

Informationsdienst des CGB

INTERN

März 2005

Der Bundesvorsitzende hat das Wort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das erste Quartal des Jahres 2005 ist fast schon vorbei und es gibt seitens der Bundesregierung noch keine neuen Impulse.

Vor allem die Sozialversicherungen bereiten nach wie vor Sorgen.

In ihrem diesjährigen Gutachten greift der Sozialbeirat die Rentenpolitik scharf an: So ist sehr wahrscheinlich, dass der Beitragssatz von 19,5% nicht gehalten werden kann, da die Regierung von sehr optimistischen Rentenzuwächsen von 2% ausgegangen ist. Im Gegenteil, es wird schon heute offen über eine Nullrunde bei der gesetzlichen Rente für das Jahr 2006 spekuliert.

Ich wünsche Ihnen des weiteren viel Spaß beim Lesen des „Intern“.

Ihr Matthäus Strebl MdB

Mitglied des Bundestagsausschusses Wirtschaft und Arbeit



CGB: Arbeitslosenzahl nicht nur aus statistischen Gründen so hoch!

Über fünf Millionen Arbeitslose in der Bundesrepublik Deutschland rufen zum politischen Handeln und nicht zu einer Diskussion darüber auf, wie diese Zahl zustande gekommen ist. „Es ist unverantwortlich, wenn Politiker die seit Jahren bestehenden Probleme der Arbeitslosenversicherung mit statistischen Effekten zu entschuldigen versuchen“, so CGB-Generalsekretär Gunter Smits.

Selbst wenn aus den Arbeitslosenzahlen die ehemaligen Sozialhilfeempfänger abgezogen werden, so bedeutet der Februar 2005 einen Rekordhöchststand. Die Bundesregierung versucht also mit ihrer Argumentation um statistische Effekte den Bürgern in Deutschland Sand in die Augen zu streuen.

Auch die Diskussion um die Betragshöhe für die gesetzliche Arbeitslosenversicherung ist eine unredliche. „Sozialversicherungsbeiträge sind keine Steuern“, so Smits weiter. „Sie sind deshalb für die Kernaufgaben und nicht für versicherungsfremde Leistungen zu verwenden.“ Der CGB hält Fremdfinanzierungen aus Versicherungsbeiträgen der Arbeitslosenversicherung deshalb für unzulässig.

BA: Die (Hiobs-) Botschaft des Monats:

Seit 1949 waren nie so viele Menschen in Deutschland arbeitslos wie im vergangenen Monat. Die Zahl der registrierten Arbeitslosen ist im Februar auf einen Höchststand von 5,216 Millionen gestiegen.

Die Arbeitslosenquote liegt bei 12,6 Prozent.

Wenn die Leistungen aus der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung reduziert werden, so sind die Einsparungen, die daraus entstehen, den Versicherten durch die Senkung des Versicherungsbeitrages zurückzugeben und nicht, wie es die Bundesregierung versucht, zum Stopfen anderer Haushaltslöcher zu verwenden. Der CGB ruft deshalb die Bundesregierung auf, den Beitragssatz zur gesetzlichen Arbeitslosenversicherung entsprechend zu senken.

Termine 2005 * Termine 2005 * Termine 2005

20./21.4. 1.5.	GöD-Bundeskongress in Augsburg Zentrale CGB-Maikundgebung in Dingolfing
3.-5.6.	CDA-Arbeitsgemeinschaft Seminar in Königswinter
13.-16.9.	Bundesgewerkschaftstag CGPT
7.-9.10.	CDA-Arbeitsgemeinschaft Seminar in Königswinter
4.11.	CGM-Thementag in Dresden

Herausgeber:

Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands
Obentrautstraße 57 * 10963 Berlin
Tel.: 030 - 210 217 - 30
Fax.: 030 - 210 217 - 40
e-mail: cgb.bund@cgb.info
Internet: www.cgb.info
ViSdP: Gunter Smits
Redaktion: Martin Stock, Anne Kiesow

Dies ist ein unentgeltlicher Informationsdienst des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands.

Aus den Gewerkschaften:

CGM: Große Tarifkommission stellt „Basta-Kriterien“ auf

Die anhaltenden und ausufernden Forderungen der Arbeitgeber, besonders auch im Handwerk, haben die große Tarifkommission der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) Ende Januar 2005 veranlasst Kriterien festzulegen, die das Ende der Fahnenstange bzw. ihrer Verhandelbarkeit darstellen. Um in den Worten des Kanzler zu sprechen, also die Grenzen festzulegen, wo es auch seitens der großen Tarifkommission „Basta“ bedeutet.

Selbstverständlich ist die CGM weiterhin bereit, den Betriebspartnern mehr Gestaltungsspielraum einzuräumen, um Durststrecken zu überwinden oder neue leistungsbezogene Kriterien zu entwickeln. Dabei wird es aber künftig noch mehr als bisher darauf ankommen, wie das Gesamtpaket der tariflichen Veränderungen aussehen soll. Leider muss beobachtet werden, dass mancher Arbeitgeber oder deren Verhandlungsführer offensichtlich die „Gunst der Stunde“ nutzen, um das Letzte aus den Tarifen und damit aus den Beschäftigten herauszupressen. „Wir lassen es aber nicht zu, dass die Bereitschaft der Beschäftigten ausgenutzt wird, am Umbau der tariflichen Sicherung mitzuwirken.“

Der deutliche Exportüberschuss vieler deutschen Firmen beweist eindeutig, dass unser Standort nicht so schlecht ist, wie er immer noch geredet wird“, so

Bundesvorsitzender Reinhardt Schiller anlässlich der Sitzung.

Dabei verkennt die CGM auch weiterhin nicht, dass nur mit neuen Ideen in der Tariflandschaft dauerhaft Tarifrucht verhindert werden kann. Dies aber nicht um den Preis, alles auf den Kopf zu stellen was bisher gut, manchmal auch teuer war. (...) Lösungsmöglichkeiten stehen aus Sicht der CGM im Tarifwerk Phönix zur Verfügung. Es kann aber z.B. nicht sein, dass Arbeitgeber Sonderzahlung streichen, Tarifurlaub kürzen, Entgelte nicht erhöhen, anhaltende Krankheit auf übergesetzlichen Urlaub anrechnen und dann auch noch die Arbeitszeit auf deutlich über 40 Wochenstunden ohne Lohnausgleich anheben wollen.

Die Bewertung der Gesamtumstände führten dann auch dazu, dass die große Tarifkommission einen schon fast sicher geglaubten Tarifabschluss sowohl im bayrischen wie auch im niedersächsischen Handwerk ablehnten und ihre Regionalkommission zur Nachverhandlung aufforderte. Wo dies erfolglos bleibt, wirkt der bestehende Tarifvertrag nach. Danach neu eingestellte Mitarbeiter können sich dann nicht auf tarifliche Regelungen beziehen.

Deshalb ergeht seitens der CGM auch ein Appell an die Beschäftigten im Handwerk, sich stärker als bisher gewerkschaftlich zu organisieren. Es geht nämlich inzwischen vorrangig oft schon eher darum, den bestehenden Besitzstand wirksam verteidigen zu können, als neues hinzuzugewinnen.

* * * * *

Die „andere“ Meinung

Tarifboni für Gewerkschaftsmitglieder ?!

von Martin Stock (CGB Bundesvorstand)

Die jüngsten Tarifvereinbarungen mit sog. „Extra-Vorteilen für Gewerkschaftsmitglieder“ seien „nicht nur politisch, sondern auch rechtlich umstritten“, erklären verschiedene Veröffentlichungen aus juristischen Fachkreisen.

Kern der juristischen Kritik sei ein Verstoß gegen das Grundgesetz, nämlich die Einschränkung der Vertragsfreiheit und nicht zuletzt sogar eine „Gefahr für die Tarifautonomie“.

Scheinheilige Diskussion

Mit einem einfachen Blick in das Tarifvertragsgesetz wäre die gesamte Diskussion überflüssig. Auf einem anderen Blatt steht, was man öffentlichkeitswirksam aus der Angelegenheit macht. Scheinheilig ist die Diskussion deshalb, weil ohnehin Tarifverträge nur für Mitglieder der tarifschließenden Parteien gelten.

Bislang war es immer möglich, dass der Arbeitgeber den nicht organisierten Arbeitnehmer untertariflich bezahlen kann.

Arbeitgeber beziehen sich aber freiwillig, durch arbeitsvertragliche Bezugnahme auf Flächentarifverträge auch für nicht gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte. Damit werden Tarifboni auch für diese wirksam.

Wenn dies nicht mehr gewünscht sein sollte, müsste eigentlich „nur“ das Tarifvertragsgesetz geändert werden. Damit erfolgte dann aber tatsächlich ein Angriff auf die grundgesetzliche Vertragsfreiheit, wenn nicht die Aushebelung der Tarifautonomie.

Prinzip Vernunft zur Erhaltung des Tarifschutzes

Wenn sich die Gewerkschaften zukünftig mehr dem Prinzip der Vernunft verschreiben würden, und nicht mit ideologischen Diskussionen und realitätsfremden Forderungen dafür sorgten, dass immer weniger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Genuss tarifvertraglichen Schutzes kommen, wäre eine Diskussion über Tarifboni ohnehin überholt.

Es muss das gelten, was überall gilt: Niemand darf gezwungen werden, sich einer Organisation anzuschließen. Wer so tut, als ob nur DGB-Gewerkschafter „Günstlinge“ seien, ist falsch gewickelt. Der Tarifbonus ist kein zusätzliches Geschenk, sondern rechtliche Grundlage für die Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen im Sinne geltender Gesetze und davon sollte man die Finger lassen.

CGM: Erneuter CGM Erfolg in der IT Branche

Mit 65 % der Stimmen wählten die Beschäftigten der Agilent Technologies Deutschland Holding GmbH die Gewerkschaftsvertreter-Liste der Christlichen Gewerkschaft Metall. Die IGM kam auf 35 % der Stimmen.

Damit ist erneut Fromut Fritze mit deutlichem Votum als betriebsinterner von den Beschäftigten bestätigt worden.

Es fehlten nur 28 Stimmen, dann wäre auch der zweite Sitz bei den Gewerkschaftsvertretern an die CGM gegangen

Agilent ist eine Tochter der Hewlett Packard GmbH, ebenfalls mit Sitz in Böblingen. Sie beschäftigt rund 2200 Arbeitnehmer/innen. Die Wahl fand am 24.02.2005 statt.

CGB: Korrektur der Dienstleistungsrichtlinie notwendig!

Der CGB mahnt zu dringenden Korrekturen des Kommissionsentwurfes zur Dienstleistungsrichtlinie. Der Richtlinienentwurf in seiner jetzigen Fassung führe, so CGB-Generalsekretär Gunter Smits, nicht nur zur Deregulierung der Arbeitnehmerrechte und Sozialdumping, sondern auch zu Gefahren für den Fortbestand hochwertiger Daseinsvorsorge.

„Den EU – Binnenmarkt auch für Dienstleistungen zu öffnen ist zwar ein richtiges Ziel“, so Smits. „Der jetzige Kommissionsentwurf bedarf jedoch vor allem in Hinblick auf die Einführung des Herkunftslandprinzips gründlicher Überarbeitung.“ Ziel einer Dienstleistungsrichtlinie muss es sein, durch Bürokratieabbau, Transparenz sowie Rechtsklarheit für Anbieter und Nachfrager den Unternehmen und Betrieben mehr Chancen in Europa zu eröffnen und ungenutzte Wachstumspotentiale zu erschließen. Mit dem jetzigen Richtlinienvorschlag geschieht dies jedoch nicht.

Das Hauptproblem liegt vor allem in der uneingeschränkten Einführung des Herkunftslandprinzips bei Dienstleistungen im EU-Ausland. Wenn nur die gesetzlichen Regelungen des Herkunftslandes des Leistungserbringers anwendbar sind, resultiert hieraus ein erhebliches Maß an Komplikationen und Rechtsunsicherheit. Theoretisch könnten an einem Ort Dienstleistungen auf der Rechtsgrundlage von 25 Mitgliedsstaaten mit unterschiedlichen Qualitäts- und Sicherheitsstandards erbracht werden. Ein rechtliches Chaos ist vorprogrammiert.

„Zu befürchten ist ein radikaler Unterbietungswettbewerb zwischen den Mitgliedstaaten auf Kosten national erreichter Sozial-, Verbraucher- und Umweltstandards“, so Gunter Smits weiter. Zudem fehlen effektive Kontroll- sowie Sanktionsmöglichkeiten in den Aufnahmestaaten. Damit werden die eigentlichen Ziele konterkariert.

Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands fordert die Bundesregierung auf in ihrem Bemühen nicht nachzulassen entsprechende Korrekturen im Richtlinienentwurf festzuschreiben.

* * * * *

Übersicht zum Entwurf des Antidiskriminierungsgesetzes (ADG)

Die Regierungsfractionen haben einen sehr umstrittenen Entwurf für ein Gesetz zur Umsetzung von vier EG-Richtlinien in den Bundestag eingebracht, der unter dem Namen Antidiskriminierungsgesetz (ADG) kontrovers diskutiert wird. Da die Frist zur Umsetzung der Richtlinie zum Teil bereits abgelaufen ist, soll das Gesetzgebungsverfahren zügig abgeschlossen werden. Es soll zum 1.7.2005 ein Antidiskriminierungsgesetz in Kraft gesetzt werden, das die Rechtsbereiche Arbeits-, Zivil-, Beamten- und Sozialrecht in einem einzigen Gesetz umfasst.

Ob mit diesem Gesetz wirklich verbesserter Schutz gegen Diskriminierungen erreicht wird, ist fraglich. Es scheint sich zu bewahrheiten, dass ein Diskriminierungsschutz mit Augenmaß nicht umgesetzt wird. Der Entwurf krankt daran, dass die Richtlinien unreflektiert abgeschrieben werden, ohne eine Abstimmung mit dem bestehenden System von Arbeitnehmerschutzbestimmungen vorzunehmen und über eine sachgerechte Umsetzung der Richtlinien in das deutsche Rechtssystem nachzudenken.

Schon heute sind Fragen unzulässiger Diskriminierungen im Arbeitsleben z.B. im BGB, im Teilzeit- und Befristungsgesetz oder im Beschäftigten-schutzgesetz, geregelt. Der ADG-Entwurf sattet in

seinem arbeitsrechtlichen Teil auf diese auf. Eine Abstimmung mit den vorhandenen Vorschriften im Bereich der Sozialauswahl bei Kündigungen oder bei Abfindungen wird nicht ansatzweise erkennbar. Er enthält sich jeglicher Aussage darüber, inwieweit bewährte Formen der Altersdifferenzierung, z.B. im Bereich der Kündigungsfristen, der Befristungen oder der Sozialauswahl auch nach Erlass des ADG noch zulässig wären.

Auch die vorgesehenen Schadenersatz- und Beweislastregelungen sind missglückt. Die Beschäftigung von Arbeitnehmern stellt per se keine gefahrgeneigte Tätigkeit dar, wie unterstellt wird. Nach dem Gesetzesentwurf haftet der Arbeitgeber für solche Diskriminierungen, die von Dritten ausgehen und hinsichtlich derer ihm persönlich kein Vorwurf gemacht werden kann. Eine solche Gefährdungshaftung kennt das deutsche Recht lediglich für Tierhalter und dem Betreiben eines Atomkraftwerkes.

Im Ergebnis wird all dies zu einer bislang nicht gekannten Verunsicherung der Parteien von Arbeits- und Kollektivverträgen führen. Solange die im Gesetz unbeantworteten Fragen und Wertungswidersprüche nicht gelöst sind, womit erst nach einer mehrjährigen Prozessflut zu rechnen sein dürfte, wird die dadurch bewirkte Rechtsunsicherheit den Arbeitsmarkt lähmen und eher Impulse gegen als solche für mehr Beschäftigung geben. Es ist zu hoffen, dass sich die Regierungsfractionen in der großen Anhörung im Bundestag am 07. März den zahlreichen Kritikern nicht verschließt und notwendige Änderungsanregungen berücksichtigt.

Sozialwahlen 2005: Selbstverwalten heißt Mitgestalten

Von Stefan Stegmüller

Die Bedeutung der Sozialwahlen

In diesem Jahr ist es wieder so weit: die Versicherten und Rentner der deutschen Sozialversicherungsträger werden aufgerufen, durch eine Wahl ihre Vertreter in eine Vertreterversammlung oder einen Verwaltungsrat der verschiedenen Trägerschaft zu berufen. Diese Wahlen in der Sozialversicherung, kurz als Sozialwahlen bezeichnet, werden in der Bundesrepublik seit 1953 durchgeführt und finden alle sechs Jahre statt. Bereits seit der Entstehungsphase der gesetzlichen Sozialversicherung in der Bismarckschen Zeit wurde und wird bis heute der Selbstverwaltung ein zentraler Stellenwert beigemessen.

Die Selbstverwaltung

Hinter dem Begriff „Selbstverwaltung“ steht der grundlegende Gedanke, die Verantwortung für die soziale Sicherung den Betroffenen zu übertragen, die durch diese Sicherungssysteme geschützt werden und zu ihrer Finanzierung beitragen: die Arbeitnehmer und ihre Arbeitgeber. Sie können sich dadurch in die Gestaltung und Verwaltung der Versicherungsträger einbringen. Die Selbstverwaltung in der Sozialversicherung ist folglich keine Weiterführung der staatlichen Verwaltung und Bürokratie, sondern beruht auf dem Prinzip der „Sozialen Partnerschaft“ zwischen den gesellschaftlichen Gruppen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Sie verwirklichen in der Selbstverwaltung den Grundsatz der Autonomie von staatlichen Behörden.

Sozialwahlen finden in der gesetzlichen Kranken-, Renten- und Unfallversicherung statt. Zu wählen sind die „Vertreterversammlungen“ (in der Krankenversicherung die „Verwaltungsräte“), die sich paritätisch aus Arbeitnehmervertretern und Arbeitgebervertretern zusammensetzen und in getrennten Wahlgängen gewählt werden. Die Satzung der Versicherungsträger bestimmt die Anzahl der Vertreter im Rahmen des SGB IV. Die Vertreterversammlungen/Verwaltungsräte werden auch als die „Parlamente“ des Versicherungsträgers bezeichnet und üben legislative Funktionen aus. Sie beschließen u.a. die Satzung (und damit teilweise auch den Leistungskatalog) des Trägers, stellen den Haushalt fest und haben die Jahresabrechnung abzunehmen.

In diesen Gremien finden sich ehrenamtlich tätige Personen mit sozial- und arbeitspolitischer Erfahrung. Für jeden Versicherungsträger wird ein Vorsitzender und ein Stellvertreter gewählt; je einer aus der Gruppe der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, die alternierend den Vorsitz führen. In Renten- und Krankenversicherung wird des Weiteren ein ehrenamtlicher Vorstand gewählt, der das Exekutivorgan der Selbstverwaltung bildet. Der Vorstand setzt die Beschlüsse der Vertreterversammlung um, bestellt die Geschäftsführung und ist für die laufende Verwaltung des Sozialversicherungsträgers verantwortlich. Abweichend davon gibt es bei den Krankenversicherungsträgern seit 1996 einen hauptamtlichen Vorstand. Damit wollte der Gesetzgeber der wach-

senden unternehmerischen Entwicklung der im Wettbewerb stehenden Krankenkassen Rechnung tragen. Der Vorstand ist aber weiterhin verpflichtet, dem Verwaltungsrat Rechenschaft abzulegen.

Die Sozialwahlen

Bei den Sozialwahlen treten keine politischen Parteien an. Zur Entscheidung stehen Bewerber von Vereinigungen der beiden Sozialpartner. Auf der einen Seite sind dies Gewerkschaften und andere Arbeitnehmervereinigungen mit sozialpolitischer Zielsetzung und auf der anderen Seite Vereinigungen der Arbeitgeber. Diese stellen Vorschlagslisten mit Wahlbewerbern auf. Eine Liste erhält Sitze in der Versammlung, wenn sie in der freien und geheimen Wahl nach den Grundsätzen der Verhältniswahl genügend Stimmen erhält, wobei es auch hier eine 5%-Klausel gibt. Die Vorschlagslisten können sich zu Listenverbindungen zusammenschließen und damit ihre Stimmenanteile bündeln.

Die Sozialwahlen werden ausschließlich als „Briefwahl“ durchgeführt, bei der die wahlberechtigten Versicherten/Rentner die Wahlunterlagen per Post erhalten. Doch nicht bei allen Sozialversicherungsträgern finden „Ur-wahlen“ statt, in der die Wahlberechtigten tatsächlich wählen können.

Wenn nicht mehr Kandidaten vorgeschlagen sind, als insgesamt zu wählen sind, so gelten diese automatisch als gewählt. Man spricht dann von einer „Friedenswahl“, weil eine tatsächliche Stimmabgabe nicht stattfindet. Die Möglichkeit der Friedenswahl soll die hohen Kosten einer Wahlhandlung vermeiden; deshalb wird sie von den meisten Versicherungsträgern angestrebt. So wurden bei der letzten Sozialwahl 1999 bei insgesamt 548 Trägern der Renten-, Kranken- und Unfallversicherung nur 15 Urwahlen abgehalten. In diesem Jahr finden Urwahlen, an denen sich eine CGB-Liste zur Wahl stellt, nur bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) und der Techniker Krankenkasse (TK) statt.

Eine Ausnahme bildet die Bundesagentur für Arbeit: bei ihr wird die „Drittelparität“ angewandt. Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen sowie die öffentlichen Körperschaften schlagen die Mitglieder des Selbstverwaltungsgremiums vor, die dann von der Bundesregierung auf 6 Jahre berufen werden.

Kleiner Wahlkalender:

Einreichung der Vorschlagslisten bis	18.11.2004
Stichtag für das Wahlrecht	03.01.2005
Versand der Wahlunterlagen bis	12.05.2005
Wahltag	01.06.2005
1. Sitzung der Versammlungen bis	01.11.2005
(der gesamte Wahlkalender unter www.bmgs.bund.de)	

