitert, die noch im Entwurf des Betriebsräte-Stärkungsgesetz, wie es ursprünglich heißen sollte, vorgesehenen Ausweitungen der Initiativ- und Mitbestimmungsrechte blieben im Gesetzgebungsverfahren jedoch weitgehend auf der Strecke. Die letzte grundlegende Reform des Betriebsverfassungsgesetz liegt somit bereits 50 Jahre zurück. Globalisierung, Digitalisierung und Transformationsbedarf haben zu einem Reformstau geführt, dem nach Auffassung des CGB endlich Rechnung getragen werden muss.

Betriebsräte bedürfen eines Initiativrechts bei der Einführung mobiler Arbeit, bei der qualitativen Personalentwicklung und beim präventiven Gesundheitsschutz. Sie müssen unter Berücksichtigung ihrer im Amt erworbenen Qualifikationen entlohnt und besser gegen Bashing und Mobbing geschützt werden. Der CGB tritt dafür ein, dass die Behinderung von Betriebs- und Personalratswahlen zukünftig von Amts wegen, d.h. als Officialdelikt, verfolgt werden muss Bundeskanzler Olaf Scholz hat beim Festakt der Hans-Böckler-Stiftung zum 70-

jährigen Jubiläum des Betriebsverfassungsgesetzes Reformbedarf eingestanden. Der CGB fordert ihn auf, seinen Worten nun auch Taten folgen zu lassen.

CGB-Landesvorsitzender Peter Rudolph: „Es droht die Gefahr, dass Arbeitgeber in ihren Unternehmen wieder nach Gutsherrenart schalten und walten werden, wenn keine Betriebsräte da sind, die dem Einhalt gebieten können.“ Der CGB verweist darauf, nur noch knapp 9 Prozent der betriebsratsfähigen Betriebe in Deutschland über einen Betriebsrat verfügen und damit nur noch rund 42 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Westdeutschland und 35 Prozent in Ostdeutschland von Betriebsräten vertreten werden. Dies hat Auswirkungen auf die Tarifbindung.

Tarifverträge gibt es insbesondere in den Wirtschaftszweigen, in denen ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad besteht und die Betriebe über einen Betriebsrat verfügen. Die EU-Mindestlohn-Richtlinie verpflichtet die Mitgliedsstaaten, zur Erhöhung der Tarifbindung Aktionspläne zu erstellen, wenn die Tarifbindung unter 80 Prozent liegt. Von dieser Quote ist Deutschland mit einer Tarifbindung von lediglich 43 Prozent derzeit meilenweit entfernt.

PM CGB im November 2022

* * * *

Aus den Gewerkschaften

GÖD: Einkommensrunde 2023 für Beschäftigte bei Bund und Kommunen



Der Personalsituation bei Bund und Kommunen hat sich seit der letzten Tarifrunde weiter dramatisch verschlechtert Dies führt zu mehr Arbeitsverdichtung, höheren

Krankenständen und zu sinkender Motivation. Die Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst sind nicht mehr attraktiv und gegenüber der freien Wirtschaft nicht mehr wettbewerbsfähig.

Um die öffentliche Daseinsvorsorge in Verwaltungen, Kranken- und Pflegeeinrichtungen, Flughäfen und in vielen anderen Bereichen aufrecht zu erhalten und für die Zukunft attraktiv und zukunftssicher zu gestalten ist u.a. eine Anhebung der Entgelte auf ein angemessenes Niveau dringend überfällig

Zur dringend notwendigen Sicherung der Berufe im Gesundheitswesen und der ambulanten und stationären Pflege sind diese Bereiche besonders zu berücksichtigen und die Einkommen stärker anzuheben als für die übrigen Bereiche des öffentlichen Dienstes.

Wir fordern daher für die Tarifrunde 2023

- Grundsätzliche Erhöhung der Entgelte für alle Beschäftigten 10,5 %, mindestens aber um 500,00 €
- Darüber hinausgehende deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Bezahlung der Beschäftigten in Krankenhäusern, sowie in ambulanten und stationären Alten-, Pflege- und Behinderteneinrichtungen.
- Erhöhung der Entgelte der Auszubildenden und Praktikanten um 200,-- €
- Übernahme des Tarifergebnisses für Soldatinnen und Soldaten und Beamtinnen und Beamten
- Laufzeit der Tarifverträge von 12 Monaten

Nach Meldungen des statistischen Bundesamtes im Oktober 2023 liegt die Inflationsrate im September 2022 gemessen zum Vorjahresmonat bei 10 %. Gefühlt wird diese u.a. aufgrund der Erhöhung bei Nahrungsmitteln um 18,7 %, Heizöl 108,4 %, Erdgas um 95,1 % und Strom um 21 % und die immense Verteuerung von Treibstoff noch weit höher empfunden.

Hinzukommt, dass die öffentliche Hand im 1. Halbjahr 2022 Steuermehreinnahmen von durchschnittlich 17,5 % erzielten, wobei allein aus der Umsatzsteuer 25,7 % mehr erzielt wurden.

Daher sind die Forderungen keinesfalls unangemessen !!

PM GÖD im Dezember 2022

* * * *

Berufsgewerkschaft DHV legt wegen Aberkennung der Tariffähigkeit Beschwerde vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte ein

DHV



Die Berufsgewerkschaft DHV hat gegen die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 22.06.2021 zur Aberkennung der Tariffähigkeit und der Nichtannahme durch das BVerfGE Beschwerde vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) eingelegt.

Die DHV rügt mit ihrer Beschwerde eine Verletzung des Art. 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK). Dieser Artikel schützt u.a. das Recht, Gewerkschaften zu gründen und als solche ihre Arbeit zu gestalten. Dazu gehört insbesondere das Recht, Tarifverträge zu verhandeln und abzuschließen.

Die Aberkennung der Tariffähigkeit war unverhältnismäßig. Weder die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie in Deutschland noch der Schutz der Arbeitnehmer/innen waren in den über 70 Jahren, in der die DHV die Tariflandschaft in Deutschland entscheidend mitgestaltet hatte, zu irgendeinem Zeitpunkt in Gefahr. Sie beschneidet rechtswidrig die gewerkschaftliche Arbeit der DHV und verwehrt ihr rechtswidrig die Verhandlung und den Abschluss von Tarifverträgen. Insbesondere moniert die DHV, dass das BAG ihre über 70-jährige Tarifarbeit vollkommen unbeachtet gelassen hatte.

Vor dem Hintergrund dieser rechtlich bedeutenden Fragen ist die ablehnende Begründung des Bundesverfassungsgerichts, dass die DHV-Verfassungsbeschwerde keine grundlegende rechtliche Bedeutung gehabt habe und dass das BAG sehr grundrechtsfreundlich die Frage der DHV-Tariffähigkeit geprüft habe, nicht nachvollziehbar und nicht mit europäischem Recht vereinbar.

PM DHV im November 2022

* * * *

Führerschein weg wegen falschem Parken und das zu Recht! - Ein Kommentar von GTL Vorstand Reinhard Assmann



In diesem zugrunde liegenden Fall ging es um den Entzug einer Fahrerlaubnis in Berlin. Dort wurde einem Kläger vor dem Verwaltungsgericht die Fahrerlaubnis entzogen nach unglaublichen 159 Parkverstößen und 15 nachgewiesenen Geschwindigkeitsüberschreitungen in einem Jahr!!! Die dort zuständige Behörde entzog dem Kläger daher die Fahrerlaubnis und begründete das mit der offensichtlichen fehlenden Fahreignung.

Der Kläger legte dagegen Beschwerde ein mit der Begründung, dass die genannten Verstöße mit den drei auf ihn zugelassenen Fahrzeugen durch andere Personen begangen wurden. Auch habe er gegen die Entscheidungen nur deshalb kein Rechtsmittel eingelegt, um der Behörde Arbeit zu ersparen. Die Verhängung einer Fahrtenbuchauflage sei als milderes Mittel zuvor angezeigt gewesen. Er sei dringend beruflich auf die Fahrerlaubnis angewiesen.

Das danach mit diesem Fall befasste Verwaltungsgericht hat die Klage abgewiesen. Es begründete seine Entscheidung damit, dass die Behörde zu Recht von einer mangelnden Fahreignung ausgegangen ist.

Zwar hätten dem im Bagatellbereich zuzurechnenden Verkehrswidrigkeiten bei der Prüfung seiner Fahreignung grundsätzlich außer Betracht zu bleiben. Dies ändere sich aber, wenn ein Kraftfahrer ganz offensichtlich nicht willens ist, im Interesse eines geordneten, leichten und ungefährdeten Verkehrs geschaffene

ne bloße Ordnungsvorschriften einzuhalten und zu beachten. **Es gibt also begründete Zweifel an der Eignung des Klägers!**

Und es kommt auch nicht darauf an, ob möglicherweise andere Familienangehörige für die Verstöße verantwortlich sind.

Der derjenige also Eigentümer der Fahrzeuge, der durch zahlreiche ihm zugehende Bußgeldbescheide erfahre, dass Personen, die ja seine Fahrzeuge benutzen, laufend gegen Verkehrsvorschriften verstießen, und eben nichts dagegen unternehme, zeige dadurch eigene charakterliche Mängel auf, die ihn nun selbst als einen ungeeigneten Verkehrsteilnehmer auswiesen. Die Entscheidung zur Einbeziehung ist zwingend vorgesehen, und es kommt nicht darauf an, ob der Betroffene die Fahrerlaubnis beruflich benötige.

Quelle: Verwaltungsgericht Berlin, Urteil vom 28.10.2022 4 K 456/21

Bitte auch unsere Paketboten sollten sich das merken!!! Kommt immer gut Heim eure GTL

Info GTL im Dezember 2022

* * * *

CGM: Pilotabschluss ist kein Überflieger Der CGM-Bundesvorsitzende Reiner Jahns begrüßt dennoch die Einigung im Tauziehen in der Metall- und Elektroindustrie.



Alles in allem bewertet er den Pilotabschluss in Baden-Württemberg als einen akzeptablen Kompromiss. Zugleich stellt er aber klar, der große Wurf zu Entlastung der Arbeitnehmenden sieht für ihn anders aus.

Der Bundesvorsitzende der CGM Reiner Jahns bewertet das Ergebnis der Pilotvereinbarung vom 18. November 2022 in der Metall- und Elektroindustrie zurückhaltend. „Das Pilotergebnis ist ein guter Kompromiss, aber eben auch nicht mehr. Der große Befreiungsschlag für die Geldbeutel der Kollegen ist ausgeblieben. Wenn die Arbeitgeber von schmerzhaften Zugeständnissen sprechen, so mag das zwar stimmen. Aber dies trifft mindestens in demselben Ausmaß auch auf uns Arbeitnehmer zu.“

Gerade die lange Laufzeit sei ein Problem an dem Tarifwerk. „Ja, insgesamt ist es eine tabellenwirksame Erhöhung der Entgelte um 8,5%. Jedoch auf das einzelne Jahr heruntergebrochen sind es nur 4,25%. Seit der letzten tabellenwirksamen Erhöhung 2018 ist schon viel Kaufkraft verloren gegangen. Gleichzeitig

darf man nicht vergessen, laut aktuellen Prognosen ist über die gesamte Laufzeit von 24 Monaten eine Gesamtinflation von 12% zu erwarten. Und man darf auch die ganzen acht Nullmonate am Anfang nicht vergessen. Tabellenwirksam wird erst ab Juni 2023 erhöht. Die ganze Zeit bis dahin muss mit der ersten Stufe der Inflationsprämie überbrückt werden.“, so der Bundesvorsitzende der CGM.

Auf diese Inflationsprämie kann man sich aber nach dem CGM-Bundesvorsitzenden nicht verlassen. Denn zwar würden die 1.500 €, wenn man von dem Durchschnittslohn in der Branche von 4.500 € im Jahr 2022 ausgeht, rund 2,8 % aufs Jahr gerechnet entsprechen. Jedoch sei damit nicht fest zu planen. „Die Aufteilung der Prämie in zwei Stufen ist noch vertretbar. Dass diese beiden Stufen selbst noch einmal in Tranchen unterteilt werden können und die Auszahlung in ein anderes Kalenderjahr verschoben werden kann, ist meines Erachtens nun wirklich nicht im Sinne der Arbeitnehmer. Von Planungssicherheit, welche die Unternehmen selbst für sich in Anspruch nehmen, ist hier nichts zu merken.“ Dass das tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG B) zeitlich geschoben, gekürzt oder sogar ganz gestrichen werden kann, ist nach Meinung des Bundesvorsitzenden ebenfalls ein Unding.

Ein großes Fragezeichen macht der CGM-Bundesvorsitzende an das nun tariflich vereinbarte Verfahren zum schnellen Reagieren im Falle einer Energienotlage. „Es ist gut, dass sich bei den Verhandlungen gemeinsam darüber Gedanken gemacht wurde. Nur für eine Bewertung des Ergebnisses liegen zum jetzigen Zeitpunkt noch zu wenige Detailinformationen vor. Mal schauen, was da noch auf uns zukommt.“

„Alles in allem ist der ausgehandelte Pilotarbeitsvertrag aus unserer Sicht akzeptabel. Nicht weniger, aber eben auch nicht mehr. Momentan ist angesichts der derzeitigen Welt- und Wirtschaftssituation wahrscheinlich nicht mehr auszuhandeln. Sich feiern lassen, kann man sich dafür aber sicherlich nicht.“, resümiert der Bundesvorsitzende der Christlichen Gewerkschaft Metall.

PM CGM im November 2022

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.