

## Informationsdienst des CGB

**INTERN**  
Ausgabe März 2014

### Der Bundesvorsitzende hat das Wort

#### Mindestlohn: Nicht jedes Schlupfloch nutzen!

Die Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns steht vor der Tür und für manche Arbeitgeber ist dies die Zeit, ungewohnte Kreativität zu entwickeln. Sie suchen nach Schlupflöchern, um für ihre Beschäftigten den dann gesetzlich vereinbarten Mindestlohn zu umgehen und nutzen vorhandene oder entwickeln neue Umgehungsstrategien. Dazu gehört beispielsweise die (noch) gegebene Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Werkverträge umzuwandeln. Ferner werden selbst die großzügig bemessenen Übergangsfristen nicht immer eingehalten. So soll zum Beispiel der Mindestlohn in der Landwirtschaft generell erst Ende 2017 auf 8,50 Euro steigen und damit erst ein Jahr nach Ende der allgemeinen Übergangsfrist.

Dabei ist den Befürchtungen, ein flächendeckender Mindestlohn würde in großem Umfang Arbeitsplätze gefährden, eine Untersuchung des ISP Eduard Pestel Institut für Systemforschung in Hannover entgegenzuhalten. Denn nach ihr kommt es bei einem Mindestlohn von 8,50 Euro zu einem Anstieg der Kaufkraft von mehr als 19,1 Milliarden Euro. Das bedeutet nichts anderes, als dass der Mindestlohn als eigenständiges Konjunkturprogramm betrachtet werden kann.

Vor dem Hintergrund des diskutierten Ausnahmekatalogs muss davor gewarnt werden, auf diesem Weg das Mindestlohngesetz schon heute zu unterhöheln. Zu viele Ausnahmen für bestimmte Beschäftigtengruppen – etwa für Studierende und Rentner – widersprechen dem Geist eines flächendeckenden Mindestlohn-Gesetzes ebenso wie die Herausnahme von Minijobs.

Gerade der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands und seine Einzelgewerkschaften gehören zu den Vorreitern bei der Einführung eines Mindestlohns. So hat die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD) bereits 2011 einen Mindestlohn für die rund 170.000 Beschäftigten des Wach- und Sicherheitsgewerbes erkämpft. Die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) hatte frühzeitig appelliert, keine Tarifverträge mehr unter 8,50 Euro abzuschließen, um eine frühzeitige Einführung des Mindestlohns zu realisieren.

Der zuständigen Bundesministerin für Arbeit und Soziales hat der CGB wiederholt die Unterstützung bei der Formulierung des anstehenden Mindestlohn-Gesetzes angeboten. Wenn die Ministerin tatsächlich an einem Dialog und vor allem an einem Erfolg des Vorhabens interessiert ist, nimmt sie diese Offerte an, setzt auf die Vielzahl von gesellschaftlichen Kräften und verengt ihren Blick nicht weiterhin auf die Spitzen des ihr nahestehenden DGB.

Matthäus Strebl  
CGB-Bundesvorsitzender



*Matthäus Strebl*  
Matthäus Strebl  
Bundesvorsitzender

#### 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](mailto:cgb.bund@cgb.info)  
**Internet:** [www.cgb.info](http://www.cgb.info)  
**V.i.S.d.P:** Christian Hertzog, Anne Kiesow  
**Redaktion:** Anne Kiesow, Christian Hertzog  
**Layout:** Michaela Bahner

Dies ist ein unentgeltlicher Informationsdienst des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands.

## Aktuelles Thema

### **Umstrukturierungen bei der Barmer GEK: DHV fordert sozialverträgliche Regelungen!**



Jetzt ist die Katze aus dem Sack: Mit der geplanten Umstrukturierung geht die BARMER GEK einschneidende Veränderungen in der Dienststellenstruktur an, die tausende von Beschäftigten erheblich betreffen werden.

Entscheidend für den Erfolg der Umstrukturierung ist, dass die BARMER GEK es schafft, die Beschäftigten mitzunehmen und Akzeptanz für die Maßnahmen zu schaffen. In dieser Hinsicht verlief der Start der Umstrukturierung mehr als unglücklich. **Es war ein großer Fauxpas, dass die Beschäftigten aus der Presse und im Fernsehen von den Umstrukturierungsplänen der BARMER GEK erfuhren, ehe sie von ihrem Arbeitgeber informiert wurden!** Damit ist bereits zum Start viel Vertrauen verspielt worden. Die DHV sieht die geplanten Umstrukturierungen kritisch. Die Reduzierung der Dienststellen auf 400 und der Abbau von rund 3.500 Stellen wird zwangsläufig zu Reduzierungen der Präsenz in der Fläche führen. Die BARMER GEK muss aufpassen, dass die Servicequalität nicht auf der Strecke bleibt und die Kasse nicht eine Austrittswelle enttäuschter Versicherter erlebt.

Die DHV bedauert, dass die Kasse betriebsbedingte Kündigungen nicht mehr ausschließt. Die BARMER GEK hatte es in der Vergangenheit geschafft, die Umstrukturierungen ohne betriebsbedingte Kündigungen zu gestalten. Das hatte sie als soziale Arbeitgeberin ausgezeichnet. Wenn jetzt betriebsbedingte Kündigungen im Raum stehen, bedeutet dies einen Paradigmenwechsel, der erhebliche Zukunftsängste bei den Beschäftigten auslöst.

**Die DHV fordert eine größtmögliche sozialverträgliche Absicherung der geplanten Umstrukturierung.** Dabei ist es zweitrangig, ob dies im Wege einer Dienstvereinbarung mit dem HPR oder im Wege eines Sozialtarifvertrages mit den Gewerkschaften erfolgt. Wichtig ist ein zügiger Verhandlungsprozess, der u.a. die Regelung folgender Inhalte zum Ziel haben muss:

- Regelungen zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen
- Mobilitätshilfen für Beschäftigte, die in eine andere Dienststelle an einem anderen Arbeitsort versetzt werden
- Sozialverträgliche Regelungen zum freiwilligen Ausscheiden (z.B. Verbesserungen bei den Beurlaubungsregelungen)
- Eine verbesserte Abfindungsregelung: Die Regelung im Rationalisierungsschutztarifvertrag zur Abfindung von 12 Monatsgehältern ab 15 Beschäftigungsjahren

ren ist vor allem für Beschäftigte mit langer Betriebszugehörigkeit nicht attraktiv genug.

### **Die Gehaltstarifverhandlungen dürfen nicht unter dem Umstrukturierungsprozess leiden!**

Die DHV hatte Ende 2013 die zügige Aufnahme von Tarifverhandlungen gefordert. Die Chance bestand, vor der Bekanntgabe der Umstrukturierungspläne die Gehaltstarifverhandlungen abzuschließen. Diese Möglichkeit ist leider vertan. Die Verquickung von Gehaltstarifverhandlungen und Umstrukturierung ist misslich. Dennoch: Die Beschäftigten haben eine Gehaltserhöhung in Anerkennung ihrer engagierten Arbeitsleistung in den vergangenen Jahren verdient. Wir werden daher in der nächsten Verhandlung am 01.04.2013 auf einen zügigen Gehaltstarifabschluss drängen.

PM DHV im März 2014

\* \* \* \*



CHRISTLICHER GEWERKSCHAFTSBUND DEUTSCHLANDS

## Aus den Gewerkschaften

### **CGB Bremen mahne Frauenquote für Unternehmen an!**

Vor zwei Jahren hat Bundeswirtschaftsministerin von der Leyen Pläne zur Einführung einer verbindlichen Frauenquote für Unternehmensführungen vorgelegt. Leider konnte sie sich mit ihren Vorstellungen in der Bundesregierung nicht durchsetzen. Das Managerinnen-Barometer 2013 des DIW belegt, dass die Forderung nach einer Frauenquote für Wirtschaftsbetriebe weiter aktuell ist. Selbstverpflichtungsaufforderungen an die Wirtschaft haben offensichtlich wenig gefruchtet. Zwar ist der Frauenanteil in Aufsichtsräten und Vorständen leicht gestiegen. Er verharrt aber weiterhin auf einem niedrigen Niveau.

Besonders in Banken und Sparkassen haben Frauen nach wie vor kaum Chancen auf Spitzenjobs. Laut DIW waren 2012 in 88 Prozent der Vorstände der großen Banken und Sparkassen Männer unter sich. Lediglich 13 von 404 Vorstandssitzen entfielen auf Frauen. Dies entspricht gerade mal 3,2 Prozent. Etwas besser sieht es bei den DAX-30-Unternehmen aus. Dort stieg der Frauenanteil von 3,7 auf 7,8 Prozent.

Insgesamt stärker vertreten sind Frauen in Aufsichtsräten. Bei den 200 Spitzenunternehmen betrug der Frauenanteil an den Aufsichtsratsmitgliedern im vergangenen Jahr 12,9 Prozent. Bei den DAX-30-Unternehmen erreicht er sogar 19,4 Prozent. Dies ist allerdings kein Erfolg der Wirtschaft, sondern der Ge-

werkschaften, die verstärkt Frauen für Aufsichtsratsmandate nominieren.

Insgesamt ist Deutschland nach Auffassung des CGB derzeit noch weit von einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Führungsfunktionen der Wirtschaft entfernt. Daher bekräftigt der CGB seine Forderung nach Einführung einer gesetzlichen 30-Prozent-Frauenquote für Unternehmensführungen.

Dort, wo der Staat selbst Einfluss auf die Besetzung von Führungsfunktionen in Unternehmen hat, sollte dieser Einfluss bereits jetzt genutzt werden, um mehr Frauen zu Managementfunktionen zu verhelfen. Es ist für den CGB unverständlich, dass bislang in Unternehmen mit staatlicher Beteiligung ähnliche Strukturen gelten, was die Beteiligung von Frauen an Führungsfunktionen angeht, wie in der Privatwirtschaft. So verweist das DIW darauf, dass im Dezember 2011 bei den 60 im Beteiligungsbericht des Bundes gelisteten Unternehmen – darunter Konzerne wie die Deutsche Bahn und die Telekom – von 147 Vorstandssitzen lediglich 12 mit Frauen besetzt waren. Der CGB befürchtet, dass es bei den Eigen- und Beteiligungsbetrieben von Kommunen und Ländern ähnlich aussieht. Er hat daher die Finanzsenatorin angeschrieben und um entsprechende Auskunft gebeten.

Faktum ist, dass auch in den übrigen EU-Ländern Frauen nur geringe Chancen auf Top-Jobs im Management von Unternehmen haben. Daher begrüßt es der CGB, dass sich jetzt auch die EU-Kommission für die Einführung einer Frauenquote stark macht. Der Kommissionsvorschlag sieht allerdings nur eine Quote für die Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen vor. Für die Besetzung der Vorstände ist EU-seitig leider noch keine Quotenregelung geplant.

PM CGB Bremen im Februar 2014

\* \* \* \*

### Was ist Emanzipation? VkdL zum Weltfrauentag am 8. März 2014

Verein katholischer deutscher Lehrerinnen  
(VkdL)  
Berufsverband mit klarer Linie 

Regelmäßig zum Weltfrauentag am 8. März wird darauf hingewiesen, dass immer noch zu wenig Frauen in Chefetagen und Entscheidungsgremien sitzen, dass Frauen für gleiche Arbeit geringer bezahlt werden und zu wenig Karrierechancen für Frauen in der Wirtschaft bestehen. Diese Forderung orientiert sich an männlichen Maßstäben.

„Frauen sind aber keine schlechte Kopie der Männer, sondern müssen für das anerkannt und geschätzt werden, was sie sind: Frauen. Und wenn sie Kinder kriegen und diese zu verantwortungsbereiten Persönlichkeiten erziehen, dann ist das keine geringere Leistung als eine berufliche Tätigkeit in einem Betrieb“, sagt Roswitha Fischer. Als Lehrerin weiß die Bundesvorsitzende des VkdL, wie wichtig die ersten Jahre für die Entwicklung der Kinder sind. Die Erziehung durch die Eltern bildet für den Nachwuchs die Grundlage für

das gesamte Leben. Die Weitergabe kultureller Werte und die Beheimatung in Familie und Gesellschaft sind von unschätzbarem Wert – werden aber bis heute nicht anerkannt und honoriert, sondern als selbstverständlicher Beitrag der Frauen verbucht.

Es ist an der Zeit, dass Frauen sich befreien von dem Druck, nach den Regeln der Männer funktionieren zu müssen. Die Gesellschaft muss endlich anerkennen, dass die psychologische, soziale und pädagogische Leistung der Mütter ebenso wertvoll ist wie jeder andere Beruf. Solange Frauen sich dafür rechtfertigen müssen, Mutter zu sein anstatt eine außerhäusliche Tätigkeit auszuüben, sind sie nicht emanzipiert!

PM VkdL vom 07. März 2014

\* \* \* \*

### Einkommensrunde 2014 für Beschäftigte bei Bund und Kommunen



Die Forderung der Gewerkschaft GÖD zur Tarifrunde 2014 ist an dem Ziel eines zukunftsfähigen öffentlichen Dienstes mit motivierten Mitarbeitern orientiert.

Nach der Feststellung des Präsidenten des Bundesrechnungshofes, Prof. Dr. Dieter Engels: „Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Behörden sind die wichtigste Ressource des öffentlichen Dienstes. Sie angesichts des zunehmenden Wettbewerbs um Fachkräfte zu gewinnen, ist eine der zentralen Herausforderungen für den öffentlichen Dienst.“, hätten wir erwartet, dass auf die seit Wochen bekannten Forderungen der Gewerkschaften bei der ersten Verhandlungsrunde am 13. März 2014 in Potsdam Bewegung signalisiert und zumindest ein erstes Angebot unterbreitet wird. Anstatt kreativer Lösungen wurde aber lediglich auf leere Kassen verwiesen.

Um das Ziel, durch ein gerechtes Einkommensgefüge und ein angemessenes Arbeitsumfeld die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu erhalten und auch für die Zukunft die vielfältigen Aufgaben zu meistern, haben die Gewerkschaften im Vorfeld zur zweiten Verhandlungsrunde am 20./21. März zu Warnstreiks aufgerufen.

Die Bundestarifkommission der GÖD hat die Teilnahme an Warnstreiks grundsätzlich freigegeben und die Landes- und Regionalstreikleitungen werden die Schwerpunkte der GÖD-Aktionen koordinieren.

PM GÖD vom 17. März 2014

\* \* \* \*

### Zehn Jahre Pforzheimer Abkommen – Dulger verkennt Ursache der damaligen Krise - CGM mit der Einschätzung des Gesamtmetallchefs nicht einverstanden!



Vor zehn Jahren trat das sogenannte „Pforzheimer Abkommen“ in Kraft, nach dem Abweichungen von ta-

rifvertraglichen Regelungen in Krisenzeiten auf betrieblicher Ebene zu Lasten der Beschäftigten möglich wurden. „Das Abkommen wurde damals heiß diskutiert. Heute hat es sich weitestgehend bewährt und Niederschlag in vielen Tarifverträgen gefunden“, meint der Bundesvorsitzende der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) Adalbert Ewen.

Die CGM habe mit dem Arbeitgeberverband Ostmetall bereits Jahre zuvor ein ähnliches Abkommen geschlossen, das in vielen Unternehmen übernommen wurde und mit seinen vielfältigen Flexibilisierungsmöglichkeiten (Jahresarbeitszeit, Gewinnbeteiligung, Zeitkorridore) notwendige Tarfinstrumente zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft bereitstellte. Beide Abkommen hätten in vielen Fällen dazu genutzt werden können, Betriebe vor der Insolvenz zu bewahren oder an der Verlagerung ins Ausland zu hindern.

„Mit der Einschätzung des Gesamtmetallpräsidenten Rainer Dulger, die damaligen Tarifverträge hätten dazu geführt, dass Anfang des Jahrtausends Deutschland als „kranker Mann Europas“ angesehen wurde, ist die CGM überhaupt nicht einverstanden“, so Ewen. Nicht die damaligen Tarifverträge seien für die konjunkturelle Schwäche verantwortlich gewesen, sondern dafür habe es andere Gründe gegeben. Die damalige Krise sei eine internationale gewesen, schon deshalb könnten deutsche Tarifverträge gar nicht ursächlich gewesen sein. Der CGM Bundesvorsitzende ist sich sicher: „Auf die zunehmende Globalisierung mussten sich unsere Betriebe erst einmal einstellen, und auch die damalige Währungsentwicklung hat sicherlich einen Teil zur damaligen wirtschaftlichen Schwäche Deutschlands beigetragen.“

Gute Tarifverträge seien grundsätzlich nicht die Ursache einer wirtschaftlichen Krise, schon gar nicht einer flächendeckenden, denn es gäbe unzählige verschiedene Tarifverträge, deren Unterschiede so groß seien, dass sie in Summe nicht für eine schlechte Konjunktur verantwortlich gemacht werden könnten. Trotzdem hätten sich Phoenix und das Pforzheimer Abkommen bewährt, da sie sich als probate Mittel erwiesen hätten, in schwierigen Zeiten flexibel reagieren zu können. Ewen: „Das Pforzheimer Abkommen hat nicht den „kranken Mann Europas“ vor den Tarifverträgen gerettet, aber es war das richtige Mittel zum richtigen Zeitpunkt auf eine Krise zu reagieren, die ganz andere Ursachen hatte.“

PM CGM vom 28. Februar 2014

\* \* \* \*

**CGPT protestiert gegen den verlauteten Abbau von 5.000 Stellen bei der T-Systems**



Die CGPT lehnt diesen Stellenabbau ab und fordert:

⇒ Ausnutzen vorhandener Beschäftigungsmöglichkeiten im Konzern,

- ⇒ Fördern von freiwilligem und sozialverträglichem Ausscheiden,
- ⇒ Nutzung der bereits vorhandenen tarifvertraglichen und beamtenrechtlichen Möglichkeiten zu einem sozialverträglichen Personalumbau,
- ⇒ **keine** betriebsbedingten Kündigungen (hierzu Zusage mit tarifvertraglicher Bindung).

## **Verwirklichung von Kostensenkungszielen durch Personalabbau ist Raubbau am Personal!**

Info CGPT vom 21. März 2014

\* \* \* \*

## **Dialog zum Mindestlohn braucht breiteren Konsens!**



Im Dialog der Bundesarbeitsministerin zur Einführung des flächendeckenden Mindestlohns sollen besondere Problemlagen mit den Sozialpartnern diskutiert und Lösungswege gefunden werden. Da jedoch der aktuell begonnene Dialog des BMAS nur eine Beteiligung des DGB und des BDA vorsieht, steht eine wirklich offene, breite Diskussion zum Erreichen eines wirksamen Konsenses zu diesem komplizierten Thema nicht zu erwarten. Wie auch der Bundesvorsitzende der Christlichen Gewerkschaft Metall fordert auch Ulrich Bösl, Bundesvorsitzender der Christlichen Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation, eine Beteiligung aller Gewerkschaften, auch außerhalb des DGB, für einen offenen und wirklich breiten Dialog.

„Wir sind in der Post- und Logistikbranche bei der Diskussion um den Mindestlohn auf ein gemeinsames Handeln ohne ideologische Grenzen angewiesen. Die Herausforderung, mit Stücklöhnen und Minijobs umzugehen und die Flucht in Scheinselbständigkeit und Werkverträge zu verhindern, braucht Einigkeit im Ziel und Vielfalt der Argumente. Dafür stehen die christlichen Gewerkschaften und insbesondere die CGPT als Partner der Menschen in dieser Branche bereit“, so Ulrich Bösl im Rahmen der Bundesvorstandssitzung der CGPT.

Es sei ärgerlich, wenn die Ministerin den Dialog auf die beiden größten Dachverbände beschränke und damit eine Ausgrenzung vornehme, die an der Realität in den Belegschaften und der Arbeitswelt in Deutschland vorbei gehe. Gerade wenn die gewerkschaftlichen Organisationsgrade zurückgehen, müsse für so ein wichtiges Thema wie den Mindestlohn eine Plattform der Gemeinsamkeit geschaffen werden. Hier sei die Politik gefordert, durch umfassende Beteiligung einen breiten Konsens zu ermöglichen und Distanzen zu überbrücken.

Ulrich Bösl abschließend: „Die Menschen in der Branche haben es verdient, dass alle Argumente und Erfahrungen in die Diskussion eingebracht werden. Die CGPT ist zu einem offenen Dialog bereit.“

PM CGPT im März 2014