

Informationsdienst des CGB

INTERN

Ausgabe Juli-August 2020

Der Bundesvorsitzende hat das Wort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Pandemie und ihre andauernden Folgen für unsere Wirtschaft und unser gesellschaftliches Zusammenleben bleibt noch für lange Zeit eine riesige Herausforderung für uns alle. Politische Parteien und Tarifpartner stellen in diesen Tagen ihre Forderungen auch angesichts dieser Krisensituation auf. Kommunen leben wegen der Krise weitgehend auf Pump und sehen sich Tarifforderungen für Lohnerhöhungen im Öffentlichen Dienst bis 4,8 Prozent ausgesetzt. Wieviel Prozentpunkte sind insofern angemessen im Hinblick auf die notwendigen Einschätzungen, was überhaupt verteilt werden kann, und was viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der zurückliegenden Zeit an Entgeltverlusten hinnehmen mussten, und was sie außerordentliches in etlichen Bereichen zusätzlich haben leisten müssen? Die Arbeitszeit ist wieder ein aktuelles Thema geworden. Die Linkspartei fordert die 30-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich. Das ist einfach ein realitätsfernes und populistisches Wunschdenken. Eine vier-Tage-Woche bleibt jedoch erwägenswert bei „gewissem“ oder „teilweisem“ Lohnausgleich wie vom Bundesarbeitsminister und von Gewerkschaften ins Spiel gebracht.



Adalbert Ewen
Bundesvorsitzender

Die Corona-Krise wird noch schmerzhaft Einschnitte hervorrufen. Selbst wenn das Virus besiegt sein wird, kann die Wirtschaftsflaute noch länger andauern. Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen die Lasten gemeinsam schultern. Die Tarifpartner haben dies in der Vergangenheit zumeist sehr gut hinkommen. Populistische Tagträumereien helfen nicht weiter. Die Ausnahmeregelung, dass insolvente Firmen ihre Zahlungsunfähigkeit bis zum 30.09.2020 nicht kommunizieren müssen, sollen nach Plänen der SPD bis in den März des kommenden Jahres verlängert werden. 550.000 dieser Firmen sind derzeit aufgrund dieser Maßnahme verdeckt überschuldet. Nach seriösen Schätzungen würde diese Zahl dann auf über 800.000 steigen.

Viele Insolvenzen werden nur verschoben, viele noch gesunde Firmen könnten noch in den Abgrund gerissen werden. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist eine Verschiebung ein zweischneidiges Schwert. Im Zweifel muss für uns gelten, dass wir nach der Pandemie eine relativ gesunde Firmenstruktur mit wettbewerbsfähigen Unternehmen brauchen. Dafür gibt es einige Instrumente, die nur genutzt und für die jeweiligen Branchen angepasst werden müssten, wie bessere Kreditkonditionen, die Ausweitung von Überbrückungsprogrammen auf alle Unternehmensgrößen und alle Krisenmonate, eine Flexibilisierung der Kurzarbeit sowie erweiterte Möglichkeiten, bei der Steuer aktuelle Verluste mit Gewinnen aus den Vorjahren zu verrechnen.

Die Verlängerung des Kurzarbeitergeldes und die Beibehaltung der Aufstockung ist trotz der Tatsache zu begrüßen, dass die Bundesagentur für Arbeit bereits durch die bisherigen Zahlungen ein Defizit von mehr als zehn Milliarden Euro angehäuft und davor gewarnt hat, dass ihre Rücklagen von 26 Milliarden Euro im laufenden Jahr komplett aufgebraucht werden. Kritikern dieses Regierungsvorhabens, das Kurzarbeitergeld durch staatliche Zuschüsse weiter zu sichern, sind dies allzu durchsichtige Wahlkampfmanöver, nicht mehr marktwirtschaftlichen Überlegungen entsprechende Maßnahmen der Gewährleistung von sozialer Sicherheit, sondern ein politisches Narkotikum.

Was wir in Corona-Zeiten benötigen, ist nicht Empathie als allgemeine Konsensstrategie, sondern Vernunft, Mitgefühl oder Respekt als alternative Leitmaxime des gesellschaftlichen Umgangs.

Adalbert Ewen
CGB-Bundesvorsitzender



Arbeitsschutzkontrollgesetz: CGB fordert höhere Bußgelder bei Verstößen gegen Arbeitsschutz

Der CGB kritisiert die im Referentenentwurf vorgesehene Erhöhung des Bußgeldrahmens für Verstöße gegen arbeitsschutzrechtliche Vorschriften als unzureichend. Dagegen begrüßt der CGB das geplante Verbot von Werkverträgen und des Einsatzes von Leiharbeiter/innen sowie den vorgesehenen Bußgeldrahmen bei Verstößen gegen das Beschäftigungsverbot. Der CGB hat in der Anhörung zum Referentenentwurf des Arbeitsschutzkontrollgesetzes klar Position bezogen. Er kritisierte vor allem zwei Punkte:

Die unzumutbar kurze Anhörungsfrist spricht rechtsstaatlichen Grundsätzen Hohn!

Am 22.07.2020 erhielt der CGB-Bundesgeschäftsstelle um 11.49 Uhr den Referentenentwurf. Dem CGB wurde eine Frist zur Stellungnahme bis zum 23.07.2020 um 13.00 Uhr eingeräumt. Eine Frist von nur 25 Stunden für die Prüfung und Bewertung eines Gesetzentwurfs sowie für den Entwurf und die interne Abstimmung einer Stellungnahme ist ein rechtsstaatliches Unding und spricht dem Sinn eines gesetzlichen Anhörungsverfahrens – die verschiedenen Argumente der anzuhehrenden Verbände einzuholen und sie im Gesetzgebungsverfahren zu berücksichtigen – Hohn! Der CGB hat deutlich sein Missfallen zum Ausdruck gebracht und das federführende Ministerium für Arbeit und Soziales aufgefordert, bei zukünftigen Gesetzesvorhaben eine angemessene Anhörungsfrist vorzugeben.

Der Bußgeldrahmen bei Verstößen gegen arbeitsschutzrechtliche Vorschriften ist weiterhin viel zu niedrig und muss deutlich erhöht werden!

Das Arbeitsschutzgesetz sieht einen Bußgeldrahmen von nur 5.000 € bei Verstößen gegen arbeitsschutzrechtliche Bestimmungen und von nur 25.000 € bei Verstößen des Arbeitgebers gegen eine behördliche vollziehbare Anordnung vor. Die im Gesetzentwurf vorgesehene Anhebung auf 30.000 € bei Verstößen des Arbeitgebers gegen eine vollziehbare Anordnung ist noch nicht einmal ein Tropfen auf dem heißen Stein. Nicht hinnehmbar ist, dass der Bußgeldrahmen bei Verstößen gegen arbeitsschutzrechtliche Vorschriften weiterhin nur 5.000 € betragen soll! Mit solch lächerlich niedrigen Geldbeträgen kann der Staat den schwarzen Schafen in den Unternehmen, die im Interesse der Gewinnmaximierung z.B. Arbeiter/innen in unzumutbaren Behausungen unterbringen oder vor-

sätzlich bzw. grob fahrlässig gegen arbeitsschutzrechtliche Auflagen am Arbeitsplatz verstoßen, kaum beikommen.

Orientierungspunkt für eine Änderung des Bußgeldrahmens des Arbeitsschutzgesetzes sollte die Europäische Datenschutzgrundverordnung sein, die ein Bußgeld bei Verstößen von bis zu 4 % eines Unternehmensjahresumsatzes vorsieht. Der CGB fordert daher:

Bis zu 500.000 €, maximal 2 % des Jahresumsatzes eines Unternehmens, bei Verstößen des Arbeitgebers gegen eine Verordnung nach § 18 Arbeitsschutzgesetz. Bei Verstößen des Arbeitnehmers kann der bisherige Rahmen (5.000 €) bleiben.

Bis zu 4 % eines Jahresumsatzes des Unternehmens bei Verstößen des Arbeitgebers gegen eine vollziehbare Anordnung der zuständigen Behörde.

Die anderen Punkte des Gesetzesvorhabens begrüßt der CGB dagegen ausdrücklich:

Verbot von Werkverträgen und des Einsatzes von Leiharbeiter/innen im Bereich der Fleischverarbeitung.

Das geplante Verbot beurteilt der CGB positiv. Damit werden outgesourcte Arbeiten wieder in die Unternehmen geholt, der Gefahr von Dumpingarbeit wird Vorschub geleistet. Der CGB regt allerdings an, die geplante Einschränkung des Einsatzes von Fremdpersonal über den Bereich der Fleischverarbeitung hinaus auf Bereiche auszuweiten wo Stammebelegschaften durch Werkverträge und/oder durch Leiharbeiter/innen ersetzt werden. Ein ausschließlich auf den Bereich der Fleischwirtschaft bezogenes Verbot hält der CGB für verfassungsrechtlich problematisch.

Bußgeldrahmen für Verstöße gegen das Verbot: 30.000 €, 50.000 € und 500.000 €.

Ein empfindlich wirkender Bußgeldrahmen ist geeignet, die vorgesehene Änderung der Beschäftigungskultur in der Fleischwirtschaft wirksam zu begleiten.

Arbeitsschutzrechtliche Vorschriften zur Bereitstellung von geeignetem Wohnraum.

Mit den vorgesehenen Regelungen wird eine menschenwürdige Unterbringung von Beschäftigten in Dienstwohnungen gewährleistet. Schreckensbilder von dreckigen Unterkünften mit viel zu vielen Menschen auf engstem Raum werden hoffentlich bald der Vergangenheit angehören!

Mindestbesichtigungsquote von jährlich 5 % der Betriebe ab 2026.

Der CGB begrüßt diesen Punkt. Er regt aber eine Vorverlegung des Zeitraumbeginns auf 2024 an. die

Länder hätten dann immer noch über 3 Jahre Zeit, um das für die Intensivierung der Kontrollen fehlende Personal einzustellen und zu schulen. Eine Möglichkeit wäre z.B. eine verstärkte Einstellung von Auszubildenden, die im Rahmen ihrer 2 bis 3-jährigen Ausbildung gezielt auf den Einsatz im Betriebsprüfungsbereich vorbereitet werden.

Stellungnahme CGB im Juli 2020

* * * *

Aus den Gewerkschaften

CGM kritisiert den IG Metall Vorstoß zur Einführung der Vier Tage Woche als Angebot zur verdeckten Lohnkürzung



Die IG Metall will als Antwort auf den Strukturwandel in der Metall und Elektroindustrie die Forderung nach einer Vier Tage Woche in die kommenden Tarifverhandlungen einbringen. Details nannte der IG Metall Vorsitzende Jörg Hofmann allerdings nicht. Er sprach lediglich von „einem gewissen Lohnausgleich für die Beschäftigten, damit es sich die Mitarbeiter leisten können“. Die CGM kritisiert diesen Vorstoß deshalb als bisher noch viel zu unzureichend formuliert, da es sich im Grunde nur um ein Angebot der IG Metall zu einer verdeckten Lohnkürzung handelt.

Wohlweislich spricht der IG Metall Vorsitzende deshalb auch nur sehr allgemein und vage von einem „einem gewissen Lohnausgleich für die Beschäftigten, damit es sich die Mitarbeiter leisten können“. Wie bereits in den verschiedenen Eckpunktepapieren geschehen, plant die IG Metall erneut eine vorschnelle Zustimmung zum immer weiter fortschreitenden Sozialabbau zu Lasten der Arbeitnehmer, ohne dafür im Gegenzug von der Arbeitgeberseite dauerhafte Arbeitsplatzgarantien zu erhalten.

Die IG Metall setzen nun mit diesem Vorschlag erneut auf die Verzichtsbereitschaft der Arbeitnehmer, aber ohne dafür im Gegenzug durch die Arbeitgeberseite eine Zusage zu erhalten, auf die immer wieder in den Medien angesprochenen Pläne zur Arbeitsplatzverlagerung in Billiglohnländer verzichten zu wollen. Die CGM besteht darauf, dass in einer gelingenden Sozialpartnerschaft beide Partner grundsätzlich bereit sein müssen, zum Wohle der gesamten Branche etwas Substanzielles in die kommenden Verhandlungen einzubringen.

Der Arbeitgeberverband Gesamtmetall wollte den Vorstoß der IG Metall am vergangenen Sonntag auch nicht weiter kommentieren. Beim Verband der Bayerischen Metall und Elektroindustrie hieß es dazu lediglich, es sei noch zu früh, über Themen der kommenden Tarifrunde zu sprechen. Der bayerische Hauptgeschäftsführer Bertram Brossardt sagte nur, dass die Absenkung der Arbeitszeit generell ein sinnvolles Instrument sei, allerdings nur, wenn damit gleichzeitig eine Absenkung der Lohnkosten verbunden sei.

Die CGM fordert, dass Arbeitszeitverkürzungen nicht zum Einfallstor für einen fortschreitenden Sozialabbau zu Lasten der Beschäftigten werden dürfen! Die Arbeitsplätze hierzulande müssen langfristig gesichert werden! Keine Verlagerung unserer Arbeitsplätze in Billiglohnländer!

PM CGM im August 2020

* * * *

GÖD hat den Tarifvertrag PATT neu verhandelt und wesentliche Verbesserungen erzielt!



Ab Januar 2021 gibt es nicht nur mehr Einkommen für Beschäftigte und Auszubildende der Mitgliedsunternehmen des PARITÄTISCHEN Arbeitgeberverbandes PATT. Die Tarifparteien einigten sich auch auf deutlichere Abgrenzungen bei den Eingruppierungen, die Einführung einer weiteren Erfahrungsstufe und die Regelung des Anspruchs auf eine Jahressonderzahlung.

Trotz der Corona Pause 2020 haben sich die Kolleginnen und Kollegen der GÖD Verhandlungskommission zu Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebervertretern des PARITÄTISCHEN Arbeitgeberverbandes PATT getroffen. Die Mitglieder der Tarifkommission der Gewerkschaft gaben zu verstehen, dass die Verhandlungen zwar unter den Vorzeichen der Pandemie standen, diese aber nicht Leitmotiv sein dürfe. Einerseits müssen die Kolleginnen und Kollegen für ihre gute Arbeit gutes Geld erhalten, andererseits müssen aber die Folgen des Lockdown berücksichtigt werden. Vor diesem Hintergrund verständigten sich die Sozialpartner auf Verbesserungen im Rahmentarifvertrag und auf spürbare Einkommenssteigerungen für unsere Kolleginnen und Kollegen.

Das gesetzte Ziel, die Eingruppierungen nicht nur einfacher, sondern für die Beschäftigten auch gerechter und überschaubar zu gestalten, konnte letztlich erreicht werden. Damit sind die meisten Streitpunkte, besonders bei Ersteingruppierungen, ausgeräumt und den Betriebsräten wird die Arbeit erleichtert.

Deutliche Anhebung der Einkommen

Ab dem 1. Januar 2021 steigen die Tabellenentgelte um 7 % und zum 1. Januar 2022 nochmals um 6 %. In der Einstiegsstufe der unteren Entgeltgruppen I und II werden die Einkommen im ersten Schritt sogar um 13 % erhöht. Auch die Vergütungen für die Auszubildenden werden ab Januar 2021 um durchschnittlich 150,- Euro monatlich angehoben.

Festlegung einer weiteren Erfahrungsstufe ab dem 15. Entgeltgruppenjahr. Diese tritt mit dem 1. Januar 2021 in Kraft und alle Betroffenen werden zum 1. Januar 2021 entsprechend höhergestuft.

Anhebung des Sonntagszuschlages um 10 % auf 35 %. In diesem Zusammenhang mussten wir aller-

dings die Zuschläge bei der Berechnungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall einschränken. Uns war es aber wichtig, dass diese Regelung nicht bei Arbeits- und Wegeunfällen angewendet wird.

Trotz erheblichen Widerstands der Arbeitgeber, konnte die GÖD Verhandlungskommission eine Jahressonderzahlung in Höhe von 25 % des Tabellenentgeltes ab 2021 durchsetzen. Diese erhalten auch die Auszubildenden, mit Ausnahme der Auszubildenden zu Rettungssanitäter/Innen. Unser Kollege Lars Wehrauch aus dem Bereich der Erzieher/innen, hat sich besonders für einen Berechnungszeitraum vor dem September engagiert. Erst nach kontroversen Diskussionen mit den Arbeitgebervertretern, haben er und die Tarifkommission zugunsten der Einführung der Jahressonderzahlung den Monat November, als Berechnungsmonat akzeptiert.

Ebenfalls kontrovers wurde über die Anrechnung der Elternzeit auf die Entgeltgruppenjahre diskutiert. Im Ergebnis wird ab Januar 2021 die Elternzeit für Arbeitnehmer/innen beim ersten Kind einmalig für die Dauer von bis zu zwölf Monaten auf die zurückgelegte Stufenlaufzeit angerechnet. „Es war den Arbeitgebern nicht zu vermitteln, dass auch sie von der Elternzeit profitieren. Nach unserer Auffassung ist Elternzeit die längste Fortbildungszeit eines Beschäftigten“, erklärte Kollegin Theres Lehmann. In diesem Zusammenhang konnte auch erreicht werden, dass Zeiten der Fortbildung künftig mit der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit bewertet werden.

Der tarifliche Urlaubsanspruch wird vorgezogen. Künftig erhalten die Beschäftigten bereits nach vollendeten 3 Jahren Beschäftigungszeit 29 Tage Urlaub und nach 8 Jahren steigt der Urlaubsanspruch auf 30 Tage. „Gerade in den Berufsgruppen der Sozialwirtschaft ist Erholungsurlaub ein hohes Gut für die Kolleginnen und Kollegen“, sagt Konstanze Gottschalk, Mitglied der GÖD Tarifkommission.

Für die Beschäftigten im Rettungsdienst konnte eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit mit Arbeitsbereitschaft von bisher 46 Stunden pro Woche auf 44 Stunden pro Woche, und ab dem 1. Januar 2022 auf 42 Stunden pro Woche vereinbart werden.

Ab Januar 2023 erfolgt eine stufengleiche Umgruppierung der Rettungsassistenten von der E IV in die E III. Ihr Einsatz erfolgt dann als Rettungssanitäter mit einer dynamischen Besitzstandzulage, die dann mit künftigen Tarifierhöhungen abgeschmolzen wird. „Wir lassen unsere Rettungsassistenten nicht im Regen stehen und haben damit die Übergangsphase und die Zeit danach geregelt“, erklärte dazu Kollege Matthias Grözing, selbst im Rettungsdienst tätig.

Bei eigener Heirat / eingetragener Lebenspartnerschaft gibt es künftig ebenfalls eine zusätzliche Freistellung von einem Tag. Der Tarifvertrag über eine Betriebliche Altersvorsorge gilt unverändert weiter. Dazu gab es lediglich Anpassungen an die veränderte Gesetzeslage.

Der für Mitglieder der Gewerkschaft GÖD geltende Tarifvertrag über eine Einmalzahlung von 180,- Euro jährlich wird ebenfalls bis Ende 2022 fortgeführt. Damit lohnt sich die Mitgliedschaft in der GÖD doppelt. Ein besonderer Dank gilt unseren Mitgliedern sowie dem beharrlichen Einsatz unserer Tarif- und Verhandlungskommissionen. Dank ihrem Sach- und Fachwissen konnte dieser herausragende Tarifabschluss erreicht werden.

Tarifinfo GÖD im Sommer 2020

* * * *



CHRISTLICHER GEWERKSCHAFTSBUND DEUTSCHLANDS

CGB begrüßt Empfehlungen der EU-Kommission Unternehmen mit Verbindung zu Steueroasen keine finanzielle Unterstützung zu gewähren

Der CGB hat die heutige Empfehlung der EU-Kommission, Unternehmen mit Verbindungen zu Steueroasen keine finanzielle Unterstützung mehr zu gewähren, als wichtigen und längst überfälligen Beitrag zur Verhinderung von Steuervermeidung und Steuerbetrug seitens international agierender Unternehmen begrüßt.

Er erwartet, dass Deutschland und die weiteren EU-Staaten der Empfehlung Rechnung tragen und auch während der Corona - Krise Unternehmen, die Steueroasen zur Vermeidung angemessener Steuerzahlungen nutzen, nicht auch noch finanzielle Unterstützungen gewähren.

Die EU-Kommission hat mit ihrer heutigen Empfehlung den Mitgliedsstaaten eine Orientierungshilfe an die Hand gegeben, wie sie im Einklang mit dem EU-Recht verhindern können, dass öffentliche Unterstützung im Rahmen von Steuerbetrug, Steuerhinterziehung, Steuervermeidung oder Geldwäsche oder zur Terrorismusfinanzierung genutzt wird. Wenn alle EU-Mitgliedsstaaten der Empfehlung Rechnung tragen, besteht auch keine Gefahr, dass EU-Staaten durch unterschiedliches Handeln von Unternehmen gegeneinander ausgespielt werden können.

PM CGB im Juli 2020

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.