

## Informationsdienst des CGB

# INTERN

Ausgabe November/Dezember 2020

### Der Bundesvorsitzende hat das Wort

Die Corona-Pandemie ist und bleibt noch für viele Monate eine große Belastungsprobe für uns alle. Die Politik greift tief in die Freiheitsrechte der Menschen ein, um die Kontrolle über ein lebensbedrohliches Virus nicht gänzlich zu verlieren. Dass der Teil-Lockdown dazu geeignet ist, sind sich die Ökonomen der fünf führenden Wirtschaftsforschungsinstitute jedenfalls überzeugt. Er bedeute eine "Investition, die hochrentabel ist, weil sie weit größere Kosten verhindere." Die Akzeptanz der Menschen bedingt aber eine umfassendere Aufklärung und Überzeugung. Was nicht passieren darf, sind Maßnahmen und Entscheidungen, die viele Menschen nicht mehr nachvollziehen können.

Die Tarifrunde im Öffentlichen Dienst und einige weitere Abschlüsse haben aufgezeigt, was in Zeiten der Pandemie Gewerkschaften Probleme bereitet. Zum einen geht es mehr denn je um die Weiterexistenz einzelner Firmen und sogar die Bedeutung ganzer Branchen. Zum anderen müssen die zu treffenden Regelungen auch eine gerechte Teilhabe der Beschäftigten an Umsätzen und Erlösen ermöglichen. Es gibt Gewinner und Verlierer der wirtschaftlichen Entwicklungen der letzten Monate wie selten zuvor und dies manchmal sogar innerhalb einer Branche. Tarifabschlüsse müssen deshalb zunehmend flexiblere Lösungen beinhalten. Die Arbeitsplatzsicherheit, wie sie besser gewährleistet werden kann und die Arbeitszeit im Hinblick auf das vorhandene Arbeitsvolumen werden dabei die zentralen Themen sein.

Home-Office wird immer mehr zum festen Bestandteil unseres Arbeitslebens. Nicht jeder kommt aber gleich gut mit der Arbeit am heimischen Schreibtisch klar. Wo mehr geleistet werden kann, im Büro oder zu Hause, wird eine entscheidende Frage werden. Arbeitsforscher und Soziologen gehen davon aus, dass wir Büroräume in Zukunft deutlich bewusster als Begegnungsstätte begreifen und nutzen als bisher, und dass wir je nach Arbeitsprojekt zwischen Home-Office, Büro, mobiler Arbeit und Co-Working-Space wechseln werden.

Das Unternehmen Tesla sucht für sein Werk in Grünheide in den nächsten Monaten 12.000 Beschäftigte. Fest steht wohl schon, dass es ein rollierendes Schichtsystem, sechs Tage in der Woche mit Drei- und Vier-Schicht-Systemen, geben wird. Tesla soll auch viele Arbeitssuchende einstellen, die schon längere Zeit ohne Job waren oder keine abgeschlossene Berufsausbildung aufweisen. Man hört, dass Tesla sich am Entgelttarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie orientieren wolle. Es ginge zudem weitestgehend um unbefristete Vollzeitstellen. Große Flexibilität der Beschäftigten, die Bereitschaft zur Mehrarbeit und zur absoluten Identifikation mit dem Unternehmen werden verlangt. Ist Tesla also ein Gegenentwurf zu den Gegebenheiten der herkömmlichen Automobilwirtschaft? Auf Kosten der Beschäftigten und ohne Betriebsrat? **Mit uns als Gewerkschaften nicht! Wir müssen als Gewerkschaften die Augen sehr weit offen halten!**

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




Adalbert Ewen  
 Bundesvorsitzender



### **CGB besorgt über permanent sinkende Tarifbindung in Deutschland**

Der CGB ist besorgt über die nachlassende Tarifbindung in Deutschland. Vertreter des CGB haben dies am 08.10.20 in Berlin in einem Vorstandsgespräch der CGB/CDA-Bundesarbeitsgemeinschaft mit dem arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Sprecher der CDU/CSU-Bundestagsfraktion Peter Weiß, MdB deutlich gemacht und politische Maßnahmen gegen die besorgniserregende Tariffucht gefordert. Der CGB sprach sich dabei insbesondere für die Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen sowie für die Ausnutzung der durch die Neufassung der EU-Entsenderichtlinie erweiterten Möglichkeiten zur Anwendung von Tariftreuevorgaben aus.



Nach Ansicht des CGB muss insbesondere ausgeschlossen werden, dass in den Tarifausschüssen Arbeitgeber selbst die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen verhindern können. Das erst recht dann, wenn der Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit von der Arbeitgeberseite selbst kommt.

Nach einer aktuellen Studie, die vom Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen und dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung erstellt wurde, unterliegen in Deutschland nur noch 27% aller Betriebe einer Tarifbindung. Die höchste Tarifbindung besteht aktuell in Rheinland-Pfalz und Niedersachsen, mit 38 % bzw. 35 %, die niedrigste in Bremen und Sachsen mit 17 % bzw. 16 %.

Die Tarifbindung der Beschäftigten beträgt aktuell damit nur noch 54 % und ist damit um 16 Prozentpunkte niedriger als noch im Jahre 2000. Auch hier bestehen deutliche Unterschiede, wenn man nach Bundesländern und Branchen differenziert. So ist etwa die Tarifbindung der Beschäftigten in den neuen Bundesländern deutlich niedriger, als in den alten Bundesländern.

Die Wirtschaft und ihr nahestehende Politiker und Medien versuchen, das Problem der nachlassenden Tarifbindung zu relativieren. Sie argumentieren, dass viele Betriebe zwar keiner Tarifbindung unterliegen, ihre Beschäftigten aber in Anlehnung an Tarifverträge vergüten. Tatsächlich trifft dies nur bedingt zu. Wie die Studie zumindest für das Land Bremen nachweist, müssen tarifgebundene Beschäftigte durchschnittlich eine Stunde weniger pro Woche arbeiten als ihre Kol-

legeninnen und Kollegen in nicht tarifgebundenen Unternehmen.

Darüber hinaus verdienen tarifgebundene Vollzeitbeschäftigte rund zehn Prozent mehr als Arbeitnehmer in nicht tarifgebundenen Betrieben. Die Beschäftigtenbefragung „Koordinaten der Arbeit im Lande Bremen“ die die Arbeitnehmerkammer Bremen alle zwei Jahre durchführt, belegt ebenfalls den Zusammenhang zwischen Tarifbindung und Vergütung. Während von den Befragten Beschäftigte mit einem monatlichen Nettoeinkommen von bis zu 1.000 Euro nur 44 % tarifvertraglich geschützt waren, lag die Tarifbindung bei Beschäftigten mit einem Nettoeinkommen zwischen 3.000 und 5.000 Euro bei rund 70 %.

Der CGB ist der Ansicht, dass die rückläufige Tarifbindung eine der Ursachen für die wachsende Lohnungleichheit in Deutschland ist. Sie hat dazu geführt, dass gerade Beschäftigte in Branchen mit niedrigem Lohnniveau nicht auf kollektive Verbesserungen ihrer Arbeitsbedingungen und ihrer Entlohnung hoffen können. Dies ist für uns als christliche Gewerkschafter nicht hinnehmbar.

Ursachen für die sinkende Tarifbindung sieht der CGB im Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft mit vielen Leiharbeitnehmern und geringfügig Beschäftigten sowie im Mitgliederschwund bei Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Auch die Einführung von „OT-Mitgliedschaften“ auf der Arbeitgeberseite, also Mitgliedschaften, die keinen Zwang zur Anwendung von Tarifverträgen beinhalten, trägt zu der sinkenden Tarifbindung bei. Schließlich sind nach Meinung des CGB auch Politik und Rechtsprechung verantwortlich dafür, dass immer weniger Beschäftigte in Deutschland auf eine tarifvertragliche Absicherung vertrauen können. Die grundgesetzlich verbriefte Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie wurde mit Unterstützung der Politik von der Arbeitsgerichtsbarkeit in den letzten Jahren zunehmend eingegrenzt und beschränkt. Einigen christlichen Gewerkschaften wurde die Tariffähigkeit aberkannt und damit die Möglichkeit, für ihre Mitglieder Tarifverträge abzuschließen. Damit wurden aber auch ursprünglich tarifgebundene plötzlich zu tariffreien Bereichen.

Die sogenannten Einheitsgewerkschaften haben sich damit zwar lästige Konkurrenz vom Halse geschafft, konnten oder wollten diese dann freien Tarifgebiete aber selbst nicht tarifieren. Das hat die Gewerkschaftslandschaft und die Tarifbindung zusätzlich geschwächt. Ein Blick zu unseren europäischen Nachbarn, die die Tarifpluralität leben, etwa Österreich, Frankreich und Belgien, zeigt eine deutlich höhere Tarifbindung. So besteht beispielsweise mit 98 % (Österreich) bzw. 94 % (Frankreich) und 93 % (Belgien) dort eine weitaus höhere Tarifbindung als in Deutschland.

PM CGB im Oktober 2020

\* \* \* \*

## Aus den Gewerkschaften

**CGM protestiert und fordert klare Zusagen vom Arbeitgeber: Daimler-Mitarbeiter weiter in ernster Sorge um ihren Arbeitsplatz!**



Die Beschäftigten bei Daimler haben bereits harte Einschnitte hinnehmen müssen. Die für Mai geplante zweite Stufe der Tarifierhöhung wurde verschoben, viele Kolleginnen und Kollegen waren lange in Kurzarbeit und am Ende mussten Arbeitszeitverkürzungen ohne Lohnausgleich in Konzernteilen, die bisher von der Kurzarbeit ausgeschlossen waren, hingenommen werden.



### **Die CGM kommentiert:**



- Jetzt ist die Unternehmensleitung endlich einmal am Zug!
- Es ist zynisch und unverantwortlich, erst Steuergelder für die Kurzarbeit in Anspruch zu nehmen, um dann Teile der Produktion im Rahmen des „verschärften Sparprogramms“ ins Ausland verlagern zu wollen!

**Die Verlagerung von Teilen der Produktion nach Kecskemet, Javor, Sebeş und Cugir ist mit der CGM nicht zu machen!**

**Die CGM wendet sich entschieden gegen den geplanten weiteren Arbeitsplatzabbau in Untertürkheim!**

### **Die CGM fordert:**

- Die unverzügliche Rücknahme aller Arbeitszeitverkürzungen!
- Eine verbindliche Zusage, dass auf eine Verlagerung von Arbeitsplätzen aus Untertürkheim an Standorte im Ausland endgültig verzichtet wird!
- Dass der Sozialabbau mit immer weiteren Zugeständnissen der Belegschaft definitiv ein Ende haben muss!

**Die CGM – persönlich - menschlich – nah und entschieden an Eurer Seite!**

PM CGM im Oktober 2020

\* \* \* \*

**GÖD Tarifvertrag zwischen dem Gesamtverband Verkehrs-gewerbe Niedersachsen e.V. (GVN) und der GÖD wurde als repräsentativ erklärt**



Der zwischen dem Gesamtverband Verkehrsgewerbe Niedersachsen (GVN) e.V. und der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD) aktuell geltende Tarifvertrag wurde durch den niedersächsischen Wirtschaftsminister Bernd Althusmann (CDU) für repräsentativ erklärt.

Daneben gibt es für den öffentlichen Straßenpersonenverkehr in Niedersachsen zwei weitere repräsentative Tarifverträge von ver.di.

Der GVN-Tarifvertrag ist der in Niedersachsen am meisten verbreitete Tarifvertrag und ist im Gesamtniveau mit dem zwischen ver.di und dem Arbeitgeberverband Nahverkehr e.V. geltenden und repräsentativen Tarifvertrag vergleichbar.

PM GÖD im September 2020

\* \* \* \*

**Gehaltstarifverhandlungen KKH: Unzureichendes 2. Arbeitgeberangebot**



In der Verhandlung am 09.09.2020 zeigte die Arbeitgeberseite Bewegung und präsentierte ein verbessertes Gehaltsangebot:

Erhöhung der Gehälter und Ausbildungsvergütungen: 1,5 % rückwirkend ab 01.07.2020, 0,5 % ab 01.01.2021 bei einer Laufzeit: 12 Monate bis zum 30.06.2021. Ab 01.01.2021 wollen die Arbeitgeber eine Erhöhung des Arbeitnehmeranteils an den Sanierungsbeiträgen für die bis zum 30.09.2018 geltende betriebliche Altersvorsorge um 0,5 Prozentpunkte auf 0,9 %. Der Arbeitgeberanteil würde ebenfalls entsprechend um 0,5 Prozentpunkte auf 0,9 % steigen. Für Beschäftigte, die ab 01.10.2018 eingestellt wurden, gilt die neue betriebliche Altersvorsorge. Für sie soll der erhöhte Sanierungsbeitrag nicht zur Anwendung kommen.

**Wir erkennen zwar die Bewegung auf Arbeitgeberseite an. Dennoch: Auch dieses Arbeitgeberangebot lehnen wir ab!**

Abzüglich der von der KKH geforderten Erhöhung des Sanierungsbeitrages um 0,5 Prozentpunkte bleibt unter dem Strich nur eine effektive Erhöhung von 1,5 % übrig. Das ist zu wenig! Der zweiten Verhandlungsrunde ging ein Austausch mit Vertretern der Hamburgischen Pensionsverwaltung (HPV) voraus. In einem Termin am 04.09.2020 erläuterten diese, warum der seit 2020 in Kraft gesetzte Sanierungsbeitrag von insgesamt 0,8 % (davon je zur Hälfte Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil) für die alte betriebliche Altersvorsorge weiter erhöht werden muss.

Um die Garantieverzinsung von 4 % der eingezahlten Beiträge und um die jährlichen betrieblichen Rentensteigerungen von 1 % zu finanzieren, muss das angelegte Fondsvermögen eine Rendite von jährlich mehr als 4 % erwirtschaften. Diese Voraussetzung kann aber in dem seit Jahren anhaltenden Niedrigzinsumfeld kaum mehr erfüllt werden. Deshalb muss aus Sicht der Experten die Eigenbeteiligung der Beschäftigten und der KKH erhöht werden, um die Lücke zwischen erforderlicher und tatsächlicher Entwicklung des Versorgungsvermögens zu schließen.

Die Arbeitgeberseite hat eine Erhöhung des Sanierungsbeitrages zur Bedingung für einen Gehaltstarifabschluss gemacht. Wir fordern eine Gehaltserhöhung, die bei den Beschäftigten ankommt und die nicht durch eine Erhöhung des Sanierungsbeitrages zur alten betrieblichen Altersversorgung und durch die gefühlte Inflation aufgezehrt wird!

Darüber hinaus erwarten wir zur nächsten Verhandlungsrunde von der Arbeitgeberseite ein Signal, zumindest eine Verhandlungsverpflichtung zu einem Digitalisierungstarifvertrag zur Regelung der Rahmenbedingungen für Home-Office/mobiles Arbeiten zu vereinbaren! Die von der Arbeitgeberseite in der zweiten Verhandlungsrunde gezeigte Bewegung ist noch nicht ausreichend, deshalb bleiben wir bei unseren bereits kommunizierten Forderungen!

INFO DHV im September 2020

\* \* \* \*

**CGM erzielt herausragenden Tarifabschluss im Bereich der Elektro- und Informationstechnischen Handwerke in Mecklenburg-Vorpommern**



Die Tarifverhandlungen im Elektro- und Informationstechnischen Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern sind abgeschlossen. Am 12. Oktober 2020 einigten sich in konstruktiven und zielorientierten Verhandlungen unter den Corona-Pandemie bedingten Umständen in Schwerin die Vertreter des Landesinnungsverbandes der Elektro- und Informationstechnischen Handwerke in Mecklenburg-Vorpommern, vertreten durch Herrn Gerald Rusch, den Vorsitzenden der Tarifkommission und den Geschäftsführer Herrn Kay Wittig und den Vertretern der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM), repräsentiert durch Herrn Reiner Jahns, den CGM-Bundesvorsitzenden und Herrn Christian Herzog, den Generalsekretär des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschland (CGB) auf einen zum 01. Januar 2021 geltenden Entgelt- und Auszubildendentarifvertrag.

Dieser richtungsweisende Tarifabschluss zeichnet sich durch das bisher beste Verhandlungsergebnis in dieser Branche für dieses Jahr aus. Die CGM hat entschieden verhandelt und beide Vertragsparteien haben mit diesem richtungsweisenden Tarifvertrag das Beste für die dortigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber zugleich auch für die betroffenen Unternehmen und Betriebe, herausgeholt.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Elektro- und Informationstechnischen Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern erhalten ab dem 01. Januar 2021 eine Entgelterhöhung von 5,00 % im Jahre 2021 und im Jahr 2022 um 5,45 %. Die Vergütung für die Auszubildenden erhöht sich wie folgt: 1. Lehrjahr: 700 EUR, 2. Lehrjahr: 825 EUR, 3. Lehrjahr: 875 EUR und 4. Lehrjahr: 925 EUR. Dazu kommt noch ein Sonderbonus für herausragende schulische und praktische Leistungen.

Diese für den 01.01.2021 vereinbarten Lohnerhöhungen mit einer Laufzeit von 24 Monaten gleichen das Lohnniveau im Elektro- und Informationstechnischen Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern fast an das Lohnniveau der alten Bundesländer an.

PM CGM im November 2020

## Rechtliches

**Bundesverfassungsgericht stärkt Rechte der Gewerkschaften: Verfassungsbeschwerden gegen Streikmaßnahmen auf dem Betriebsgelände der Arbeitgeberinnen erfolglos** (Beschluss vom 09.07.2020 – 1 BvR 719/19, 1 BvR 720/19)

Die 3. Kammer des Ersten Senats des Bundesverfassungsgerichts hat mit Beschluss vom 09.07.2020 zwei Verfassungsbeschwerden nicht zur Entscheidung angenommen, die sich gegen Entscheidungen der Arbeitsgerichte über die Zulässigkeit von Streikmaßnahmen auf dem Betriebsparkplatz direkt vor dem Haupteingang zum Betrieb richteten.



Die Kammer entschied, dass die nicht tarifgebundenen Beschwerdeführerinnen (Arbeitgeber) durch Streikmaßnahmen auf dem betriebseigenen Parkplatz vor dem Eingang zum Betrieb nicht in ihren Grundrechten auf Eigentum und unternehmerische Handlungsfreiheit verletzt werden, da die Gewerkschaft auf die Möglichkeit angewiesen sei, Beschäftigte ansprechen zu können, um ihre Rechte aus Art. 9 Abs. 3 GG auszuüben. Diese Abwägung der betroffenen Grundrechte verkennt die grundgesetzlichen Wertungen nicht. Daher sind die fachgerichtlichen Entscheidungen hier verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden.

PM des BVerfG Nr. 67/2020 vom 05.08.2020)

## 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](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.