

Informationsdienst des CGB

Der Bundesvorsitzende hat das Wort

- IG Metall wird christliche Konkurrenz nicht los -

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgericht am 28.03.2006 hat die IG Metall mit dem Versuch, der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) die Tariffähigkeit und den Status einer echten Gewerkschaft aberkennen zu lassen, eine endgültige Niederlage erlitten. Deutschlands größte Metallergewerkschaft musste erkennen, dass sich lästige Konkurrenz nicht per Gerichtsbeschluss abschalten lässt. Dem Versuch einer Monopolbildung in der Gewerkschaftslandschaft und einer Einschränkung der Tarifautonomie haben die Bundesrichter zu Recht den Riegel vorgeschoben. Das Gerichtsurteil ist ein wichtiges Signal hin zum Wettbewerb in der Arbeitnehmervertretung und weg von einer starren Monopolverwerkschaft. Es bestätigt das Handeln unserer christlichen Gewerkschaften in Deutschland für eine zukunftsorientierte Vertretung der Arbeitnehmerinteressen. Es bleibt zu hoffen, dass mit der Entscheidung aus Erfurt nun auch die Stimmen verstummen, die immer wieder versucht haben, das Verfahren gegen die CGM für sich zu instrumentalisieren und Arbeitnehmer wie Tarifpartner zu verunsichern. Statt Hunderttausende von Euro an gewerkschaftlichen Mitgliedsbeiträgen für sinnlose juristische Kriege zu verschleudern, sollten sich diese Kräfte stattdessen dem demokratischen Wettbewerb um die beste Vertretung der Arbeitnehmerinteressen stellen. Im Interesse ihrer selbst und im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland!




Matthias Strebl
Bundesvorsitzender

Gesetzliche Mindestlöhne - Die Antwort nach gerechten Löhnen?

Die aktuelle Diskussion um die Einführung gesetzlicher Mindestlöhne verfolgt der CGB mit großer Sorge. Die DGB-Gewerkschaften haben eine Kampagne gestartet, die der Sache nicht dienlich ist. So werden Erwartungen vor allem bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geschürt, die niedrige Monatseinkommen nach Hause bringen. Kann ein gesetzlicher Mindestlohn dafür sorgen, dass Einkommen für niedrige Gehaltsgruppen deutlich erhöht werden? Auf den ersten Blick erscheint es, als kann durch eine gesetzliche Regelung dafür Sorge getragen werden, dass Stundenlöhne von fünf Euro und weniger in der Bundesrepublik Deutschland der Vergangenheit angehören. Deshalb sind die Forderungen von verdi und NGG nach einem Mindestlohn von 7,50 Euro und mehr auf den ersten Blick auch populär. Aber werden dadurch die Einkommen bei den gering qualifizierten Beschäftigungsverhältnissen auch tatsächlich höher ausfallen? Wahrscheinlich wird etwas anderes geschehen. Die Arbeitgeber werden neue Wege suchen, damit sie ihre Lohnkosten für einfache Tätigkeiten und für Hilfsarbeiten nicht erhöhen müssen. Da sind zum einen die sog. geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, die noch stärker nachgefragt werden. Arbeitnehmer werden so gezwungen, mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse anzunehmen, die ein ordentliches Vollzeitbeschäftigungsverhältnis ersetzen. Geringere Sozialversicherungsbeiträge, geringerer Kündigungsschutz und andere arbeitsrechtliche Nachteile bringen diese Beschäftigungsverhältnisse mit sich. So passt sich die Bundesrepublik Deutschland in diesem Beschäftigungssegment amerikanischen Verhältnissen an, und zwar im negativen Sinne.

Eine andere Möglichkeit ist die zusätzliche Schaffung von Werkverträgen, von mehr Selbstständigkeit, bzw. Scheinselbstständigkeit. Auch hier fehlen die entsprechenden Schutzmechanismen, denn ein Selbstständiger ist nun einmal nicht durch Arbeitnehmerschutzrechte zu erreichen. Den Druck in diesem Lohnsegment wird der Arbeitgeber weitergeben. Er wird diejenigen Beschäftigten noch stärker unter Druck setzen, die es schon heute besonders schwer haben, die Beschäftigten, die Tätigkeiten in Branchen nachgehen, in denen ein Preiskampf über die berühmten Lohnkosten tobt. Dabei bedarf doch genau diese Beschäftigtengruppe unserem besonderen Schutz.

Die Frage, wie ein Mindestlohngesetz effektiv durchgesetzt werden soll, ist von der Politik bislang nicht im Ansatz beantwortet worden. Für das Bauhauptgewerbe gibt es schon heute Mindestlohnregelungen. Die Verstöße gegen diese Regelungen sind nach wie vor zahlreich und die Razzien auf deutschen Baustellen sind aufwendig. Was bringen sie? Stehen sie in einem angemessenen Verhältnis zum Erfolg? Was bringt uns ein Gesetz, wenn wir im Ansatz nicht in der Lage sind sicherzustellen, dass es beachtet wird? Der CGB glaubt nicht daran, dass Mindestlöhne diesen Beschäftigtengruppen wirklich helfen werden. Deshalb ist er besorgt über die Mindestlohnkampagnen, mit denen Hoffnungen geweckt werden, die sich dann doch nicht erfüllen. Es muss mit Sorgfalt und Augenmaß gegen ungerechte und unzumutbare Entlohnung vorgegangen werden, aber die Tarifvertragsparteien sind diejenigen, die das am besten können. Sie kennen die jeweiligen Branchensituationen, sie kennen die besonderen Möglichkeiten jeder Branche. Deshalb sollten die Tarifvertragsparteien in ihrer Arbeit unterstützt und nicht durch gesetzliche Maßnahmen von ihrer Verantwortung nach einer gerechten Lohnpolitik entbunden werden.

Vertreter des CGB im Gespräch mit CDA-Bundesvorstandsmitgliedern

Berlin – Auf Einladung des CDA-Bundesvorsitzenden Karl-Josef Laumann trafen sich Vertreter des Christlichen Gewerkschaftsbundes und des geschäftsführenden Bundesvorstandes der CDU-Sozialausschüsse zu einem Gedankenaustausch im Berliner Reichstag.



CDA-Bundesvorsitzender Karl-Josef Laumann und CGB-Bundesvorsitzender Matthäus Strebl

„CDA und CGB berufen sich gleichermaßen auf christlich-soziale Wurzeln. Dies muss nicht zwangsläufig bedeuten, dass man immer einer Meinung sein muss“, so CGB-Bundesvorsitzender Matthäus Strebl in seinem Resümee des Gespräches. Die Wege könnten durchaus verschieden sein, aber die Richtung muss stimmen.

Auf beiden Seiten wurde der Wunsch geäußert, stärker als bisher inhaltlich zusammen zu arbeiten. Laumann nahm den Appell des CGB augenscheinlich sehr ernst, den leider auf der Tagesordnung stehenden gewerkschaftlichen Streit zwischen CGB und DGB nicht in die CDA zu ziehen. Matthäus Strebl zeigte sich in diesem Zusammenhang auch sehr zufrieden damit, dass mit Ingrid Sehrbrock eine „Christsoziale“ zur stellvertretenden DGB-Vorsitzenden gewählt werden sollte.

Am Thema „gesetzlicher Mindestlohn“ wurde deutlich, dass hier in der Tat verschiedene Meinungen vorliegen. Sowohl in der CDA wie auch im CGB gibt es verschiedene Ansätze. So wird von der Politik eher der gesetzliche Mindestlohn präferiert. CGB-Generalsekretär Gunter Smits sieht eine größere Chance betriebliche und regionale Besonderheiten zu erfassen, wenn es wie bisher den Gewerkschaften im System der Tarifautonomie vorbehalten bleibt, die Arbeitsbedingungen zu verhandeln. Dazu müsste mehr als bisher die Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung genutzt werden. Auf die Höhe eines möglichen Mindestlohns wollte sich keiner festlegen.

Der stellvertretende CGB-Bundesvorsitzende Jörg Hebsacker warnte davor, dass mit einem gesetzlichen Mindestlohn, wie er von den Gewerkschaften verdi und NGG gefordert werde, tausende Arbeitsplätze wegfallen könnten. In der momentanen wirtschaftlichen Situation sei nicht damit zu rechnen, dass die Menschen bereit und in der Lage seien, mehr Geld für Dienstleistungen auszugeben. Allein durch die Mehrwertsteuererhöhung würde bereits ein massiver Kostenanstieg erfolgen.

Das von der Union geforderte „Kombilohn-Modell“ wird im Grundsatz von beiden begrüßt. Allerdings müsse dafür gesorgt werden, dass keine Mitnahmeeffekte für Unternehmen entstünden. Laumann will als Sozialminister in Nordrhein-Westfalen eine differenzierte Lösung anstoßen. Er sieht ein Modell, dass sozial benachteiligten Gruppen einen Kombilohn zur Verfügung stellt. In keinem Fall ist gewünscht, einen Kombilohn nach dem Gieskannenprinzip über alle auszugießen, entsteht so doch ein unfinanzierbarer Subventionstatbestand.

Dem Gespräch war insgesamt die Ernsthaftigkeit und der Wille zu echter Zusammenarbeit anzumerken. Nachdem das Verhältnis von CGB und CDA nicht immer ungetrübt war, war dies ein wichtiger Anstoß zu einer gewandelten Atmosphäre zwischen den beiden Organisationen.

CGB Hauptausschuss für nachhaltige und sozial gerechte Reform der gesetzlichen Rentenversicherung

Im Mittelpunkt der ersten diesjährigen Sitzung des CGB Hauptausschusses stand die Zukunft unseres Rentenversicherungssystems. Diskutiert wurde, welche konkreten Maßnahmen ergriffen werden müssen, um die gesetzliche Rentenversicherung generationengerecht, solidarisch und dauerhaft tragfähig auch für die jungen und die kommenden Generationen zu gestalten. Einig war man sich, dass Fehler des heutigen Rentensystems dringend korrigiert und Maßnahmen zur langfristigen Sicherung ergriffen werden müssen. Der CGB Bundesvorsitzende Matthäus Strebl forderte auf, dieses Thema ohne partei- oder verbandspolitische Zwänge und ohne jegliche Tabus zu diskutieren und zu bewerten.

Einigkeit bestand darüber, dass das System der solidarischen Rentenversicherung zu erhalten und zu stärken ist. Weiterhin müsse der Starke dem Schwachen helfen, betonte Strebl. Dies dürfe aber nicht dazu führen, dass nachher beide schwach sind. Der CGB Hauptausschuss war sich einig, dass ein dogmatisches Versperren gegen die Rente mit 67 nicht zielführend sei. Dennoch sieht der CGB die Notwendigkeit, dass bei der Rentenberechnung die versicherungspflichtigen Beschäftigungsjahre vorrangig vor dem Lebensalter berücksichtigt werden müssen. Gleichzeitig müsse die Eigenverantwortung für die Versorgung im Alter weiter gestärkt werden. Diese dürfe im Bewusstsein der Bevölkerung jedoch nicht als Schreckgespenst und Kostenfaktor dargestellt werden, hob Strebl hervor. Gleichzeitig müsse das Bewusstsein der Verpflichtung der Generationen untereinander gestärkt werden.

Als Ergebnis der Sitzung wurde beschlossen, eine Resolution zu erstellen, in dem konkrete Maßnahmen vorgestellt werden, um die gesetzliche Rentenversicherung nachhaltig auf eine solide Finanzgrundlage zu stellen und langfristig zu sichern.

Termine * Termine * Termine

01.05.2006 / Böblingen - Herrenberg, Zentrale Maikundgebung und Jubiläumsfeier

24.05. – 28.05.2006 / Saarbrücken - 96. Deutscher Katholikentag

27.09. – 30.09.2006 / Hameln - ADM Bundesverbandstag

27.10. – 29.10.2006 / Saarlouis - DHV – Verbandstag

Aus den Mitgliedsgewerkschaften: Kraftfahrergewerkschaft (KFG) im CGB mit neuem Bundesvorstand

Die KFG hat am Samstag, den 18. März 2006 in Bottrop einen neuen Bundesvorstand gewählt. Zum neuen Bundesvorsitzenden wurde mit überwältigender Mehrheit Franz-Xaver Winklhofer aus Anger (Bayern) gewählt.



Der neue Bundesvorsitzende Franz Xaver Winklhofer

Als stellvertretende Bundesvorsitzende gingen Reinhard Assmann aus Beckum (LV NRW), Rolf Ringleb aus Hamburg (LV Nord) und Wolfgang Schiele aus Neuwied (LV Rhein-Main-Saar) aus den Wahlen hervor. Klemens Lanfermann aus Cloppenburg (LV Nord) wurde in seinem Amt als Schatzmeister bestätigt. Als neuer Schriftführer des Bundesvorstandes wurde Andree Saatkamp aus Beckum (LV NRW) gewählt. Als Beisitzer gehören dem neuen Vorstand Norbert Uhlenbrock aus Bottrop, (LV NRW), Rando Kücken aus Hildesheim, (LV Nord) und Jürgen Schwan aus Koblenz-Gondorf (LV Rhein-Main-Saar) an.



v.l.n.r. Klemens Lanfermann, Rolf Ringleb, Franz Xaver Winklhofer, Reinhard Assmann, Wolfgang Schiele

Die KFG konnte zahlreiche Gäste begrüßen, die der KFG in ihren Grußbotschaften viel Erfolg für ihre zukünftige Arbeit wünschten. Dem scheidenden KFG-Bundesvorsitzenden Willy Schnieders wurde für sein vorbildliches Engagement gedankt. Zudem wurden die besonderen Verdienste und der unermüdlicher Einsatz des kürzlich verstorbenen Ehrenvorsitzenden der KFG, Fritz Abrecht, hervorgehoben.

Treffen der WBA Nordschiene in Amsterdam

Auf Einladung des CNV trafen sich am 22. und 23. März 2006 christliche Gewerkschafter aus Frankreich, Dänemark den Niederlanden und Deutschland zum mittlerweile traditionellen Nordschientreffen des Weltbundes der Angestellten (WBA) vor den Toren von Amsterdam. Neben einem Gedankenaustausch über den Fortgang der Fusionsbestrebungen des Weltverbandes der Arbeitnehmer (WVA) und des Internationalen Bundes freier Gewerkschaften (IBFG) stand die Diskussion über das Tarifvertragswesen in den Niederlanden im Vordergrund.

Die Gewerkschaftskonkurrenz ist ein fester Baustein in der Verhandlung und beim Abschluss von Tarifverträgen in den Niederlanden. Es ist sowohl den Arbeitgebern, als auch den Gewerkschaften klar, dass es sich niemand leisten kann einen sogenannten „closed shop“ zuzulassen. Alle Gewerkschaften und alle Arbeitgeber sind gleichrangig an Verhandlungen zu beteiligen. Einen Verhandlungspartner zweiten Ranges gibt es nicht. Dieses Bewusstsein führt dazu, dass sich alle konkurrierenden Gewerkschaften respektieren. Während der CNV Dienstenbond, die christliche Dienstleistungsgewerkschaft, mit seinem sozialistischen Partner nicht viel zu tun hat, so wird dieser gegenseitige Respekt dennoch gelebt. Bei den christlich organisierten Arbeitnehmern im produzierenden Gewerbe, dem CNV Bedrijvenbond findet in vielen Betrieben eine enge Zusammenarbeit mit den sozialistischen Gewerkschaften statt.

Dieser ungeschriebene Zwang des gegenseitigen Respekts ist einmalig in der Gewerkschaftsarbeit. Man kann dies auch als niederländisches Modell bezeichnen. Tarifverträge werden inhaltsgleich mit den Gewerkschaften abgeschlossen. Demnach muss ein Kompromiss gefunden werden, der den Vorstellungen aller beteiligten Gewerkschaften entspricht. Diese Kompromissfähigkeit ist bemerkenswert. Die Tatsache, dass man Kompromisse eingeht, führt häufig zu sogenannten Korridorlösungen in Tarifverträgen. Es wird demnach nicht alles auf den Punkt festgelegt, sondern es werden Rahmen gesetzt, durch die Gestaltungsspielräume für spezielle betriebliche Lösungen bleiben. Das hält die Tarifverträge flexibel und anpassungsfähig, eine Forderung, die in Deutschland nur sehr mühsam tarifvertragliche Realität wird.

Die Tagung fand ihren Abschluss in der Besichtigung eines Blumenzuchtbetriebes. Die auf Freesien und Liliengewächse für den Weltmarkt spezialisierte Firma verdeutlicht, dass Pflanzenzucht heutzutage eine hoch entwickelte technologische Branche ist, bei der nichts mehr dem Zufall überlassen wird.

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

Maiaufruf 2006

Mitgestalten, Mitbestimmen, Mitbeteiligen – CGB!

Deutschland steht zwischen Konfrontation und Kooperation. Deutschland sucht nach Wegen, um den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern neuen Mut zu machen. Deutschland sucht nach Wegen, um den Arbeitslosen wieder eine Perspektive zu bieten. Die CGB-Gewerkschaften haben in den vergangenen Monaten neue tarifpolitische Maßstäbe gesetzt. Wir haben mit dem Tarifabschluss Ostmetall faire Arbeitsbedingungen gesichert und die Möglichkeit zu Neueinstellungen geschaffen. Im Gegensatz dazu streiken andere lieber. Was dann nach Monaten langer Verhandlung herauskommt ist nicht innovativer, als unsere Tarifabschlüsse. Nur Zeit, Geld und Nerven gingen verloren, vor allem zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

CGB-Gewerkschaften gestalten mit.

Die Christlichen Gewerkschaften sind ein attraktiver und alternativer Tarifpartner in der Arbeitswelt. Unser Tarifsysteem bietet den Betriebsparteien die Luft zum Atmen, ohne den rechtlichen Schutz für die Mitglieder beider Vertragsparteien aufzugeben. Von diesem erfolgreichen Weg lassen wir uns durch unsere gewerkschaftliche Konkurrenz nicht abbringen. Deshalb engagiert euch in den CGB Gewerkschaften, um gemeinsam mit anderen die eigene Zukunft in Betrieben und Unternehmen mitzugestalten.

CGB-Gewerkschaften bestimmen mit.

Die Betriebsratswahlen 2006 beweisen, CGB-Gewerkschafter sind gefragter Partner im Betriebsrat. In zahlreichen Unternehmen konnte die Stellung von CGB-Gewerkschaften behauptet werden. In vielen Unternehmen konnten CGB-Gewerkschaftslisten deutliche Zuwächse erzielen. Und dabei sind die Wahlen noch lange nicht vorbei. Deshalb geht wählen und unterstützt die Kolleginnen und Kollegen des CGB in euerm Betriebsrat.

CGB-Gewerkschaften fördern die Mitarbeiterbeteiligung.

In Zeiten, in denen die Renditeinteressen der Aktionäre den Kurs von Unternehmen und Konzerne bestimmen, ist es wichtig, ein Gegengewicht zu bilden. Wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern am Unternehmenskapital stärker als bisher beteiligt werden, entsteht echte Mitbestimmung. Sog. feindliche Übernahmen durch Investoren – die mittlerweile als „legitime“ Mittel in der Auseinandersetzung zwischen Konkurrenten angesehen werden – fallen in mitbestimmten Unternehmen schwerer. Die Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmenskapital ist ein wichtiges Instrument zur Förderung der Altersversorgung. Die Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmenskapital schafft die Möglichkeit, neben Lohn und Gehalt eine weitere Einkommensquelle zu erschließen und ein zusätzliches Vermögen aufzubauen, das die finanzielle Absicherung im Alter verbessern kann. Der CGB steht für Mitbestimmung und für Mitbeteiligung. Der CGB gestaltet die Arbeitswelt aktiv mit. Der Erfolg der vergangenen Jahre gibt uns recht.

Deshalb Mitgestalten, Mitbestimmen, Mitbeteiligen – CGB !