

Informationsdienst des CGB

INTERN

Ausgabe Nr. 5/2011

Der Bundesvorsitzende hat das Wort:

Arbeitnehmerinteressen ernst nehmen!

Politiker, besonders jene aus der Union, haben Zweifel an uns geäußert, nachdem der Beschluss zu der Tarifgemeinschaft CGZP durch das Bundesarbeitsgericht im Dezember bekannt geworden war. Der Vorsitzende der Arbeitnehmergruppe der Unions-Bundestagsfraktion Peter Weiß, MdB sagte: „Wenn man das Adjektiv „christlich“ im Namen führt, sollte man es tunlichst vermeiden, dass christlich gleich billig ist. Das wäre unchristlich. Dann sollte man eher auf diesen Namen verzichten.“

Wer arbeitet, der muss von seiner Hände Leistung leben können, unabhängig davon, ob als Zeitarbeitnehmer oder als Stammpersonal. Dafür zu sorgen, ist unsere Pflicht als Arbeitnehmervertreter und vor allem auch als Gewerkschaften. Wer anders handelt, beschwört in meinen Augen zu Recht eine Fülle von Protesten herauf.



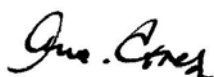
Meine Position, wie auch die vieler Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben vor Ort war und ist, dass das Wort christlich im Namen Verpflichtung und Auftrag ist.

Ich werde es als Bundesvorsitzender deshalb nicht zulassen, dass der CGB als Dachverband von 16 Einzelgewerkschaften, wegen der Verhandlungsstrategien der Tarifgemeinschaft CGZP in der Öffentlichkeit in Haftung genommen wird. Es ist nicht die Aufgabe des CGB, sich in die Tarifarbeit der einzelnen im CGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften einzumischen.

Meine Gedanken und Sorgen gelten vor allem unseren vielen Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben, deren Arbeit, wegen in der Vergangenheit gemachter Fehler, in den Schmutz gezogen wird.

Wir werden das christliche in unserem Namen nicht aufgeben. Im Gegenteil, ich werde mit Unterstützung meiner Kolleginnen und Kollegen daran arbeiten, dass der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands, konsequent auf der Basis der christlichen Soziallehre für das Gemeinwohl handelt.

Der CGB Bundesvorstand ist übereingekommen, eine 2-tägige Klausurtagung zu Themen wie „Wie stellt sich der CGB unter dem Gesichtspunkt der christlichen Soziallehre den Herausforderungen der globalisierten Arbeitswelt?“ durchzuführen. Unser Ziel muss es sein, die über 100-jährige erfolgreiche Geschichte des CGB in der Zukunft unter dem Aspekt einer modernen Arbeitswelt fortzuführen. Der Auftrag der Gründungsväter ist unsere Verpflichtung und unser Auftrag zum Wohle der Arbeitnehmer für eine soziale und humane Arbeitswelt zu kämpfen. Dazu gehört vor allem eine leistungsgerechte Bezahlung.

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Matthias Strebl'.

Matthäus Strebl
Bundesvorsitzender

GEWERKSCHAFTSNACHRICHTEN

CDA und CGB befürworten eine abschlagsfreie Rente nach 45 Beitragsjahren

Die Christlich-Demokratische Arbeitnehmerschaft Deutschlands (CDA) hält, wie der Christliche Gewerkschaftsbund (CGB) auch, eine abschlagsfreie Rente nach 45 Beitragsjahren ohne feste Altersgrenze für einen wichtigen Baustein zur Verhinderung von Altersarmut. Die CDA hat sich daher am Wochenende auf ihrer 34. Bundestagung in Berlin dafür ausgesprochen, dass „Arbeitnehmer, die 45 Versicherungsjahre aufzuweisen haben, auch schon vor dem 65. Lebensjahr in Rente gehen können“.

Die Entscheidung der CDA trägt auch dem demografischen Wandel Rechnung. Es spricht insbesondere angesichts des demografischen Wandels nichts dagegen, dass ein Akademiker, der mit Ende 20 ins Berufsleben eintritt, bis 67 arbeitet, während ein Arbeitnehmer, der mit 17 Jahren sein Berufsleben beginnt, wegen des hohen körperlichen Einsatzes entsprechend früher die Altersrente erreicht.

„Wir als Christliche Gewerkschaften vertreten seit Jahren diese Position und freuen uns, dass auch die Kolleginnen und Kollegen der CDA der gleichen Auffassung sind“, stellt der Generalsekretär des Christlichen Gewerkschaftsbundes Christian Hertzog fest.

„Grundsatz unserer Arbeit muss es sein, der sich abzeichnenden Altersarmut zu begegnen. Menschen und ihre Erwerbsbiografien sind eben nicht gleich und deswegen auch nicht gleich zu behandeln. Altersrente nach 45 vollen Beitragsjahren trägt auch dazu bei, Altersarmut zu begegnen, so Anne Kiesow, Bundesgeschäftsführerin des Christlichen Gewerkschaftsbundes.

Der Christliche Gewerkschaftsbund ist daher sehr erfreut, dass die CDA dieser Meinung mit deutlicher Mehrheit aufgegriffen hat und hofft, dass die CDA diesem Weg auch innerhalb der CDU zu einer großen Mehrheit verhelfen kann. Das wäre ein wichtiger Schritt, etwas für ältere Arbeitnehmer zu tun, die am Ende eines langen und körperlich belastenden Arbeitslebens stehen.

Christian Hertzog CGB-Generalsekretär und Anne Kiesow, CGB-Bundesgeschäftsführerin

* * * *

Arbeitnehmerfreizügigkeit birgt Chancen und Risiken

CGM befürwortet mehr Kontrollen

Seit dem 1. Mai 2011 ist keine Arbeitserlaubnispflicht für die Bürger aus acht EU-Ländern Osteuropas mehr notwendig. Die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) sieht in der neuen Arbeitnehmerfreizügigkeit sowohl Chancen als auch Risiken. „Einerseits brauchen wir Arbeitnehmer aus dem Ausland, um dem demografischen Wandel und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Andererseits darf es aber nicht sein, dass Deutschland nun von Billigarbeitskräften überrannt wird“, so der CGM-Bundesvorsitzende Adalbert Ewen.



Die Sorge um ein drohendes Lohndumping vor allem in der Zeitarbeitsbranche habe mittlerweile entkräftet werden können. Im Rahmen des Hartz-IV-Kompromisses wird für diese Branche ein Mindestlohn eingeführt. Über die Höhe der Lohnuntergrenze muss allerdings noch verhandelt werden. Zu erheblichen Unterschieden könne möglicherweise die unterschiedliche Sozialversicherungspflicht führen: Dauert die Entsendung nicht länger als 24 Monate, bleiben die Beschäftigten grundsätzlich in ihrem Heimatland versichert. Dadurch sind die entsandten Arbeitnehmer in Deutschland nicht sozialversicherungspflichtig. Für die Arbeitgeber bedeutet dies, dass kurzfristig entsandte Arbeitnehmer deutlich günstiger sind als inländische Beschäftigte und ihre Kollegen, die für längere Zeit in Deutschland arbeiten. „An dieser Stelle sind Nachbesserungen notwendig. Der Wegfall der Sozialversicherungspflicht für ausländische Mitarbeiter darf auf keinen Fall zur Benachteiligung deutscher Arbeitnehmer führen“, fordert Ewen.

Außerdem müsse die Kontrolle der Einhaltung der Arbeitsbedingungen und für allgemeinverbindlich erklärten Mindestlöhne verschärft werden, um Missbrauch weitestgehend zu vermeiden. In einigen Branchen gibt es bereits Bündnisse zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung zwischen dem Zoll, den zuständigen Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen. „Weitere Bündnisse müssen dringend folgen“, so Ewen abschließend.

Pressemitteilung der Christlichen Gewerkschaft Metall, Stuttgart, 09.05.2011

Seit dem 1. Juni 2011 gilt Mindestlohn für Wachleute

Der von der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD) seit Jahren geforderte Mindestlohn wird zum 1. Juni 2011 eingeführt. Die GÖD konnte für ihre Mitglieder mehr als nur den Mindestlohn vereinbaren.

Den Grundstein für die längst überfällige Einführung eines Mindestlohnes für das Wach- und Sicherheitsgewerbe hat die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD) in gemeinsamer Anstrengung mit dem Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e.V. (BDWS) gelegt, in dem sie die Aufnahme der Sicherheitsbranche in das Entsendegesetz erreicht hat. Nach langen, für GÖD und Beschäftigte unverständlichen, partei- und verbandspolitischen Auseinandersetzungen hat die Bundesregierung die Rechtsverordnung zur Regelung des Mindestlohnes für die rund 170.000 Beschäftigten des Wach und Sicherheitsgewerbes schließlich doch noch in Kraft gesetzt. Beide Parteien waren sich aber einig, dass der Mindestlohn für die Branche unabdingbar ist und man auch zum Erhalt der Arbeitsplätze zu einem für alle tragbaren Resultat kommen muss. Allerdings gab es seitens des BDWS Befürchtungen, dass durch Steigerungsraten von über 30 Prozent in einigen Bereichen erhebliche Umsetzungsprobleme bei den kleineren Mitgliedsunternehmen auftreten würden. Deshalb gestalteten sich die Verhandlungen trotz beiderseitiger Kompromissbereitschaft schwierig.



Im Ergebnis erhalten ab 1. Juni 2011 alle Beschäftigten der Branche den Mindestlohn. Das gilt auch für Wachleute, die aus dem Ausland in der Bundesrepublik eingesetzt werden. Die Verordnung zum Mindestlohn sieht eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Löhne in drei Stufen bis zum 1. Januar 2013 vor. Dabei wird es regionale Staffelungen zwischen 6,53 € und 7,95 € geben. Die höchsten Mindestlohnsätze gelten in Bayern mit 8,14 € und Baden-Württemberg mit 8,60 €. Diese Sätze dürfen künftig nicht mehr unterschritten werden. In weiteren zwei Stufen, jeweils zum 1.3.2012 und zum 1.1.2013, steigen die Löhne ebenfalls regional gestaffelt auf 7,50 € bis 8,90 € und gelten bis zum 31. Dezember 2013.

Darüber hinaus konnte die GÖD mit einigen BDWS Landesgruppen Tarifverträge abschließen, die über den Mindestlohn hinausgehen. So einigte sich die GÖD mit der BDWS Landesgruppe Sachsen auf Erhöhungen der Entgelte ab dem 1. Juni 2011 in für die Beschäftigten im Interventions- /Revierdienst von 5,67 € auf 6,63 €, was einer Erhöhung von rund 17% entspricht. In der zweiten Stufe, ab 1. März 2012 erhalten sie 7,10 € (rd. 7%) und ab

1. Januar 2013 gibt es 7,60 €, und damit nochmals etwa 7% mehr. Ähnlich verhält es sich in Thüringen. Hier steigt der Stundenlohn in der ersten Stufe um etwa 27% und in den folgenden um weitere 7,1%. Aber auch in den anderen Bundesländern kommt es zu nicht unbedeutenden Anpassungen.

Zusätzlich hat die GÖD in den Verhandlungen erreichen können, dass die bisher bestehenden Unterschiede der Entgeltsätze aufgrund höherer Qualifizierungen bestehen bleiben. Damit hat die GÖD in den überwiegenden Tätigkeitsfeldern Stundenlöhne über dem Satz des Mindestlohnes durchgesetzt. Dies stellt sicher, dass sich Qualifizierung und Leistung im Wach- und Sicherheitsgewerbe trotz Einführung von Mindestlöhnen weiterhin lohnen und entsprechende Anreize bestehen, sich fort- und weiterzubilden. Einzelheiten zu den regionalen Tarifabschlüssen können in den GÖD Geschäftsstellen abgerufen werden.

PM der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD), Berlin/München

* * * *

CGPT-Bundeschluss tagt in Berlin

In seiner Frühjahrssitzung tagte der Bundesvorstand der CGPT in Berlin. Der Bundesvorstand nutzte die Gelegenheit, auch politische Gespräche zu führen.

Im Bundestag traf sich der Bundesvorstand mit dem stv. CDU/CSU-Fraktionsvorsitzenden Dr. Michael Meister, MdB, (Bild recht: 3.v.r.) der auch CGPT-Mitglied ist.





Im Bundesarbeitsministerium trafen die CGPT-Bundesvorstandsmitglieder zum Gespräch mit dem parl. Staatssekretär Dr. Ralf Brauksiepe, MdB, (Bild links) zusammen.

Bei den Gesprächen ging es um die Umweltkatastrophe in Japan, ihre Folgen für Deutschland, um Fragen der Wirtschaft- und Finanzpolitik sowie der Arbeits- und Sozialpolitik.

Ulrich Bösl, CGPT Bundesvorsitzender

RECHTLICHES

Sachgrundlose Befristung und „Zuvor-Beschäftigung“

Der Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis ohne Sachgrund bis zu zwei Jahre zu befristen, steht eine frühere Beschäftigung des Arbeitnehmers nicht entgegen, wenn diese mehr als drei Jahre zurückliegt.

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Das gilt nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Eine „Zuvor-Beschäftigung“ im Sinne dieser Vorschrift liegt nicht vor, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliegt. Das ergibt die an ihrem Sinn und Zweck orientierte, verfassungskonforme Auslegung der gesetzlichen Regelung. Diese soll zum einen Arbeitgebern ermöglichen, auf schwankende Auftragslagen und wechselnde Marktbedingungen durch befristete Einstellungen zu reagieren, und für Arbeitnehmer eine Brücke zur Dauerbeschäftigung schaffen. Zum andern sollen durch das Verbot der „Zuvor-Beschäftigung“ Befristungsketten und der Missbrauch befristeter Arbeitsverträge verhindert werden. Das Verbot kann allerdings auch zu einem Einstellungshindernis werden. Seine Anwendung ist daher nur insoweit gerechtfertigt, als dies zur Verhinderung von Befristungsketten erforderlich ist. Das ist bei lange Zeit zurückliegenden früheren Beschäftigungen typischerweise nicht mehr der Fall. Hier rechtfertigt der Gesetzeszweck die Beschränkung der Vertragsfreiheit der Vertragsparteien und die damit verbundene Einschränkung der Berufswahlfreiheit des Arbeitnehmers nicht. Die Gefahr missbräuchlicher Befristungsketten besteht regelmäßig nicht mehr, wenn zwischen dem Ende des früheren Arbeitsverhältnisses und dem sachgrundlos befristeten neuen Arbeitsvertrag mehr als drei Jahre liegen. Dieser Zeitraum entspricht auch der gesetzgeberischen Wertung, die in der regelmäßigen zivilrechtlichen Verjährungsfrist zum Ausdruck kommt.

Die Klägerin war beim beklagten Freistaat aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrags vom 1. August 2006 bis 31. Juli 2008 als Lehrerin beschäftigt. Während ihres Studiums hatte sie vom 1. November 1999 bis 31. Januar 2000 insgesamt 50 Stunden als studentische Hilfskraft für den Freistaat gearbeitet. Mit ihrer Klage hat sie sich gegen die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses gewandt. Die Klage hatte vor dem Siebten Senat - ebenso wie schon in den Vorinstanzen - keinen Erfolg. Die mehr als sechs Jahre zurückliegende frühere Beschäftigung der Klägerin stand der sachgrundlosen Befristung ihres Arbeitsvertrags nicht entgegen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 6. April 2011 - 7 AZR 716/09 -Pressemitteilung Nr. 25/11

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: Christian Hertzog, Anne Kiesow

Layout: Anja Kracht

Dies ist ein unentgeltlicher Informationsdienst des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands.