

## Informationsdienst des CGB

## INTERN

Ausgabe März – April 2021

### Der Bundesvorsitzende hat das Wort

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen

nach wie vor bestimmt die Bewältigung der Pandemie das politische und wirtschaftliche Handeln in unserem Land. Daher muss unser aller Trachten zunächst darauf ausgerichtet bleiben, wie wir alle die Monate bis Sommerbeginn meistern können. Es wird immer klarer, dass Impfung der Weg zurück in die Normalität ist. Hygienemaßnahmen und Testen reichen nicht aus. Wissenschaftliche Experten verweisen zurecht darauf, dass Corona Viren „scharf saisonal“, abhängig von der UV-Einstrahlung, ihr Gefährdungspotenzial zeigen. In der Slowakei haben schon über einen längeren Zeitraum praktizierte, gesetzlich angeordnete Schnelltests als eine von mehreren Maßnahmen den Beweis erbracht, dass es mit ihrer Hilfe gelingen kann, eine zeitlich begrenzte Möglichkeit zu schaffen, um in etwas wie einen Normalzustand zurückzukehren. Auswertungen zeigen, dass vier, fünf Wochen Zeitgewinn realistisch sind.

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

Adalbert Ewen  
Bundesvorsitzender

Wir christlichen Gewerkschaften haben deshalb den Gesetzgeber entschieden aufgefordert, eine gesetzliche Testpflicht in den Betrieben anzuordnen. Das Prinzip der Freiwilligkeit hat versagt. Im Privatbereich und in den Betrieben muss man wesentliche Treiber der Pandemie erkennen. Der Zeitgewinn wird helfen, das Impfgeschehen weiter zu beschleunigen. Wegen den Unzulänglichkeiten bei einzelnen Impfstoffen begrüße ich es persönlich, dass die EU-Kommission künftig vor allem auf Biontech und Moderna setzt. Wünschenswert sind insofern innerbetriebliche Impfkampagnen, die nach einer entsprechenden Ausstattung der Haus- und Betriebsärzte mit Vakzinen spätestens im Mai beginnen könnten. Die DAX-Konzerne wollen dies bereits ermöglichen.

COVID 19 hat bisher schonungslos unsere Transformationsdefizite, unsere mangelnde Flexibilität und Effizienz im föderalen Staatsaufbau und in den Verwaltungsabläufen offengelegt. Besonders wichtig wird es daher sein, dass verloren gegangenes Vertrauen in die Handlungsfähigkeit und -bereitschaft der politischen Akteure wieder zurückgewonnen wird. Dazu tragen nicht in erster Linie blumige Versprechen bei, sondern die erkennbare Bereitschaft, Fehler einzugestehen und überzeugende, nachvollziehbare Konzepte vorlegen zu können.

Für uns bleibt zudem unsere Mitwirkungsmöglichkeit in den Betrieben und Dienststellen ein zentrales Anliegen an die Politik. Wir wollen dort mitwirken, brauchen aber auch die gesetzlichen Voraussetzungen dafür, es auch wirklich zu können. Zum Entwurf eines Mitbestimmungsstärkungsgesetzes haben wir deshalb unsere maßgeblichen Erwartungen geäußert. **„Wer jetzt nicht den Turbo einlegt, wird immer weiter zurückfallen.“** Im Hinblick auf das vor allem im Verlauf der Pandemie immer deutlicher hervortretende Informationsdefizit sagt der Arbeitsfuturist und IT-ler Dominique Price, es käme nicht in erster Linie darauf an, die neueste Technik zu haben, sondern miteinander besser zu kommunizieren.

Adalbert Ewen  
CGB-Bundesvorsitzender



Mai Aufruf 2021

### **Klare Kante für Arbeitnehmerrechte – CGB!**

Noch nie war die Zeit von so großen Unsicherheiten und Sorgen um die Zukunft behaftet wie während der Pandemie. Dies gilt besonders in der Welt der Arbeit. Die Pandemie revolutioniert die Arbeitswelt in einem nicht gekannten Ausmaß.

Vor der Versuchung, Rechte unter dem Deckmantel der Pandemie einzuschränken, bleiben auch die Arbeitnehmerrechte nicht verschont. Viel zu viele Arbeitgeber versuchen, die Pandemie dazu zu nutzen, die Rechtsstellung der Arbeitnehmer im Betrieb zurück zu drehen und damit Arbeitnehmerrechte einzuschränken. Viel zu viele Arbeitgeber schlagen Nutzen aus der Pandemie, indem sie durch Kurzarbeitergeld ihre Bilanzen verbessern und dennoch Arbeitsplätze abbauen. Arbeitnehmer, die im Homeoffice arbeiten, erfahren oft zu wenig Unterstützung durch ihre Arbeitgeber.

Mit dem Schreckgespenst einer lahmen Wirtschaft sollen Arbeitnehmer auf Errungenschaften wie **Kündigungsschutz, familienfreundliche Arbeitszeiten, angemessene Vergütung durch Tarifverträge und Arbeitsschutz** verzichten - **Errungenschaften, für die wir als christliche Gewerkschafter über viele Jahrzehnte gekämpft und gestritten haben!** Viele im **Homeoffice** arbeitende Beschäftigte haben keine optimalen Arbeitsbedingungen und sind zudem einem Spagat zwischen Erfüllung der Arbeitspflicht, den Aufgaben in Haushalt, Familie und der Kinderbetreuung ausgesetzt. **Hier besteht Handlungsbedarf auf betrieblicher und gesetzlicher Ebene!**

Wir christliche Gewerkschafter werden es nicht zulassen, dass der Kündigungsschutz, die arbeitszeitrechtlichen Vorschriften oder die tarifgerechte Vergütung aufgeweicht werden! Wir streiten für den Erhalt unserer Arbeitsplätze genauso wie für den Erhalt unserer Arbeitsbedingungen, denn wir wissen, dass ein Arbeitsplatz nur so gut ist, wie die Bedingungen, unter denen gearbeitet werden muss! Wir lassen uns unsere jahrelange, erfolgreiche Arbeit für die Arbeitnehmerschutzrechte nicht per Federstrich wegnehmen!

Die stetig sinkende Tarifbindung und die sinkende Anzahl von Betriebsräten spielen den Arbeitgebern in die Hände. Viel zu oft halten sich Arbeitgeber nicht an Regeln und viel zu oft kommen sie damit auch durch. Die Verhinderung von Betriebsratsgründungen und die Behinderung der Betriebsratsarbeit sind inzwischen in vielen Branchen Methode geworden. Unsere vielen Kolleginnen und Kollegen in den Betriebs- und Personalräten wissen von den Schwierigkeiten mit den Arbeitgebern ein Lied zu singen.

**Die Aushöhlung unserer Rechte als Arbeitnehmer muss ein Ende haben!**

**Wir christliche Gewerkschafter fordern gerade jetzt mehr Rechte für die Beschäftigten!**

**Wir stehen ein für starke Arbeitnehmerrechte und werden gerade jetzt dafür eintreten, dass die Rechte von Beschäftigten nicht ausgehöhlt werden!** Wir werden dafür sorgen, dass die Rechte der Beschäftigten weiter entwickelt werden.

Wir stehen dafür, dass Arbeitnehmer keine Bürger zweiter Klasse werden! Wir stehen dafür, dass es trotz Globalisierung in Deutschland nicht zu amerikanischen Verhältnissen kommt, in denen Arbeitgeber willkürlich mit den Beschäftigten verfahren können! Wir stehen vor allem dafür, dass es in Deutschland keine „hire and fire Mentalität“ geben wird.

Deswegen setzen wir uns als CGB für **stärkere Tarifbindung** ein!

Deswegen kämpfen wir als CGB für den **Erhalt und für die Weiterentwicklung der gesetzlichen Arbeitnehmerschutzrechte!**

Deswegen bestehen wir als CGB auf der konsequenten **Weiterentwicklung der Betriebsverfassung durch das Betriebsrätestärkungsgesetz**, das nicht nur Erleichterungen für Betriebsratsgründungen und einen besseren Kündigungsschutz beinhalten darf, sondern auch strengere Strafen für die Behinderung der Arbeit von Betriebsräten enthalten muss.

**Für uns als christliche Gewerkschafter steht der Mensch im Mittelpunkt!** Er ist weder eine Personalnummer noch ein bloßer Wirtschaftsfaktor. Wir wollen Arbeit, die sich auch nach den Bedürfnissen der Beschäftigten richtet und nicht nur nach den Vorteilen des Arbeitgebers! Auch deswegen fordern wir als CGB die Bundesregierung auf, den Entwurf des **Gesetzes für mobiles Arbeiten** auf den parlamentarischen Weg zu bringen, das einen verbindlichen Rahmen für den Schutz der Beschäftigten im Homeoffice geben soll

Wir wollen eine **stärkere Vereinbarkeit von Familie und Beruf!** Wir wollen **faire Löhne und Gehälter**, die sich am Engagement und Können orientieren! Wir wollen **sichere Arbeitsplätze!** Wir wollen **starke Betriebsräte**, die sich für die Beschäftigten und für das Wohl des Betriebes einsetzen! Und wir wollen vernünftige Arbeitsbedingungen, die die Arbeitnehmerschaft weder ausbeuten, noch verschleifen!

**Dafür stehen wir als christliche Gewerkschafter seit mehr als einhundert Jahren. Dafür werden wir auch in Zukunft streiten!**

Info CGB im April 2021

\* \* \* \*

## Aus den Gewerkschaften

**Erster außerordentlicher digitaler Bundesgewerkschaftstag der KFG am 26. März 2021 – ein Einstieg ins digitale Zeitalter**



Am Samstag, dem 26. März 2021 fand der erste digitale Bundesgewerkschaftstag der Kraftfahrergewerkschaft im CGB (KFG) statt. Die Bundesgeschäftsführerin und der Generalsekretär des CGB, Anne Kiesow und Christian Herzog, brachten in einem Grußwort des CGB ihre große Freude über den Erhalt und Ausbau der erfolgreichen Arbeit unserer Fachgewerkschaft im CGB zum Ausdruck.

Ralf Vüllings berichtete als bisheriger stellvertretender Bundesvorsitzender von den bisher erzielten großen Erfolgen der KFG; und zeichnete zugleich einen zielgerichteten und vielversprechenden Weg für die Zukunft und das Erstarke der KFG. Nach dem Bericht des stellvertretenden Bundesvorsitzenden beschlossen die Delegierten mit der erforderlichen Mehrheit eine überarbeitete Satzung, die auch künftigen tatsächlichen Anforderungen gerecht wird.

Der außerordentliche Bundesgewerkschaftstag wurde nach dem Ausscheiden des ehemaligen Bundesvorsitzenden notwendig. Die Delegierten wählten in den neuen Bundesvorstand:

Ralf Vüllings als neuen Bundesvorsitzenden,  
Manfred Gadau als neuen stellvertretenden Bundesvorsitzenden,  
Volker Schierenberg als neuen Bundesschatzmeister,  
Reinhard Aßmann als neuen Schriftführer und  
Tuncay Öztunc als Beisitzer.

Auch die Mitglieder des Schiedsgerichts wurden neu gewählt:

Robin Harrison,  
Hans-Joachim Lyx und  
Stephan Brokopf.

Hinsichtlich der Kassenprüfer bleibt es bei der bestehenden Regelung, dass die Kassenprüfung einem externen Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüferbüro übertragen wurde.

Klemens Lanfermann erinnerte in einer bewegenden Ansprache an die Geschichte der KFG und dankte allen Delegierten für seine erfolgte Entlastung als Bundesschatzmeister. Dieses Amt musste er bedauerlicherweise aus gesundheitlichen Gründen aufgeben. In rührenden Worten teilte er dem neuen Bundesvorstand mit, dass er volles Vertrauen in eine verantwortungsvolle und erfolversprechende Führung der KFG durch den neuen Bundesvorstand hat. Die Anwesenden sprachen dem Kollegen Lanfermann Dank und Anerkennung für seine geleistete Arbeit aus.

Möge der frische Wind und der wieder gewonnene Elan unsere KFG in ihrem Einsatz für die Menschen vor Ort neu beflügeln!

PM KfG im März 2021

\* \* \* \*



**1.700 Jahre freier Sonntag – Internationaler Gedenktag am 3. März - CGB plädiert für Berichte zur Entwicklung der Sonntagsarbeit**

Am 3. März 321 hat der römische Kaiser Konstantin per Edikt den Sonntag zum wöchentlichen Ruhetag im Römischen Reich bestimmt. „Alle Richter, Stadtbewohner und Gewerbetreibende sollen am ehrwürdigen Tag der Sonne ruhen!“ lautete die kaiserliche Verfügung, an die jährlich am 3. März mit einem internationalen Gedenktag erinnert wird. Der CGB nimmt das 1.700-jährige Jubiläum der kaiserlichen Verfügung zum Anlass, um an die Bedeutung des Sonntags als «Tag der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung» zu erinnern, wie er im Artikel 140 des Grundgesetzes verankert ist. Sonntagschutz, wie sie von Kaiser Konstantin verordnet wurde, ist keine Selbstverständlichkeit. In Deutschland wurde Sonntagsarbeit erst 1892 mit Inkrafttreten des Arbeiterschutzesgesetzes weitgehend verboten. Das Arbeitszeitgesetz definiert bis heute eine Vielzahl von Ausnahmen vom grundsätzlichen Verbot der Sonntagsarbeit.

Ähnlich sieht es in den anderen europäischen Ländern aus. Der CGB verweist darauf, dass die Zahl der Arbeitnehmer, die in Deutschland Sonn- und Feiertagsarbeit leisten müssen, innerhalb von zwei Jahrzehnten um drei Millionen gestiegen ist. Laut Statistischem Bundesamt waren 2019 mehr als 7 Millionen Arbeitnehmer gezwungen, mindestens an einem Sonn- oder Feiertag im Monat zu arbeiten. Damit ist davon auszugehen, dass mittlerweile etwa 25 Prozent aller Erwerbstätigen verpflichtet sind, Wochenend- oder Feiertagsarbeit zu leisten. Für das Saarland hat die dortige Arbeitskammer für 2019 sogar eine Quote von 30,7 Prozent ermittelt. Solche Zahlen sind alarmierend und aus gewerkschaftlicher Sicht nicht akzeptabel.

Wochenendarbeit ist längst nicht mehr auf Tätigkeitsbereiche beschränkt, die aus Gründen der Daseinsvorsorge einen Rund-um-die-Uhr-Betrieb erfordern. Auch Produktions- und Einzelhandelsbetriebe erwarten unter Hinweis auf Maschinenauslastung oder Sicherung ihrer Wettbewerbsfähigkeit von ihren Beschäftigten zunehmend Bereitschaft, am Wochenende und an Feiertagen zu arbeiten. Der CGB befürchtet, dass die Sonn- und Feiertagsarbeit nach Ende der Corona-Pandemie kurzfristig erneut zunehmend wird. Bereits nach Ende des letzten Lock-Downs wurden insbesondere aus dem Einzelhandel Forderungen nach zusätzlichen Sonntagsöffnungen zum Ausgleich der Umsatzverluste während der corona-

bedingten Ladenschließungen laut. Es steht zu erwarten, dass auch andere Branchen zum Ausgleich ihrer Produktions- und Umsatzausfälle auf Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit drängen werden.

Für den CGB steht die Politik auch in Coronazeiten in der Verantwortung, die weitere Ausbreitung kommerziell begründeter Sonn- und Feiertagsarbeit zu unterbinden anstatt sie durch Ausnahmeregelungen zu legalisieren und zu fördern. Er plädiert deshalb für die regelmäßige Vorlage von Berichten zur Entwicklung der Sonntagsarbeit und Einhaltung des Sonntagschutzes.

PM CGB im März 2021

\* \* \* \*

**DHV streikt bei Vion: Ein lautstarker Warnschuss der Beschäftigten bei Vion in Crailsheim**



Am heutigen Tag kam es vor dem Werkstor der Vion Crailsheim GmbH zu lautstarkem Protest. Verursacher waren Vion Mitarbeiter, die einem Aufruf der Berufsgewerkschaft DHV gefolgt sind und in einen dreistündigen Warnstreik getreten waren. Die Mitarbeiter machten ihrem Ärger über die Verweigerungshaltung der Geschäftsführung, weiterhin Tarifverhandlungen mit der DHV zu führen Luft. Seit 2018 befand sich der Vion Standort in Crailsheim erstmals in der Tarifbindung über Haustarifverträge mit der DHV. Diese Tarifverträge wurden durch die Geschäftsführung nach Bekanntwerden des Verbots der Beschäftigung über Werkvertrag sowie Leiharbeit in der Fleischwarenindustrie gekündigt. Diese Tarifverträge hätten für die zu übernehmenden Mitarbeiter eine deutliche Verbesserung gegenüber den gesetzlichen Mindestbedingungen enthalten, wie z.B. mehr Urlaub.

Die Gespräche über einen neuen Tarifvertrag wurden von Seiten Vion nach nur einer Verhandlungsrunde, zwei Tage vor dem bereits vereinbarten zweiten Verhandlungstermin abgesagt. Begründet wurde dies mit dem Hinweis, dass man nicht wisse ob die DHV auch in Zukunft noch tariffähig sei und man wolle mit einer anderen Gewerkschaft einen unternehmensweiten Tarifvertrag unterzeichnen, der nach dem Willen von Vion für alle elf bundesweiten Standorte gelten solle. Nun hat diese andere Gewerkschaft keine oder nur wenig Mitglieder am Standort Crailsheim, während die DHV weiterhin die mitgliederstärkste Gewerkschaft ist. So ist es auch nicht verwunderlich, dass die Streikenden ein klares Bekenntnis zu ihrer Gewerkschaft DHV abgaben und dies ihrer Geschäftsführung auch lautstark kundgetan haben. Die Geschäftsführung sollte wieder an den Verhandlungstisch zurückkehren war eine der Hauptforderungen der Streikenden.

Der zuständige DHV Geschäftsführer Marc Endlich erklärte: „Wir werden nicht locker lassen, bis Vion wieder an den Verhandlungstisch zurückgekehrt. Die Kolleginnen und Kollegen haben es verdient gehört zu werden. Das bisher Erreichte darf nicht gefährdet

und die bisherige Verzögerungstaktik muss beendet werden!“

PM DHV im April 2021

\* \* \* \*

**Mehr Geld für die Beschäftigten in der nordwestdeutschen Stahlindustrie**



Arbeitgeber und gewerkschaftlichen Verhandlungsführer in der nordwestdeutschen Stahlindustrie haben einen Pilotabschluss ausgehandelt. Die Verhandlungsparteien vereinbarten in Düsseldorf regelmäßige Einmalzahlungen sowie eine Corona-Prämie für die rund 70.000 Beschäftigten der Branche in Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Bremen. Der Tarifabschluss sieht 500 Euro Corona-Prämie sowie eine dauerhafte zusätzliche Zahlung von zweimal 250 Euro vor. Das neue „Tarifzusatzentgelt“ steigt 2023 auf 600 Euro im Jahr und wächst mit künftigen Tarifierhöhungen mit. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 31. Mai 2022.

Ende Juni werden einmalig 500 Euro „Corona-Prämie“ ausgezahlt. Daneben vereinbarten Arbeitgeber und Gewerkschaftsvertreter eine weitere Einmalzahlung von 500 Euro, die zunächst in Teilbeträgen überwiesen wird: Ende Dezember erhalten die Beschäftigten so noch einmal eine zusätzliche Zahlung von 250 Euro und Ende Februar 2022 noch einmal 250 Euro. Dieses neue tarifliche Zusatzentgelt (Tarifzusatzentgelt) ist eine wiederkehrende Zahlung, die bei künftigen Tarifierhöhungen ebenfalls steigen sollen, kann aber auch zur Beschäftigungssicherung in Freizeit umgewandelt werden. Bereits ab 2023 wird dieses Tarifzusatzentgelt jährlich auf 600 Euro steigen. Die Gewerkschaftsvertreter waren mit der Forderung nach einer Tarifierhöhung im Volumen von 4 Prozent in die Verhandlungen gegangen. Die regional geführten Tarifverhandlungen werden in der Regel in einem Pilotbezirk zum Abschluss gebracht und dann von den übrigen Tarifgebieten im Kern übernommen.

Die CGM kommentiert: Die Tarifeinigung ist eine gute Richtschnur für weitere Tarifverhandlungen, denn Löhne und Gehälter stiegen durch diesen neuen Pilotabschluss dauerhaft. Positiv zu werten ist ebenfalls, dass die Azubis und die unteren Entgeltgruppen besonders von diesem Verhandlungsergebnis profitieren werden.

PM CGM im April 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](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.