

Informationsdienst des CGB

INTERN

Ausgabe April 2007

Der Bundesvorsitzende hat das Wort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Es sind rundum gute Nachrichten: Deutschland wird nach der Prognose der führenden Wirtschaftsforschungs-Institute 2008 zum ersten Mal seit Jahrzehnten ohne neue Schulden auskommen. In der Arbeitslosenversicherung wächst der Spielraum für Beitragssenkungen. Die Wirtschaft brummt und sorgt für ständig neue Rekorde bei den Steuereinnahmen.

Trotz erfreulicher Wachstumsraten und Prognosen der Forschungsinstitute muss die wirtschaftliche Lage realistisch betrachtet werden: Denn die ermutigenden Meldungen können nicht darüber hinwegtäuschen, dass beispielsweise die Perspektiven für Langzeiterwerbslose weiter bescheiden sind. Die Zahl der Leistungsempfänger in Deutschland beträgt immer noch 6,5 Millionen. Gleichzeitig lastet auf dieser Gesellschaft nach wie vor eine Schuldenlast von über 1,5 Billionen Euro. Sie abzutragen, wird mindestens eine Generation dauern.

Falsch wäre es daher zu glauben, angesichts der guten Wirtschaftsprognose wieder aus den Vollen schöpfen zu können. Damit dieser Höhenflug nicht in kürzester Zeit mit einer Bruchlandung endet, sollte der günstige Zeitpunkt dafür genutzt werden, den Aufschwung über einen längeren Zeitraum aufrechtzuerhalten. Das wirksamste Mittel ist dabei eine Senkung der Lohn- und Einkommensteuer, denn sie sorgt dafür, dass die Verbraucher mehr Geld in der Tasche haben. Nur damit ist den Bürgern wirklich geholfen. Was die Menschen brauchen, ist ein sozialer Staat, der nicht bei jeder wirtschaftlichen Flaute zu zerbrechen droht.

WOW ist die Plattform christlicher Gewerkschaften in der Welt!

Internationales Gewerkschaftstreffen in Hamburg: Gewerkschaftspluralismus in der Welt ist notwendig! So lautet das Fazit eines von der Berufsgewerkschaft DHV in Hamburg ausgerichteten internationalen Gewerkschaftstreffen mit Vertretern der dänischen Gewerkschaft DKF (DEN KRISTELIGE FAGBEVÆGELSE), der niederländischen Gewerkschaft CNV (Dienstenbond), der französischen Gewerkschaft CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétien) und den deutschen christlichen Gewerkschaften CGM (Christliche Gewerkschaft Metall) und DHV – Die Berufsgewerkschaft.

Die neu auszurichtende Arbeit der internationalen Gewerkschaftsorganisation **WOW – World Organization of Workers** unter deren Weltpräsident Roel Rotshuizen (CNV) stand im Mittelpunkt der Tagung. WOW ist der neue Name des christlichen WBA-Weltbundes der Angestellten, der aus dem früheren christlichen Weltverband der Arbeitnehmer (WVA) vor dessen Fusion mit



Matthias Strebl
Matthias Strebl
Bundesvorsitzender



Weltpräsident Roel Rotshuizen (CNV) bei der Präsentation der neuen Organisation der WOW – World Organization of Workers

dem sozialistischen Internationalen Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) zum neuen „Internationalen Gewerkschaftsbund“ (IBG) im Herbst 2006 ausgetreten ist. WOW ist diesen Fusionsprozess, ebenso wie einige andere internationale christliche Fachverbände, nicht mitgegangen. Sie erwartet, dass die christlichen Gewerkschaften in der neuen Dachorganisation IBG von der großen sozialistisch-kommunistischen Mehrheit systematisch niedergestimmt werden und so in der Be-

deutungslosigkeit versinken. WOW will den christlichen Gewerkschaften, die eine Mitgliedschaft im IBG ablehnen, eine weltweite Heimat geben. Dies ist für die christliche internationale Gewerkschaftsbewegung eine Überlebensfrage. Die DHV und die CGM sind Mitglied dieser neuen Organisation.

Henning Röders, DHV Hamburg

Aus den Gewerkschaften

Neue Erfolge bei der Vertretung in Aufsichtsräten!

Die Christliche Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation (CGPT) kandidierte erstmals mit einer Gewerkschaftsliste beim Mobilfunkanbieter e-Plus. Die Liste erreichte rund 55% der abgegebenen Stimmen und überflügelte die ver.di-Liste auf Anhieb deutlich. Mit dem Betriebsratsmitglied Christian Simon für die CGPT ist einer der beiden Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat ein Betriebsangehöriger, wie es bei CGB-Vertretern in Aufsichtsräten langjähriger Brauch ist. Für die Arbeitnehmervertreter setzten sich allesamt unabhängige Kandidaten durch.

Auch bei der Allianz Deutschland AG erhielt ver.di eine schallende Ohrfeige. Aufgrund von Umstrukturierungen musste ein neuer Aufsichtsrat gerichtlich bestellt werden. Das Landgericht München entschied auf Vorschlag der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften zu

Gunsten des DHV- Aufsichtsratsmitgliedes in der alten Allianz AG, Karl Neumeier und Rosemarie Sommer, Betriebsratsmitglied für den Deutschen Bankangestellten Verband (DBV) am Allianz-Standort Berlin. Die vorgeschlagenen Vertreter der Gewerkschaft ver.di wurden hingegen abgelehnt. Das Gericht begründete die Berufung damit, dass Karl Neumeier, als Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat eines der Fusionspartner, und Frau Sommer, als Betriebsratsmitglied am Standort Berlin, eine hohe Akzeptanz durch die Belegschaft entgegengebracht werde. Hingegen könne dies nicht für die externen Kandidaten der Gewerkschaft ver.di festgestellt werden. Das Oberlandesgericht München hat in Kürze gegen den wütenden Widerspruch von ver.di endgültig zu entscheiden.

Gunter Smits

Tarifabschlüsse im Tischlerhandwerk beachtlich

In verschiedenen Bundesländern sind in den vergangenen Wochen Tarifverhandlungen im Tischlereihandwerk zum Abschluss gebracht worden. Die Verhandlungsführer der Gewerkschaft für Kunststoffgewerbe und Holzverarbeitung im CGB (GKH) und die DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V. haben sich über die Ergebnisse zufrieden gezeigt.

Im Tischlereihandwerk in NRW werden die Löhne und Gehälter zum 01.04.2007 um 3,0% erhöht. Hinzu kommt eine jährliche Prämienzahlung in Höhe von 200 Euro, die in Form einer Erfolgsbeteiligung an die Arbeitnehmer mit dem Septembergehalt ausgezahlt wird. Dies ist ein Einstieg für eine Entlohnungskomponente, mit der die Mitarbeiter am Betriebserfolg beteiligt werden, ein Novum für das Handwerk.

Im bayerischen Tischlereihandwerk konnte eine zweistufige Gehaltserhöhung von 2,5 % zum 01.06.2007 und eine weitere Erhöhung um 1,5% zum 01.02.2008 erreicht werden. Die Vertragsparteien haben sich außerdem verpflichtet, ab Anfang 2008 Verhandlungen über einen Tarifvertrag zur betrieblichen Mitarbeiterbeteiligung aufzunehmen. Sie folgen damit dem Vorbild aus Nordrhein-Westfalen, eine Erfolgsbeteiligung als Entlohnungskomponente zu verankern. Mit den Tischlern in Niedersachsen und Bremen konnte nach

schwierigen Verhandlungen eine Erhöhung von 2,0% zum 01.04.2007 und eine weitere Erhöhung um 0,7% zum 01.04.2008 erzielt werden. Damit tritt die Entgelt-erhöhung um drei Monate früher und nicht erst zum Juli diesen Jahres in Kraft. Außerdem wurde verhindert, dass eine sog. Niedriglohngruppe in den Entgelttarifvertrag aufgenommen worden ist.

Alle Tarifverträge haben eine Laufzeit bis zum Beginn des ersten Quartals 2009. Mit Abschluss dieser Verträge konnte eine Zeit überwunden werden, in der nur sehr bescheidene Lohnsteigerungen durchsetzbar waren. Die Abschlüsse sorgen für einen spürbaren Lohnzuwachs für die Beschäftigten.

Alleine im Tischlereihandwerk in Baden-Württemberg und im Saarland ist die IG-Metall noch Verhandlungspartner der Arbeitgeber. Deren Abschlüsse erreichen in beiden Fällen nicht das Niveau der GKH-Abschlüsse. In Baden-Württemberg auf eine Gesamtsteigerung von 3,7% in zwei Stufen, bei einer Laufzeit von 27! Monaten. Das Saarland sieht 1,5% zum 01.03.2007 und weitere 2,0% zum 01.03.2008. Das ist ebenfalls schlechter, als in den anderen Bundesländern. Die GKH hat damit ihre Durchsetzungsfähigkeit in Tarifverhandlungen eindrucksvoll unter Beweis gestellt.

Gunter Smits

Kündigungsschutz Falsches Passiv-Rubrum

In letzter Zeit passiert es häufiger, dass Arbeitnehmer einen Kündigungsschutzprozess deswegen verlieren, weil Ihre betreffende Klage gegen den "falschen" Arbeitgeber gerichtet war. Gerade heutzutage, wo die Firmen-Fusionen und Ausgliederungen von Betriebsteilen immer mehr zunehmen, weiß mancher Arbeitnehmer gar nicht mehr, wer genau eigentlich sein "richtiger" Arbeitgeber ist. (Das muss nämlich nicht unbedingt der sein, der ihn eingestellt hat bzw. von dem er sein Gehalt erhält.)

In allen Fällen ist es daher ratsam, der Kündigungsschutzklage eine Kopie des betreffenden Kündigungsschreibens beizufügen und sich auf dieses zu beziehen. Wird dann irrtümlich der falsche Arbeitgeber angegriffen, ist das Gericht von sich aus in der Lage und verpflichtet, eine Berichtigung des Passiv-Rubrum (d. h. des Beklagten) vorzunehmen und die Klage zu verhandeln.

Claus Baerbaum, ehrenamtl. Richter am BAG

Für Berufskraftfahrer gelten neue EU-Arbeitsvorschriften

Ab heute gelten neue Arbeitsvorschriften für das Kraftverkehrsgewerbe. Für Berufskraftfahrer muss alle zwei Wochen eine Mindestruhezeit von 45 zusammenhängenden Stunden sowie eine längere tägliche Ruhezeit gewährleistet sein. Die neuen Bestimmungen gleichen die Verfahrensweisen der einzelnen Mitgliedsstaaten aneinander an.

schäftigten und die Mitgliedsstaaten hatten über ein Jahr lang Zeit, sich auf die neuen Vorschriften vorzubereiten. Diese gelten – unabhängig vom Zulassungsland der Fahrzeuge – für Beförderungen im innergemeinschaftlichen Straßenverkehr sowie für Beförderungen zwischen der Gemeinschaft, der Schweiz und den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums.

Die neuen Arbeitsvorschriften aktualisieren eine zwanzig Jahre alte Gesetzgebung. Die Wirtschaft, die Be-

Quelle: Pressemitteilung der Europäischen Kommission vom 11.04.2007

Diskriminierungsverbot wegen Behinderung vor Inkrafttreten des AGG

Sachverhalt:

Die Klägerin ist gelernte Köchin. Das Versorgungsamt stellte Anfang 1994 wegen der bei ihr bestehenden Neurodermitis einen Grad der Behinderung von 40 fest. Einen Antrag auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen hat die Klägerin nicht gestellt. Im Oktober 2003 bewarb sich die Klägerin beim beklagten Land Berlin um eine Stelle im Bereich der Parkraumbewirtschaftung. An den Anstellungsprüfungen nahm sie mit Erfolg teil. Bei der sich anschließenden ärztlichen Untersuchung legte sie den Bescheid des Versorgungsamtes vor. Daraufhin teilte der Beklagte ihr mit, dass sie wegen ihrer Neurodermitis für die Tätigkeit nicht geeignet sei.

rung“ im Sinne der Richtlinie so zu verstehen, dass er eine Einschränkung erfasse, die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen sei und die ein Hindernis für die Teilhabe des Betroffenen am Berufsleben bilde.

Demzufolge ist § 81 Abs.2 Nr.1 SGB IX europarechtskonform dahingehend auszulegen, dass das Diskriminierungsverbot auch für behinderte Menschen mit einem Behinderungsgrad von weniger als 50 Prozent greift. Daher könne sich auch die Klägerin auf das Diskriminierungsverbot berufen.

vgl. Bundesarbeitsgericht Urteil vom 3. April 2007 - 9 AZR 823/06 - Pressemitteilung Nr. 24/07, Anne Kiesow

Mit ihrer Klage verlangte die Klägerin von dem Beklagten eine Entschädigung auf Grund der Benachteiligung wegen ihrer Behinderung. Das Arbeitsgericht gab der Klage statt; das LAG wies die Klage ab. Auf die Revision der Klägerin hob das BAG das Berufungsurteil auf und wies die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurück.

Gründe:

Entgegen der Auffassung des LAG hat der Gesetzgeber die Richtlinie 2000/78/EG zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf das Merkmal „Behinderung“ mit § 81 Abs.2 SGB IX nicht ordnungsgemäß umgesetzt. Nach der Rechtsprechung des EuGH sei der Begriff „Behinde-

Termine * Termine * Termine

30.04.2007	zentrale Maikundgebung des CGB in Immenstadt
08.05.-09.05.2007	CGDE-Gewerkschaftstag in Haltern
07.06.-10.06.2007	VkdL, Bundeskongress Würzburg
15.06.-17.06.2007	Seminar des AZK in Zusammenarbeit mit der CGB-AG in der CDA in Königswinter
19.10.-20.10.2007	CGM-Gewerkschaftstag in Frankfurt/Main

CGB Maiaufruf 2007

Wirtschaft hat Verantwortung – Wirtschaft braucht Moral!

Die wirtschaftliche Lage in Deutschland stabilisiert sich langsam. Die Zahl der Arbeitslosen sinkt, die Beschäftigtenzahlen steigen. Die Lohnentwicklung ist erfreulicher, als vor einem oder zwei Jahren. Die jüngsten Tarifabschlüsse sorgen für, wenn auch bescheidene, reale Lohnzuwächse. Dennoch beschäftigt die Arbeitnehmer die Frage, wie sicher ihre Arbeitsplätze sind. Zahlreiche Beispiele zeigen, dass vor allem Großkonzerne nach wie vor Arbeitsplatzabbau betreiben, obwohl sie erfolgreich wirtschaften.

Niemand kann von den Arbeitnehmern Verständnis verlangen, wenn Aktienkurse wichtiger sind als die Arbeitsplatzsicherheit, denn Wirtschaft hat Verantwortung. Die Wirtschaft trägt Mitverantwortung für das Zusammenleben in Deutschland. Sie bietet den Menschen Arbeitsplätze an und ist an der Wohlstandsmehrung unmittelbar beteiligt. Umgekehrt werden ihr Absatzmärkte für ihre Produkte und Dienstleistungen angeboten. Wirtschaft übernimmt Verantwortung in der Ausbildung und Weiterbildung. Wirtschaft ist ein Teil unserer Gesellschaft.

Wirtschaftliches Handeln hat Auswirkungen auf das gesellschaftliche Zusammenleben. Deshalb dürfen von den Unternehmensführungen die Konsequenzen aus ihrem Handeln nicht unterschätzt werden. Ein Unternehmen darf sein Handeln nicht alleine auf einige individuelle Interessen ausrichten. Es muss auch das Große und Ganze berücksichtigen. Dazu gehört die Verantwortung, die Unternehmen gegenüber ihren Belegschaften haben. Unternehmen können sich dieser Verantwortung nicht entziehen. Sie müssen sich dieser Verantwortung stellen.

Legen Unternehmen oder ganze Wirtschaftszweige diese Verantwortung beiseite, dann droht der Staat. Gesetzliche Eingriffe bis hin zu Verboten sind die Folge. Das steht im Widerspruch zu den christlichen Sozialprinzipien. Danach ist die wirtschaftliche Verantwortung durch die Sozialpartner, die Arbeitgeber und die Gewerkschaften, zu organisieren und nicht durch den Staat. Die Vergangenheit zeigt, dass wir damit sehr erfolgreich waren.

Die Maßstäbe für Verantwortung finden sich nicht nur in betriebswirtschaftlichen Zahlen. Moralische Grundsätze sind genauso zu beachten, zum Vorteil der Unternehmen und der Belegschaften. Vertrauen kann man nicht kaufen. Vertrauen kann man nur durch gewissenhafte Arbeit erwerben. Die Unternehmen erwarten ein Vertrauen von ihren Belegschaften. Bei den Arbeitnehmern schwindet dieses Vertrauen jedoch stetig.

Wenn Arbeitnehmer auf Rechte am Arbeitsplatz verzichten, dann müssen die vom Arbeitgeber gemachten Zusagen auch eingehalten werden. Ein Vertrauensverlust entsteht, wenn dies nicht der Fall ist. Zu viele negative Beispiele von Unternehmen, in denen dieses Vertrauen von den Arbeitgebern mit Füßen getreten worden ist, haben die Arbeitnehmer verunsichert oder wütend gemacht. Die Bereitschaft der Arbeitnehmer für neue Kompromisse am Arbeitsplatz schwindet.

Deshalb braucht Wirtschaft neue ethische und moralische Grundprinzipien. Diese Grundprinzipien sehen den Menschen im Mittelpunkt und nicht die Bilanzen.

Der CGB ruft die Wirtschaft auf, zu diesen moralischen Grundprinzipien zurückzukehren. Der CGB fordert die Wirtschaft auf, ihre Entscheidungen stärker von den Schicksalen der Mitarbeiter abhängig zu machen.

Denn Wirtschaft hat Verantwortung - Wirtschaft braucht Moral!

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.