

Informationsdienst des CGB

INTERN

Ausgabe Juni 2007

Der Bundesvorsitzende hat das Wort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Koalition hat den dringenden Handlungsbedarf im Bereich der Pflegeversicherung erkannt und die ersten Schritte zu einer grundlegenden Reform getan. Dies ist zu begrüßen. Die Eckpunkte der Pflegereform, auf die sich die Große Koalition vergangene Woche verständigt hat, sind eine erhebliche Verbesserung für die Pflegebedürftigen und ihre Angehörigen.

Die Verbesserungen bei der Einbeziehung von Demenzerkrankten sowie die Anhebung der ambulanten Pflegesätze sind längst überfällige Reformschritte. So fallen derzeit rund 40 Prozent der Demenzerkrankten durch das Netz der Pflegeversicherung. Das war ein unhaltbarer Zustand. Positiv ist auch, dass Pflegebedürftige in Wohngemeinschaften oder beim betreuten Wohnen Leistungen der Pflegeversicherung flexibler in Anspruch nehmen können. Der höhere Zuschuss für häusliche Pflegedienstleistungen erleichtert es den Betroffenen, so lange wie möglich Zuhause gepflegt zu werden.

Auch die Absicht der Koalitionspartner, ambulante Sachleistungen, Pflegegeld sowie Leistungen für schwere Pflegefälle in Heimen zu erhöhen und schrittweise zu dynamisieren, ist dringend notwendig und richtig. Schließlich sind Pflegegeld und Pflegesachleistungen seit über zehn Jahren nicht erhöht worden und den steigenden Lebenshaltungskosten angepasst worden.

Der Kompromiss der Koalitionäre bringt der Pflegeversicherung jedoch nur finanzielle Stabilität für die nächsten Jahre und sichert nicht die nachhaltige Finanzierung der Pflege im Prozess des demographischen Wandels. Daher ist eine Finanzierungsreform, die die Nachhaltigkeit der Pflegeversicherung gewährleistet, weiterhin unabdingbar. Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und den veränderten Anforderungen an die Pflege sollten diese Veränderungen nicht auf die lange Bank geschoben werden.

* * * *



Matthias Strebl
Bundesvorsitzender



Vier Jahre Flächentarifverträge in der Zeitarbeit - von Lohndumping keine Rede -

Es ist nun gut vier Jahre her, als die ersten Gespräche zur Entwicklung eines Tarifvertrages für die Branche der Zeitarbeit zwischen dem damaligen Arbeitgeberverband Interessensgemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitsunternehmen (INZ) und der CGB-Tarifgemeinschaft aufgenommen wurden. Man begab sich auf ein völlig neues Tariffeld, da mit der Neufassung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) quasi ein Tarifzwang verankert worden war. Das Tarifwerk, was hieraus entstand, war durchaus wegweisend für die weitere Entwicklung der Tariflandschaft im Bereich der Zeitarbeit.

Heute ist festzustellen, dass die Tarifverträge der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) auf dem Markt etabliert sind. Auch das Image des Zeitarbeitsbe-

reiches hat sich in den vergangenen Jahren massiv zum Positiven gewandelt. Die Branche der Zeitarbeit ist heute eine der wenigen Bereiche, in denen fast flächendeckend und nahezu auf alle Arbeitsverhältnisse Tarifverträge Anwendung finden. Hier vom „Versagen der Tarifautonomie“ zu sprechen, wie dies der DGB-Vorsitzende Michael Sommer mehrfach dargestellt hat, hält der objektiven Analyse nicht stand.

Durch die intensiven Bemühungen der CGZP war es möglich, bis heute eine weitgehende Vereinheitlichung der Tarifwerke auf den großen AMP-Flächentarifvertrag zu erzielen. Zumindest die Gewerkschaften im CGB können feststellen, dass ein stetiger Mitgliederzuwachs in dieser Branche anhält.

Allerdings genügt es nicht einen Tarifvertrag abzuschließen, es bedarf zusätzlich einer intensiven

Betreuung der Mitglieder, insbesondere in einem Bereich, in dem Betriebsräte eher die Seltenheit sind. Viele Arbeitgeber scheinen sich noch heute in der Anwendung der Tarifverträge schwer zu tun, obwohl diese auch durch die mehrfachen Überarbeitungen und Präzisierungen eindeutige und verbindliche Regelungen festschreiben. Für die christlichen Gewerkschaften erklärt sich daraus die erheblich gestiegene Zahl der Rechtsschutzfälle aus dieser Branche. Das Bild des ausgebeuteten und ungeschützten Arbeitnehmers, wie es oftmals in der Öffentlichkeit gezeichnet wird, ist in dieser Pauschalität jedoch falsch. Wir haben es mit durchaus selbstbewussten, fachlich qualifizierten Personen zu tun, die mit Hilfe ihrer Gewerkschaft ihre Rechte wahrnehmen und durchsetzen können.

Nachdem sich die Regelungsinhalte der großen Flächentarifverträge insgesamt nur noch marginal unterscheiden, ist es auch längst nicht mehr der ausschlaggebende Gesichtspunkt für die Entscheidung, sich einer Gewerkschaft anzuschließen, welche Leistungen von dieser in der tatsächlichen Tarifarbeit erbracht werden, sondern vielmehr die Frage der Fähigkeit und Bereitschaft diese tarifvertraglichen Rechte und Normen dem Arbeitgeber gegenüber durchzusetzen und die Einhaltung von Tarifverträgen als Gewerkschaft zu überwachen.

Nachdem Zeitarbeitnehmer nur schwer zu erreichen sind, da sie weitestgehend ständig an wechselnden Orten eingesetzt sind, ist es hauptsächlich die „Mundpropaganda der Kollegen“, die zu neuen Mitgliedern führt. Wir stellen fest, dass sich größtenteils die Arbeitgeber an die tarifvertraglichen Vorgaben halten und diese auch als das verstehen, was sie dem Sinn nach sind,

nämlich Mindestbedingungen. In vielen Fällen erhalten qualifizierte Mitarbeiter übertarifliche Zulagen oder auch Erfolgsbeteiligungen.

Gleichwohl gibt es nach wie vor Unternehmen, die sich nicht an die gesetzlichen oder tarifvertraglich vereinbarten Vorgaben halten. Man mag nicht glauben, dass es so etwas noch gibt, aber es kommt vor, dass Arbeitgeber glauben, dann kein Entgelt zahlen zu müssen, wenn der Arbeitnehmer „verhindert“ ist, zum Beispiel in Krankheits- oder Urlaubszeiten. Arbeitnehmer in der Zeitarbeit nehmen große Belastungen auf sich, um in Arbeit zu sein oder zu bleiben. Der Tarifvertrag sichert ihnen ihre Rechte, die Gesetze sind eindeutig, aber es gilt eben auch hier: Wo kein Kläger, da kein Richter!

Leider erfährt man in der täglichen Arbeit auch hier den Mangel. Ein neues Mitglied in den christlichen Gewerkschaften teilte uns mit, dass er schon aus diesem Grunde eingetreten sei, weil er im Vorfeld versuchte, mehrfach den zuständigen Sekretär der Konkurrenzgewerkschaft zu erreichen, ihm jedoch mitgeteilt wurde, dass der Bereich Zeitarbeit eben sehr schwierig sei und sein Unternehmen eben keinen Tarifvertrag mit diesem gewerkschaftlichen Dachverband hätte und schon aus diesem Grunde die Betreuung schwierig, ja nahezu unmöglich sei.

Wenn dies Grundverständnis gewerkschaftlicher Tätigkeit ist, dann mag es nicht verwundern, wenn Michael Sommer von einem „Versagen der Tarifautonomie“ spricht und die Tarifverantwortung in der Zeitarbeit lieber auf den Gesetzgeber abwälzen möchte.

Martin Stock

* * * *

Aus den Gewerkschaften

CGB-Spitze besucht CSU-Landesgruppe



(v.l.n.r.) Mitglied BT-Ausschuss Arbeit und Soziales St. Müller, wirtschaftspolitischer Sprecher A. Dobrindt, Parlamentarischer Geschäftsführer H. Koschyk, CGB-Bundesvorsitzender M. Strebl, CSU-Landesgruppenvorsitzender Dr. P. Ramsauer, stv. CGB-Bundesvorsitzender J. Hebsacker, CGB-Generalsekretär G. Smits, CGB-Landesvorsitzender Bayern K. Schreck, Mitglied Bundestagsausschuss Arbeit und Soziales P. Lehrieder, arbeitsmarktpolitischer Sprecher M. Straubinger

(gs) Zu einem ausführlichen Gedankenaustausch über eine breite Themenpalette kam eine von ihrem Bundesvorsitzenden Matthäus Strebl angeführte Delegation des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands (CGB) mit führenden Vertretern der CSU-Landesgruppe zusammen.

In seiner Begrüßung würdigte der Landesgruppenvorsitzende Dr. Peter Ramsauer unter anderem die zukunftsweisende Tarifarbeit des CGB.

Beide Seiten sprachen sich für mehr Besonnenheit und Realismus in der andauernden gesellschaftlichen Diskussion um Mindestlöhne aus. Wer anständig arbeite, müsse auch anständig bezahlt werden. Der Prozess der Lohnfindung sei allerdings in allererster Linie Sache der beteiligten Belegschaften und Arbeitgeber, bzw. der Tarifpartner. Sowohl der Bundesvorsitzende des CGB, Matthäus Strebl, als auch die Vertreter der CSU-Landesgruppe sprachen sich für ein existenzsicherndes Mindesteinkommen aus, in dem der Staat den Menschen Zuschüsse zahlt, aber gegen einen gesetzlichen bundeseinheitlichen Mindestlohn.

Außerdem waren sich beide Seiten einig, dass eine Unions-Initiative zum Investivlohn richtig ist. Bis in den Sommer hinein erstellt eine Arbeitsgruppe unter Führung des nordrhein-westfälischen Arbeitsministers Karl-Josef Laumann und des bayerischen Wirtschaftsministers Erwin Huber ein Konzept, mit dem die Investivlohnidee gesetzlich umgesetzt werden soll.

Der CGB sicherte seine Unterstützung für dieses wichtige Vorhaben zu. Die Umsetzung von Investivlohnmodellen in Betrieben, in denen CGB-Gewerkschaften den Hut auf haben, wird erheblich leichter sein, als wenn mit der kapitalfeindlichen Konkurrenz vom DGB eine Vereinbarung getroffen werden muss. Hier werden die Gemeinsamkeiten zwischen den Christdemokraten und den CGB-Gewerkschaftern besonders deutlich.

Kinder dürfen nicht zum Spielball der Gesellschaft werden

Verein katholischer deutscher Lehrerinnen forderte auf seinem Bundeskongress in Würzburg echte Wahlfreiheit für Frauen und Familien

Mit Jürgen Liminski hatte der Verein katholischer deutscher Lehrerinnen (VkdL) nicht nur einen wertbewussten Vertreter in Sachen Familienpolitik auf das Podium geholt – der Vater von insgesamt zehn Kindern wusste auch aus eigener Erfahrung und Anschauung heraus zu berichten, welche tragende Rolle das familiäre Netzwerk für Kinder und Jugendliche spielt.



CGB-Bundesvorsitzender Matthias Strebl bei seiner Rede auf dem 111. VkdL-Bundeskongress in Würzburg

Im Rahmen des 111. VkdL-Bundeskongresses vom 7. - 10. Juni 2007 in Würzburg referierte der Journalist und Buchautor, zum Thema „Staat und Eltern – wer erzieht unsere Kinder?“

Der Festsaal des Exerzitenhauses Himmelsporten war mit über 100 Mitgliedern sowie interessierten Gästen gefüllt, die gespannt den Worten des Referenten folgten. In seinen Ausführungen unterstrich Liminski die Forderung nach echter Wahl-

freiheit zum Wohle der Kinder. Man müsse stärker berücksichtigen, was Kinder brauchen und nicht was Erwachsene wollen: Die Bedürfnisse nach Zeit, Zuwendung und emotionaler Sicherheit seien nicht verschiebbar, nur weil der Job oder andere Dinge rufen, so Liminski. Er mahnte ein gesamtgesellschaftliches Umdenken an, das Kindern einen größeren Stellenwert einräumt. Auch der VkdL forderte in seinen Entschlüssen eine differenziertere Betrachtung bei der Kinderkrippen-Debatte.

Ein kinderfreundlicheres Klima mahnte in seinem Grußwort auch Matthias Strebl an, Vorsitzender des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschland. Man dürfe die Eltern nicht im Stich lassen - gerade die Wirtschaft stehe hierbei in der Pflicht, ganzheitliche Ansätze anzubieten, die eine familienfreundliche finanzielle Absicherung gewährt. Als Pädagoginnenverband mit klarer christlicher Ausrichtung setzt sich der VkdL seit vielen Jahren für das Wohl des Kindes in Schule und Gesellschaft ein. Er warnt vor einer um sich greifenden Verzweckung und Ökonomisierung von Erziehung in Familie und Schule. „Damit unsere Gesellschaft auch in Zukunft noch human ist, müssen wir den Kindern in den ersten Jahren die Stabilität geben, die sie brauchen, um gesund und mit Selbstbewusstsein aufwachsen zu können“, meint Bundesvorsitzende Roswitha Fischer. Gerade in den letzten Jahren mehren sich auch im Schulbereich Gewalt, Depressionen und Verhaltensstörungen, deren Wurzeln häufig in der frühen Kindheit liegen.

Elisabeth Peerenboom-Dartsch, VkdL

Bundesgewerkschaftstag der CGDE in Haltern / Westfalen

Vom 8. bis 9. Mai 2007 fand der Ordentliche Bundesgewerkschaftstag der Christlichen Gewerkschaft Deutscher Eisenbahner (CGDE) statt. Zahlreiche Delegierte und Gäste waren der Einladung zum Gewerkschaftstag in die Arbeitnehmerbildungsstätte Gotfried Könzgen auf dem Annaberg nach Haltern gefolgt.

Unter den geladenen Gästen war auch der Bundesvorsitzende des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands (CGB) Matthias Strebl. In seinem Grußwort dankte Strebl den zahlreich anwesenden Kolleginnen und Kollegen für ihr langjähriges und erfolgreiches Engagement für die CGDE. Er unterstrich in

diesem Zusammenhang die wichtige und wertvolle Rolle der Gewerkschaften bei der Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Die CGDE hat hierzu in Zeiten schwieriger politischer und wirtschaftlicher Entwicklungen, wie bei der Deutschen Bahn und den anderen privaten Eisenbahnunternehmen zu beobachten, einen entscheidenden Beitrag geleistet.

Im Mittelpunkt des Ordentlichen Bundesgewerkschaftstages stand die Neuwahl des Bundesvorstandes. Mit großer Mehrheit wurde **Alfred Junker** zum Bundesvorsitzenden der CGDE wiedergewählt. Ebenso wiedergewählt wurden für das Amt des Stellvertreters **Heinz**

Fent sowie **Hans Jürgen Ambrosius**. Im Amt bestätigt wurden weiterhin **Franz Josef Engstler** als Kassierer, **Günter Serowy** als stellvertretender Kassierer, **Rudolf Bruns** als Schriftführer, und **Joseph Nashan** als stellvertretender Schriftführer sowie **Adolf Loch**, **Wilhelm Farwick** und **Helmut Fall** als Beisitzer. Zum Pressebeauftragten und Organisationsleiter wurde **Franz Klawitter** gewählt, der das Amt von Adolf Herget übernahm. In den Revisionsausschuss wurden **Karl-Heinz**

Daldrup, **Theo Schöpfer** sowie **Klaus Rickert** gewählt.

Der Bundesvorsitzende des Christlichen Gewerkschaftsbundes Matthäus Strebl übermittelte beste Grüße und Glückwünsche des CGB zur Neuwahl des Bundesvorstandes und dankte dem alten Vorstand für die in den letzten Jahren geleistete hervorragende Arbeit.

Anne Kiesow, CGB

Es geht auch ohne Mindestlohn!

DHV mit wegweisendem Tarifabschluss in der Fleischwarenindustrie

(gs) Zum 01. Juni 2007 konnte ein neuer Tarifvertrag für ein Unternehmen in der Fleischwarenindustrie in Kraft treten, der so gar nicht dem veröffentlichten Klischee dieser Branche entspricht. Die A. Moxsel AG verständigte sich mit der „DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V.“ auf einen Haustarifvertrag für den Standort Buchloe (Bayern), in dem ein Monatsentgelt über 1.400 Euro in der niedrigsten Entgeltgruppe garantiert wird. Darüber hinaus sind im Manteltarifvertrag u. a. eine Jahressonderzahlung und Zusatzleistungen im Falle von Krankheit durch den Arbeitgeber festgelegt worden. Ein Rationalisierungsschutz, der auch die Fremdvergabe an ausländische Subunternehmer bis Ende 2009 untersagt, ist überdies tarifiert worden.

Die Gewerkschaft musste dafür die 42-Stunden-Woche

in Kauf nehmen. Dies fiel aber vergleichsweise leicht, denn es konnten erstmalig nach vier Jahren Lohnerhöhungen von 2,15% zum 01.06.2007 und weitere 2,15% zum 01. Januar 2008 zuzüglich einer Einmalzahlung von 200 Euro im Juni 2007 durchgesetzt werden.

Dieser Tarifabschluss zeigt, dass auch in der Fleischwarenindustrie gute Tarifabschlüsse möglich sind. Weil sich die NGG seit vier Jahren Tarifverhandlungen mit dem Arbeitgeber verweigert hatte, suchte im Januar 2006 der Konzernbetriebsrat den Weg zur DHV. Heute ist der Betriebsrat nahezu geschlossen zur DHV übergetreten und hat nun wieder die Möglichkeit mit Hilfe von Tarifverträgen zum Wohle der Mitarbeiter arbeiten zu können.

Rechtliches

Befristung eines Arbeitsvertrags - Schriftformerfordernis

Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien zunächst nur mündlich die Befristung eines Arbeitsvertrags, so ist die Befristungsabrede unwirksam und ein unbefristeter Arbeitsvertrag geschlossen, denn nach § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrags zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Halten die Vertragsparteien die Befristungsabrede nach Arbeitsaufnahme durch den Arbeitnehmer in einem schriftlichen Arbeitsvertrag fest, liegt darin regelmäßig keine eigenständige Befristungsabrede über die nachträgliche Befristung des unbefristet entstandenen Arbeitsverhältnisses, sondern nur die befristungsrechtlich bedeutungslose Wiedergabe des bereits mündlich Vereinbarten. Haben die Parteien hingegen vor der Unterzeichnung des schriftlichen Arbeitsvertrags mündlich keine Befristung vereinbart oder eine Befristungsabrede getroffen, die inhaltlich mit der in dem schriftlichen Vertrag enthaltenen Befristung nicht übereinstimmt, enthält der schriftliche Arbeitsvertrag eine eigenständige, dem Schriftformgebot genügende Befristung. Ist die Befristung daneben sachlich gerechtfertigt, so ist die Befristung insgesamt rechtens.

Das hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts zur Befristung des Arbeitsvertrags eines Arztes in der Weiterbildung nach dem ArbZBertrG in Fortsetzung und Ergänzung seiner bisherigen Rechtsprechung zum Schriftformgebot des § 14 Abs. 4 TzBfG entschieden. Der Senat hat die Klage anders als die Vorinstanzen, die das Schriftformgebot verletzt sahen, abgewiesen.

Die Parteien haben nach der Arbeitsaufnahme in einem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 26. Februar 2004 eine dem Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG genügende Befristung zum 19. Februar 2005 vereinbart. In dem Vertrag ist nicht lediglich eine bereits zuvor formunwirksam vereinbarte Befristung schriftlich niedergelegt worden. Die Parteien hatten vor Unterzeichnung des schriftlichen Arbeitsvertrags keine mündliche oder konkludente Befristungsabrede zum 19. Februar 2005 getroffen. Die Befristung ist durch einen der in § 1 Abs. 1 ArbZBertrG genannten Sachgründe gerechtfertigt und verstößt auch nicht gegen die sonstigen befristungsrechtlichen Bestimmungen des ArbZBertrG.

vgl. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. Juni 2007 - 7 AZR 700/06 -, Pressemitteilung Nr. 44/07

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.