

Informationsdienst des CGB

Der Bundesvorsitzende hat das Wort

Ein neues Jahr im Zeichen der Pandemie

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

zum Jahresbeginn wünschen wir uns allen stets alles Gute, Gesundheit und ein erfolgreiches neues Jahr. Der diesjährige Jahresbeginn weckt aber wie fast keiner zuvor wegen der Pandemie und der gegen sie getroffenen Maßnahmen bei vielen Menschen ein höchstes Maß an Ängsten und Zukunfts-sorgen. Vieles wird ungewiss bleiben. Hoffnung sollte uns jedoch machen, dass viele ausgefallene Verkäufe nachgeholt werden dürften, wie wir im 3.Quartal 2020 feststellen durften. Im Industriebereich legten Produktion, Auf-tragseingänge und Exporte bis Ende Oktober deutlich zu. Die Lieferketten sind trotz der prekären Situation in vielen Nachbarländern intakt geblieben. Der Handel mit China boomt sogar. Anders als im Frühjahr leidet die Industrie daher nicht unter ausbleibenden Zulieferungen. Außerdem eröffnet der Ausgang der Präsidentenwahl in den USA wieder bessere transatlanti-sche und Wirtschafts-beziehungen im Rahmen der WHO.

Nichtsdestotrotz wird ein Wirtschaftswachstum und damit eine deutliche Absicherung der Arbeitsplätze davon abhängen, wie schnell wie viele Menschen weltweit geimpft werden. Leider müssen wir wohl mit einer gewissen Impfmüdigkeit oder sogar Ablehnung rechnen. Wir brauchen deshalb auch eine ange-messene Strategie für den Umgang mit jenen, die ihre Mitmenschen mutwillig gefährden. Die Pandemie verlangt Gemeinsinn, seine Nichtbeachtung ist verantwortungslos und darf nicht gänzlich sanktionslos verbleiben. Bei allen Überlegungen und Vorschlägen, muss aber unsere Verfassung, und damit auch die Verhältnismäßigkeit von Maßnahmen, beachtet werden.

Die Corona-Krise forderte uns als Gewerkschaften arbeitsmarktpolitisch und wird es weiterhin tun, vor allem bei der Ausweitung von Kommunikationstechnik. Home Office und Arbeitnehmerkontrolle wird ein wichtiges Thema dieses Jahres sein. Auch die Fragen wie etwa muss der Arbeitnehmerbegriff zum Schutz der Beschäftigten neu definiert werden und wie muss eine Arbeitnehmerbeteiligung gewährleitet werden, wenn die Bedeutung automatisierter Entscheidungsfindungen (mittels Algorithmen) noch weiter zunimmt, wird uns als Gewerkschaften beschäftigen.

Arbeitsbeziehungen, die über sogenannte Plattformen erfolgen, verlangen eindeutige Abklärungen, ob beispielsweise die Plattform oder der Kunde als Arbeitgeber gelten muss. Diesbezüglich existieren unterschiedliche europäische Regelungen mit gravierenden Unterschieden in Haftungsfragen. Die Wertigkeit von Arbeit, bessere Mindesteinkommensregelungen und gerechtere Vergütung werden 2021 besonders wichtige Themen für uns sein und wir werden Lösungen mitgestalten.

Uns allen ein herzliches Glückauf für 2021!

Adalbert Ewen
CGB-Bundesvorsitzender

INTERN

Ausgabe Januar 2021



Adalbert Ewen
Bundesvorsitzender

Aktuelles Thema

Stellungnahme des CGB zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für das Gesetzes zur Förderung der Betriebsratswahlen und zur Stärkung der Betriebsräte (Betriebsrätestärkungsgesetz)

Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) begrüßt und befürwortet die Stärkung der Rechtsstellung der Betriebsräte und ist erfreut, dass eine seit längerer Zeit bestehende gewerkschaftliche Forderung durch den Gesetzgeber umgesetzt wird.

Dass der Gesetzgeber nunmehr mit Erleichterungen bei der Neugründung von Betriebsräten endlich dem Umstand Rechnung trägt, dass die Zahl der Betriebsräte insgesamt rückläufig ist, ist ein wichtiger Schritt zur Stabilisierung des Systems der betrieblichen Mitbestimmung. Das in Deutschland bewährte Betriebsrätesystem steht und fällt nicht nur mit der Akzeptanz und Würdigung der Arbeit von Betriebsräten, sondern gerade auch mit der einfachen Möglichkeit der Betriebsratsgründung. Vor allem die Ausweitung des vereinfachten Wahlsystems wird hier Abhilfe schaffen und für eine Steigerung der Anzahl von Betriebsräten sorgen.

Für deutliche Erleichterungen bei der Betriebsratsgründung wird die angedachte Verringerung der erforderlichen Unterschriften (Stützunterschriften) für eine Wählerliste in der Neufassung des § 14 BetrVG sorgen. Die Suche nach Stützunterschriften war nach den Erfahrungen des CGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften gerade in den Klein- und Mittelbetrieben ein Hemmschuh für die Gründung von Betriebsräten, da hier häufig die Durchdringung der Gewerkschaften ebenfalls eher gering ist. Dadurch wurde die Einreichung gewerkschaftlicher und damit privilegierter Wählerlisten verhindert.

Dass der Gesetzgeber in diesem Zusammenhang die Wahlanfechtungsmöglichkeit in § 19 BetrVG für Wahlberechtigte einschränkt, soweit sie sich auf die Unrichtigkeit der Wählerliste berufen, ist zwar eine sachgerechte Regelung, springt aber zu kurz. In gleichem Maße müsste auch die Anfechtungsmöglichkeiten durch den Arbeitgeber eingeschränkt werden, der sich gerade bei der Frage zu leitenden Angestellten in Grenzfällen bei Anfechtungen gerne hierauf beruft und Wahlen anfecht.

Ebenso positiv wird der Wegfall der Altersgrenze in der JAV vom CGB gesehen. Er berücksichtigt den Umstand, dass auch Auszubildende inzwischen häufig zu Beginn ihrer Ausbildung nicht mehr Minderjährige sind und insofern die bisher geltende Altersgrenze

überschreiten, so dass sie sich in der JAV nicht engagieren konnten. Die Folge ist, dass es in vielen Betrieben zwar einen Betriebsrat, mangels möglichen Bewerbern aber keine JAV mehr gibt, obwohl es sich um Ausbildungsbetriebe handelt. Der CGB setzt in diese Regelung die Hoffnung, dass die JAV sich in den Betrieben wieder verstärkt gründen und damit die Belange der Auszubildenden vertreten.

Nach Ansicht des CGB wird in dem Referentenentwurf jedoch der Problematik, dass Arbeitgeber zunehmend mit Vehemenz nicht nur die Neugründung, sondern auch die Arbeit der Betriebsräte behindern, zu wenig Beachtung geschenkt. Hier hätte sich der CGB eine deutliche Verschärfung der Ordnungswidrigkeitstatbestände im Betriebsverfassungsgesetz vorstellen können. Dies ist nach Ansicht des CGB zwingend erforderlich, da Arbeitgeber Betriebsräte in ihrer Arbeit oft gezielt blockieren und behindern.

In diesem Zusammenhang ist die Ausweitung des Kündigungsschutzes für Kolleginnen und Kollegen, die die Gründung eines Betriebsrats anstreben von besonderer Bedeutung. Die Furcht vor Verlust des Arbeitsplatzes hindert jedoch nicht nur die Gründung von Betriebsräten, sondern auch die Gestaltung der Betriebsratsarbeit. Der CGB plädiert daher dafür, auch den Kündigungsschutz von gewählten Betriebsräten auszuweiten und zu verlängern.

Die rechtliche Zulässigkeit der Beschlussfassung in elektronischer Form ist nicht nur wegen der aktuellen Pandemiesituation, sondern auch wegen der digitalen Arbeitswelt längst überfällig und wird daher vom CGB besonders positiv bewertet. Das gilt naturgemäß auch für die Arbeit der Betriebsräte, wie etwa den Abschluss von Betriebsvereinbarungen.

Die Ausweitung der Mitbestimmung beim Einsatz von KI im Betrieb ist im Zeitalter der Digitalisierung eine absolut notwendige Sache. Dass es hier zwingend der Hinzuziehung von Sachverständigen bedarf, ist evident. Aber der Gesetzgeber hätte die aktuelle Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes auch dazu nutzen müssen, die Mitbestimmungsrechte auf ihre aktuelle Anwendungsmöglichkeiten zu prüfen und vor allem zu prüfen, ob nicht weitere Sachverhalte berücksichtigt werden müssen.

So beobachtet der CGB und seine Einzelgewerkschaften mit großer Sorge die zunehmende Tendenz Arbeitnehmer auf Schadenersatz in die Haftung zu nehmen. Es geht dem CGB selbstverständlich nicht darum, einen entstandenen Schaden zu negieren oder Verantwortlichkeiten in Frage zu stellen. Aber der CGB schlägt vor, die grundsätzliche Frage, ob ein Mitarbeiter in Haftung genommen wird oder nicht, in die Mitbestimmung der Betriebsräte zu stellen. Die Frage, ob ein Mitarbeiter in Haftung genommen werden soll oder nicht, hängt erfahrungsgemäß von mehr Faktoren ab, als nur dem Umstand, dass ein Schaden eingetreten ist und verursacht wurde. Insofern ist es

eine Frage des betrieblichen Miteinanders und damit macht es Sinn, dies in die Mitsprache des Betriebsrats zu stellen.

Zusammenfassend passt der Referentenentwurf die betriebliche Mitbestimmung zumindest in Teilen an die Erfordernisse der digitalen Arbeitswelt an. Auch wenn es nicht das Thema des vorliegenden Referentenentwurfs ist, so fordert der CGB den Gesetzgeber dennoch dringend auf, diese Regelungen auf den Bereich des Personalvertretungsrechts zu übertragen. Die Personalräte haben sich schließlich mit den grundsätzlich gleichen Problemen zu beschäftigen, wie die Kolleginnen und Kollegen der Betriebsräte.

Stellungnahme des CGB im Januar 2021

* * * *

Aus den Gewerkschaften

CGPT und CGB informieren über Verbesserungen für Beamtinnen und Beamte im Jahre 2021



Die Bundesregierung hat am 16. Dezember 2020 die Verordnung zur Weiterentwicklung dienstrechtlicher Regelungen zur Arbeitszeit und Sonderurlaub beschlossen. Die neuen Regelungen treten zum 01.01.2021 in Kraft.



Schwerpunkte sind:

Dem Langzeitkonto kann ein Zeitguthaben von 1.400 Stunden gutgeschrieben werden. Die Maximale an Sparsumme entspricht damit derjenigen aus der Erprobungsphase. Ein Ansparen von Stunden ist künftig über eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit von bis zu 3 Stunden möglich.

Zudem können Ansprüche auf Dienstbefreiung für bis zu 40 Stunden dienstlich angeordneter oder genehmigter der Mehrheit pro Jahr auf dem Langzeitkonto gutgeschrieben werden. Eine Freistellung ist für einen zusammenhängenden Zeitraum von grundsätzlich höchstens drei Monaten möglich; gleichzeitig wird die Möglichkeit einer darüber hinausgehenden Freistellung im Ausnahmefall eröffnet.

Unmittelbar vor Eintritt in den Ruhestand ist eine Freistellung von bis zu drei Monaten möglich. Darüber hinaus können die Beschäftigten durch die Verordnung ihre Reisezeiten bei Dienstreisen besser anrechnen lassen. Derzeit ist dies außerhalb der täglichen Arbeitszeit nur begrenzt möglich. Künftig wird bei Dienstreisen, die über die tägliche Arbeitszeit hinausgehen, ein Freizeitausgleich in Höhe von einem Drittel der nicht anrechenbaren Reisezeiten gewährt.

Künftig können auch Beamtinnen und Beamte ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 41 auf 40 Stunden ohne Auswirkungen auf die Besoldung ver-

kürzen, wenn sie pflegebedürftige nahe Angehörige in ihrem eigenen oder dem Haushalt der Angehörigen pflegen oder betreuen.

INFO CGPT/CGB im Januar 2021



* * * *

Nachruf: CGB trauert um seinen früheren Bundesvorsitzenden Wolfgang Jaeger

Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) trauert um seinen früheren Bundesvorsitzenden Wolfgang Jaeger, der mit seiner engagierten Arbeit und seinem leidenschaftlichen Einsatz für die christliche Gewerkschaftsbewegung den Grundgedanken christlicher Gewerkschaftsarbeit geprägt hat. Er verstarb am 2. November 2020 im 85. Lebensjahr nach langer Krankheit.

Wolfgang Jaeger hatte sich in zahlreichen Ämtern sozial- und gewerkschaftspolitisch engagiert. So wurde er 1957 Mitglied der Jungen Union und 1971 Vorsitzender des CDU-Ortsverbandes Gelsenkirchen Erle/Resser Mark. 1973 trat Wolfgang Jaeger als Mitglied in die Christliche Gewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie ein. Von 1987 bis 2001 übernahm er den Vorsitz des CGB-Landesverbandes Nordrhein-Westfalen. Ab 1998 lenkte der überzeugte christliche Gewerkschafter über viele Jahre als stellv. Bundesvorsitzender die Geschicke der Christlichen Gewerkschaft Chemie, Bergbau und Energie. Als ehemaliger Abgeordneter des Landtages von Nordrhein-Westfalen (1970-1975, 1980-1995) gestaltete er aus christlichem Selbstverständnis heraus die Sozialpolitik. Über 30 Jahre (1977 bis 2008) engagierte sich Wolfgang Jaeger als Landesvorsitzender der CGB/CDA-Arbeitsgemeinschaft NRW für die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Von 1989 bis 1991 war er außerdem langjähriges aktives Vorstandsmitglied in der CGB/CDA-Bundesarbeitsgemeinschaft. 2001 wurde Wolfgang Jaeger in Anerkennung seiner großen Verdienste zum Ehrenvorsitzenden der CGBCE berufen.

Obwohl sich Wolfgang Jaeger beruflich wie ehrenamtlich zurückziehen wollte, übernahm der überzeugte christliche Gewerkschafter in schwieriger Zeit von 2002 bis 2004 den Bundesvorsitz des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands. In seiner Amtszeit setzte sich Wolfgang Jaeger unermüdlich für die Aufrechterhaltung des Gewerkschaftspluralismus in Deutschland ein und stellte sich vehement gegen jeden gewerkschaftlichen Monopolanspruch. Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) verliert

mit Wolfgang Jaeger einen gradlinigen, verlässlichen und leidenschaftlichen christlichen Gewerkschafter und einen guten Freund, den wir schmerzlich vermissen werden. Das Andenken an ihn und seine hohen Verdienste werden wir stets in großen Ehren halten.

Nachruf CGB im Dezember 2020

* * * *

**Auszubildende und
duale Studenten über-
nehmen! GÖD: Reduk-
tion der Ausbildungs-
plätze ist das falsche
Zeichen!**



Mit Bedauern musste der GÖD Landesfachverband Flughäfen Bayern zur Kenntnis nehmen, dass die FMG für das Ausbildungsjahr 2021/2022 die Anzahl der Ausbildungsplätze reduziert. Nach der jahrzehntelangen Vorgehensweise bei der Ausbildung am Flughafen München ist diese Entscheidung auch in diesen schwierigen Zeiten unseres Erachtens falsch. Auch wenn die kommenden Jahre wirtschaftlich sicherlich nicht einfach werden, bleibt in Zukunft das Thema Demographie eines der größten in unserem Unternehmen. Wir hätten uns gewünscht, dass man beim Thema Ausbildung ein anderes Zeichen in die Belegschaft sendet. Gute Ausbildung ist die Grundlage für eine erfolgreiche Zukunft des Unternehmens!



Wir werden uns als Gewerkschaft auch weiterhin für die Interessen der jungen Arbeitnehmer einsetzen, und auch dafür eintreten, dass die Zahl der Ausbildungsplätze bald wieder steigt.

Der Hauptfokus liegt natürlich in der bisher gegebenen Übernahmegarantie des Arbeitgebers an die Auszubildenden und Bachelorstudenten sämtlicher Ausbildungs-/Studienrichtungen. Unser erklärtes Ziel ist es, dass alle an einer Übernahme interessierten jungen Arbeitnehmer von ihren Betrieben übernommen werden. Das gilt für die aktuellen Auszubildenden und Studierenden ebenso wie für die zukünftigen Auszubildenden / Studierenden. Die Zukunft des Flughafen Münchens hängt ganz entscheidend von den Arbeitskräften von morgen ab, welche unseren Betrieb entwickeln und gestalten werden.

INFO GÖD im Dezember 2020

* * * *

**Darf mich der Arbeitgeber zum
Impfen gegen Corona zwingen?
DHV: klare Antwort – Nein!**



Solange es keine allgemeine Impfpflicht zum Schutz gegen das Corona-Virus gibt, darf der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer nicht zu einer Impfung verpflichten. Gleiches gilt für Einstellungen: auch hier darf der

Arbeitgeber keine Impfung verlangen. Auch der Betriebsrat bzw. Personalrat darf nicht über eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber einen Impfzwang herbeiführen. Die Entscheidung bleibt Privatsache des Arbeitnehmers. Denn der Arbeitgeber müsste beweisen, dass er Arbeitnehmer ohne eine Impfung und aufgrund gesundheitlicher Folgen nicht länger beschäftigen könne. Daher gilt der Grundsatz nicht ohne weiteres in Berufen, in denen Menschen mit gefährdeten Personen arbeiten - wie z.B. in Krankenhäusern und Pflegeheimen.

Wenn Geimpfte tatsächlich nicht mehr infektiös sind, kann der Arbeitgeber entscheiden, dass die Corona-Impfung eine Voraussetzung für die Einstellung ist. Die bereits Eingestellten können in diesem Fall nicht zu einer Impfung gezwungen werden. Den Arbeitnehmern darf dann aber gekündigt werden.

INFO DHV im Januar 2021

* * * *

**BARMER: Gehaltserhöhung aus
Tarifabschluss 2021 gilt ab Januar
2021**



Die DHV wünscht allen Beschäftigten der BARMER ein glückliches, erfolgreiches und vor allem gesundes neues Jahr 2021! Wichtig ist: Bleiben Sie bitte von Corona verschont! Im neuen Jahr stehen zwar keine Gehaltstarifverhandlungen an, aber dennoch stehen aus unserer Sicht tarifpolitische Themen auf der Tagesordnung, wie z.B.: Überprüfung der Eingruppierungen, Rahmenbedingungen für Telearbeit, Förderung der Gesundheit und Weiterbildung der Beschäftigten. Daneben werden wir die Umstrukturierungen bei der BARMER kritisch begleiten.

Zunächst steht aber ein erfreuliches Thema an: Zum 01.01.2021 sind die Gehälter um 2,3 % und die Ausbildungsvergütungen um 80 € erhöht worden! Freuen Sie sich auf die nächste Januar-Gehaltszahlung! Diese Gehaltserhöhung konnten wir nur mit Unterstützung unserer Mitglieder durchsetzen! Denn: Je mehr Beschäftigte Gewerkschaftsmitglied sind, desto besser können wir uns für deren Interessen einsetzen! Deshalb lohnt sich auch in 2021 eine DHV-Mitgliedschaft!

INFO DHV im Januar 2021

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.