

Informationsdienst des CGB

Der Bundesvorsitzende hat das Wort

Zyperns Krise ist hausgemacht

Auf Zypern geht die Angst um, weil sie sich verzockt haben. Viel zu lange haben die Verantwortlichen in Nikosia geglaubt, sie kämen mit einem blauen Auge davon, weil sie starke Partner in Brüssel und Moskau hatten. Einer von beiden, so dachte man zu lange, werde schon Zypern am Überleben helfen, ohne allzu viel am lukrativen Modell der Steuer-oase ändern zu müssen.

Diese Rechnung ging nicht auf. Jetzt musste auch der Präsident Nikos Anastasiades einsehen, dass sich weder die russischen, noch die europäischen Partner erpressen lassen. Durch die hausgemachten Fehler stehen nun die Bewohner Zyperns als diejenigen da, die die Rechnung für diese Zockerei der Regierung und der Banken zahlen müssen.

Trotz 25 Grad und strahlendem Sonnenschein, ist die Stimmung der Menschen auf den frostigen Nullpunkt gesunken. Die Menschen befürchten, dass ihnen Arbeitslosigkeit und Armut drohen, selbst bei der jetzigen Lösung mit Hilfe aus Brüssel. Schlechte Stimmung also bei den Zyprioten, die sich durch Demonstrationen gegenseitig Mut und gleichzeitig ihrem Unmut Luft machen.

Die Schuldigen sind auch schnell gefunden. Das „rote Tuch“ ist Deutschland und besonders die Bundeskanzlerin Angela Merkel. Es wird von der Spar – Hysterie der Bundeskanzlerin gesprochen, was auch die Medien so publizieren und transportieren. Keineswegs aber werden eigene Fehler oder Fehlentwicklungen der Vergangenheit kritisch hinterfragt. Stattdessen werden in Zypern polemische Vergleiche mit Hitler Deutschland gezogen, ohne zu sehen, dass die Verursacher dieser nationalen Lage in Zypern selbst sitzen.

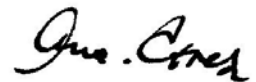
In dieser problematischen Situation sind alle politischen Kräfte Deutschlands, trotz der vielen politischen Gegensätze und der kommenden Bundestagswahl, gefordert, der Bundesregierung beizustehen und durch schriftliche oder mündliche Beiträge ihren Missmut über diese unangemessenen Angriffe der Demonstranten und der Medien aus Zypern auszudrücken.

Denn sicher ist eins, ohne die besonnene Vorgehensweise der Bundesregierung unter der Führung von Bundeskanzlerin Merkel wäre Deutschland durch die Wirtschaftskrisen einiger europäischer Länder deutlich stärker belastet worden.

Matthäus Strebl
CGB-Bundesvorsitzender

INTERN

Ausgabe März 2013

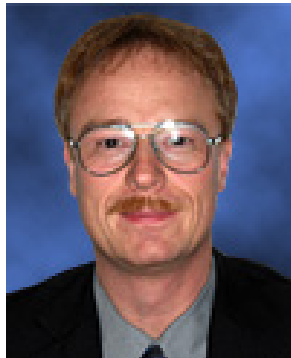
A handwritten signature in black ink that reads 'Matthäus Strebl'.

Matthäus Strebl
Bundesvorsitzender

Aktuelles Thema

Arbeitnehmerdatenschutz – eine unendliche Geschichte!

Eigentlich sind sich alle einig, eine Modernisierung des Datenschutzes für Arbeitnehmer ist dringend notwendig, um die Gesetzeslage den modernen Medien und Kommunikationsmitteln anzupassen. Aufgrund der Entwicklung in diesem Bereich sind die vorhandenen gesetzlichen Vorschriften zum Arbeitnehmerdatenschutz nicht nur unübersichtlich sondern auch mehr als lückenhaft, was diverse Überwachungs- und Datenmissbrauchsskandale bekannter Unternehmen deutlich zeigen. Auch die Arbeitsgerichtsbarkeit konnte nur bestimmte, einzelfallbezogene Probleme verbindlich klären. Ziel muss es sein, einen wirksamen Schutz der verfassungsmäßig garantierten Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer und eine deutliche Einschränkung der Datensammlung zu erreichen. Es darf nicht nur keinen gläsernen Bürger für den Staat, sondern auch keinen gläsernen Arbeitnehmer für Arbeitgeber geben. Auch der nunmehr zweite (inzwischen zurückgezogene) Gesetzesentwurf zum Arbeitnehmerdatenschutz erfüllt diese Vorgaben nur unzureichend.



Christian Hertzog
Generalsekretär

Zwar enthielt der Gesetzesentwurf durchaus positive Ansätze, aber der Grundtenor des Gesetzesentwurfs benachteiligte die Beschäftigten im Verhältnis zur Arbeitgeberseite deutlich. So sollten zwar Betriebsvereinbarungen, die Sammlung von Daten betreffend, nur zu Gunsten der Beschäftigten zulässig und die Erhebung, Nutzung und Verarbeitung von Daten auf Basis einer Einwilligung des Arbeitnehmers grundsätzlich nicht möglich sein, aber zwei wesentliche Ausnahmen konterkarierten diese Regelung deutlich zum Nachteil der Beschäftigten. Bei einem rechtlichen oder wirtschaftlichen Vorteil oder bei Bestehen einer speziellen Ausnahmeregelung sollte es mit Einwilligung des Arbeitnehmers dennoch möglich sein, die persönlichen Daten zu nutzen. Diese sogenannten Ausnahmeregelungen dürften in irgendeiner Form in so ziemlich in jedem Beschäftigtenverhältnis zutreffen, so dass die Ausnahme zur Regel geworden wäre. Eine aus Arbeitnehmersicht schlicht unzumutbare Situation.

Für Beschäftigte ebenso wenig hinnehmbar war die Absicht des Gesetzgebers, Fragen zu Gesundheit, zu Merkmalen des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, zu Religion, zu Vermögensverhältnissen, zu Vorstrafen oder Ermittlungsverfahren dann für zulässig zu erachten, wenn sie eine für die berufliche Tätigkeit „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ betreffen und die Datensammlung „verhältnismäßig“ ist. Die Konsequenz dieser überaus arbeitgeberfreundlichen Regelung würde in der Aufweichung bestimmter, von der Rechtsprechung aufgestellter Frageverbote liegen, auch wenn - quasi als Ausgleich für die deutliche Ausweitung des arbeitgeberseitigen Fragerechts - typische Frageverbote (z.B. Schwerbehinderteneigenschaft) in das Gesetz eingeflossen wären.

Diese Ausweitung korrespondiert mit dem von dem Gesetzgeber angedachten annähernd ungehinderten Zugriff auf öffentlich zugängliche Daten von Menschen. Diese sollten neben berufsspezifischen Netzwerken (Xing) auch weitgehend private Netzwerke (facebook, etc.) erfassen. Und das, obwohl der Gesetzgeber zunächst ein Verbot der Nutzung dieser Daten geplant hatte. Der Wegfall dieses Verbots begründete der Gesetzgeber lapidar mit dem Argument, ein Verbot sei „praxisfern“.

Allein dieses Argument zeigt, welchen geringen Stellenwert der Gesetzgeber dem Arbeitnehmerdatenschutz zubilligt, denn Arbeitnehmerschutzvorschriften sind so gesehen immer „praxisfern“, da sie wirtschaftliches Handeln und willkürliche Entscheidungen einschränken und kanalisieren. Demgegenüber sollten Daten, die nicht allgemein zugänglich sind, mit Einwilligung des Betroffenen gesammelt werden dürfen. Da Arbeitnehmer anerkanntermaßen am „kürzeren Hebel“ sitzen, sind tiefgehende Eingriffe in die Persönlichkeitsphäre vorprogrammiert. Der inzwischen bekannt gewordene Umgang bestimmter namhafter Unternehmen mit den Persönlichkeitsrechten ihrer Beschäftigten zeigt, dass diese Überlegung auch den zu erwartenden Umständen entsprechen wird. Gleiches sollte für medizinische Eingangsuntersuchungen gelten. Diese sollten mit Einwilligung des Bewerbers möglich sein, wenn sich durch „die Art der Tätigkeit oder die Bedingungen ihrer Ausübung“ eine Notwendigkeit ergeben sollte. Auch hier ist evident, dass ein Bewerber, der eine neue Beschäftigung ausüben will, dieser Untersuchung zustimmt, da er ohne diese Zustimmung nicht in die engere Auswahl der Bewerber aufgenommen wird. Auch hier würde vom Gesetzgeber eine Grauzone geschaffen, die Missbrauch Tür und Tor öffnet.

Ebenso zwiespältig verhielt sich der Gesetzesentwurf zu dem sensiblen Thema der Videoüberwachung von Beschäftigten. Zwar sollte nach dem Willen des Gesetzgebers die heimliche Videoüberwachung durch Videoaufnahmen verboten sein, demgegenüber würde aber eine absolut unverhältnismäßige Ausweitung der offenen Videoüberwachung stehen. Diese sollte zur „Wahrung wichtiger betrieblicher Interessen“ zulässig sein. Faktisch würde dies bedeuten, dass offene Videoüberwachung immer und überall möglich ist, denn wichtige betriebliche Interessen, die geschützt

werden müssen, lassen sich in jedem Bereich problemlos finden und argumentativ begründen. Auch dies aus gewerkschaftlicher Sicht ein absolut unhaltbarer Zustand, der die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten völlig unberücksichtigt lässt. Wie einseitig der Gesetzgeber in diesem Gesetzentwurf Arbeitgeberinteressen berücksichtigt hat, zeigt sich auch an der nahezu unbegrenzten Möglichkeit, Arbeitnehmerdaten in Konzernunternehmen auszutauschen. Hier sollte der Schutz der Arbeitnehmer vor Datenmissbrauch zugunsten von arbeitgeberseitigen Praktikabilitätsüberlegungen geopfert werden. Auch das kann von Gewerkschaftsseite nicht toleriert werden. Schutzvorschriften sind nie praktikabel, dennoch würde – zumindest bislang – niemand auf den Gedanken kommen, Arbeitnehmerschutzvorschriften, wie etwa den Mutterschutz, zu lockern. Wieso also wollte der Gesetzgeber den Arbeitnehmerdatenschutz lockern?

Der Gesetzgeber hat diesen Entwurf wegen der vielfältigen Kritik zurückgezogen und will ihn überarbeiten, ein Erfolg für alle gesellschaftlichen Kräfte, die sich gegen diese Aufweichung des Arbeitnehmerdatenschutzes ausgesprochen haben. Deutschland braucht keine Aufweichung des Arbeitnehmerdatenschutzes, sondern eine Stärkung. Es bleibt zu hoffen, dass auch der Gesetzgeber dies erkennt.

Stellungnahme CGB im März 2013

* * * *

Aus den Gewerkschaften

Warnstreik im öffentlichen Dienst des Saarlandes - GÖD Mitglieder folgen dem Aufruf der saarländischen Gewerkschaften im öffentlichen Dienst



Die Gewerkschaft öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD) im Saarland hatte am 20.02.2013 zum landesweiten Warnstreik der saarländischen Gewerkschaften im öffentlichen Dienst unter dem Motto: „Solidarität tut gut!“ aufgerufen. Über 1.500 Beschäftigte sind dem Aufruf der Gewerkschaften gefolgt. Arbeitgeber im öffentlichen Dienst unterbinden Solidarität der Beschäftigten.

Saarbrücken/ca/20.02.2013: Dem Aufruf der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes des Saarlandes zur Kundgebung und Demonstration sind am Mittwoch, 20.02.2013, über 1.500 Landesbeschäftigten gefolgt. An dem Warnstreik nahmen GÖD Mitglieder der Landesverwaltung teil. Mit dabei war auch der GÖD - Landesvorsitzende, Herbert Fontaine. Anlässlich des Warnstreiks erklärt der GÖD - Landesvorsitzende: "Gute Arbeit, muss auch gut entlohnt werden", und ergänzt „deshalb sei die gewerkschaftliche Forderung von 6,5 Prozent angemessen.“. Mit Blick auf die Entlohnungssituation im öffentlichen Dienst gegenüber den Beschäftigten im Bund und bei den Ge-

meinden besteht nach Auffassung des GÖD - Regionalgeschäftsführers, Nico Caló, ein Aufholbedarf. Mit Blick auf die Landes- und Kommunalbeamten stellt der GÖD - Regionalgeschäftsführer Nico Caló fest: "Dies gilt auch und gerade für die Landes- und Kommunalbeamten, die gegenüber den Bundesbeamten in der Bezahlung schlechter gestellt sind". Begleitet waren die Warnstreiks im Vorfeld vom Versuch der Arbeitgeber, die Solidarität der Beschäftigten mit dem Hinweis auf Arbeitskampfbestimmungen zu durchbrechen. So wurde darauf hingewiesen, dass nicht alle streiken dürfen und für die Streikteilnahme weder Gleitzeit noch Urlaub genommen werden durfte.



Streikende von GÖD, dbb und verdi

Nach Aussagen des GÖD - Regionalgeschäftsführers Nico Caló wertet die GÖD dieses Verhalten als nicht akzeptablen Einschüchterungsversuch der Beschäftigten, wenn diese sich für ein gerechtes Einkommen aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst auf eigene Kosten solidarisieren wollen, die Arbeitgeber aber mit Drohung von dienstrechtlichen-/arbeitsrechtlichen Konsequenzen versuchen, dies zu unterbinden. Schließlich wehren sich die Beschäftigten gegen hausgemachte Probleme der öffentlichen Arbeitgeber. Denn die Gewerkschaften im öffentlichen Dienst haben in den letzten Jahren mit Zurückhaltung den Belangen des öffentlichen Dienstes ausreichend Rechnung getragen. Jetzt sind die Arbeitgeber im Land nicht einmal in der Lage, ein verhandlungsfähiges Angebot vorzulegen oder es hinzunehmen, dass sich Beschäftigte solidarisieren. So der GÖD - Regionalgeschäftsführer Nico Caló.

PM GÖD im Februar 2013

* * * *

**Mindestlohn – besser heute als morgen
CGM spricht sich für eine schnelle Lösung aus**



Stuttgart, 20.02.2013. Die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) spricht sich bereits seit geraumer Zeit für die Einführung einer allgemeinen verbindlichen Lohnuntergrenze aus. „Wir sehen mittlerweile eine breite Zustimmung in Politik und Bevölkerung für solch eine Lohnuntergrenze“, meint der CGM - Bundesvorsitzende Adalbert Ewen. „Selbst in der FDP gibt es mittlerweile Politiker, die sich der Idee nicht mehr verschließen.“ Sobald sich CDU und FDP einig seien, stehe einer Lohnuntergrenze nichts mehr im Weg. „Je früher das gelingt, desto besser für viele Beschäftigte in diesem Land“, so Ewen. Der große Unterschied zwischen den Ansichten von Regierung und Opposition bestehe dann nur noch in der Frage,

wer die Lohnuntergrenze bzw. den Mindestlohn festlegen soll. Die Union möchte eine Kommission einsetzen, in der Vertreter von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften vertreten sind, Rot-Grün sieht den Gesetzgeber in der Pflicht, also den Bundestag. „An dieser Frage sollte der Mindestlohn nicht scheitern“, fordert Ewen.

Die CGM spricht sich dafür aus, dass eine Kommission branchen- und regionalspezifische Mindestlöhne aushandelt, die dann jedoch gesetzlich festgeschrieben werden. „Sollte es dann noch weiße Flecken ohne Mindestlohn geben, muss dort automatisch der niedrigste der vereinbarten Mindestlöhne als allgemeine verbindliche Lohnuntergrenze gelten“, stellt sich Ewen eine Kompromisslösung vor. Diese Untergrenze sollte nicht unter 8,50 Euro liegen. Aus diesem Grund habe sich die CGM bereits im Herbst freiwillig dazu verpflichtet, Tarifverträge nur noch über 8,50 Euro abzuschließen.

„Wichtig ist uns vor allem, dass die Tarifpartner einen oder mehrere Mindestlöhne aushandelt“, macht der CGM-Bundesvorsitzende deutlich. „An den Verhandlungstisch müssen Experten, die das seit Jahren machen. Bei aller Wertschätzung des Bundestages: Nur wenige Abgeordnete sind Arbeitsmarktexperten. Und die allerwenigsten waren schon einmal bei Tarifverhandlungen dabei.“

PM CGM im Februar 2013

* * * *

NÜRNBERGER Beteiligungs-AG: DHV-Erfolg bei der Aufsichtsratswahl



Einen guten Start in das Aufsichtsratswahljahr bescherte der DHV - Die Berufsgewerkschaft e.V. die Wahl bei der NÜRNBERGER Beteiligungs-AG:

Mit 1.376 von 2.685 abgegebenen gültigen Stimmen erreichte die DHV-Liste ein Stimmenergebnis von 51,25 %! Damit liegt die DHV sogar knapp vor verdi, deren Liste nur ein Ergebnis von 1.309 abgegebenen gültigen Stimmen erreichte. Mit dem Ergebnis konnte die DHV ihr Ergebnis bei der NÜRNBERGER Beteiligungs-AG gegenüber 2008 (47,04 %) sogar noch steigern. Insgesamt ist die DHV in der NÜRNBERGER gut aufgestellt: Bei den Aufsichtsratswahlen 2011 erreichten die DHV-Listen Stimmenergebnisse von rund 54 % bei der NÜRNBERGER Lebensversicherung AG und von 46,8 % bei der NÜRNBERGER Allgemeine Versicherungs-AG.

Mitbestimmung ist die Selbstbestimmung der Arbeitnehmer und nicht die Fremdbestimmung durch eine anonyme Gewerkschaftszentrale!

Nach diesem Selbstverständnis stellt die DHV nur Beschäftigte von Unternehmen als Kandidatinnen und Kandidaten für ihre Gewerkschaftslisten auf. Das Wahlergebnis bei der NÜRNBERGER Beteiligungs-AG zeigt, dass diese Strategie nach wie vor die richti-

ge ist. In den Aufsichtsrat gewählt wurden Josef Priller als Mitglied und Peter Daniel Forster als Ersatzmitglied.

PM DHV vom 27. Februar 2013

* * * *

CGB NRW im Gespräch mit Arbeitsminister Guntram Schneider



Zu einem Gespräch mit dem Nordrhein Westfälischen Arbeitsminister Guntram Schneider trafen sich im Ministerbüro der CGB-Landesvorsitzende Ulrich Bösl und CGM-Landessekretär Stephan Brokopf. Im Mittelpunkt des Gesprächs stand eine Aussage Schneiders von Dezember 2012, in dem er eine NRW Initiative zur gesetzlichen Regelung der Tarifeinheit ankündigte. Hierzu erklärte der Minister gegenüber den CGB Vertretern, dass das Land NRW die Situation



v.l.n.r. Stephan Brokopf (CGM) , Arbeitsminister Guntram Schneider, Ulrich Bösl (CGPT)

weiter beobachten wird, aber derzeit nicht gesetzlich aktiv werden will. Über diese Aussage freute sich CGB-NRW Chef Ulrich Bösl und dankte dem Minister für die Klarstellung. Im weiteren Verlauf des Gesprächs stand die Arbeits- und Sozialpolitik von NRW im Mittelpunkt. Minister Guntram Schneider, der vor seiner Berufung zum Minister DGB Landesvorsitzender war, äußerte sich dabei positiv zum Beschluss des CGB-Hauptausschusses bezüglich der tarifpolitischen Leitsätze.

Minister Schneider bot an, sich einmal im Jahr zu Sachgesprächen zu treffen.

PM CGB NRW im Februar 2013

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: Christian Hertzog, Anne Kiesow

Redaktion: Anne Kiesow, Christian Hertzog

Layout: Michaela Bahner

Dies ist ein unentgeltlicher Informationsdienst des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands.