

**Informationsdienst des CGB**

Dezember 2005

**Der Bundesvorsitzende hat das Wort**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach Monaten des politischen Stillstandes wurde nun der Koalitionsvertrag unterzeichnet. Die neue Regierung unter der Kanzlerin Angela Merkel muss nun die Probleme, vor denen Deutschland steht, entschlossen, nachhaltig und für die Bürgerinnen und Bürger nachvollziehbar angehen. Übergeordnetes Ziel muss es sein, wieder mehr Vertrauen in die Verlässlichkeit politischer Entscheidungen zu schaffen. Ohne dieses Vertrauen der Menschen – Arbeitnehmer wie Arbeitgeber, Jungen wie Älteren – wird eine Wende zum Besseren nicht zu erreichen sein. Der Dreiklang aus Sanieren, Reformieren und Investieren eröffnet Chancen für unser Land, das nach Jahren der Stagnation wieder nach vorne zu bringen ist. Über allem steht die unbestreitbare Notwendigkeit, die zerrütteten Staatsfinanzen wieder in den Griff zu bekommen. Ohne eine durchgreifende Sanierung der Staatsfinanzen können die notwendigen politischen Handlungsspielräume für mehr Zukunftsinvestitionen und damit für mehr Wachstum und Arbeitsplätze nicht gewonnen werden. Der zu beschreitende Weg, der jetzt gegangen werden muss, wird mitunter steinig sein. Er eröffnet aber auch Chancen für eine bessere Zukunft. Wir als christliche Gewerkschaft sind dabei gefordert, auf die soziale Balance zu achten.

Ich wünsche allen Lesern ein frohes und gesegnetes Weihnachtsfest und einen guten Start ins Jahr 2006!



Matthäus Strebl  
Bundesvorsitzender

**Die große Koalition hat ihre Arbeit aufgenommen – und nun?**von **Gunter Smits, CGB Generalsekretär**

Die große Koalition steht, das Bundeskabinett ist gebildet, die Regierungsgeschäfte sind aufgenommen worden. Was ist zu erwarten? Liest man den Koalitionsvertrag, der die Grundlage für die kommenden vier Jahre bildet, so bleiben viele Fragen offen. Er ist genau so wenig konkret verfasst, wie es die Wahlprogramme der Parteien vor der Bundestagswahl waren. Überall dort, wo wir nach Antworten suchen, bleibt der Vertrag im Unbestimmten oder klammert die Probleme aus, indem er auf einen noch zu führenden Meinungsbildungsprozess in den kommenden Jahren verweist. Aus Sicht des CGB ist dieser Koalitionsvertrag deshalb eher enttäuschend. Erfreulicherweise sind im Arbeitsrecht nicht die Positionen aufgenommen worden, die von CDU und CSU im Wahlkampf gefordert worden sind. Trotzdem ist der Vertrag im Arbeitsrecht nicht besonders gut.

Völlige Unklarheit herrscht beispielsweise bei der geplanten Änderung des Kündigungsschutzrechtes. Es wurde die Verlängerung der Probezeit von maximal sechs Monate auf zwei Jahre verabredet. Was ist ein Arbeitnehmer wert, bei dem man nicht spätestens nach einem halben Jahr feststellen kann, dass er offensichtlich nicht in das Unternehmen passt. Es geht also nicht um die Probezeit, wie uns vorgegaukelt wird, sondern es geht darum, dass das Kündigungsschutzgesetz nur auf Beschäftigungsverhältnisse angewendet werden soll, die länger als zwei Jahre bestehen. Soviel zur Ehrlichkeit,

die sich diese neue Regierung auf die Fahnen geschrieben hat.

Im Gegenzug soll die Möglichkeit von befristeten Arbeitsverhältnissen ohne Befristungsgrund ersatzlos gestrichen werden. Ein befristetes Beschäftigungsverhältnis endet am Ende der Befristungsdauer, ohne dass es der Kündigung bedarf. Deshalb sind diese Arbeitsverhältnisse in den vergangenen Jahren in großer Zahl geschlossen worden. Das Instrument funktioniert und es ist gegenüber dem Arbeitnehmer wenigstens ehrlich, auch wenn aus unserer Sicht im Prinzip unbefristete Arbeitsverhältnisse wünschenswerter sind. Warum will die Bundesregierung das funktionierende Instrument abschaffen und es durch etwas ersetzen, das erstens nicht ehrlich ist und zweitens neue Rechtsfragen aufwirft?

Diese geplante Änderung verspricht nicht einmal, dass Neueinstellungen erleichtert werden. Zukünftig werden halt keine befristeten Arbeitsverträge mehr geschlossen, sondern unbefristete. Innerhalb der ersten zwei Jahre enden sie in beiden Fällen, ohne dass das Kündigungsschutzgesetz zur Anwendung kommt.

Der CGB erwartet von der Regierung Merkel, dass sie nicht nur schön redet. Er erwartet, dass die Regierung Merkel Gesetzesentwürfe erarbeitet, die von Verstand geprägt sind. Deshalb ist an den unbestimmten Passagen des Koalitionsvertrages noch gewaltig viel nachzuarbeiten und sinnvoll zu präzisieren. Möglicherweise sind auch Dinge zu verwerfen, die in der Kürze der Zeit des Zustandekommens des Koalitionsvertrages nicht ausreichend gründlich überlegt waren.

## Aus den Gewerkschaften:

### CGM: Thementag der Christlichen Gewerkschaft Metall in Dresden

#### Wandel zur Tarif-Partnerschaft mit neuen Werten

**Dresden** - Mit großer Zufriedenheit blickt CGM-Bundesvorsitzender Schiller auf den Thementag der CGM in Dresden am 3. und 4. November 2005 zurück. Der Kurs einer kreativen Partnerschaft in der Auseinandersetzung zwischen den Tarifpartnern, wie er von der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) seit Jahren konsequent verfolgt wird, findet als Rezept für künftige Tarifaufeinandersetzungen die ausdrückliche Unterstützung der Arbeitgeberverbände und erhält von der Wirtschaftswissenschaft zusätzlichen Rückenwind. Mit diesem Fazit ging der bundesweite Thementag der CGM mit mehr als 500 Teilnehmern in Dresden zu Ende.



„Die CGM steht für die Verankerung traditioneller Werte und vor allem für eine partnerschaftliche Auseinandersetzung als Vision für die Gestaltung einer konstruktiven tarifpolitischen Zukunft“, betonte Reinhardt Schiller, Bundesvorsitzender der CGM.

Es dürfe nicht länger geschehen, dass Unternehmen im Stile eines Bankchefs Ackermann angesichts hoher Gewinne ihre Aktienkurse durch die gleichzeitige Entlassung tausender Mitarbeiter in die Höhe treiben.

#### Bodo Finger: Bereitschaft zur Teilung unternehmerischer Macht

Zustimmend betonte Bodo Finger, Präsident der Arbeitgeberverbände OSTMETALL und des Verbands der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie (VSME), nur eine echte Partnerschaft, in der auch die Arbeitgeber bereit sein müssten, ihre unternehmerische Macht zu teilen, könne die Tarifpolitik der Zukunft prägen. Mit dem gemeinsamen Tarifwerk Phönix sei eine Basis für notwendige



Entwicklungen geschaffen und seit sieben Jahren erfolgreich erprobt und fortgeschrieben worden. Wesentliche Merkmale dabei sehen Schiller und Finger übereinstimmend in der Staatsferne und der Freiheit der Betriebspartner innerhalb des tarifvertraglichen Rahmens bilaterale Entscheidungen im Unternehmen vor Ort für Erhalt

und Neuschaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen fällen zu können. Finger bescheinigte der CGM, dabei vor allem auch die Rechtssicherheit der Arbeitnehmer gewährt zu haben. Auch der BDA-Vertreter unterstrich die Rolle der CGM als „ordnungspolitischen Wegbereiter zur Erneuerung der tarifvertraglichen Landschaft.“

#### Schiller: "Gewerkschaftsstatus der CGM wird anerkannt"



In diesem Zusammenhang unterstrich der CGM-Bundesvorsitzende Schiller seine Überzeugung, dass auch das Bundesarbeitsgericht im Januar 2006 den Gewerkschaftsstatus der CGM bestätigen und die Klage der IG Metall dagegen abweisen werde. „Ein Gewerkschaftsmonopol wird es nicht geben, auch wenn wir notfalls vor dem Bundesverfassungsgericht oder dem Europäischen Gerichtshof klagen müssten“, sagte Schiller. Immerhin bestehe Hoffnung, nachdem in jüngster Zeit viele Ideen der CGM in den Köpfen der DGB-Gewerkschaftsführer angekommen zu sein scheinen, sagte der CGM-Chef.

#### Globalisierung verlangt Tarifpartnerschaft

An die Stelle von Tarifikämpfen alter Art müsse auch nach den Erkenntnissen von Prof.



**Dr. Martin Henssler**, Direktor des Instituts für Arbeits- und Wirtschaftsrecht der Uni Köln, „die Partnerschaft im Kampf um Arbeitsplätze im globalen Wettbewerb“ treten. Er kritisierte scharf die Definition der „sozialen Mächtigkeit als falsche staatlich aufgezwungene Zulassungsvorschrift für Gewerkschaften. Dies sei nicht im Gesetz angelegt. Andere Faktoren der sozialen Partnerschaft würden dadurch vernachlässigt und die Kampfparität ins Zentrum gestellt, wodurch den DGB-Gewerkschaften Warnstreiks ermöglicht werden, die in Wirklichkeit reine Mitgliederwerbung seien. Henssler warnte: „Wenn Tariffinhalte in der Fläche nicht stimmen, dann taugen sie auch nicht zu dem vom DGB propagierten einzelbetrieblichen Häuserkampf.“

#### ZVEH bestätigt erfolgreiche Tarifpartnerschaft



Wie wichtig das Tarifwerk Phönix vor allem auch für das Handwerk ist, unterstrich **Gerd Peters** („Ich bin nicht verwandt mit einem Gewerkschafter gleichen Namens!“), Vorstandsmitglied des Zentralverbands Elektro- und Informationstechnische Handwerke. Schon vor siebzehn Jahren hatte das Elektrohandwerk die Zeichen der Zeit erkannt und mutiger als mancher andere mit der CGM die ersten Tarifverträge abgeschlossen. Ein Schritt, der sich für beide Seiten bestens bewährt hat. Denn so, wie „die CGM ihr Handwerk“ versteht, wurde in gegenseitigem Einvernehmen die Flexibilität in der Tarifpolitik ge-

nutzt, um Arbeitsplätze zu sichern nicht aus vorgeschobenen ideologischen Gründen an die Substanz zu gehen.

### BDA sieht CGM als Ansporn für DGB



Innerhalb des tarifvertraglichen Rahmens müssten für die Zukunft die Abweichungskorridore verbreitert und auch eine stärkere Differenzierung nach Branchen und Regionen ermöglicht werden, unterstrich **Robert Reichling** von der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA). Er betonte, der Tarifvertrag

Phönix müsse die Blaupause für andere Bereiche sein. Die CGM habe als „Wettbewerbsfaktor die Tariflandschaft verändert und Druck auf die DGB-Gewerkschaften gemacht, die einsehen müssten, dass es für sie kein Tarifmonopol gibt.“ Den DGB forderte er auf, „das Beispiel der CGM als Ansporn aufzunehmen statt die kleinere Gewerkschaft zu verteufeln und juristisch zu bekämpfen“.

### Tarifexperte Lutz: Kartelle knacken!

Tarifverträge sollen künftig mehr als bisher ein Angebot bilden, aus dem sich die Betriebspartner das für ihren Arbeitsbereich passende herausuchen, forderte CGM-



Tarifexperte **Detlef Lutz**. Der stellvertretende CGM-Bundesvorsitzende forderte dazu auf, „endlich die Tarifkartelle zu knacken und zu verhindern, dass ein immer kleinerer Zirkel aus Arbeitgeber- und Gewerkschaftskreisen Entscheidungen allein fällen könne. Außerdem müssten die Arbeitnehmer noch stärker an den

Unternehmen beteiligt werden: „Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist ein Gebot der Zukunft“, betonte Lutz. Er forderte Partnerschaft so neu zu definieren, dass betriebsfremde Funktionäre in den Aufsichtsräten der Unternehmen nichts zu suchen hätten und die Trennung zwischen Management und produktiven Bereichen überwunden werde. Um echtes Neuland betreten zu können, müssen nach seiner Ansicht Weiterbildung und Berufsausbildung sowie das Heranführen von Menschen an den Arbeitsprozess und die Veränderung desselben in Tarifverträge aufgenommen werden. Ein erforderlicher europäischer Tarifvertrag müsse endgültig Abschied nehmen von einer bis ins kleinste Detail reichenden Regelungswut, betonte der stellvertretende CGM-Bundesvorsitzende.

\*\*\*\*\*

### Rechtliches:

### **EuGH: Befristung für ältere Arbeitnehmer unzulässig**

Arbeitnehmer, die das 52. Lebensjahr erreicht haben, dürfen ohne Begründung vorerst nicht mehr nur befristet eingestellt werden. In ihrer allgemeinen Form verstößt diese Regelung des Hartz I Gesetzes gegen den Gleichheitsgrundsatz, urteilte der Europäische Gerichtshof (EuGH) am 22.11.2005 in Luxemburg. Hartz I muss nun nachgebessert werden.

Sicherlich war das deutsche Teilzeit und Befristungsgesetz (TzBfG), zuletzt geändert im Rahmen der Hartz I Reformen, gut gemeint. Es senkte die möglichen Einschränkungen für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge von 58 auf 52 Jahre. Jedem, der älter als 52 Jahre war, konnte danach jederzeit und ohne weitere Begründung ein befristeter Arbeitsvertrag ohne Angabe eines sachlichen Grundes angeboten werden.

Ziel dieser Regelung sollte nach dem erklärten Willen der Bundesregierung sein, die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu erleichtern. Denn sie machen einen überdurchschnittlichen hohen Anteil der Langzeitarbeitslosen aus.

Diese Bestimmung des § 14 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) hat nun das höchste europäische Gericht verworfen: Das Ziel, die berufliche Eingliederung arbeitsloser älterer Arbeitnehmer zu fördern, rechtfertige nicht nationale Rechtsvorschriften, die uneingeschränkt den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit allen Arbeitnehmern zulassen, die das 52. Lebensjahr vollendet haben, heißt es in dem Luxemburger Urteil.

Wie der EuGH betont, ist das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters ein allgemeiner Grundsatz des Gemeinschaftsrechts. Dieser lasse zwar auch Ungleichbehandlungen zu, um rechtmäßige beschäftigungspolitische Ziele der Mitgliedsstaaten zu erreichen. Aber, und das ist die entscheidende rechtliche Überlegung, müssen die Mittel zur Erreichung dieser Ziele angemessen und erforderlich sein.

Hieran hat der EuGH aber deutliche Zweifel. Die Richter bemängelten, dass die über 52 Jährigen ohne Unterschied nur aufgrund ihres Alters von festen Arbeitsverhältnissen ausgeschlossen würden. Andere Aspekte, etwa die Dauer der Arbeitslosigkeit, spielten dagegen keine Rolle. Diese große, ausschließlich nach dem Lebensalter definierte Gruppe der über 52 Jährigen laufe damit Gefahr, bis zum Ende ihres Berufslebens von festen Beschäftigungsverhältnissen ausgeschlossen zu sein, urteilen die Richter in Luxemburg. In solcher allgemeiner Form ist die Bestimmung des § 14 des deutschen Teilzeit- und Befristungsgesetzes daher nach Ansicht der EuGH-Richter unzulässigerweise diskriminierend.

Wie es im Befristungsrecht nun generell weitergeht, darüber berät derzeit die große Koalition. Brisant wird dies beispielsweise für den öffentlichen Dienst, weil damit möglicherweise den speziellen tariflichen Befristungsabreden des TVöD der Boden entzogen werden könnte.

**Urteil des Europäischen Gerichtshofs, Az: C-144/04**

### **Termine \* Termine \* Termine**

18.03. – 19.03.2006 / Bottrop  
Gewerkschaftstag der Kraftfahrergewerkschaft  
24.05. – 28.05.2006 / Saarbrücken  
96. Deutscher Katholikentag  
DHV – Verbandstag / Saarlouis  
27.10. – 29.10.2006  
13.01. – 15.01.2006; 09.06. – 11.06.2006  
20.10. – 22.10.2006 / Königswinter  
Seminare der CGB-AG in der CDA

## Kürzung der Pendlerpauschale und mögliche Auswirkungen auf die Arbeitnehmer

Die große Koalition plant umfangreiche Änderungen im Steuerrecht als Beitrag zur Konsolidierung der Staatsfinanzen. Dazu gehört nicht nur die geplante Anhebung der Mehrwertsteuer von 16 auf 19 Prozent ab 2007 sowie der Abbau zahlreicher Steuervergünstigungen, wie der Abschaffung der Eigenheimzulage für Neufälle und der Reduzierung des Sparerfreibetrages von 1370 Euro (2740 Euro für Verheiratete) auf 750 beziehungsweise 1500 Euro, sondern auch die Streichung der Pendlerpauschale für die ersten 20 Kilometer des Weges zwischen Wohnung und Arbeitsstätte.

Danach kann erst für Strecken ab 20 Kilometer 30 Cent pro Kilometer geltend gemacht werden. Einem Pendler mit mittlerem Einkommen könnte dies bis zu 400 Euro im Jahr kosten.

Die Einführung von so genannten Karenzkilometern kann daneben noch weitere Nebenwirkungen für Beschäftigte haben: Zurzeit können Pendler für jeden Entfernungskilometer und jeden Arbeitstag, das heißt für die einfache

Strecke zum Arbeitsplatz, eine Pauschale von 30 Cent von der Steuer absetzen. Hat der Arbeitnehmer jedoch keine weiteren Werbungskosten, bleibt er also innerhalb des Arbeitnehmerpauschbetrages von 920 Euro jährlich (zukünftig 1100 Euro), macht sich diese Steuerentlastung nicht bemerkbar. Hat er seine Werbungskosten jedoch ausgeschöpft, senkt die Entfernungspauschale das zu versteuernde Einkommen zusätzlich. In diesem Fall kann die steuermindernde Wirkung zusätzlicher Werbungskosten, z.B. Gewerkschaftsbeiträge, Arbeitsmittel oder Aufwendungen für Berufsbekleidung usw. entfallen, da sie jetzt - innerhalb des Arbeitnehmerpauschbetrages - mit diesem abgegolten werden.

Der Bund der Steuerzahler hält den Angaben zufolge eine Klage für aussichtsreich, wenn die Streichung der Entfernungspauschale für die ersten 20 Kilometer Gesetz werden sollte. Er wies darauf hin, dass es sich bei der Pendlerpauschale nicht um eine Subvention handele, sondern um berufsbedingte Aufwendungen. Diese so genannten Werbungskosten sind aus Gründen der Steuervereinfachung pauschaliert worden. Für den Fall, dass das Vorhaben Gesetz wird, rät der Bund der Steuerzahler allen Betroffenen, gegen den Steuerbescheid Einspruch beim zuständigen Finanzamt einzulegen.

\*\*\*\*\*

## 60. Todestag von Adam Stegerwald

*Am 03. Dezember 2005 jährte sich der Todestag von Adam Stegerwald zum 60. Mal. Doch wer war diese große Gestalt in der Entwicklung der christlichen Arbeiterbewegung?*

Dr. h. c. Adam Stegerwald, geboren am 14. Dezember 1874 in Greußenheim bei Würzburg, war eine wichtige Persönlichkeit in der Entwicklung der christlichen Arbeiterbewegung. 1893 trat er in den Kolpingverein ein. Bald schon war er politisch für die Zentrumsparterie und im Münchner Verein "Arbeiterschutz" tätig. Seine Tatkraft, seine Verantwortungsfreudigkeit und seine Organisationsgabe ebneten ihm rasch den Aufstieg. 1899 übernahm er den Vorsitz des "Zentralverbandes Christlicher Holzarbeiter" und 1902 wurde er zum Generalsekretär der Christlichen Gewerkschaften gewählt.

In kurzer Zeit wurde Stegerwald zu einem der profiliertesten Arbeiterführer im Kaiserreich. Seit 1903 führte er die Geschäfte des "Deutschen Arbeiterkongresses", eines Zusammenschlusses von christlichen Gewerkschaften. Ab 1908 amtierte er zudem als Sekretär der Internationalen Konferenz der Christlichen Gewerkschaften.

In der Folgezeit bekleidete Stegerwald hohe politische Ämter. Diese reichten vom Amt des preußischen Ministers für Volkswohlfahrt bis zum preußischen Ministerpräsidenten. Gleichzeitig war er Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), des Zusammenschlusses aller nichtsozialistischen Gewerkschaften.

Die politische Sternstunde Stegerwalds bildete aber seine Rede vom 21. November 1920 auf dem Kongress der christlichen Gewerkschaften in Essen. Stegerwald erkannte die Wurzel des Übels, dessen was das Parteienwesen in der Weimarer Republik lähmte: seine politische und konfessionelle Zersplitterung. Auch seine eigene Partei,

das Zentrum, sah er als zu eng an. Deswegen vertrat er vehement die Notwendigkeit, eine neue antisozialistische

und überkonfessionelle Partei zu gründen. Seine Losung lautete: "Deutsch, christlich, demokratisch, sozial". Diese Partei sollte eng mit der christlichen Arbeiterbewegung zusammenarbeiten – einer Arbeiterbewegung für die das Wort "christlich" nicht nur ein äußeres Merkmal, sondern "eine solche der Wirklichkeit und der Tat" sein sollte. Die Essener Rede stellt somit die eigentliche Geburtsstunde der christlich-sozialen Idee dar.

Mit der Machtübernahme Hitlers kaltgestellt, entwickelte er nach Ende des Krieges entwickelte er seine Idee, der Gründung einer "christlichen Mittelpartei" weiter. Er knüpfte an seine Essener Rede an und entwarf das Programm für eine neue christliche Partei auf überkonfessioneller Grundlage, das am 13. August 1945 für Würzburg Stadt und Land verkündet wurde. Diese Partei war die CSU. Damit erfüllte sich Stegerwald seinen Lebenswunsch - den großen parteiichen Zusammenschluss der Christen in einer Volkspartei - bevor er am 03. Dezember 1945 vor nunmehr vor 60 Jahren verstarb.

### Herausgeber:

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  
Dies ist ein unentgeltlicher Informationsdienst des  
Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands