



Dienstgeberbrief Nr. 2/2011

vom 4. April 2011

Herausgegeben von:

**Verhandlungskommission der
Dienstgebervertreter in der
Arbeitsrechtlichen Kommission**
des DCV e. V.:

Peter Bollermann, Dr. Rainer Brockhoff,
Andreas Franken, Hans-Josef Haasbach,
Christiane Henneke, Rolf Lodde

Kontakt:

**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission**

Postfach 4 20, 79004 Freiburg
Ludwigstraße 36, 79104 Freiburg
Telefon (07 61) 200-781 oder -780
Telefax (07 61) 200-790

E-Mail: info@caritas.de

Internet: www.caritas-dienstgeber.de

Inhalt

Aktuelles aus der AK-Arbeit:

Bericht über die Sitzung der Beschlusskommission am 31.03.2011 S. 2

Die Zuordnungstabelle in Anhang E der Anlage 33 S. 2

AVR-Umstellungsrechner – jetzt auch für die Region Mitte S. 3

Auflösung des Tarifinstituts zum 30.04.2011 S. 4

Aktuelles aus der Rechtsprechung:

LAG Düsseldorf: Absenkung der Weihnacht-zuwendung durch die Unterkommission S. 4

Aktuelles aus dem Zweiten Weg:

Chemie-Tarifrunde 2011 – Mehr Schatten als Licht S. 5

RWI-Studie zur Tarifeinheit S. 6

10 Jahre ver.di – Verfall in Raten S. 7

Rechtsträgertagung 2011:

Besuchen Sie den Stand der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission S. 8

Weitere Klarstellungsbeschlüsse der Bundeskommission am 31.03.2011

Der Schwerpunkt der Sitzung lag wiederum bei der Klarstellung und Präzisierung der Beschlüsse vom 21.10.2010.

Mit den Beschlüssen wurde u. a. klargestellt, dass

- nachdem es für die oberen Vergütungsgruppen in der Anlage 2a zu den AVR bislang keine Zuordnung in der Anlage 31 zu den AVR, die Anlage 2a zu den AVR für die Kr 13 und Kr 14 weitergeführt wird,
- unständige Vergütungsbestandteile wie z. B. Überstundenzuschläge und sonstige Zeitzuschläge nach Anlage 1 Abschnitt X zu den AVR zeitversetzt mit der Vergütung des nächsten Monats ausbezahlt werden,
- um die Frage der Zeitzuschläge, Überstunden und Überstundenzeitzuschläge im Bereich der Anlagen 31 bis 33 zu den AVR im Falle der Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Urlaub zu regeln § 2 Abs. 3 und Abs. 4 der Anlage 14 zu den AVR entsprechend ergänzt wird,
- in § 2a der Anlage 33 zu den AVR der vollständige Text TVöD übernommen wird und damit nur noch Mitarbeiter im Erziehungsdienst von der Regelung erfasst werden,
- die Entgeltgruppe S2 in der Anlage 33 auch Mitarbeiter in der Tätigkeit von Heilerziehungshelfern erfasst,
- auch Krankenpflegesschulen unter den Geltungsbereich der Anlage 31 bzw. 32 zu den AVR fallen und
- die Heim- und der Werkstattzulage gemäß Abschnitt VIIa der Anlage 1 zu den AVR auch für Mitarbeiter der Anlage 33 zu den AVR gilt.

Die Arbeitszeitregelungen der Anlage 5 zu den AVR wurden mit den Anlagen 30 bis 33 harmonisiert. Damit wird die flexible Rege-

lung der Kurzpausen und der Ruhezeitverkürzung auch in den neuen Anlagen möglich. Ebenfalls erweitert wurde die Anwendung der Regelung des Beginns und Endes der Arbeitszeit. Anwendbar ist nun auch die Regelung der Kurzarbeit in den neuen Anlagen. Dafür geht die Übertragung der Sonderbestimmungen bei Dienstreisen über die derzeitige Regelung hinaus. Im Gegenzug hierfür konnte dem Wunsch aus der Praxis entsprochen werden, die pauschale Abgeltung von Diensten wieder zu ermöglichen. Die Übertragung der Sonderregelungen für Mitarbeiter in häuslichen Gemeinschaften ist eine reine Klarstellung, da in der Anlage 5 zu den AVR der Gesetzeswortlaut wiedergegeben wird.

Die Klarstellungs- und Arbeitszeitbeschlüsse gelten nach Inkraftsetzung rückwirkend zum 21.10.2010 und sind abrufbar unter <http://www.caritas-dienstgeber.de>.

Nicht beschlossen wurde die Streichung des Anhangs C zu den AVR für Lehrkräfte und für Mitarbeiter an Schulen. Diese sollten in eine neu gefasste Anlage 21 übergeleitet werden, die einen unbefristeten Verweis auf den TV-L an verschiedenen Absätzen enthielt. Aufgrund der unklaren Wirkungen hat die Dienstgeberseite die Zurückverweisung in den Ausschuss beantragt, scheiterte jedoch an der Mitarbeiterseite, die mit ihren Stimmen ein Vermittlungsverfahren erwirkte.

Last but not least wurde auf Antrag der Mitarbeiterseite die Schaffung einer Regelung in Anlage 7 zu den AVR für Studierende in dualen Studiengängen in den Ausschuss „Sonderformen der Beschäftigung“ verwiesen.

Elke Gundel und Marc Riede

Die Zuordnungstabelle in Anhang E der Anlage 33 zu den AVR

Immer wieder taucht im Zusammenhang mit der Umstellung von Anlage 2d auf die neue Anlage 33 die Frage nach dem Charakter und dem Grad der Verbindlichkeit der Tabelle in Anhang E der Anlage 33 zu den AVR auf.

Grundsatz der Überleitung

Grundsätzlich werden Mitarbeiter so in das neue System übergeleitet, als ob sie seit dem Zeitpunkt, seit dem sie ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Bereich der katholischen Kirche tätig

waren, nach der neuen Anlage eingruppiert und eingestuft worden wären.

Entgeltgruppenzuordnung

Zunächst ist die einschlägige Entgeltgruppe entsprechend der ausgeübten Tätigkeit des Mitarbeiters gem. § 11 Abs.1 i. V. m. Anhang B zur Anlage 33 zu bestimmen und danach die Stufenzuordnung gem. § 11 Abs. 2 so vorzunehmen, als ob der Mitarbeiter seit dem Zeitpunkt, seit dem er ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Bereich der katholischen Kirche tätig war, nach der neuen Anlage eingestuft worden wäre.

Die Tabelle in Anhang E hat dabei lediglich Hilfscharakter. Dies wird schon daran deutlich, dass nicht alle Fälle geregelt sind. Entscheidend für die Eingruppierung sind allein die Entgeltgruppenbeschreibungen/Tätigkeitsbeschreibung in Anhang B zur Anlage 33 und eine entsprechende Subsumtion der ausgeübten Tätigkeit des Mitarbeiters unter die dort beschriebenen Tätigkeitsmerkmale. Eine andere Handhabung führt zu nicht gewollten Ergebnissen. Hierüber bestand auch Einigkeit im Rahmen der Verhandlungen.

Beispiel:

Der Leiter eines Heimes der Erziehungshilfe mit 90 Plätzen oder 8 Gruppen war bisher in Vergütungsgruppe 3 Ziffer 4 mit Aufstieg nach Vergütungsgruppe 2 Ziffer 1 eingruppiert. Nach Anlage 33 ist jedoch nur noch die Platzzahl ausschlaggebend. Der Leiter mit mindestens 90 Plätzen ist in S 18 eingruppiert. Derjenige mit weniger als 90 Plätzen ist in S 17 eingruppiert. Nach Anhang E müssten aber alle aus Anlage 2d Vergütungsgruppe 3 mit Aufstieg nach 2 in die S 18 übergeleitet werden. Dies würde bedeuten, dass auch Mitarbeiter die z. B. nur 82 Plätze in 8 Gruppen haben, in die S 18 übergeleitet werden. Neueingestellte vergleichbare Mitarbeiter kommen aber nur noch in die S 17. Dieser Unterschied in der Eingruppierung neuer und alter Mitarbeiter ist aber gerade nicht gewollt.

Die Eingruppierung soll entsprechend des Grundsatzes einheitlich nach den gleichen Regeln für alle Mitarbeiter erfolgen. Unterschiede, die sich aus diesem Vorgehen in der Bezahlung ergeben, werden über eine Besitzstandszulage abschließend geregelt.

Marc Riede

AVR-Umstellungsrechner – jetzt auch für die Region Mitte

Am 25.02.2011 ist die erste Version des AVR-Umstellungsrechners für die Regionen Baden-Württemberg, Bayern und Nordrhein-Westfalen online gegangen. Seit 31.03.2011 ist nun auch die Region Mitte ergänzt. Die Regionen Nord und Ost werden ergänzt, sobald es zu Abschlüssen in den jeweiligen Regionalkommissionen kommt.

Mit Hilfe des Umstellungsrechners kann die Vergütung der übergeleiteten Mitarbeiter in den Anlagen 30 bis 33, der Differenzbetrag zur alten Vergütung und ein sich hieraus eventuell ergebender Besitzstand berechnet werden.

Inzwischen konnte die erste Version des Rechners dank der konstruktiven Hinweise der Anwender korrigiert und in seiner Funktionalität noch weiter verbessert werden. So

konnten z.B. zunächst falsch hinterlegte Zahlenwerte und anfängliche Probleme bei der Eingabe des Beschäftigungsumfangs schnell gelöst werden. Weitere Verbesserungen, insbesondere im Bereich der auswählbaren Zulagen, sind für Anfang April vorgesehen. Nach etwas mehr als einem Monat kann festgehalten werden, dass die Resonanz auf den Rechner sehr positiv ist. So wurden bis Ende März über 12.000 Aufrufe gezählt.

Um die Aktualität des Rechners zu garantieren, ist ein Download nicht möglich. Die jeweils aktuelle Version des Rechners ist über folgenden Link erreichbar:

<http://caritas-dienstgeber.de/service/avr-umstellungsrechner.html>

Dr. Pascal Krimmer

Auflösung des Caritas-Tarifinstituts zum 30.04.2011

Das im Jahr 2009 gemäß § 7 der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (derzeitige Fassung) gegründete „Caritas-Institut zum Arbeitsrecht GmbH“ (Caritas-Tarifinstitut) wird auf der Grundlage eines Beschlusses der Gesellschafter zum 30.04.2011 seine Arbeit beenden.

Ziel und Aufgabe des Caritas-Tarifinstituts war die Unterstützung der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission bei der Weiterentwicklung der AVR (Absatz 1) und des Dritten Weges.

In den letzten beiden Jahren war das Institut beiden Seiten der Arbeitsrechtlichen Kommission zugeordnet. Die Leitung bestand aus zwei Personen, die jeweils der Mitarbeiterseite und der Dienstgeberseite zugeordnet waren.

Wer die Aufgaben des Tarifinstituts übernimmt, ist derzeit noch nicht abschließend geklärt. Auch wenn das Institut an den Realitäten gescheitert ist, bleibt die Idee gut!

Elke Gundel

LAG-Düsseldorf: Absenkung der Weihnachtsgeldzahlung durch die Unterkommission

Entscheidung Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf vom 02.03.2011, 7 SA 141/10 (Vorinstanz Arbeitsgericht Duisburg 2 CA 324/09)

Der Fall

Der Mitarbeiter ist seit 01.10.1980 als Apothekerassistent nach AVR-Caritas beschäftigt.

Durch einen Beschluss der Unterkommission NRW wurden die Weihnachtsgeldzahlungen in der Einrichtung für 2007 und 2008 „auf null abgesenkt“. Die Beschlüsse wurden im Kirchlichen Amtsblatt des Bistums Essen vom 16.11.2007 und vom 28.11.2008, jedoch nicht in der Zeitschrift „neue caritas“ veröffentlicht. Der Mitarbeiter begehrt Auszahlung des Weihnachtsgeldes für die Jahre 2007 und 2008.

Die Entscheidung

In der erstinstanzlichen Entscheidung des Arbeitsgerichts Duisburg am 30.12.2009 wurde der Klage stattgegeben. Das LAG hält die Berufung für zulässig, aber unbegründet. Auf die Frage, ob die Veröffentlichung in der Zeitschrift „neue caritas“ konstituierenden oder deklaratorischen Charakter hat, ging das Gericht in seiner Entscheidung nicht näher ein. Es stütze seine Entscheidung vielmehr darauf, dass bereits die Übertragung der Entscheidung über Absenkungsanträge auf Unter- bzw. Regionalkommissionen nicht

von der arbeitsvertraglichen Bezugnahme-Klausel erfasst wird. Kommissionsbeschlüsse der Unter- oder Regionalkommissionen können daher den aus den AVR abgeleiteten Anspruch auf Auszahlung der Weihnachtsgeldzahlung nicht rechtswirksam ausschließen.

Die Kirche ist zwar zur Einbeziehung eigener Regelungen in den Arbeitsvertrag berechtigt. Deren wirksame Einbeziehung erfordert jedoch eine entsprechende Bezugnahme-Klausel. Diese Bezugnahme-Klausel ist unter Anwendung der allgemeinen Grundsätze zur Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen auszulegen, d. h. es ist der Wortlaut nach allgemeinem Sprachgebrauch und dem darin objektiv zum Ausdruck kommenden Parteiwillen auszulegen. Nach der Auffassung des LAG Düsseldorf bezieht sich die Klausel nur auf AVR und nicht auf die Ordnungen der jeweiligen Kommissionen. Ausschließlich die AVR gestalten jedoch das Arbeitsvertragsverhältnis materiellrechtlich. Die AVR bieten aber keine Ermächtigungsgrundlage für eine Streichung des Anspruchs. Die Ordnungen sind Verfahrensvorschriften, die unter anderem die „Änderung der AVR“ regeln. Die Ordnungen als Verfahrensvorschriften ermöglichen jedoch keine *materiellrechtlichen* Eingriffe in Vergütungsansprüche nach AVR. Da aus der bisherigen Praxis keine Entziehung von Rechtspositio-

nen bekannt ist, kann daraus kein anderes Ergebnis für Regelungen aus den Ordnungen hergeleitet werden. Das Gericht führt weiterhin aus, dass hinsichtlich der Weihnachtsgeldzahlung für das Jahr 2008 ein Ausschluss des Anspruchs bereits deswegen ausscheidet, weil § 11 der AK-Ordnung nicht gemäß den einschlägigen Organisations- und Verfahrensvorschriften entstanden ist und deswegen unwirksam ist, da die Delegiertenversammlung zwar das Verfahrensrecht und damit die AK-Ordnung, aber nicht Änderungen der AVR beschließen kann.

Bewertung

In diesem Urteil kommt ein tiefes Unverständnis des Dritten Weges und der ihm zugrundeliegenden Mechanismen zum Ausdruck. Die Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts wirkt sich für das Arbeitsrecht auf zwei verschiedenen Ebenen aus.

Zum einen umfasst sie das Recht, die Arbeitsbedingungen zu gestalten, aber eben auch das Recht das Zustandekommen der Gestaltung zu regeln. Die Arbeitsrechtliche Kommission legt die Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) fest. Sie ist ein Ausschuss der Delegiertenversammlung. Die Delegiertenversammlung legt durch eine Ordnung den Rahmen der Arbeit der Arbeitsrechtlichen Kommission fest und in welchen Strukturen Beschlüsse zustande kommen, die die Arbeitsvertragsrichtlinien ändern. Diese Ordnungen können auch geändert werden. Die Änderung der Ordnung hat unmittelbar kei-

nen Einfluss auf das einzelne Arbeitsverhältnis, sondern verändert nur den Rahmen für die Beschlussfassungen.

Das Urteil verkennt, dass alle Beschlüsse – egal ob Beschlüsse der Unterkommissionen, der Regionalkommissionen oder der Bundeskommission – Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission sind, die die AVR verändern. Dabei kann der Geltungsbereich unterschiedlich festgelegt werden, bis hin zur Geltung nur für eine einzelne Einrichtung. Die Bezugnahmeklausel umfasst daher auch den Ausschluss des Anspruchs auf Weihnachtsgeld, da dieser Beschluss die AVR für die einzelne Einrichtung verändert. Die Frage, ob die Ordnung von der Bezugnahmeklausel erfasst wird, ist daher nicht entscheidungserheblich. Im Übrigen findet sich in den normalerweise verwandten Musterverträgen eine Bezugnahme auf die Grundordnung. Die Grundordnung enthält u. a. Rechtsvorschriften über die Begründung von Arbeitsverhältnissen, legt die Loyalitätsobliegenheiten für ein Arbeitsverhältnis im Dienst einer Einrichtung der katholischen Kirche fest. In Artikel 7 regelt sie aber auch, dass Rechtsnormen für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse durch Beschlüsse von Kommissionen zustande kommen und das Nähere durch entsprechende Ordnungen geregelt wird. Unter Anwendung der üblichen Auslegungsregelungen wären damit auch die jeweiligen Ordnungen im einzelnen Arbeitsvertrag in Bezug genommen.

Marc Riede

Chemie-Tarifabschluss 2011 – mehr Schatten als Licht

Die Entgelte der 550.000 Beschäftigten in der chemischen Industrie steigen um 4,1 Prozent. Darauf haben sich IG BCE und BAVC am 31.03.2011 geeinigt. Derweil läuft der Tarifkonflikt am Bau auf eine Schlichtung unter der Regie des früheren Bundeswirtschaftsministers Wolfgang Clement zu. In der gleichen Nacht waren die Verhandlungen für die bundesweit 700 000 Beschäftigten im Bauhauptgewerbe gescheitert.

Der Abschluss im Einzelnen:

Die regionalen Tarifverträge werden wieder in Kraft gesetzt. Im nächsten Monat 2011 steigen die Entgelte um 4,1 Prozent für 14 Monate. Die Ausbildungsvergütungen werden einheitlich um 35 Euro angehoben. Die Entgeltsteigerung wird damit in den Tarifbezirken Hessen, Nordrhein und Rheinland-Pfalz zum 01.04.2011 wirksam. In den Bezirken Baden-Württemberg, Bayern, Berlin

(West), Bremen, Hamburg und Schleswig-Holstein sowie Niedersachsen und Westfalen gilt dies ab 01.05.2011. Im Saarland und im Tarifbezirk Ost tritt diese Regelung am 01.06.2011 in Kraft. Die bezirklichen Entgelttarifverträge laufen jeweils 15 Monate und gelten entsprechend bis Ende Mai 2012 bzw. Ende Juni und Ende Juli 2012.

In Betrieben, die sich in einer sehr guten wirtschaftlichen Lage befinden, werden die Entgelte unmittelbar mit Beginn der Laufzeit erhöht, also einen Monat früher. In Betrieben, die sich noch nicht vollständig von der Krise erholt haben, ist es wiederum möglich, die Anhebung der Entgelte um zwei weitere Monate zu verschieben. Eine Verschiebung ist in jedem Fall nur mit Zustimmung der Betriebsräte möglich.

Außerdem haben sich IG BCE und Chemie-Arbeitgeber darauf geeinigt, das Förderprogramm "Start in den Beruf" fortzuführen und auszuweiten. Vor allem kleine und mittlere Betrieben sollen stärker einbezogen werden. Mit dem "Start"-Programm fördern Chemie-Unternehmen bereits seit dem Jahr 2000 Jugendliche, die bisher keine Ausbildungsstelle gefunden haben und denen die Vo-

oraussetzungen für die erfolgreiche Aufnahme einer Berufsausbildung noch fehlen.

Bewertung:

Der Tarifabschluss ist nur aufgrund der besonders guten Konjunkturlage großer Teile der Chemieindustrie noch vertretbar. 2010 liefen die Geschäfte wieder rund – die Produktion stieg um mehr als elf Prozent. Auch der Start ins neue Jahr verlief bei vielen Unternehmen gut. Es ist kein Abschluss, der für andere Branchen einen Maßstab setzt. Vielmehr stellt der er den höchsten Abschluss der laufenden Tarifsaison dar, der nur in Zusammenhang mit dem letzten abgeschlossenen Brückenvertrag von der Krise in den Ausschlag gesehen werden darf.

Zu begrüßen ist, dass die Betriebe die Möglichkeit zur Verschiebung der Lohnerhöhung haben (flexibilisierter Laufzeitbeginn). Auch der vorgeschaltete Null-Monat macht das Ergebnis akzeptabel. Mit Blick auf die gesamtwirtschaftliche Entwicklung muss dieser Abschluss jedoch eine Ausnahme bleiben.

Elke Gundel

RWI-Studie zur Tarifeinheit

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur Aufhebung der Tarifeinheit vom Juni 2010 hat demnach zu keinem starken Anstieg der Neugründungen von Gewerkschaften geführt. Auch ist es bisher nicht zu vermehrten Arbeitskämpfen gekommen. Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Studie des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung (RWI) im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi). Das BAG hatte in seinem Urteil den bis dahin geltenden Grundsatz der Tarifeinheit aufgehoben. Seither ist in einem einzelnen Betrieb die gleichzeitige Geltung mehrerer Tarifverträge rechtlich zulässig.

Auch für die absehbare Zukunft ist davon auszugehen, dass sich voraussichtlich nur wenige Spartengewerkschaften neu gründen werden. Einen Eingriff des Gesetzgebers zugunsten der Tarifeinheit, wie er von BDA

und DGB gefordert wird, hält das RWI zum jetzigen Zeitpunkt daher für unnötig. Die Tarifpluralität sollte eine Bewährungschance erhalten, selbst wenn sie zu Verschiebungen in den betrieblichen Lohnstrukturen führt.

Bereits vor der Aufhebung der Tarifeinheit haben sich mehrere Berufsgewerkschaften – wie beispielsweise der Marburger Bund (MB) oder die Gewerkschaft der Lokomotivführer (GdL) – gegründet. Das zeigt, dass es in bestimmten Bereichen durchaus den Wunsch nach gewerkschaftlicher Vertretung entlang beruflicher Linien gibt. Dies ist insbesondere bei Berufsgruppen der Fall, die innerhalb ihrer Branche eine Schlüsselfunktion haben. Zudem weist die Existenz dieser Spartengewerkschaften darauf hin, dass es den großen Einheitsgewerkschaften bislang nicht zu gelingen scheint, der zunehmenden Komplexität der Arbeitswelt mit ihren vielfältigen Interessenlagen völlig gerecht zu werden.

Der RWI-Vorschlag übersieht allerdings, dass die Berufsgruppen unterschiedliche Drohpotenziale haben – es zählt die faktische Streikmacht, nicht der Beitrag der Streikenden zur Wertschöpfung oder ihre Qualifikation. Problematisch ist auch darin die entwickelte Idee, einer Berufsgewerkschaft das Streikrecht zu nehmen, damit sie keinen eigenständigen Tarifvertrag erwirken kann, wenn eine Branchengewerkschaft zuvor einen Tarifvertrag für alle Berufsgruppen geschlossen hat. Ein solcher Eingriff wäre al-

lenfalls dann denkbar, wenn die Beschäftigten zuvor eine Gewerkschaft als repräsentativ für alle anerkannt hätten.

Der vollständige RWI-Projektbericht steht kostenlos zum Herunterladen bereit unter <http://www.rwi-essen.de/publikationen/rwi-projektberichte/>

Elke Gundel

10 Jahr ver.di – Verfall auf Raten

Im März jährte sich zum zehnten Mal der Gründungskongress der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Damals war der Zusammenschluss aus fünf Einzelgewerkschaften mit fast drei Millionen Mitgliedern die größte Einzelgewerkschaft der Welt. Heute hat sie nur noch 2,2 Millionen Mitglieder und kämpft gegen weitere Abspaltungen von Berufsgruppen, die sich in der Großorganisation nicht ausreichend repräsentiert fühlen.

Mit dem damaligen Zusammenschluss wurden mehr als 1.000 Berufsgruppen in einer einzigen Multibranchengewerkschaft gebündelt. Ein Ziel der Großfusion war, rückläufige Mitgliederzahlen und sinkende Beitragseinnahmen aufzufangen. Außerdem sollten Rivalitäten fusionierender Bünde beigelegt und Synergieeffekte genutzt werden.

Eine erste Bilanz fällt indes nüchtern aus. Die Austritte haben sich nach der Gründung eher beschleunigt und im Gesundheits- und Flugsektor sind Berufsgruppen wie Fluglotsen, Piloten oder Ärzte tarifpolitisch eigene Wege gegangen. Die Organisationskraft ist in Branchen wie dem Einzelhandel überdies so gering, dass ver.di neue, höchst umstrittene Kampfmaßnahmen wie Flashmobs einsetzen muss, um Druck auf die Arbeitgeberseite auszuüben.

Die Streiks der Lokführergewerkschaft GDL zeigen einmal mehr, wie schlagkräftig kleine Gewerkschaften sind. Über kurz oder lang stellt sich damit die Frage, ob die Tarifeinheit gesetzlich verankert werden muss.

Insgesamt waren im letzten Jahr rund 7,7 Millionen Menschen gewerkschaftlich organisiert. Rund ein Viertel davon sind Rentner, Arbeitslose, Studenten. Damit liegt der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer an allen Arbeitnehmern – der sog. Netto-Organisationsgrad – bei etwa 17 Prozent. Dieser auf Basis von Gewerkschaftsangaben geschätzte Anteil ist etwas geringer als Berechnungen auf der Grundlage der Allgemeinen Bevölkerungsumfrage (ALLBUS) oder des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP). Der ALLBUS kommt für das Jahr 2008 auf einen Netto-Organisationsgrad von 19,3 Prozent, das SOEP weist für das Jahr 2007 einen Wert von 17,8 Prozent aus. In beiden Befragungen wurde auch im letzten Jahr nach der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft gefragt. Die Daten stehen aber erst im Laufe dieses Jahres zur Verfügung.

Quellen: IW-Nachrichten vom 17.03.2011 und IW- Gewerkschaftsspiegel, Nr. 1/2011

DGB-Gewerkschaften: Gesamtsaldo noch negativ

	Mitglieder 2010	Mitglieder 2009	Gewinne/Verluste
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft	232.485	219.242	13.243
Gewerkschaft der Polizei	170.607	169.140	1.467
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft	260.297	258.119	2.178
IG Bauen-Agrar-Umwelt	314.568	325.421	- 10.853
IG Bergbau, Chemie, Energie	675.606	687.111	- 11.505
IG Metall	2.239.588	2.263.020	- 23.432
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten	205.646	204.670	976
Ver.di	2.094.455	2.138.200	- 43.745
Gesamt	6.193.252	6.264.923	- 71.671

Quelle: IW Köln, Gewerkschaftsspiegel Nr.1

Besuchen Sie den Stand der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) auf der Tagung der Rechtsträger

Von 12. bis 13.04.2011 findet die siebte Tagung der Rechtsträger in Weimar statt.

Ein Themenschwerpunkt ist das Arbeits- und Vergütungsrecht der Caritas. Im Mittelpunkt der Podiumsdiskussion steht dabei die Frage „Sind die Dienstgeber der Caritas für die Gestaltung eines zukunftsfähigen Caritas-Tarifwerkes gut genug aufgestellt? Anspruch und Wirklichkeit“.

Um sich Ihren Fragen und Anregungen auch über die Diskussion hinaus stellen zu können, wird die Dienstgeberseite der AK erstmals mit einem Informationsstand auf der

Tagung der Rechtsträger vertreten sein. Dort können Sie mit Mitgliedern der AK Ihre Fragen und auch Ideen für eine Neuaufstellung der Dienstgeberseite im direkten Austausch mit diesen diskutieren und erörtern.

Alle weiteren Informationen zum Programm, sind unter <http://www.caritas.de/57334.html> abrufbar.

Wir freuen uns darauf, Sie an unserem Stand begrüßen zu dürfen.

Elke Gundel

Der Dienstgeberbrief wurde von den Dienstgebervetretern in der Verhandlungskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) des DCV geschaffen, um insbesondere den Dienstgebern eine zeitnahe Information über aktuelle Geschehnisse in der AK zu geben. Aus diesem Anliegen resultiert, dass der Dienstgeberbrief kein zeitlich regelmäßiges Erscheinungsdatum hat, sondern nach Sitzungen der AK erscheint sowie im Bedarfsfall auch zwischen diesen Sitzungen mit Berichten aus den Gremien der AK oder aktuellen Beiträgen.

Für Anregungen, Diskussionsbeiträge aber auch Kritik sind wir nicht nur offen, sondern wünschen uns dies, da wir den Dienstgeberbrief als Kommunikationsmedium verstehen.

Die Redaktion