

Informationsdienst des CGB

INTERN

Ausgabe Januar 2010

Der Bundesvorsitzende hat das Wort

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach dem Schock der Wirtschaftskrise gab es die Gefahr einer lang anhaltenden Depression. Doch die Bundesregierung hat mit dem Konjunkturprogramm – im Großen und Ganzen – das Richtige getan und damit den Kreislauf der Wirtschaft stabilisiert. So kann man zum Jahresbeginn 2010 jetzt schon sagen, dass das nächste halbe Jahr noch kritisch sein wird, geht es aber gut, wird die Wirtschaft trotz unterschiedlicher Exportabhängigkeit über den Berg sein. Je mehr dann die Krise ausläuft, desto stärker rücken Standortentscheidungen in den Vordergrund.

Es wird darum gehen, den Unternehmen Anreize für Beschäftigung in Deutschland zu geben – etwa durch ein einfaches, innovationsorientiertes Steuersystem und einem Arbeitsmarkt mit hoch qualitativem Angebot. Aber auch die langfristige Wachstumsvorsorge durch Bildungs-, Klima- und Ressourcenpolitik wird immer wichtiger. Eine Steuerreform, mehr Netto vom Brutto, muss umgehend zur Entlastung der Arbeitnehmer folgen, um die Binnennachfrage zu stärken.

Eine Bildungsstrategie für Geringqualifizierte muss nachhaltig betrieben werden, um die Chancen Aller zu verbessern. Bisher animieren wir Migranten geradezu, Taxifahrer zu werden. Hier haben wir jahrzehntelang eine verlogene Politik gemacht, die uns teuer zu stehen gekommen ist. Die Bundesregierung will hier – wie mit einem Integrationsvertrag – wichtige Schritte gehen, das ist sehr zu begrüßen.

Eine Politik, welche die Grundfeste Deutschlands stärken und das Ansehen und den Wohlstand mehrt, wird die Unterstützung der Christlichen Gewerkschaften haben.

Ihr Matthäus Strebl

* * * *

„Betriebsratsverseucht“ - Unwort des Jahres 2009

Eine Jury, die aus Sprachwissenschaftlern zusammengesetzt ist, kürt jedes Jahr einen Begriff zum Unwort des Jahres. Für das vergangene Jahr hat diese Jury den Begriff „betriebsratsverseucht“ als eine besondere sprachliche Entgleisung gewertet und an die Spitze der Liste der Unwörter gesetzt. Geschäftsführer einer Baumarktkette haben diesen Begriff erfunden. Sie unterscheiden damit zwischen Baummarktfilialen, bei denen ein Betriebsrat besteht und jenen, bei denen bislang noch keiner gebildet worden ist.

Eine derartige Klassifizierung ist aus unserer Sicht tatsächlich ein unglaublicher Missgriff. Er sagt etwas über die Haltung der Personen aus, die diesen Begriff erfunden haben. Sie verstehen die Zusammenarbeit mit ihren Mitarbeitern und damit auch die Zusammenarbeit mit der Mitarbeitervertretung, dem Betriebsrat ganz offenkundig in einer klassenkämpferischen Art, die wir überwunden zu haben glaubten. Durch einen solchen Begriff bringt man zum Ausdruck, dass man an einer vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit nicht interessiert ist. Denn darauf ist unsere betriebliche Mitbestimmung ausgerichtet. Mit solchen Begriffen schürt man aber auch die Klassenkampfparolen auf der Arbeitnehmerseite. Solchen Einstellungen muss durch eine erfolgreich gelebte und praktizierte Sozialpartnerschaft entgegengetreten werden, ganz im Sinne der Grundprinzipien der christlichen Soziallehre.



Matthäus Strebl

Matthäus Strebl
Bundesvorsitzender

Gewerkschaftsnachrichten

Noch mal: Alle an einen Tisch!

CGPT fordert gemeinsamen Mindestlohn im Postbereich

Die Christliche Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation (CGPT) fordert beim Postmindestlohn ein gemeinsames Handeln aller beteiligten Sozialpartner.



Am 27.01.2010 wird vor dem Bundesverwaltungsgericht in Leipzig in dritter Instanz über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Postmindestlohns verhandelt und Recht gesprochen. Unabhängig vom Richterspruch läuft der grundlegende Tarifvertrag zum Postmindestlohn mit dem Arbeitgeberverband Postdienste e.V. am 30.4.2010 aus.

Die CGPT hat nun die neue Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen aufgefordert, die Initiative zu ergreifen und alle Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände des Postbereichs an einen Tisch zu bringen. Ziel der Verhandlungen muss ein Mindestlohn-Tarifvertrag sein, der von allen Sozialpartnern getragen wird und dann rechtlich haltbar und wirkungsvoll ist.

Dazu CGPT - Bundesvorsitzender Ulrich Bösl: „**Die Kolleginnen und Kollegen in der Postbranche brauchen mehr Miteinander und kein Gegeneinander.**“

Blickpunkt Mensch - CGPT

Pressemitteilung, CGPT Bonn vom 20. Januar 2010

* * * *

Öffentlicher Dienst:

Enttäuschender Beginn der Tarifverhandlungen mit Bund und Kommunen



Die DHV ist enttäuscht von dem Auftakt der Tarifverhandlungen am 13. Januar 2010 in Potsdam. Inhaltlich ist keine Bewegung erkennbar, die Arbeitgeberseite hat noch nicht einmal ein Angebot abgegeben.

Die ergebnislose Vertagung auf die nächste Verhandlungsrunde und der gebetsmühlenartige Verweis der Verhandlungsführer auf Arbeitgeberseite auf die leeren öffentlichen Kassen sind keine guten Zeichen für einen zügigen, kompromissorientierten Verhandlungsverlauf. Es ist vielmehr ein harter Tarifkonflikt zu befürchten. Das kann aber weder im Interesse der Arbeitgeber noch der Beschäftigten sein. Unsere Forderung lautet: 5 % mehr Gehalt! Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes haben eine deutliche Gehaltserhöhung verdient! In einer solchen Höhe wäre sie eine gebührende Anerkennung der guten Arbeit, die im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen geleistet wird. Einkommensverbesserungen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst stärken auch die Binnennachfrage und sind damit eine nicht unbedeutende Stütze für die in diesem Jahr zu erwartende leichte Erholung der Wirtschaftsentwicklung in Deutschland. Außerdem sichern sie die Zukunft eines leistungsfähigen öffentlichen Dienstes, weil sie ihn im immer schwieriger werdenden Wettbewerb um den Nachwuchs konkurrenzfähig halten.

Die von der Arbeitgeberseite als Gegenargument angeführten leeren Kassen können nicht als Ausrede für einen niedrigen Tarifabschluss dienen. Denn die missliche Lage der Haushalte von Bund und Kommunen haben nicht die Beschäftigten verursacht. Sie dürfen nicht für die Folgen der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise in Haftung genommen werden. Die Haushaltslage einer Krankenschwester oder eines Straßenwärters mit weniger als 2.200 € brutto ist mindestens so ernst wie die Kassenlage des Staates.

DHV Pressemitteilung, 21.01.2010

Schlecker und Co missbrauchen die Zeitarbeit!

von Gunter Smits, Vorsitzender der CGZP

Die vergangenen Wochen waren davon geprägt, dass die Tarifpolitik der Christlichen Gewerkschaften in einer besonders heftigen Form in den Medien diskutiert und kritisiert worden ist. Im Zentrum dieser Kritik stand ein weiteres Mal die Zeitarbeit. Aber es wurde wenig differenziert, um das Image christlicher Gewerkschaften allgemein zu beschädigen. Gesteuert wurde dies von unserer gewerkschaftlichen Konkurrenz, was wenig überrascht. Ausgangspunkt ist ein Verhalten der Drogeriemarktkette Schlecker, welches uns schon seit Monaten bekannt ist, und gegen das unser Mitglied DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V. genauso lange vorgeht. Schlecker strukturiert sein Filialnetz um. Im Zuge dieser Umstrukturierungen erhalten Verkäuferinnen wie Filialleiterinnen die Kündigung und mit der Kündigung einen neuen Arbeitsvertrag mit einer Zeitarbeitsfirma, die von Schlecker selbst gegründet worden ist. Als Beschäftigte der Zeitarbeitsfirma sollen dann die Mitarbeiterinnen in neuen Schlecker-Filialen arbeiten, dauerhaft. Dieses Verhalten von Schlecker ist skandalös und durch nichts gerechtfertigt. Wir schließen uns der Kritik, wie sie von anderen in den vergangenen Tagen und Monaten erhoben worden ist, ausdrücklich an. Die DHV bietet genau deshalb seit Monaten Rechtsberatung für Mitarbeiterinnen bei Schlecker an und führt zahlreiche Verfahren gegen Schlecker vor Arbeitsgerichten.

Die Zeitarbeit ist durch dieses Fehlverhalten erneut in Verruf geraten und mit der Zeitarbeit der CGB, denn die besagte Zeitarbeitsfirma Meniar beruft sich auf den Flächentarifvertrag zwischen dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) und der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und PSA (CGZP). Das lässt das Gesetz zu. Einen Kontakt von unserer Seite mit dieser Firma oder gar Verhandlungen über einen Haustarifvertrag hat es aber nie gegeben und wird es auch sicher nicht geben. Aus unserer Sicht missbraucht Schlecker die Zeitarbeit, um aus dem Einzelhandeltarifvertrag zu fliehen. Es ist doch gerade die Idee der Zeitarbeit vorübergehend Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Entleiherbetrieben einzusetzen und nicht dauerhaft. Und wenn dies dauerhaft geschehen sollte, dann soll eine Übernahme des Mitarbeiters durch den Entleiherbetrieb angestrebt werden und nicht die unbefristete Verlängerung des Überlassungsvertrages zwischen Entleiherbetrieb und Zeitarbeitsunternehmen. Genau diese Idee steht aber gerade nicht hinter dem Konzept von Schlecker und deshalb ist es ein Missbrauch der Idee Zeitarbeit. Genau so schlimm ist aber, dass die Zeitarbeitsfirma unseren Tarifvertrag auch noch falsch anwendet, um einen noch größeren Nutzen zu erhalten. Eine Verkäuferin ist nach unserem Tarifvertrag in die Entgeltgruppe E 4, eine Filialleiterin in die Entgeltgruppe E 5 einzugruppieren. Damit ist ein Stundenlohn von 9,25 Euro bzw. 11,05 Euro zu zahlen und nicht von knapp 7,00 Euro, wie Meniar entlohnt. Und außerdem ist es unzulässig, dass die Firma Meniar für die Mitarbeiter die Entgelttabelle Ost anwendet, wenn die Beschäftigten in Bayern oder Nordrhein-Westfalen wohnen und arbeiten. Dafür sind die Westentgelte zu zahlen. Betroffene Mitarbeiterinnen können sich an unsere Rechtsschutzsekretariate wenden, damit wir ihre Interessen gegenüber der Zeitarbeitsfirma vertreten können. Das wird in der Regel durch Klagen vor dem Arbeitsgericht geschehen.

Wir wissen, dass unsere Vertragspartner solche Machenschaften ebenso verurteilen. Deshalb haben wir uns mit dem AMP auch darauf verständigt, dass wir in unsere Tarifverträge Regelungen aufnehmen, die diesen Missbrauch verhindern. In den aktuellen Tarifverhandlungen zu einem neuen Manteltarifvertrag bestand Einigkeit darin, dass Zeitarbeitsfirmen, die sogenannte konzerneigene Arbeitnehmerüberlassung betreiben, unseren Tarifvertrag zukünftig nicht mehr anwenden dürfen. Wir sind zuversichtlich, dass damit wenigstens für die Zukunft derartige Machenschaften unterbunden werden.

* * * *

Tarifverhandlungen über neuen Manteltarifvertrag mit dem AMP aufgenommen

Die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und PSA (CGZP) hat am 07. und 08. Januar 2010 Tarifverhandlungen mit dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) aufgenommen, um einen neuen Flächentarifvertrag abzuschließen. Die CGZP hatte den bestehenden Manteltarifvertrag im September 2009 form- und fristgerecht gekündigt.

Ihre Forderungen zum Manteltarifvertrag umfassen unter anderem die Erhöhung des Jahresurlaubs, die Verlängerung der Kündigungsfristen in der Probezeit, die Erhöhung der Jahressonderzahlung oder die Verlängerung der Anrechenbarkeit von Vorbeschäftigungszeiten. Die Arbeitgeber haben in der ersten Verhandlungsrunde mitgeteilt, dass sie schon mit einem neuen Manteltarifvertrag einen Neuabschluss des zum 01. Juli auslaufenden Entgelttarifvertrages anstreben. Daraufhin hat die CGZP ihre Forderungen um die vollständige Abschaffung der Absenkungsmöglichkeit der Entgelte in der Probezeit und die Einführung des Einsatzortsprinzips erweitert. Außerdem fordert sie zeitnah die Aufnahme von Tarifverhandlungen für einen Mindestlohnvertrag mit allen

Flächentarifvertragsparteien in der Zeitarbeit. Die Entgelterhöhung wird die CGZP in einer Sitzung ihrer Bundestarifkommission am 27. Januar 2010 festlegen. Die CGZP sieht die Chancen so gut wie lange nicht, dass man bald zu einer Einigung in der Mindestlohnfrage in der Zeitarbeit kommt. Alle Tarifvertragsparteien in der Zeitarbeit führen aktuell Verhandlungen, um Neuabschlüsse zu erzielen. Außerdem leiden alle unter der negativen Berichterstattung, die durch den Missbrauch von Zeitarbeit provoziert wird. Deshalb sollte jetzt die Chance genutzt werden, um gemeinsam an einer für alle akzeptable Lösung zu arbeiten.

Zur Erinnerung: Im Herbst 2008 wurde auf Initiative des damaligen Bundesarbeitsministers Olaf Scholz der Versuch unternommen einen gemeinsamen Mindestlohtarifvertrag für die Zeitarbeit zustande zu bringen. Bei den Gesprächen im Bundesarbeitsministerium war es aber der DGB, der dies scheitern ließ. Ein Vertreter der DGB-Delegation erklärte damals wörtlich: "Ein gemeinsamer Tarifvertrag mit der CGZP übersteigt mein geistiges Vorstellungsvermögen." Wir fordern deshalb auch insbesondere den DGB auf, seine Blockadehaltung aufzugeben und konstruktiv an Lösungen mitzuarbeiten. Diese Blockade, wie sie sich auch in den stockenden Verhandlungen zwischen DGB und den beiden Arbeitgeberverbänden BZA und IgZ zeigt, schadet auch und gerade den Beschäftigten. Die beiden Arbeitgeberverbände BZA und IgZ haben derzeit keine gültigen Tarifverträge, denn diese wurden vom DGB zum 31. Dezember 2008 gekündigt.

Gunter Smits, CGZP Vorsitzender

Rechtliches

Beschäftigungszeiten vor dem 25. Lebensjahr müssen bei der Berechnung der Kündigungsfrist berücksichtigt werden

Die Regelung in § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB, nach der vor Vollendung des 25. Lebensjahrs liegende Beschäftigungszeiten des Arbeitnehmers bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt werden, verstößt gegen das europäische Recht. Hierin liegt eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters.

Sachverhalt:

Die Klägerin war seit ihrem vollendeten 18. Lebensjahr bei dem beklagten Unternehmen beschäftigt. Im Alter von 28 Jahren wurde sie unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat entlassen. Der Arbeitgeber berechnete die Kündigungsfrist unter Zugrundelegung einer Beschäftigungsdauer von drei Jahren, obwohl die Arbeitnehmerin seit zehn Jahren bei ihm beschäftigt war. Wie in § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB vorgesehen, hatte er die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs liegenden Beschäftigungszeiten der Klägerin bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt. Die Klägerin klagte gegen ihre Entlassung und machte geltend, dass diese Regelung eine unzulässige und gemeinschaftsrechtswidrige Diskriminierung wegen des Alters darstelle. Die Kündigungsfrist hätte 4 Monate betragen müssen, was einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren entspreche.

Das als Berufungsgericht angerufene LAG Düsseldorf hat das Verfahren ausgesetzt und dem EUGH zur Entscheidung vorgelegt.

Gründe:

Der EUGH folgte der Argumentation der Klägerin. Der Gerichtshof stellt fest, dass § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB eine Ungleichbehandlung enthält, die auf dem Kriterium des Alters beruht. Sie behandelt Personen, die die gleiche Betriebszugehörigkeitsdauer aufweisen, unterschiedlich, je nachdem, in welchem Alter sie in den Betrieb eingetreten sind. Sie benachteiligt Arbeitnehmer, die ihre Beschäftigung einem Arbeitgeber vor Vollendung des 25. Lebensjahrs aufgenommen haben. Diese Ungleichbehandlung ist, so die europäischen Richter, zudem nicht durch das legitime Ziel der Schaffung höherer „personalwirtschaftlicher Flexibilität“ gerechtfertigt.

Auswirkungen:

Der EUGH hat die deutschen Gerichte angewiesen, die Regelung in laufenden Prozessen vor Arbeitsgerichten "erforderlichenfalls unangewendet zu lassen". Die Entscheidung des EUGH zu § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB wird aber nicht nur von Gerichten zu beachten sein, sondern auch von den Arbeitgebern und Tarifvertragsparteien, die in zahlreichen Fällen die Regelung des § 622 BGB in Arbeits- oder Tarifverträge übernommen haben.

Quelle: EuGH vom 19.1.2010, Az: C-555/07, Küçükdeveci / Swedex GmbH & Co. KG, Anne Kiesow

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: Gunter Smits, Anne Kiesow, Anja Kracht

Dies ist ein unentgeltlicher Informationsdienst des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands.