

## Informationsdienst des CGB

# INTERN

Ausgabe September 2006

### Der Bundesvorsitzende hat das Wort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der September ist klassischerweise der Monat in dem viele junge Menschen eine Ausbildung beginnen. Politik und Verbände sind bemüht, die Schaffung von Ausbildungsplätzen zu fördern. Dennoch bilden heute nur noch etwa 30% aller Betriebe aus. Längst ist es ein ungeschriebenes Geheimnis, dass wir in wenigen Jahren vor einem akuten Fachkräftemangel stehen werden. Dieser wird nicht durch „Zukäufe von außen“ auszugleichen sein. Es besteht die dringende Notwendigkeit, dass sich die Branchen „von innen heraus“ versorgen. Allein die Formel „Wer nicht ausbildet, soll zahlen“ wird diesem Mangel nicht gerecht.

Die Bundesregierung wird sich sehr bald daran messen lassen müssen, wie sie die aktuelle unbefriedigende Situation durch vernünftige politische Rahmenbedingungen verbessern hilft. In jedem Falle wird es dann nicht funktionieren, wenn jeder in „seiner Ecke herumwurschtelt“ ohne eine gemeinsame Strategie im Auge zu haben. Die Bundeskanzlerin ist daher aufgefordert, so schnell als möglich eine „große Bildungsstrategiekonferenz“ einzuberufen, an der alle relevanten Verbände, Gewerkschaften und politisch Verantwortlichen beteiligt sind. Dabei gilt es die eigenen Kräfte zu mobilisieren und nicht immer nur nach dem Staat zu rufen.

\*\*\*\*\*

### 30 Jahre Mitbestimmung: Ein deutsches Erfolgsmodell!

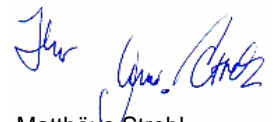
Deutschlands betriebliche und unternehmerische Mitbestimmung ist einzigartig in Europa. 30 Jahre alt ist das Mitbestimmungsgesetz jetzt geworden – Zeit auf die lange Geschichte der Mitbestimmung zurückzublicken. Von den Gewerkschaften in der Ära Adenauer erstritten und in der Regierungszeit von Willy Brandt weiterentwickelt, ist die Mitbestimmung gerade heute eine der Erfolgsgarantien unserer Wirtschaft. Sie bindet die Arbeitnehmer in den unternehmerischen Entscheidungsprozess ein und schafft damit einen fairen Interessenausgleich zwischen Management und Belegschaft. Dass dieser sozialpartnerschaftliche Konsens auch trägt, zeigt der Vergleich mit anderen Ländern, in denen es weniger Mitbestimmung gibt. So weist die oft als Vorbild gepriesene USA mit durchschnittlich 44,5 Streiktagen pro 1.000 Arbeitnehmer eine zehnfach höhere Zahl von Streiktagen als Deutschland auf. Deutschland hat dagegen nach Japan die wenigsten Streiktage der Industrieländer. Ein wichtiger Grund dafür ist die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Kontrollgremien.

Gerne werden von den Kritikern der paritätischen Mitbestimmung die Nachteile für die hiesige Wirtschaft angeführt. Weil kein EU-Land eine so weit reichende Beteiligung der Belegschaften kennt, seien deutsche Unternehmen zuweilen im Nachteil. Diese Argumentation geht jedoch an der Realität vorbei: Die vor allem mitbestimmte Exportwirtschaft zählt zu den wettbewerbsfähigsten in der Welt. Das hohe Maß an Produktivität, die Möglichkeit zu innovativen Problemlösungen und die außerordentliche Leistungsbereit-

schaft der Beschäftigten sind eine unmittelbare Folge von Sozialpartnerschaft, die in der Betriebs- und Unternehmensmitbestimmung ihren Ausdruck findet.

Die genannten Vorteile der deutschen Mitbestimmung können jedoch nicht darüber hinweg täuschen, dass es auch an dem deutschen Mitbestimmungsmodell erheblichen Reformbedarf gibt. Denn in keinem anderen Land ist der Einfluss externer Gewerkschaftsfunktionäre auf die Unternehmen so groß wie in Deutschland: Insgesamt beanspruchen sie mehr als 1.700 der insgesamt 4.300 Aufsichtsratssitze. Die mit diesem Gewerkschaftsprivileg verbundenen Interessenkollisionen schaden nicht nur dem Unternehmen und dem Beschäftigten, sondern auch dem Ansehen des Standortes Deutschlands. Mannesmann steht als Synonym dafür, wohin Filz in den Aufsichtsräten führen kann. Dort saß Ex-IG-Metall-Chef Klaus Zwickel nicht nur im Aufsichtsrat von Mannesmann, sondern war auch Mitglied im vierköpfigen Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten, der über die Abfindungen von insgesamt 160 Millionen Mark entschied. Hauptamtliche Gewerkschaftsvertreter haben daher in Aufsichtsräten nichts zu suchen. Es ist nicht deren Aufgabe, über die unternehmerischen Entscheidungen der Arbeitgeberseite zu bestimmen, sondern die der Beschäftigten im Unternehmen. Die reservierten Listenplätze für Gewerkschaftsfunktionäre gehören daher abgeschafft. Stattdessen sollten sich auch die externen Gewerkschaftsvertreter dem Votum der Belegschaft in einer Urwahl stellen. Dafür tritt der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands bereits seit Jahren ein.



  
 Matthias Strebl  
 Bundesvorsitzender

## Aus den Gewerkschaften

### Dialog zwischen CDU-Fraktion und CGB im Landtag

#### Nordrhein-Westfalen:

Themen wie aus der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sowie zur Zusammenarbeit zwischen Politik und Gewerkschaften, standen im Mittelpunkt eines ausführlichen Gespräches, welches Vertreter der CDU-Fraktion im Landtag von Nordrhein-Westfalen mit Landesvorstandsmitgliedern des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB) am Dienstag, dem 29. August, in Düsseldorf führten. Seitens der Union nahmen die Abgeordneten Werner Jostmeier, der stellvertretende Fraktionsvorsitzende Rudolf Henke und Bernhard Tenhumberg, vom CGB der Landesvorsitzende Ulrich Bösl, Geschäftsführer Detlef Lutz sowie Helmut Ortmann, Heinrich Schäfer, Thomas Springeneer, Franz Heitbaum und Josef Lehnen teil. Die Gesprächspartner vereinbarten, dass der begonnene Dialog zwischen der CDU und dem CGB fortgesetzt und vertieft werden soll. Auch in konkreten Fragen haben beide Seiten gegenseitig ein offenes Ohr zugesichert.

CGM Geschäftsstelle Duisburg



Bernhard Tenhumberg MdL, Helmut Ortmann, Ulrich Bösl, Detlef Lutz, Werner Jostmeier MdL, Thomas Springeneer, Josef Lehnen, Heinrich Schäfer, Franz Heitbaum, Rudolf Henke MdL.

\*\*\*\*\*

### Beteiligungsgespräch im Bundesinnenministerium zum Beamtenstatusgesetz

Im Rahmen der Föderalismusreform sind durch die Änderung des Grundgesetzes nunmehr die Bundesländer und der Bund selbst für ihr Besoldungs-, Versorgungs- und Laufbahnrecht zuständig. Im Rahmen der neu geregelten konkurrierenden Gesetzgebungsbefugnis legte das BMI für die Landes- und Kommunalbeamtinnen und -beamten einen Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz) vor, wozu sich Vertreter des DBB, des DGB, des Richterbundes und des CGB

am Dienstag, den 8. August bei Herrn Staatssekretär Dr. Beus im Bundeshaus in Berlin zu einem Beteiligungsgespräch eingefunden haben.

Die beabsichtigte Zielrichtung zur Gewährleistung der erforderlichen Einheitlichkeit des Dienstrechts und insbesondere zur Sicherstellung von Mobilität beim Dienstherrenwechsel ist aus unserer Sicht jedoch nur durch bundeseinheitliche Grundstrukturen von Laufbahnen und Versorgung möglich. Insbesondere müssten Schnittstellen zur gegenseitigen Anerkennung von Dienstzeiten und Laufbahnen- bzw. Laufbahnbefähigungen und Regelungen zur Abwicklung von Versorgungsfragen bei Dienstherrenwechsel festgelegt werden. Die Gewerkschaften waren sich einig, dass auch weiterhin hoheitliche Aufgaben, wie bisher in § 2 Abs. 3 BRRG geregelt, durch Beamte wahrzunehmen sind und die im letzten Entwurf nicht mehr verankerte bundeseinheitliche Altersgrenze zum Eintritt in den Ruhestand erhalten bleiben soll. Der CGB war bei diesem Gespräch vertreten durch Herrn Ulrich Bösl, Bundesvorsitzender der CGPT, Raymund Kandler, Bundesvorstandsmitglied der GÖD, Markus Kreis, Fachreferent der GÖD für den Bereich Beamtenrecht sowie Nico Calo, Fachreferent für Beamtenrecht des DHV.

Raymund Kandler

\*\*\*\*\*

### 60 Jahre Nordrhein-Westfalen Christliche Gewerkschaften und das Bundesland NRW sind eng verbunden!

#### Duisburg (23.08.2006):

Zum 60. Geburtstag des Bundeslandes NRW erinnerte der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB), Landesverband NRW mit Sitz in Duisburg, an die enge Verbundenheit der Christlichen Gewerkschaften mit dem Land an Rhein und Ruhr.

1896 wurde in Essen der Gewerkverein der Christlichen Bergarbeiter Deutschlands und 1899 in Duisburg der Christliche Metallarbeiter Verband Deutschlands gegründet. Beide Organisationen sind heute als Christliche Gewerkschaft Bergbau-Chemie-Energie und Christliche Gewerkschaft Metall im CGB aktiv.

Im Jahr 1955 wurden im Kolpinghaus zu Essen dann mit der Christlichen Gewerkschaftsbewegung Deutschlands (CGD) die Christlichen Gewerkschaften nach dem zweiten Weltkrieg wieder begründet.

Die starken Gegensätze zwischen dem sozialdemokratisch und zu bestimmten Zeiten auch von Kommunisten geprägten Ruhrgebiet und den Arbeitnehmern, welche aus religiösen Gründen ihre eigenen Gewerkschaften gründeten, prägten die Arbeit der Christlichen Gewerkschaften, an deren Wiege seinerzeit die Deutschen Bischöfe standen.

Der Dachverband CGB, der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands, wurde dann zwar 1959 in Mainz gegründet, hatte seinen Sitz aber stets in Bonn.

Mit der deutsch-deutschen Vereinigung zog der CGB nach Berlin um, besitzt jedoch immer noch ein eigenes Haus in Bad Godesberg.

Die Entwicklung innerhalb der Christlichen Gewerkschaften und in NRW schritt fort und es entstand ein modernes, welt-offenes und vom Strukturwandel geprägtes Bundesland. Mit ihm entstanden moderne und weltoffene, überkonfessionelle und überparteiliche Christliche Gewerkschaften.

Die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) feierte im Jahr 1999 in Duisburg ihren einhundertjährigen Geburtstag. Die Bundesgeschäftsstelle der CGM befindet sich in Stuttgart, jedoch ist Duisburg nach wie vor Sitz des Landessekretariates der CGM.

In NRW hat der CGB rund 44.000 Mitglieder, bundesweit sind es 300.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Christliche Gewerkschaften und das Land NRW waren und sind sehr eng miteinander verbunden und werden dies bleiben!

CGB Landesgeschäftsstelle NRW

\*\*\*\*\*

## Rechtliches

### Sperrzeiten bei von § 1a KSchG abweichender Abfindungshöhe durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat ihre Durchführungsanweisungen bei Kündigungen mit Abfindungsangeboten im Sinne des § 1a KSchG dahingehend geändert, dass bei einer abweichenden Abfindungshöhe von § 1a KSchG, welche durch Betriebsvereinbarung oder Tarifverträgen vereinbart wurden, keine Sperrzeit eintritt.

Somit können jetzt bei Kündigungen künftig durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen auch höhere oder niedrige Abfindungen als 0,5 Monatsgehälter pro Beschäftigungsjahre vereinbart werden, ohne dass dies im Rahmen des § 1a KSchG zu einer Sperrzeit für den Arbeitnehmer führt.

Demnach ist aber eine Sperrzeit weiterhin möglich, wenn durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber von der Höhe der gesetzlichen Abfindungshöhe abgewichen wird.

Quelle: CGM Newsletter vom 06.08.2006

### Termine \* Termine \* Termine

<b>27.09.-30.09.2006</b>	ADM Bundesverbandstag in Hameln
<b>28.09.-29.09.2006</b>	CGPT-Hauptvorstandssitzung in Bayern
<b>20.10.-22.10.2006</b>	Seminar des AZK in Zusammenarbeit mit der CGB-AG in der CDA
<b>23.10.2006</b>	CGPT-Landesgewerkschaftstag NRW
<b>27.10.-29.10.2006</b>	DHV-Verbandstag in Saarlouis
<b>18.11.2006</b>	CGB-Thema-Tag NRW Köln

## Scheintarifvertrag und Gefälligkeitstarifvertrag

In der Beschlussbegründung im Verfahren der Christlichen Gewerkschaft Metall hat sich das Bundesarbeitsgericht sehr ausführlich mit dem Totschlagargument der DGB-Gewerkschaften sogenannter Schein- oder Gefälligkeitstarifverträge auseinandergesetzt.

Das BAG hat unterstrichen, dass die Durchsetzungskraft einer Arbeitnehmervereinigung sich in der aktiven Beteiligung bei Tarifverträgen dokumentiert. Es wäre ausschließlich nicht ausreichend, wenn es sich bei den abgeschlossenen Tarifverträgen um sogenannte Schein- oder Gefälligkeitstarifverträge handeln würde, oder wenn diese Tarifverträge auf einem Diktat der Arbeitgeberseite beruhen würden.

Nach Meinung des Gerichtes definiert sich ein Scheintarifvertrag darin, dass dieser lediglich in der äußeren Form, aber nicht dem Inhalt nach einem Tarifvertrag entspreche.

Hier wird definiert, dass es sich um Vereinbarungen handele, die von der Arbeitgeberseite nur deshalb geschlossen würden, um der Arbeitnehmervereinigung einen Gefallen zu erweisen. Auch hier stellt das Gericht relativ deutlich in seiner Begründung dar, dass ein solches Verhalten wohl nur in den seltensten Fällen in der Realität Umsetzung erfährt, wovon im Regelfall nicht ausgegangen werden könne. Umgekehrt würde man dann auch von einem Gefälligkeitstarifvertrag sprechen können, wenn die Arbeitnehmervereinigung der Arbeitgeberseite „gefällig ist“.

Hierfür müssten ganz besondere Anhaltspunkte vorliegen. Beispielhaft zählt das BAG die Fälle auf, in denen Tarifverträge gesetzliche Tariföffnungsklauseln ausnutzen würden, um gesetzliche Mindestbedingungen ohne jegliche Kompensation zu unterschreiten oder dort wo ein besonders krasses Missverhältnis zwischen der vereinbarten Leistung und dem Aufwand vorliegt. Ganz deutlich weist auch hier der 1. Senat des BAG noch einmal darauf hin, dass es nicht Aufgabe der Arbeitsgerichte sei, Tarifverträge derart zu qualifizieren und somit Tarifizensur zu üben. Sehr deutliche Worte findet das Gericht in diesem Zusammenhang auch in der Frage, wann ein Tarifvertrag auf dem Diktat der Arbeitgeberseite beruhe. Es verneint zudem die Aussage, dass ein Tarifvertrag, der von einer kleineren Arbeitnehmervereinigung geschlossen wurde und möglicherweise für die Arbeitnehmer ungünstigere Regelungen enthält, als derjenige, der von einer großen Gewerkschaft geschlossen wurde, dem Vorwurf eines einseitig diktierten Tarifvertrages.

Damit hat das oberste deutsche Arbeitsgericht eindeutig, inhaltlich konsequent und sehr ausführlich die bislang immer wieder geäußerten Vorwürfe von sogenannten Schein- oder Gefälligkeitstarifverträgen in ihre Schranken gewiesen. Es steht zu erwarten, dass zukünftig weiterhin versucht wird, durch ständige Wiederholung von Unwahrheiten in der Öffentlichkeit den Eindruck der Richtigkeit entstehen zu lassen. Ganz nach dem Motto: Auch hier höhlt der stete Tropfen den Stein.

## Infos zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Am 18.08.06 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Dieses Gesetz wird gravierenden Einfluss auf die betriebliche Praxis nehmen. Das AGG beinhaltet viele Probleme und Fragen, die in der Praxis Schwierigkeiten bereiten können.

Im Folgenden ein kurzer Überblick über die wesentlichen Fragen, die sich in der Praxis stellen können.

### Allgemeines

#### 1. Was bedeutet Diskriminierung?

Das AGG verwendet die Bezeichnung Diskriminierung nicht ausdrücklich. Der Begriff Diskriminierung ist eine Art Oberbegriff, unter den die im Gesetz genannten Begriffe der unmittelbaren und mittelbaren Benachteiligung, der Belästigung und der sexuellen Belästigung fallen.

#### 2. Welche Art von Diskriminierungen verbietet das AGG?

Das AGG verbietet Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

#### 3. Für welche Lebensbereiche gelten die neuen Vorschriften?

Das Gesetz gilt sowohl für den Bereich des Arbeitsrechts als auch für das Zivilrecht.

### Bedeutung für die Arbeitnehmer

#### 1. Für welche Beschäftigte gilt das AGG?

Unter den Begriff des Beschäftigten fallen potentielle, gegenwärtige und frühere Arbeitnehmer und Auszubildende sowie arbeitnehmerähnliche Personen (z.B. Handelsvertreter).

#### 2. Welche Auswirkungen hat das AGG für die Beschäftigten?

Eine Benachteiligung der Beschäftigten aufgrund der oben genannten Kriterien ist nicht zulässig, es sei denn, es liegt dafür ein Rechtfertigungsgrund vor. Dieser ist grundsätzlich dann gegeben, wenn das Kriterium eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

#### 3. Welche Rechte haben die von einer (vermeintlichen) Diskriminierung Betroffenen?

Beschäftigte können sich bei "den zuständigen Stellen" des Betriebs beschweren. Hat der Arbeitgeber die Pflichtverletzung zu vertreten, so muss er Schadensersatz leisten. Zudem kann der Beschäftigte eine "angemessene" Entschädigung in Geld verlangen.

Im Falle einer Belästigung oder einer sexuellen Belästigung hat der betroffene Beschäftigte das Recht, die Arbeit ohne Verlust des Arbeitentgelts zu verweigern, wenn der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung ergreift.

#### 3. Ist der Entschädigungsanspruch der Höhe nach begrenzt?

Der Anspruch ist der Höhe nach grundsätzlich nicht begrenzt. Lediglich bei einer Nichteinstellung darf die Entschädigung drei Monatsgehälter nicht übersteigen.

#### 4. Gibt es für die Geltendmachung von Ansprüchen bestimmte gesetzliche Fristen?

Ansprüche auf Entschädigung und Schadensersatz müssen innerhalb von zwei Monaten ab Zugang beziehungsweise Kenntnis schriftlich geltend gemacht werden. Eine Klage muss dann innerhalb von 3 Monaten ab schriftlicher Geltendmachung erhoben werden.

#### 5. Welche allgemeinen Pflichten ergeben sich für den Arbeitgeber?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alles Nötige zu tun, um seine Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen eines der genannten Diskriminierungsmerkmale zu schützen. Dieser Schutz umfasst insbesondere vorbeugende Maßnahmen, beispielsweise durch Schulungen seiner Mitarbeiter. Außerdem ist der Arbeitgeber verpflichtet, das AGG durch Aushang oder Auslage im Betrieb bekannt zu machen.

#### 6. Welche Pflichten hat der Arbeitgeber, wenn er von einem Verstoß gegen das AGG erfährt?

Der Arbeitgeber muss nach dem AGG eingreifen, wenn seine Beschäftigten gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen. Im Falle einer Diskriminierung hat er geeignete und angemessene Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung zu ergreifen. Denkbar sind dabei arbeitsrechtliche Maßnahmen wie Ermahnung, Abmahnung, Kündigung oder auch eine Umsetzung oder Versetzung.

#### 7. Wie müssen Stellenausschreibungen nach dem AGG gestaltet sein?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet Arbeitsplätze diskriminierungsfrei, d. h. vor allem geschlechtsneutral auszuschreiben. Ausnahmen gibt es nur, wenn ein bestimmtes Geschlecht eine wesentliche Voraussetzung für die Tätigkeit ist.

Folgen einer fehlerhaften Stellenausschreibung: Betroffene Bewerber haben einen Entschädigungsanspruch.

#### 8. Welche Rechte haben der Betriebsrat und die Gewerkschaften?

Bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen das AGG sind sowohl der Betriebsrat als auch eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft berechtigt, den Arbeitgeber auf Einhaltung der Vorschriften zu verklagen.

### Impressum

**Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands  
Obentrautstraße 57 \* 10963 Berlin**

**Tel.:** 030 / 210 217 – 30

**Fax.:** 030 / 210 217 – 40

**E-Mail:** [cgb.bund@cgb.info](mailto:cgb.bund@cgb.info)

**Internet:** [www.cgb.info](http://www.cgb.info)

**ViSdP:** Gunter Smits

**Redaktion:** Martin Stock, Anne Kiesow, Anja Demuth

Dies ist ein unentgeltlicher Informationsdienst des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands.