

Informationsdienst des CGB

INTERN

Dezember 2007 / Januar 2008

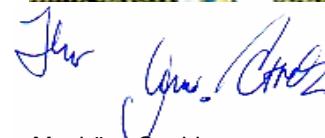
Der Bundesvorsitzende hat das Wort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich wünsche Ihnen ein gesundes und erfolgreiches neues Jahr 2008. Das Jahr 2008 wird wegweisend, die Diskussionen in den ersten Tagen haben das bereits bewiesen. In diesem Jahr darf die Bundesregierung trotz bevorstehender Wahlen nicht aufhören zu arbeiten. Stillstand kann sich unser Land nicht mehr leisten. Nur wenn weiter gearbeitet wird, wird es gelingen, dass sich die Aussichten auf ein stabiles Wirtschaftswachstum trotz Konjunkturwolken nicht eintrüben. Mit falschen Modellen zum Mindestlohn oder überbürokratisierten Sozialversicherungen kann die noch positive wirtschaftliche Stimmung schnell abgewürgt werden. Die von Bundesminister Scholz kürzlich gemachten Mindestlohnvorschläge finden in dieser Form nicht die Zustimmung des CGB. Aber auch die Reform der Pflegeversicherung muss Ende des Jahres im Kern stehen. Der CGB empfiehlt die Einführung des Gesundheitsfonds erst einmal zu verschieben. Der CGB fordert die Bundesregierung auf, Worten auch Taten folgen zu lassen.



Für den CGB stehen in diesem Jahr auch Herausforderungen an, die mit dem Bundeskongress am 09. und 10. Oktober 2008 in Nürnberg ihren Höhepunkt erreichen. Der CGB wird auch dieses Jahr darauf aufmerksam machen, dass der Gesetzgeber den bestehenden Gewerkschaftspluralismus nicht beseitigen kann. Er garantiert eine effektive Vertretung der Arbeitnehmerbelange und beugt Machtmissbrauch vor. Die Tarifarbeit wird den CGB auch 2008 vor besondere Herausforderungen stellen. Er wird weiter dafür streiten, dass bestehende Lohndifferenzen zwischen Frau und Mann weiter abgebaut werden. Er wird für eine weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kämpfen. Dem CGB ist dabei wichtig, dass nicht nur staatliche Kinderbetreuung verbessert wird, sondern dass der Familienverbund mindestens gleichberechtigt anerkannt wird. Es stehen bewegte Zeiten an. Der CGB ist gerüstet für das Jahr 2008.



Matthäus Strebl
Bundesvorsitzender

CGB Bundesvorsitzender überbrachte Neujahrsgrüße an Bundespräsident Horst Köhler

(ak) Zum Neujahrsempfang des Bundespräsidenten Horst Köhler am 9. Januar 2008 reisten aus ganz Deutschland Vertreter von Gesellschaft, Wirtschaft und Politik nach Berlin. Unter den geladenen Gästen war auch der Bundesvorsitzende des CGB, Matthäus Strebl. Er überbrachte im Namen des CGB und seiner 15 Mitgliedsgewerkschaften Neujahrsgrüße an das Staatsoberhaupt. Strebl: „Es war mir eine große Freude und Ehre, bei diesem Neujahrsempfang des Bundespräsidenten teilnehmen zu können.“ Zu den geladenen Gästen gehören darüber hinaus die Vorsitzenden der im Bundestag vertretenen Parteien und Fraktionen, die Repräsentanten der Verfassungsorgane sowie zahlreiche Spitzenvertreter von Verbänden und zahlreichen Organisationen. Der Neujahrsempfang bot gleichzeitig die Gelegenheit mit Vertretern der Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften, wie dem dbb Bundesvorsitzenden Peter Heesen in einen Gedankenaustausch zu treten. Seit seiner Wahl zum CGB-Bundesvorsitzenden im Jahr 2004 ist es bereits das vierte Mal, an dem Matthäus Strebl am Neujahrsempfang des Staatsoberhauptes teilnahm.



Gewerkschaftsnachrichten

Aufsichtsratswahl Wieland AG

Beide Aufsichtsräte bei der Wieland AG

Erneut konnten die Kandidaten der Christlichen Gewerkschaft Metall bei der Wieland AG Ulm, beide Aufsichtsratsitze als Gewerkschaftsvertreter erringen. Mit 83,5 % konnte das letzte Ergebnis noch um 4,3 % verbessert werden. Ein großartiger Vertrauensbeweis für unsere Kollegen Josef Bräutigam und Theodor Knoll mit ihren Ersatzmitgliedern Fabian Göbel und Regina Martus.

Die Wielandwerke haben 4.600 Beschäftigte und sind der weltweit führende Hersteller von Halbfabrikaten und Sondererzeugnissen aus Kupfer und Kupferlegierungen.

Quelle: Pressemitteilung der CGM vom 21.12.2007

* * * *

Aufsichtsratswahl Trenkwalder Personaldienste GmbH:

DHV besetzt beide Gewerkschaftsmandate!

Einen weiteren Aufsichtsratswahlerfolg kann die Berufsgewerkschaft DHV vermelden: Bei einem der führenden Zeitarbeitsunternehmen in Deutschland, der Trenkwalder Personaldienste GmbH, stellt die Berufsgewerkschaft DHV mit Angelika Moosbauer und Annette Scheib beide Gewerkschaftsvertreter!

Die DHV trat als einzige Gewerkschaft bei der Aufsichtsratswahl der Trenkwalder Personaldienste GmbH an. Eine DGB-Gewerkschaft hat nicht kandidiert. Die gewählten Gewerkschaftsvertreter sind Beschäftigte des Unternehmens. Deren Kandidatenaufstellung ist Ausdruck des Selbstverständnisses der Berufsgewerkschaft DHV: Mitbestimmung ist die Selbstbestimmung der Arbeitnehmer und nicht die Fremdbestimmung durch eine anonyme Gewerkschaftszentrale! Deshalb stellt die DHV bei Aufsichtsratswahlen keine hauptamtlichen Funktionäre, sondern ausschließlich Betriebsangehörige als Kandidaten für die Gewerkschaftssitze auf!

Diese Strategie wird von immer mehr Beschäftigten der Unternehmen unterstützt. So konnte die DHV z.B. 2004 mit 88,6 % der Stimmen bei der Münchener Rückversicherung AG ein absolut überzeugendes Ergebnis einfahren. Ebenso spektakulär waren die Wahlerfolge 2006 bei der DATEV eG (78,50 %) und 2004 bei der Wüstenrot Bausparkasse AG (73,3 %). Aber auch in zahlreichen anderen Unternehmen ist die DHV mit guten Ergebnissen im Aufsichtsrat vertreten, wie z.B. bei der Metro AG und Metro Großhandels GmbH, der REWE Zentral AG oder der Allianz Deutschland AG.

Quelle: Pressemitteilung der DHV vom 19.11.2007

* * * *

Neuer Vorstand der DHV-Jugend Bayern

Auf dem 9. Landesjugendtag der DHV-Jugend im Landesverband Bayern am 17.11.2007 in Nürnberg hat die Kaufmannsjugend der DHV - Die Berufsgewerkschaft e.V. einen neuen Landesvorstand gewählt. Die breite Zustimmung der Mitglieder als Landesjugendvorsitzender fand Peter Daniel Forster aus Nürnberg, der schon als Wettkampfleiter für den Berufswettkampf in der Region Mittelfranken hohe Akzeptanz und Erfahrung hat. Zu seiner Stellvertreterin kandidierte Anna-Kathrin Scholz aus Oberfranken, die als Jugend- und Auszubildendenvertreterin die betriebliche Praxis und Belange der Jugendlichen in Betrieben vertritt.

Im Rahmen des Landesjugendtages wurden vielfältige Anträge zu einem zeitgemäßen Statut der DHV-Jugend von den Mitgliedern beschlossen. Unter anderem soll der zukünftige Name der Jugendorganisation auf dem nächsten Bundesjugendtag aus Sicht der bayerischen Vertreter in „DHV-Jugend“ umgewandelt werden.

Der neue Landesjugendvorsitzende Forster machte auf dem Landesjugendtag deutlich, wo er die Zukunft eines kaufmännischen Berufsverbandes und einer Jugendorganisation einer Gewerkschaft sieht, indem er das Motto für die kommende Arbeit unter „Ohne qualifizierte Ausbildung ist die Spirale nach unten geöffnet. Dem wollen wir entschieden entgegenwirken.“ zusammenfasste.

Weitere Informationen zur DHV Jugend finden Sie unter www.dhv-cgb.de sowie unter www.berufswettkampf.de.

Quelle: Pressemitteilung der DHV vom 17.11.2007

Rechtliches

Arbeitsgericht weist Klage des Kommunalen Arbeitgeberverbandes ab!

Die dbb Tarifunion und ver.di sind trotz des mit den kommunalen Arbeitgebern abgeschlossenen "Tarifvertrages Meistbegünstigung" nicht verpflichtet, aufgrund einer entsprechenden Regelung in Bayern flächendeckend eine 40 Stunden Woche für die Beschäftigten des kommunalen öffentlichen Dienstes einzuführen.

Sachverhalt: Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) hatte im Hinblick auf einen zwischen ihr und ver.di sowie der dbb Tarifunion abgeschlossenen „Tarifvertrag Meistbegünstigung“ darauf geklagt, dass eine Regelung über die Arbeitszeit, die von der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) mit ver.di und dbb Tarifunion abgeschlossen worden war, teilweise, und zwar bezogen auf die Dauer der Wochenarbeitszeit, auch mit ihr getroffen werden müsse.

Entscheidung: Das Arbeitsgericht ist dem Antrag des VKA nicht gefolgt. Zwar sei in dem Tarifvertrag der TdL, bezogen auf Bayern, über eine Berechnungsformel eine Wochenarbeitszeit von 40,1 Stunden vereinbart worden, was sich aus Sicht des VKA als „günstiger“, als die bei ihr bestehende Regelung darstelle. Die Regelungen des „TV Meistbegünstigung“ erlaubten es aber nicht, nur einzelne, eng gefasste Teilbereiche aus einem anderen Tarifvertrag herauszulösen und als Grundlage für eine Übernahme im Rahmen einer „Meistbegünstigungsvorschrift“ zu nehmen. Denn solche tariflichen Einzelbestimmungen gehörten im Grundsatz zu einem „Paket“ von Regelungen und könnten nicht in sinnvoller Weise getrennt werden. Die VKA könne aus dem TdL-Tarifvertrag nicht ganz spezielle Regelungen herausgreifen und deren Übernahme in die eigenen Tarifwerke verlangen, das gebe auch der „TV Meistbegünstigung“ nicht her. Die VKA hat bereits angekündigt, gegen dieses Urteil Berufung einlegen zu wollen.

Quelle: LAG Berlin-Brandenburg Urteil vom 04.01.2008, Az.: 91 Ca 7827/07, Anne Kiesow

Termine * Termine * Termine

08.-09.04.2008	CGB-Bundesvorstand- und Hauptausschuss-Sitzung
03.05.2008	14. Gewerkschaftstag GÖD-NRW in Mülheim
22.-24.05.2008	ADM-Verbandstag
22.-24.05.2008	Katholikentag in Osnabrück
09./10.10.2008	14. CGB Bundeskongress in Nürnberg

RDG im Bundesgesetzblatt verkündet

Das Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG) wurde am 17.12.2007 im Bundesgesetzblatt (BGBl. 2007 I S. 2840) verkündet. Das Gesetz, das am 01.07.2008 in Kraft treten wird, löst das Rechtsberatungsgesetz (RBerG) aus dem Jahr 1935 vollständig ab. Es regelt die Befugnis, außergerichtliche Rechtsdienstleistungen zu erbringen.

Das neue Rechtsdienstleistungsgesetz erhält das bereits bestehende Anwaltsmonopol für den gesamten Kernbereich rechtlicher Dienstleistungen. Künftig wird es allerdings einige moderate Öffnungen geben. Im Interesse einer sachgerechten, unabhängigen Rechtsberatung bleibt es auch in Zukunft bei dem Grundsatz, dass die Vertretung vor Gericht, ebenso wie die außergerichtliche Beratung in den Händen der Anwältinnen und Anwälte bleibt. Öffnungen sieht das neue RDG gegenüber dem geltenden Rechtsberatungsgesetz allerdings bei der unentgeltlichen, altruistischen Rechtsberatung vor, die grundsätzlich freigegeben wird.

Das RDG ermöglicht zudem allen Vereinen die rechtliche Beratung ihrer Mitglieder. Während nach altem Recht nur berufsständische und berufsstandsähnliche Vereinigungen (z.B. Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände oder Mietervereine) ihre Mitglieder rechtlich beraten durften, ist dies künftig jeder Vereinigung erlaubt. Dies betrifft etwa die großen Mitgliedervereine wie beispielsweise Automobilclubs. Voraussetzung ist aber, dass die Rechtsdienstleistung nicht den Hauptzweck der Vereinigung darstellt, und eine sachgerechte Mitgliederberatung einer juristisch qualifizierten Person gewährleistet ist.

Erweitert wurde zudem die Befugnis der Rechtsvertretung vor Bundesgerichten für Vertreter von Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände dürfen nach neuem Recht ihre Mitglieder auch vor dem Bundesarbeitsgericht vertreten, Voraussetzung ist allerdings, dass sie durch Personen mit Befähigung zum Richteramt handeln. Gleiches gilt nach § 73 Abs. 4 SGG n.F. auch für Verfahren vor dem Bundessozialgericht.

Neu ist auch eine Regelung, für Personen, die bei Gewerkschaften und Verbänden für die Übernahme der Prozessvertretung qualifiziert sind, und als ehrenamtliche Richter in der Arbeits- oder Sozialgerichtsbarkeit fungieren. Eine Unvereinbarkeitsregelung soll daher von vornherein verhindern, dass der Verdacht einer Interessenkollision oder Voreingenommenheit des Gerichts aufkommt. Deshalb wird in allen Verfahrensordnungen angeordnet, dass Richter grundsätzlich nicht als Vertreter bei einem Gericht auftreten dürfen, dem sie selbst angehören. Für ehrenamtliche Richter wird dieser Grundsatz auf die jeweiligen Spruchkörper des Gerichts eingeschränkt, denen sie angehören.

Quelle: Bundesgesetzblatt online, Anne Kiesow

Arbeitnehmer müssen bei Ablehnung von Sonntagsarbeit nicht zwangsläufig mit Kündigung rechnen

Weigert sich ein Arbeitnehmer aus religiösen Gründen am Sonntag zu arbeiten, rechtfertigt dies nicht zwingend die Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Das gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber den Grundrechtskonflikt dadurch auflösen kann, dass den Arbeitnehmer, ohne dass dies mit konkreten Betriebsstörungen verbunden wäre, durch geänderte Schichtenteilung oder Versetzung in eine andere Abteilung, von der Sonntagsarbeit befreien kann.

Der Sachverhalt: Der Kläger ist seit 1994 als Pressemitarbeiter bei der Beklagten tätig, die ca. 2.000 Arbeitnehmer beschäftigt. Ursprünglich wurde im Betrieb der Beklagten jeweils dreischichtig von montags bis samstags gearbeitet. Mit Bewilligung der Bezirksregierung führte die Beklagte in der Zeit von April bis Dezember 2006 in einigen Abteilungen Sonn- und Feiertagsarbeit ein. Anfang Juli erklärte der Kläger der Beklagten, er werde künftig nicht mehr sonntags arbeiten. Dabei berief sich der Kläger auf seine Glaubensfreiheit und erklärte, seine religiöse Überzeugung als Baptist ließe es nicht zu, dass er am Sonntag arbeite. Die Beklagte teilte den Kläger trotzdem für Sonntagsschichten ein. Nachdem der Kläger nicht zum Sonntagsdienst erschien, mahnte die Beklagte ihn zunächst ab und sprach nach wiederholtem Nichterscheinen eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung aus. Die hiergegen gerichtete Kündigungsschutzklage hatte sowohl vor dem ArbG als auch vor dem LAG Erfolg.

Gründe: Die Kündigung ist nicht aus Gründen im Verhalten des Klägers sozial gerechtfertigt. Sie verstößt gegen das Ultima-Ratio-Prinzip. Die Weigerung eines Arbeitnehmers, die vertraglich geschuldete Leistung zu erbringen, ist zwar im Grundsatz geeignet, eine ordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Die Beklagte war im Rahmen ihres Weisungsrechts auch grundsätzlich berechtigt, den Kläger zur Sonntagsarbeit heranzuziehen. Das Weisungsrecht der Beklagten kollidiert aber mit dem Grundrecht des Klägers auf Glaubens- und Bekenntnisfreiheit gem. Art. 4 Abs.1 GG. Für das Gericht stand aufgrund der Einlassungen des Klägers in der mündlichen Verhandlung fest, dass seine Einstellung zur Sonntagsarbeit einer wirklichen religiösen Überzeugung entspricht und nicht anders motiviert ist. Die Beklagte wäre daher verpflichtet gewesen, vor Ausspruch der Kündigung zu prüfen, ob eine andere Schichtenteilung oder eine Versetzung in eine andere Abteilung möglich ist, bei der der Kläger nicht zur Sonntagsarbeit herangezogen würde. Dies ist im Streitfall jedoch nicht erfolgt.

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: Gunter Smits

Redaktion: Gunter Smits, Anne Kiesow, Anja Kracht

Dies ist ein unentgeltlicher Informationsdienst des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands.

Quelle: LAG Hamm, Urteil vom 08.11.2007, Az: 15 Sa 271/07, Anne Kiesow

Tarifpolitik

Neuer Tarifvertrag B.O.L.E.R.O. Zeitarbeit seit 1. Januar 2008 in Kraft

(gs) Die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und PSA (CGZP) hat sich mit der Bundesvereinigung der Deutschen Dienstleistungsunternehmen (BVD) auf ein neues Tarifvertragswerk für Unternehmen verständigt, die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung betreiben. Der Tarifvertrag B.O.L.E.R.O. Zeitarbeit ist eine Weiterentwicklung des bereits im Jahre 2000 zustande gekommenen Tarifvertrages B.O.L.E.R.O. für allgemeine Dienstleistungen, den DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V. und die BVD abgeschlossen hatten.

Der Manteltarifvertrag umfasst wenige wesentliche materielle Änderungen. Er hat hingegen zahlreiche Präzisierungen erfahren. Diese betreffen vor allem die Arbeitszeit und das Führen von Arbeitszeitkonten. Es ist klargestellt worden, dass bei Führen eines Arbeitszeitkontos jeden Monat das gleiche Gehalt zu zahlen ist und die monatlichen Schwankungen der Arbeitszeit ausschließlich über das Arbeitszeitkonto verrechnet werden können.

Der Entgelttarifvertrag sieht eine Klarstellung zur Probezeit vor. Die Tarifvertragsparteien waren sich einig, dass eine Probezeit für Helfertätigkeiten und andere einfachere Tätigkeiten der unteren Entgeltgruppen von sechs Monaten unangemessen lang ist. Aus diesem Grund ist die Möglichkeit der Absenkung des Lohnes für die Probezeit für die Entgeltgruppen E1 bis E3 auf maximal drei Monate begrenzt worden. Außerdem ist die Möglichkeit der Höhe der Absenkung auf bis zu maximal 10 Prozent reduziert worden. Im vorhergehenden Tarifvertrag war eine Absenkung um bis zu 15 Prozent zulässig.

Manteltarifvertrag und Entgelttarifvertrag haben eine Laufzeit bis 31.12.2010. Der Entgelttarifvertrag wurde bis zum 30.06.2008 unverändert fortgeschrieben. Die CGZP hat diesem Kompromiss zugestimmt, damit die Entgelttarifverhandlungen mit den beiden Flächentarifvertragspartnern AMP und BVD im Gleichschritt erfolgen.