

Informationsdienst des CGB

Der Bundesvorsitzende hat das Wort

- EU Förderung von Arbeitsplatzverlagerungen stoppen! -

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

erboht und verärgert muss man sein, wenn es über bestimmte Förderrichtlinien der Europäischen Union geht. Nimmt man den Fall Elektrolux – sicherlich kein Einzelfall, so wird klar, dass hier dringend Handlungsbedarf seitens der EU, aber auch der Bundesregierung, angesagt ist. Obwohl laut der Bundesregierung im AEG Werk in Nürnberg schwarze Zahlen geschrieben werden, hat der Mutterkonzern beschlossen, das Werk mit 1750 Mitarbeitern zu schließen. So stellt sich die Frage für die betroffene Kollegen/in bei AEG, für uns als Christliche Gewerkschaft und für den Steuerzahler allgemein, dass es für die Betriebsverlagerungen in Billiglohnländer eine Förderung gibt. Mit einer solchen EU Förderpraxis werden einstige Vorzeigestaaten, so auch Deutschland, per Eurokratie zum Armenhaus in der Gemeinschaft gemacht, wohl wissend, dass Deutschland in die EU den größten Anteil an Finanzmittel aller EU Länder zahlt. So gesehen hat Deutschland den doppelten Schaden, zum einen die Förderung der Umsiedlung, zum anderen zahlt der deutsche Steuerzahler das Arbeitslosengeld für die Mitarbeiter.

Daher fordern wir, dass mit Förderung der Arbeitsplatzverlagerungen Schluss sein muss. Dies muss daher eine Grundbedingung sein, wenn der europäisch Rat Ende März über die Vergaberichtlinien von 310 Milliarden Euro Strukturhilfe für die kommenden Jahre neu entscheidet. Ebenso sollen Länder, die bei der Unternehmenssteuer unter einer Mindestquote fallen, die EU Fördermittel gekürzt werden. Wenn ein EU Mitgliedsstaat seine Steuern niedrig hält, um Unternehmen und Kapital aus anderen Mitgliedsstaaten abzuwerben, darf er nicht auch noch zusätzlich Geld aus Brüssel bekommen. Die Bundesregierung ist gut dabei beraten, in Brüssel mit allem Nachdruck vorstellig zu werden, dass dieser Förderpraxis ein Riegel vorgeschoben wird. Nur so kann man den Gelüsten von Konzernen, Betriebe in Billiglohnländer zu verlagern, entgegenwirken.

Und nur so wird die Große Koalition es schaffen, Arbeitsplätze in Deutschland zu erhalten und neue zu schaffen. Die Bundesregierung hat dazu die Unterstützung des CGB.




Matthäus Strebl
Bundesvorsitzender

Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Öffentlichen Dienst bei Kündigung der Arbeitszeitvereinbarung

von **Raymund Kandler, CGB Bundesvorstandsmitglied**

Mit der Neugestaltung des öffentlichen Tarifrechts (TVöD) bei Bund und Kommunen wurde für den Bereich des Bundes ab dem 01.10.2005 die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit auf 39 Stunden verlängert. Für die Beschäftigten der Kommunen wurde die bisherige Arbeitszeit von 38,5 Stunden im Tarifgebiet West beibehalten. Jedoch wurde hier eine Verlängerung auf bis zu 40 Stunden durch den Landesbezirkstarifvertrag ermöglicht. Gleichzeitig wurde vereinbart, dass die Arbeitszeit im kommunalen Bereich West mit Monatsfrist frühestens zum 30.11.2005 gekündigt werden kann.

Damit wurde von den Tarifparteien bewusst die Möglichkeit für Abweichungen für neu eingestellte Beschäftigte durch kurzfristige Kündigung der Arbeitszeitregelung geschaffen. Von dieser Möglichkeit wurde von den kommunalen Arbeitgeberverbänden Baden-Württemberg und Niedersachsen auch Gebrauch gemacht. Für Bestandsbeschäftigte gilt auch nach Kündigung der Arbeitszeitregelungen die bisherige Wochenarbeitszeit von

38,5 Stunden im Rahmen der Nachwirkung der Tarifregelungen bis zum Abschluss einer neuen Tarifregelung nach.

Dies gilt auch bei Zeit-, Bewährungs- und Tätigkeitsaufstiegen, da in diesen Fällen die Höhergruppierung automatisch erfolgt. Lediglich in den seltenen Fällen einer ausdrücklichen Übertragung einer höherwertigeren Tätigkeit könnte die Übertragung dieser Tätigkeit an die Bedingung geknüpft werden, einen neuen Arbeitsvertrag ggf. mit höherer Arbeitszeit abzuschließen.

Für Beschäftigte von Bund und Kommunen, deren Arbeitsverträge sich lediglich auf den BAT bzw. MT-Arb/BMT-G ohne den Zusatz "und deren ersetzende Regelungen" lautet, bzw. für Mitglieder von Gewerkschaften, die den TVöD nicht unterzeichnet haben, gelten der BAT bzw. MT-Arb/BMT-G und damit die bisherigen Arbeitszeiten dieser ungekündigten Tarifverträge weiter.

Dies gilt nach der Kündigung der Arbeitszeitregelungen durch die TdL auch für die vor der Wirksamkeit der Kündigung Beschäftigten der Länder. Für diese gelten auch weiterhin BAT bzw. MT-Arb gelten, deren Arbeitszeitregelungen sich in tariflicher Nachwirkung befinden.

Betroffene Mitglieder bitten wir mit uns Verbindung aufzunehmen, um entsprechende rechtliche Möglichkeiten des Einzelfalles bei einseitiger Verlängerung der Arbeitszeit zu besprechen.

Betriebsratswahlen 2006

Vernunft – Gerechtigkeit – Klarheit

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in den kommenden Wochen finden in unserem Land wieder turnusmäßig Betriebsratswahlen statt. Die betriebliche Mitbestimmung hat sich allen Unkenrufen zum Trotz in Deutschland bewährt und hat Vorbildcharakter für andere Länder.

Betriebsräte sichern den sozialen und betrieblichen Frieden

Immer mehr Unternehmen erkennen die wichtige Funktion dieser Form gelebter Betriebspartnerschaft. Nicht wenige Investitionsentscheidungen ausländischer Unternehmen in Deutschland begründen sich aus der Tatsache, dass in unseren Betrieben durch gesetzlich verankerte Bestimmungen die Rollen und Kompetenzen klar verteilt sind.

Weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer müssen sich in ungeschützten Räumen bewegen. Betriebsräte sind Moderatoren und Vermittler bei betrieblichen Entscheidungen.

Demokratie und Pluralität verhindert Machtmissbrauch

Betriebsräte haben Macht. Besonders in großen Betrieben ist damit nicht ausgeschlossen, dass diese Macht auch missbraucht wird. Nur wo demokratische und plurale Strukturen vorherrschen, kann diese Gefahr gebannt werden. Eine Regierung ohne konstruktive Opposition wird selbstsüchtig und ist nicht mehr dem Wohl der Allgemeinheit verpflichtet.

Das gleiche gilt für Betriebsräte. Sie müssen unabhängig sein und dürfen nicht von Außen fremdgesteuert werden. Vielfalt im Betriebsrat unterstützt die Kontrollfunktion aus sich selbst.

Betriebsräte sind nicht der verlängerte Arm der Gewerkschaften oder politischer Parteien

Auch wenn es oftmals so erscheint, dass Betriebsrat mit Gewerkschaft gleichzusetzen ist, so ist dies einfach nicht wahr. Jeder hat die grundgesetzliche Freiheit sich einer Vereinigung oder Gewerkschaft anzuschließen oder nicht. Dies gilt genauso für Betriebsräte. Es gibt viele gute Betriebsräte, die sich bewusst keiner Gewerkschaft anschließen oder eine Entscheidung für andere Gewerkschaften treffen, als die unter dem Dach des DGB. Betriebsräte sind den Beschäftigten in ihren Betrieben verpflichtet, nicht dem Interesse einer Gewerkschaftszentrale. Parteipolitik hat in den Betrieben erst recht nichts zu suchen.

Wer nicht handelt, wird behandelt – und das nicht immer gut

Die Kandidaten der Einzelgewerkschaften des CGB stehen für Demokratie, Pluralität und Ausgewogenheit. Beschäftigte wollen konstruktive Interessensvertretung und keinen Klassenkampf. Dies sichern unsere Kandidaten. Nehmt das Recht wahr, bei den anstehenden Wahlen Eure Arbeitsbedingungen durch qualifizierte Betriebsräte zu verbessern. Wo noch kein Betriebsrat besteht gilt: **Nehmt den „Schwung der Stunde“ auf, und gründet einen Betriebsrat.** Ab 5 Arbeitnehmern besteht dieses Recht. Es ist einfacher, als man denkt. Keiner muss Angst haben, sich aktiv an den Betriebsratswahlen zu beteiligen. Eure CGB-Gewerkschaften helfen Euch dabei.

Vernunft – Gerechtigkeit – Klarheit

Unterstützt die Kandidaten unserer CGB-Gewerkschaften!

* * * * *

Rechtliches:

Gewerkschaftliche Mitgliederwerbung in Betrieben

Gewerkschaften können in Betrieben auch durch betriebsfremde Beauftragte um Mitglieder werben. Dies gilt unabhängig davon, ob sie in dem Betrieb bereits Mitglieder haben.

Die Werbung von Mitgliedern ist Teil der durch Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG grundrechtlich geschützten Betätigungsfreiheit der Gewerkschaften. Dazu gehört deren Befugnis selbst zu bestimmen, welche Personen sie mit der Werbung betrauen, und die Möglichkeit, dort um Mitglieder zu werben, wo Arbeitnehmer zusammenkommen und als solche angesprochen werden können. Da insoweit eine gesetzliche Regelung fehlt, müssen die Gerichte aufgrund ihrer grundrechtlichen Schutzpflicht eine entsprechende Ausgestaltung vornehmen. Danach ist den Gewerkschaften ein betriebli-

ches Zutrittsrecht zu Werbezwecken einzuräumen. Dieses besteht allerdings nicht uneingeschränkt. Gegenüber dem Interesse an einer effektiven Mitgliederwerbung sind die ebenfalls verfassungsrechtlich geschützten Belange des Arbeitgebers und Betriebsinhabers abzuwägen. Dazu gehören dessen Haus- und Eigentumsrecht sowie insbesondere sein Recht auf einen störungsfreien Betriebsablauf. Sie können dem gewerkschaftlichen Zutrittsrecht entgegenstehen. Maßgeblich sind die Umstände des Einzelfalls.

Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts wies - anders als die Vorinstanzen - die Klage der Industriegewerkschaft Metall ab, die von einem Arbeitgeber verlangte, betriebsfremden Gewerkschaftsbeauftragten während der Mittagsöffnungszeiten der Betriebskantine zur Mitgliederwerbung künftig den Zutritt zum Betrieb zu gestatten. (..)

(Quelle: Pressedienst BAG, Urteile vom 28. Februar 2006, Az: 1 AZR 460/04 ; 1 AZR 461/04)

Spitze des Christlichen Gewerkschaftsbundes führt Gespräch mit Staatssekretär Beus

Im Nachgang der Regierungsbildung der Bundesregierung hat es weitere personelle Veränderungen im Bundesministerium des Innern gegeben. Zum neuen Staatssekretär wurde Dr. Hans Bernhard Beus berufen. Er ist unter anderem zuständig für die Fragen des öffentlichen Dienstrechtes auf Bundesebene.

Die Führungsspitze des CGB hat die Gelegenheit erhalten, ihre Vorstellungen zu verschiedenen Fragen des öffentlichen Dienstrechtes im Rahmen eines Antrittsbesuches bei Dr. Beus vorzulegen. Es sind vor allem Fragen zur neuen Arbeitszeitverordnung und zur erneuten Kürzung des Weihnachtsgeldes für Bundesbeamte diskutiert worden.

Das öffentliche Dienstrecht steht vor einer grundlegenden Reform. Sofern der Zeitplan zur Föderalismusreform eingehalten werden kann, wird im kommenden Herbst mit umfangreichen Beratungen begonnen, die das Beamtenrecht an die modernen Ansprüche anpassen soll. Nach wie vor gilt seitens des Bundesinnenministeriums das Eckpunktepapier für ein modernes Dienstrecht vom 05. Oktober 2004 als Grundlage für diese Beratungen.

Mit Sorge hat der CGB zur Kenntnis genommen, dass das Bundesinnenministerium den möglichen Verlust der Verantwortlichkeiten für die Beamtenbesoldung und -versorgung an die Länder zwar nicht befürwortet, aber auch nicht traurig zu sein scheint, dafür den Kopf nicht mehr hinhalten zu müssen. Damit wird die bundesweite Einheitlichkeit von Besoldung und Versorgung zukünftig nur noch schwer aufrecht erhalten zu sein. Die Forderung des CGB nach einer bundeseinheitlichen Besoldung und Versorgung ist in diesem Gespräch dennoch erneut mit Nachdruck vertreten worden.

Die Tarifsituation im Öffentlichen Dienst war ebenfalls Thema des Gespräches. Die Teilnehmer waren sich einig, dass eine höchstmögliche Rechtssicherheit durch die Tarifvertragsparteien herbeizuführen ist. Deshalb haben die beiden CGB-Gewerkschaften GÖD und DHV nun auch das Tarifvertragswerk TVöD mit dem Bund nachgezeichnet. Die Entwicklungen bei den kommunalen Arbeitgebern und den Ländern sind zur Zeit aber nur schwer abzuschätzen.

Gutachten zur Gewerkschaftseigenschaft der CGM erschienen!

Im Zuge des Verfahrens um die Gewerkschaftseigenschaft der Christlichen Gewerkschaft Metall hat Prof. Dr. Martin Henssler, Leiter des Instituts für Arbeits- und Wirtschaftsrecht der Universität Köln, die Frage der Sozialen Mächtigkeit begutachtet. Dieses Gutachten kommt zu dem Schluss, dass es sich bei der Christlichen Gewerkschaft Metall zweifelsohne um eine Gewerkschaft im Sinne des Tarifvertragsgesetzes handelt.

Martin Henssler

„Soziale Mächtigkeit und organisatorische Leistungsfähigkeit als Voraussetzungen der Tariffähigkeit von Gewerkschaften. Das Beispiel der Christlichen Gewerkschaft Metall.“ Nomos-Verlag Baden-Baden, 2006, 91 Seiten Broschur. 22,- Euro, ISBN-Nr.: 3-8329-1823-X

Aus den Mitgliedsgewerkschaften:

Überragendes Ergebnis für DHV und CGM bei den Wahlen zum Aufsichtsrat

Bei den Aufsichtsratswahlen erreichten die Gewerkschaftslisten des DHV und der CGM jeweils sensationelle Ergebnisse.

❖ **DHV Aufsichtsratsmitglied bei der TUI Leisure Travel GmbH**

Bei den Aufsichtsratswahlen bei der TUI Leisure Travel GmbH konnte die Gewerkschaftsliste des DHV-Deutscher Handels- und Industrieangestellten-Verband im CGB mit rund 66 % der abgegebenen gültigen Stimmen ein sensationelles Ergebnis erreichen. Der zweite Aufsichtsratssitz wurde nur um wenige Stimmen verfehlt.

❖ **Aufsichtsratswahlen bei der NÜRNBERGER: DHV auf Augenhöhe mit verdi**

Der DHV-Deutscher Handels- und Industrieangestellten-Verband im CGB konnte bei den Aufsichtsratswahlen der NÜRNBERGER Allgemeine Versicherung AG und der NÜRNBERGER Lebensversicherung AG seine starke Position behaupten und befindet sich weiterhin auf Augenhöhe mit verdi.

Bei der Nürnberger Allgemeine Versicherung AG wurde ein Ergebnis von 44,17 % der abgegebenen gültigen Stimmen erreicht. Bei der Nürnberger Lebensversicherung AG lag die DHV-Gewerkschaftsliste mit 49,50 % der abgegebenen gültigen Stimmen nur hauchdünn hinter der verdi-Gewerkschaftsliste.

❖ **CGM: Überragendes Ergebnis bei den Wahlen des Aufsichtsrates der E.ON Ruhrgas AG**

Die Gewerkschaftskandidatenliste der Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) erzielten mit 86 % der Stimmen (2.233) ein überragendes Ergebnis bei den Aufsichtsratswahlen der E.ON Ruhrgas AG.

Die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) konnte damit nicht nur das gute Ergebnis der letzten Wahl, bei der die Liste der CGM mehr als 60 % der Stimmen erhielt, toppen, sondern erstmals auch den zweiten Sitz der Gewerkschaftsvertreter gewinnen.

Wir gratulieren unseren Aufsichtsratsmitgliedern und wünschen ihnen weiterhin viel Erfolg, insbesondere bei allen wichtigen Entscheidungen in der neuen Amtsperiode!

Termine * Termine * Termine

18.03. – 19.03.2006 / Bottrop - Gewerkschaftstag der Kraffahnergewerkschaft

01.05.2006 / Böblingen - Herrenberg, Zentrale Maikundgebung und Jubiläumsfeier

24.05. – 28.05.2006 / Saarbrücken - 96. Deutscher Katholikentag

28.09. – 30.09.2006 / Hameln - ADM Bundesverbandstag

27.10. – 29.10.2006 / Saarlouis - DHV – Verbandstag

Tariffähigkeit der Tarifgemeinschaft CGZP auch vor Gerichten nicht mehr strittig!

Ein beim Arbeitsgericht Berlin anhängiges Gerichtsverfahren, in dem die Tariffähigkeit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und PSA (CGZP) untersucht werden sollte, hat ein Ende gefunden.

Damit ist die Rechtsauffassung der CGZP bestätigt worden, dass eine rechtliche Angreifbarkeit der Tariffähigkeit der CGZP ins Leere laufen muss. Ein ehemaliger Zeitarbeitnehmer, sowie der Deutsche Gewerkschaftsbund hatten den Antrag gestellt, festzustellen, die CGZP sei weder tariffähig, noch tarifzuständig für die Branche der Zeitarbeit. Eigentlich ging es bei diesem Verfahren darum, unmittelbar die Mitgliedsgewerkschaften der Tarifgemeinschaft anzugreifen. Dies geht aus den Schriftsätzen der Antragsbegründung hervor.

Nach mündlicher Verhandlung beim Arbeitsgericht Berlin kam der Rechtsvertreter beider Antragssteller zu der Erkenntnis, dass es wohl klüger sei, die Anträge zurückzunehmen. Damit ist dieses Tariffähigkeitsverfahren endgültig beendet.

Dem Deutschen Gewerkschaftsbund und seinen Einzelgewerkschaften sollte diese erneute Niederlage eine Lehre sein. Denn nicht durch Gerichtsverfahren gegen gewerkschaftliche Konkurrenz, sondern allein durch die bestmögliche Vertretung der Interessen der Arbeitsnehmerinnen und Arbeitnehmer beweist sich eine gute Arbeitnehmervertretung. Die tarifpolitische Auseinandersetzung ist um ein vielfaches mehr Wert, als die juristischen Winkelzüge, wie sie von Seiten des DGB versucht worden sind.

Wir brauchen in der Bundesrepublik Deutschland keine Scheindiskussionen darüber, ob Gewerkschaftspluralismus zu akzeptieren ist, sondern wir müssen den gelebten Gewerkschaftspluralismus in unserem Land ausbauen, damit wir für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer faire Arbeitsbedingungen sichern.

Die CGZP sieht sich durch diese Antragsrücknahmen in ihrer Argumentation bestätigt. Die vorgebrachten Argumente über die Zulässigkeit der Anträge waren offensichtlich stichhaltig genug, um auch den Deutschen Gewerkschaftsbund zu überzeugen. Die bestehende Rechtssicherheit in der Tarifpartnerschaft mit der CGZP ist damit im Prinzip durch den DGB zugegeben worden.

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

Nachruf

Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) trauert um den Gründer und Ehrenvorsitzenden der Kraftfahrergewerkschaft im CGB



Fritz Abrecht

1926 – 2006

Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands hat mit Fritz Abrecht nicht nur ein langjähriges Mitglied, sondern auch einen Freund verloren, der sein Leben und seine Freizeit in den Dienst der Kraftfahrer Deutschlands stellte. Als Gründungspionier und Bundesvorsitzender der KFG hat er einen ganz entscheidenden Beitrag für das heutige Berufsbild des Berufskraftfahrers geschaffen. Dafür gebührt ihm unser aller Dank und Anerkennung.

Wie jeder besondere Mensch wird er eine Lücke hinterlassen, die schwer zu füllen ist. Die Einzigartigkeit seiner Person und seiner Art, macht diese Welt wieder etwas ärmer.

Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschland (CGB)

Sitzung des geschäftsführenden CGB Bundesvorstandes am 08.02.2006 in Berlin

Zentrales Thema der Sitzung des geschäftsführenden CGB Bundesvorstandes waren die Bestrebungen von manchen Politikern und Gewerkschaften zur Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes. Der CGB Generalsekretär Gunter Smits rief dazu auf, nach tragfähigen Konzepten zu suchen und nicht mit Scheinlösungen und Populismus zu Lasten von Beschäftigten und Arbeitslosen Politik zu machen. Der DGB sollte sich seiner ureigensten Verantwortung bewusst werden. Diese liege darin, für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland angemessene Lebens- und Arbeitsbedingungen auszuhandeln und durchzusetzen.

Diskutiert wurde auch die von Bundesarbeitsminister Franz Müntefering vorgeschlagene Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre. Der CGB Bundesvorstand war sich einig, dass eine Anhebung des Rentenzugangsalter auf 67 die Probleme der Rentenversicherungssysteme allein nicht löst. Der CGB Bundesvorsitzende Matthäus Strebl plädierte daher dafür, statt des gesetzlichen Renteneintrittsalters das reale Renteneintrittsalter anzuheben. Dieses liegt derzeit bei 60,5 Jahren. Hier seien private und öffentliche Unternehmen in der Pflicht, den Anteil älterer Arbeitnehmer in Erwerbstätigkeit wieder zu erhöhen.

Gegenstand der Diskussion waren weiterhin die gegenwärtigen Förderrichtlinien der Europäischen Union. Die Belohnung aus den EU-Fördertöpfen für Ansiedlung von Unternehmen in Polen sei auch den Bürgern, Steuerzahlern und Arbeitnehmern nicht vermittelbar. Der CGB Bundesvorsitzende forderte die Bundesregierung auf, in Brüssel vorstellig zu werden, damit dieser Förderpraxis endlich ein Riegel vorgeschoben werden kann.