

Informationsdienst des CGB

INTERN

Ausgabe Juli 2007

Der Bundesvorsitzende hat das Wort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Diskussion um Forderungen zu einem gesetzlichen Mindestlohn ist in die Sommerpause gegangen. Ob sie im Herbst wieder aufflammt, das ist nicht sicher. Sicher ist aber, dass die Diskussion eine Pause braucht, damit sich die Gemüter wieder abkühlen.

Es ist festzustellen, dass im Lager derjenigen, aus dem die Forderungen gekommen sind, große Uneinigkeit besteht. Auch die Politik hat dazu beigetragen, dass mit den Ansätzen der Großen Koalition zur Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes ein wenig Druck aus dieser Auseinandersetzung genommen wurde. Nicht nur in der Politik, sondern besonders auch durch die aufmerksame Recherche in den Medien wurde festgestellt, dass ein gesetzlich verordneter Mindestlohn nicht die Probleme zu lösen im Stande ist. Zumindest seit bekannt wurde, dass diejenigen Gewerkschaften, die den gesetzlichen Mindestlohn am lautesten forderten, noch heute Tarifverträge abschließen, die weit unter € 7,50 liegen, wurde auch der Öffentlichkeit bewusst, dass die Forderung letztlich nur ein Feigenblatt für deren eigene Unfähigkeit darstellt.

Allerdings, auch dies sei der Ehrlichkeit halber festgestellt, hat die Diskussion um eine Einführung von gesetzlichen Mindestlöhnen zu Bewegung bei den Tarifvertragsparteien geführt. Das Damoklesschwert der staatlichen Lohnverordnung hat dazu beigetragen, dass in vielen Tarifbereichen, insbesondere in den untersten Lohngruppen, erhebliche Bewegung nach oben stattfinden konnte. Die CGB-Gewerkschaften konnten erreichen, dass die Entwicklung in nahezu allen neu verhandelten Tarifverträgen Eingang fand.

Mit hoher Wahrscheinlichkeit wird es nun z.B. für das Elektrohandwerk bundesweit einen Mindestlohntarifvertrag geben, der nach dem Entsendegesetz für allgemeinverbindlich erklärt werden soll. Hierin ist festgelegt, dass für auswärtige Tätigkeiten, also auf der Baustelle oder beim Kunden mindestens € 7,70 im Osten und € 9,20 im Westen für die Stunde bezahlt werden müssen. Hiermit soll erreicht werden, dass sowohl inländische Firmen wie auch ausländische Anbieter an diese Lohnstruktur gebunden werden, ohne dass es darauf ankommt, ob sie einem Tarifvertrag tatsächlich unterliegen oder nicht. Es wird sich zeigen, ob diese Regelung tatsächlich in der Praxis Wirkung zeigt und es wird letztendlich darauf ankommen, wer dies überprüft und wie oft dies geschieht. Die Sanktionsmöglichkeiten jedenfalls sind heftig.

* * * *




Matthäus Strebl
Bundesvorsitzender

CGB sieht Nachbesserungsbedarf beim Dienstrechtsneuordnungsgesetz

Im Beteiligungsgespräch mit Bundesinnenminister Wolfgang Schäuble Anfang Juli hat der CGB seine kritisch konstruktive Haltung zum geplanten Dienstrechtsneuordnungsgesetz (DNeuG) erneuert. Das Bundesinnenministerium hatte angekündigt, dass der Gesetzesentwurf ohnehin in zwei zentralen Punkten verändert werden müsse. Dies betreffe die Besoldungs- und Versorgungsregelungen für Zeit- und Berufssoldaten sowie die umstrittenen Vorschläge zur leistungsbezogenen Besoldungskomponente. Bis Ende August werden hierzu neue Vorschläge erarbeitet, die in einem zweiten Beteiligungsgespräch mit den Gewerkschaften bewertet werden.

Der CGB sieht darin die Chance, auch in weiteren Punkten Veränderungen am Gesetzesentwurf vorzunehmen. Er sieht vor allem bei der finanziellen Ausgestaltung der Leistungskomponente Nachholbedarf. Er begrüßt zwar, dass sowohl die auf 30 % eines Monatsbezugs gekürzte jährliche Sonderzahlung als auch die allgemein gewährten Bezügebestandteile in die neue Grundgehaltstabelle einfließen. Kritisch betrachtet er aber, dass die Endgrundbezüge um 4 % unter der Einrechnung der Stellenzulage gesenkt werden.

Für die Beamtinnen und Beamten einerseits und die Tarifbeschäftigten andererseits wird eine Harmonisierung in der Einstufung herbeigeführt. Leider geschieht in der Leistungsbesoldung das Gegenteil. Die unter-

schiedlichen Bewertungskriterien und das im Gegensatz zum TVöD/TV-L zur Verfügung stehende Volumen von nur 0,3 % statt 1 % und die Absenkung der Endgrundbezüge um 4 % werden dazu führen, dass bei gleicher Zielerreichung oder eingetretenem Erfolg, ein unterschiedliches Leistungsentgelt zur Auszahlung gelangt. Die Leistungsprämien werden nicht „on top“ auf die bestehende Besoldung gezahlt, sondern sie werden bei den Beamten durch die Absenkung der neuen Besoldungstabelle erst einmal eingespart. Damit ist kein Leistungsanreiz zu erkennen, denn die Leistungsprämien finanzieren sich von selbst.

Der zweite große Kritikpunkt, den der stellvertretende CGB-Bundesvorsitzende Gregor Targowski und CGB-Generalsekretär Gunter Smits Bundesminister Schäuble näher brachten, beschäftigte sich mit den Beurteilungsvorschlägen für die Beamtung auf Lebenszeit bzw. den Bewährungsaufstieg. Hier fordert der CGB einen eng umrissenen Anforderungskatalog für die Dienststellen, damit tatsächlich auch Vergleichsmaßstäbe vorliegen. Die Bewährungsfeststellung ist an einen Maßstab geknüpft, der sich an das Anforderungsniveau des zu verleihenden Amtes orientiert. Der CGB sieht im Hinweis des sog. höheren Maßstabs die Absicht, dass hier höhere Anforderungen zur Bewährung

an die arbeitsrechtlichen Probezeitregelungen festgeschrieben werden sollen. Zusätzlich birgt diese Regelung die Gefahr, dass die subjektive Betrachtungsweise stärker in die Beurteilung einfließt, denn die Definition eines strengeren Maßstabs kann von Beurteiler zu Beurteiler unterschiedlich ausgelegt werden.

Der CGB schließt sich den Wünschen an, die in der Anhörung von Peter Heesen für den Deutschen Beamtenbund und Ingrid Sehrbrock für den DGB zur größeren Durchlässigkeit der Laufbahngruppen vorgetragen worden ist. Hier sollte der Gesetzentwurf weiter gehen und in wesentlich größerem Umfang Möglichkeiten für die Beamten schaffen, den Aufstieg in höhere Laufbahngruppen durch Leistungsnachweise zu ermöglichen, als durch Statusfragen.

Der Bundesinnenminister sicherte zu, dass eine gewissenhafte Prüfung der gemachten Ausführungen erfolgen wird. Er ließ sich aber nicht darauf festlegen, in welche Richtungen Veränderungen vorgenommen werden. Er erklärte auch, dass es wenig wahrscheinlich ist, das Finanzbudget für die Leistungsbesoldung signifikant anzuheben, da das Bundesfinanzministerium auch weiterhin die Kostenneutralität des Gesetzes für den Bundeshaushalt einfordere.

* * * *

Aus den Gewerkschaften

Nachlese zum Telekomstreik (Er-)tragbarer Kompromiss

Ende Juni 2007 ging die bisher schwierigste Tarifaus-einandersetzung zwischen der Tarifgemeinschaft CGPT/DPVKOM und der Deutschen Telekom AG mit einem Kompromiss zu Ende. Mit diesem Kompromiss müssen die Arbeitnehmer zwar eine Entgeltabsenkung in Höhe von 6,5 % hinnehmen. Diese wird aber über einen langen Zeitraum von 42 Monaten durch Ausgleichszahlungen vollständig kompensiert. Im Ergebnis führt die gefundene Regelung zwar zu Reallohnverlusten, das derzeitige Lohnniveau bleibt aber auf Dauer gesichert. Daneben musste ebenfalls hingenommen werden, dass die wöchentliche Arbeitszeit von derzeit 34 auf 38 Stunden angehoben wird. Im Gegenzug konnte der gute Ratioschutz bei der Deutschen Telekom auch für die Zukunft gesichert werden und es wurde erreicht, dass der hohe Anteil der Zeitarbeit drastisch heruntergefahren wird. Eigene Beschäftigte werden diese Aufgaben zukünftig wieder wahrnehmen. Größter Pluspunkt ist sicher der Verzicht des Arbeitgebers auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen bis Ende 2012 und der vertragliche Auslagerungsschutz bis Ende 2010. Darüber hinaus konnten für die Auszubildenden im Konzern Zukunftsperspektiven eröffnet werden. So verpflichtete sich der Arbeitgeber im Zeitraum von 2007 bis 2009 insgesamt 4150 Auszubildende unbefristet zu übernehmen. Weitere wichtige tarifvertragliche Errungenschaften, wie beispielsweise die betriebliche Altersversorgung und Altersteilzeit konnten gesichert werden. Bei der Bewertung dieses Ergebnisses muss nüchtern festgestellt werden, dass nicht alle

Tarifziele erreicht werden konnten. Es muss nun intern die Frage diskutiert werden, ob das Ergebnis nicht auch ohne langen Streik hätte erreicht werden können. In der damaligen Situation im Mai gab es keine Alternative zu dem beschrittenen Weg. Der Arbeitgeber hielt in erpresserischer Manier den Beschäftigten „die Pistole an den Kopf“ und drohte außerhalb einer Tarifeinigung mit wesentlich schlechteren Beschäftigungsbedingungen. Die Einigung ist ein gerade noch zu tragender Kompromiss, der immer in Anbetracht der Alternativen zu sehen ist. Für die Beschäftigten ist der sehr komplexe Abschluss nicht einfach zu verstehen. Die Mitglieder der CGPT haben in der 2. Urabstimmung mit 45 % dem Ergebnis zwar ihre Zustimmung gegeben, aber sehr deutlich ihren Unmut über das Ergebnis gezeigt. Jetzt kommt es darauf an, in anstehenden Redaktionsverhandlungen den erreichten Sachstand tariftechnisch sauber abzubilden. Die Beschäftigten haben nun eine schmerzvolle Vorleistung erbracht, damit die Deutsche Telekom AG wettbewerbsfähiger auf den Telekommunikationsmärkten wird. Nun ist der Vorstand um René Obermann am Zuge. Seine Mannschaft muss nun dafür sorgen, dass schnell einfache und funktionierende Prozesse, mehr Kundenzufriedenheit und damit Bindung, innovative und bezahlbare Kommunikationsprodukte eingeführt werden, damit nicht am Ende ein weiteres Kundensterben die Folge ist. Ein derartiger tarifpolitischer Schritt funktioniert nämlich kein zweites Mal.

Ulrich Bösl, Bundesvorsitzender der CGPT

CGPT im Wirtschaftsministerium

Zu einem Fachgespräch über Fragen der Postpolitik, des Postmonopols und der aktuellen Situation bei der Telekom traf sich der CGPT-Bundesvorsitzende Ulrich Bösl mit der Parlamentarischen Staatssekretärin Dagmar Wöhrl, MdB, im Wirtschaftsministerium in Berlin. Von der CGPT nahmen weiter unsere Kollegin Carmen Gross, CGPT-Vertrauensfrau in Duisburg, sowie ihr Mann Raimund Gross, der CGPT-Betriebsrat in der größten Briefniederlassung Deutschlands ist. Vom Wirtschaftsministerium nahm Jens Steinmann an dem Gespräch teil, der für Postpolitik und Regulierung verantwortlich ist. Die CGPT-Vertreter machten gegenüber der Staatssekretärin deutlich, dass die CGPT für eine Verlängerung des Postmonopols eintritt, dies im europäischen Gleichklang zu machen und sich für einen Mindestlohn im Bereich der Postzustellung stark macht. Kritisiert wurde, dass die Telekom mit ihrer Haltung die Beschäftigten in einen Streik für den Erhalt ihrer sozialverträglichen Arbeitsplätze getrieben hat.



v.l.n.r.: Jens Steinmann vom Wirtschaftsministerium, CGPT-Bundesvorsitzender Ulrich Bösl, Parl. Staatssekretärin Dagmar Wöhrl und unsere CGPT-Aktiven Raimund u. Carmen Gross

Ulrich Bösl, Bundesvorsitzender der CGPT

* * * *

Rechtliches

Betriebsrat muss auch bei kurzer Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern zustimmen

Eine Spedition hatte jeweils für die Dauer von vier Wochen Zeitarbeitnehmer als Packer angefordert. Der Betriebsrat wurde über die Beschäftigung der Zeitarbeitnehmer nicht ausreichend informiert. Der Arbeitgeber begründete dies damit, dass er mit den Arbeitskräften quasi nichts zu tun habe und noch nicht mal ihre Namen kenne, weil sie von dem Verleihunternehmen bezahlt würden. Der Betriebsrat sah durch dieses Verhalten sein Mitbestimmungsrecht verletzt und klagte vor dem Arbeitsgericht.

Die Klage hatte vor dem Arbeitsgericht Erfolg. Die Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern ist stets nach § 99 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Ein Anspruch des Betriebsrates auf Information über die Identität der Zeitarbeitnehmer bestehe jedoch nicht. Dies gelte jedenfalls so lange, wie die Identität der Zeitarbeiter auch dem Arbeitgeber unbekannt ist.

Anne Kiesow

Quelle: Hessisches LAG, Urteil vom 28.06.2007, Az. 4 TaBV 203/06

Klagen von Klinikmitarbeitern gegen Privatisierung abgewiesen

Sieben Mitarbeiter der aus der Landesverwaltung ausgegliederten Uni-Kliniken Gießen und Marburg wollten den Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse auf die Universitätsklinikum Gießen und Marburg GmbH nicht hinnehmen und klagten gegen die Privatisierung vor dem Arbeitsgericht. Sie begründeten ihr Vorgehen gegen die Privatisierung damit, dass sie als Arbeitnehmer des Landes Hessen einen wirkungsvolleren Kündigungsschutz vor dem Verlust des Arbeitsplatzes genießen würden, als es bei der Universitätsklinikum Gießen und Marburg GmbH mit der Hauptgesellschafterin Rhön-Klinikum AG der Fall sein würde.

Dieser Argumentation ist die Kammer des hessischen LAG nicht gefolgt. Nach Auffassung der Richter haben

die Gemeinwohlinteressen an der privaten Weiterführung der Kliniken Vorrang vor den Einzelinteressen der Arbeitnehmer am besseren Kündigungsschutz. Auch aus dem Grundrecht der Berufsfreiheit, auf den sich die Klinikmitarbeiter berufen hatten, ergebe sich kein Vorrang der Einzelinteressen der Arbeitnehmer an einem besseren Kündigungsschutz.

Das hessische LAG hat die Revision zum BAG zugelassen. Der weitere Ausgang des Verfahrens bleibt daher abzuwarten.

Anne Kiesow

Quelle: Hessisches LAG, Urteil vom 06.06.2007, Az. 2 Sa 1409/06

Gewerkschaft für Kunststoffgewerbe und Holzverarbeitung im CGB GKH hat sich in der Tariflandschaft etabliert

Auf die Frage, was denn seine Gewerkschaft von anderen unterscheidet, antwortet Günter Höhn selbstbewusst: "Die GKH dürfte eine der wenigen Gewerkschaften sein, die einen Vorsitzenden hat, der noch täglich seine Arbeit als Schreiner verrichtet und sich nicht als Gewerkschaftsfunktionär geriert."

Höhn leitet seit rund vier Jahren die Fachgewerkschaft für das Holz- und Kunststoff-Handwerk im Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands. Er ist Betriebsrat bei der Firma Optima-Fensterbau in der mittelfränkischen Stadt Vestenbergsgreuth. Eitelkeiten, Empfindlichkeiten oder Allüren sind dem gelernten Schreinermeister fremd. Die Bilanz der bisherigen Tätigkeit der noch jungen Gewerkschaft kann sich sehen lassen. "Wir haben uns gegründet, weil wir tagtäglich erfahren haben, dass die traditionellen Gewerkschaften, wie zum Beispiel die IG Metall, weite Bereiche des Handwerks vergessen haben", erklärte Höhn auf einer Fachtagung seiner Gewerkschaft in Berlin.

Bei den Großgewerkschaften scheint es eben nicht möglich zu sein, sich mit der gleichen Intensität um die Mitglieder in den renommierten und großen Industriekonzernen zu kümmern, wie in dem Handwerksbetrieb mit drei oder vier Mitarbeitern. „Diese sind aber genauso auf gute Rechtsvertretung und tariflichen Schutz angewiesen, wie die Kolleginnen und Kollegen bei VW oder in der Stahlindustrie“ betont Höhn. Die anfängliche Skepsis sei Schritt für Schritt gewichen und man werde bei Arbeitnehmern wie bei Arbeitgebern durchweg ernst genommen.

Allein in den vergangenen vier Monaten hat die GKH rund 30 neue Tarifverträge bundesweit abgeschlossen. Wichtig ist der Gewerkschaft dabei, dass es sich hierbei nahezu ausschließlich um Flächentarifverträge handelt, die einheitliche Bedingungen für große Regionalbereiche festschreiben. "Natürlich ist die Arbeit nicht einfach, denn der Aufwand ist groß, bei den geringen Betriebsgrößen die Mitarbeiter zu erreichen. Unsere Gewerkschaftssekretäre sind manchmal einen ganzen

Tag unterwegs, um zwei oder drei Betriebe besuchen zu können. Aber die Arbeit lohnt sich", erläutert Höhn.

Ein kontinuierlicher und deutlicher Mitgliederzuwachs dokumentiert dies eindrücklich. Dass die IG Metall diese Entwicklung mit Sorge erfüllt, ist nachvollziehbar. Kein Verständnis zeigt Höhn allerdings dafür, mit welchen Mitteln die Mammutgewerkschaft den kleineren Konkurrenten zu bekämpfen versucht. Zigtausende Euro aus Mitgliedsbeiträgen verpulvert die IG Metall in gerichtlichen Auseinandersetzungen gegen die Konkurrenzgewerkschaft, ohne selbst leistungsfähig genug und bereit zu sein, an der Situation etwas zum Positiven zu ändern. Sie sollte froh sein, dass sich jemand qualifiziert und engagiert um eine Branche kümmert, in der nicht immer nur große Erfolgsmeldungen stattfinden können. Trotz wirtschaftlichen Aufschwungs in vielen Wirtschaftsbereichen ist die Situation im Handwerk alles andere als rosig. Dennoch gelingt es immer wieder auch die materielle Entwicklung in den verschiedenen Tarifbereichen sicherzustellen. Erstmals hat die GKH in einigen Ländern neue Erfolgsbeteiligungsmodelle bei gleichzeitiger Sicherung der tariflichen Standards eingeführt. "Dort wo andere nur reden, handeln wir", sagt Günter Höhn.

Auf dem bevorstehenden Bundesgewerkschaftstag der GKH Ende September wird turnusgemäß auch der Hauptvorstand neu gewählt. Höhn steht für eine weitere Amtsperiode zur Verfügung und will die begonnene Arbeit trotz aller Anfeindungen aus dem DGB Lager fortsetzen. Für die Auseinandersetzung mit der IG Metall hat der GKH-Bundesvorsitzende ein anschauliches Bild parat: "Mir kommt das immer so vor, als ob ich mich auf einem großen Parkplatz befinde, der nur mit wenigen Autos besetzt ist. Ich will gerade in eine freie Lücke einparken, da kommt plötzlich eine große rote Limousine, um mir genau diesen freien Parkplatz streitig zu machen. Dass er hierfür seinen bisherigen Parkplatz aufgeben musste, scheint ihm genauso egal zu sein, wie die Tatsache, dass viel Aufwand entstand, ohne einen Effekt damit zu erzielen."

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: Martin Stock, Anne Kiesow, Michaela Bahner

Dies ist ein unentgeltlicher Informationsdienst des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands.

Termine * Termine * Termine

21.09.2007	GKH-Gewerkschaftstag in Bamberg
19.10.-20.10.2007	CGM-Gewerkschaftstag in Frankfurt/Main
01.12.2007	Festakt 50 Jahre CGPT in Freising