

Informationsdienst des CGB

INTERN

Ausgabe August 2013

Der Bundesvorsitzende hat das Wort

Merkel oder Steinbrück?

Am 22. September 2013 ist Bundestagswahl und damit verbunden die politische Zukunft Deutschlands. Ob sich die Wähler für Angela Merkel (CDU) oder SPD-Kandidaten Peer Steinbrück als Kanzler entscheiden, ist allerdings nicht nur für Deutschland, sondern für ganz Europa eine Richtungsentscheidung. Geringe Arbeitslosigkeit, starke Exportzahlen, gefüllte Staatskassen: Deutschland ist das bevölkerungs- und wirtschaftsstärkste Land der EU und steht für gut ein Viertel der Wirtschaftsleistung in der Euro-Zone. Mit der Eurokrise hat sich die Bundesrepublik - vor allem die Kanzlerin Merkel – zur dominierenden Macht in Europa entwickelt. Ein erneuter Wahlsieg Merkels wäre demnach für viele kränkelnde Länder in der EU ein Schrecken. In Deutschland dagegen zeigen Umfragen hohe Zustimmungswerte. Angela Merkel ist in der deutschen Bevölkerung beliebt wie selten ein Regierungschef vor ihr, weil ihre Krisenpolitik – wenn auch nicht beliebt – so zumindest bisher konsequent war. Im **Wahlprogramm von CDU/CSU** steht: Eine Schuldenbremse soll für alle Euro-Länder eingeführt werden, die Bundesbank dient hier als Vorbild für die EZB.



Matthias Strebl

Matthias Strebl
Bundesvorsitzender

Andere Pläne hat die SPD. Wird also Steinbrück nächster Kanzler, stehen wohl mehr Hilfen für Euro-Krisenländer, um die Konjunktur im Euro-Raum anzukurbeln, auf der Agenda. Derzeit sind die Umfragewerte für den SPD-Kandidaten allerdings mau – Steinbrück versucht nun mit Hausbesuchen Wähler zu mobilisieren. Ein anderes Reizthema ist der Türkeibeitritt. Auch das Thema könnte je nach Wahlergebnis künftig anders behandelt werden. So würde eine rot-grüne Koalition zur Türkei in der EU neigen, die CDU hingegen eher dagegen. Bisher konnte dieses Thema aus dem Wahlkampf gehalten werden.

Das alles Entscheidende im Bundestagswahlkampf wird sein, ob eine Regierung eine Verlängerung für weitere vier Jahre bekommt oder in die Opposition verbannt wird, ist der Blick in die Wahlprogramme der Parteien. Und hier gibt es doch fundamentale Unterschiede. Wer sich zum **Mindestlohn** bekennt und bei der Findung der Höhe die Tarifpartner einbindet, wer den **Missbrauch von Werkverträgen** glaubhaft bekämpft, wer sich für **Lohngerechtigkeit zwischen den Geschlechtern** einsetzt, **Verbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente** und die **Mütterrente für Mütter (und Väter)** von vor 1992 geborene Kinder einführen möchte, am **Ehegattensplitting** festhalten will, **Steuererhöhungen ablehnt**, und sich für eine **menschengerechte Arbeitswelt** einsetzt, der handelt arbeitnehmerfreundlich und wird vom Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands das Prädikat „bevorzugt wählbar“ bekommen.

Matthias Strebl
CGB-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
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.

Aktuelles Thema

Minijobs, Einkommen und Armutsrisiko - Ein Kommentar des CGM Bundesvorsitzenden Adalbert Ewen



Deutschland galt zu Beginn des neuen Jahrtausends noch als „der kranke Mann in Europa“. Wie konnte es daher gelingen, die Situation deutlich umzukehren und Deutschland eine – ob zu Recht oder Unrecht zugesprochene – Vorbildfunktion zukommen zu lassen?



Adalbert Ewen
CGM Bundesvorsitzender

Sowohl im Inland wie im Ausland wird die Bedeutung der Arbeitsmarktreformen unter der Regierung Schröder in den Jahren ab 2001, besonders aber verbunden mit den sogenannten „Hartz-Reformen“ der Jahre 2003 bis 2005 hervorgehoben. Die Bundesregierung knüpfte dabei an den Ansatz der sogenannten Flexicurity an, d.h., es wurde eine stärkere Aktivierung der Arbeitssuchenden eingefordert, indem die rechtlichen Grundlagen einzelner Formen atypischer Beschäftigungsmöglichkeiten umfassend dereguliert wurden. So wurde unter anderem auch die Schaffung von geringfügiger Beschäftigung aus der Arbeitslosigkeit heraus stärker gefördert, vor allem im expandierenden Dienstleistungssektor. Dennoch widerstand man der Verlockung zur Hochzeit der neueconomy diesen, vor allem aber den Finanzsektor weiter auszubauen. Stattdessen wollten alle Regierungen den Industriestandort Deutschland erhalten und weiter stärken, wozu auch eine besondere Unterstützung des Mittelstandes mit insgesamt 1400 Unternehmen, die Weltmarktführer sind, gehörte. Dabei hat das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern eine große Rolle gespielt. Die Tarifpartner stellten die Sicherung der Beschäftigung ganz konsequent in den Vordergrund, was entscheidend für den deutschen Erfolg und unsere Wettbewerbsfähigkeit war.

Die Bedeutung der Arbeitsmarktreformen wird daher oft überzeichnet. Sehr flexible Tarifabschlüsse mit den Gewerkschaften trugen dazu bei, dass die Eigenkapitalbasis der Unternehmen verstärkt und die Profitabilität erhöht werden konnte. So konnte auch auf dem Höhepunkt der Finanzkrise 2009 u.a. mittels des Instruments Kurzarbeit ein größeres Firmensterben vermieden werden. Nichtsdestotrotz gibt es einen Zusammenhang zwischen hohen Wachstumsraten und ungleichen Einkommen. Die Arbeitslosigkeit konnte in Deutschland durch die Reformen von fünf auf drei Millionen reduziert werden. Die angemessene Lohnpolitik hat viele gut bezahlte Arbeitsplätze in der Industrie gesichert. Deshalb auch hat Deutschland einen höheren Industriebeschäftigungsanteil als beispielsweise Frankreich oder England und zudem

einen großen Exportüberschuss, weil ein Großteil der Industrieproduktion in den Weltmarkt geht. Gab es insoweit Anfang des Jahrtausends einen Reallohnverlust, haben es die Gewerkschaften ab 2005 aber zunehmend verstanden, diesen Trend wieder umzukehren. Was als Problem übrig geblieben ist, ist in der Tat die stark gestiegene Zahl (insgesamt über 7 Millionen) atypischer Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs, Teilzeitbeschäftigung und Zeitarbeit). So sehr sie mehr Flexibilität gewährleisten helfen, führen sie bei den Sozialversicherungsträgern auch zu deutlichen Einnahmeverlusten und werden zu einer steigenden Altersarmut, insbesondere bei Frauen, führen, deren Durchschnittsrente schon deutlich unter der von Männern liegt.

Sogenannte „Minijobber“ sind nicht gegen Arbeitslosigkeit versichert und auch nicht eigenständig in der gesetzlichen Rentenversicherung abgesichert. Letzteres ist seit kurzem, wenn auch völlig unzureichend, durch den Gesetzgeber ermöglicht worden. Durch Minijobber kommen zunehmend natürlich die Tarifentgelte unter Druck, weil seit zehn Jahren die damalige Begrenzung auf eine zulässige Höchstarbeitszeit entfallen ist (Verdrängungseffekt zu regulären Beschäftigungsverhältnissen).

Fazit:

- Das größte Armutsrisiko tragen Arbeitslose. Rund 56 Prozent von ihnen laufen Gefahr, in Armut zu leben (arm ist, wer unter 60 Prozent des Durchschnittsverdienstes in Deutschland liegt).
- Knapp 59 Prozent der armutsgefährdeten Personen schaffen es durch einen Niedriglohnjob, aus ihrer Lage herauszukommen.
- Für diese Minijobber braucht es in Deutschland aber nach Meinung meiner Gewerkschaft bessere gesetzliche Voraussetzungen, dazu gehört insbesondere die Abschaffung bzw. deutliche Herabsetzung der Geringfügigkeitsgrenze für die Sozialversicherungspflicht.

Bei Beibehaltung einer Geringfügigkeitsgrenze ist die (Wieder-)Einführung einer Grenze für die zulässige Arbeitszeit (früher 15 Wochenstunden) in Stunden unerlässlich, um bei einem Monatsentgelt bis zu 450 € einen Stundenlohn zu ermöglichen, der einem Mindestlohn von 8,50 €, wie ihn die Gewerkschaften fordern, entsprechen würde.

Adalbert Ewen im Juli 2013

* * * *

Aus den Gewerkschaften

15. ordentlicher Bundesgewerkschaftstag der Christlichen Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation (CGPT) vom 16. September 2013 bis 18. September 2013 in

Berlin mit dem Motto: „Gewerkschaftsfreiheit unser Auftrag!“

In Berlin tritt der CGPT Gewerkschaftstag zusammen. Als höchstes Beschlussgremium der CGPT ist der Gewerkschaftstag für die inhaltliche und personelle Ausrichtung der CGPT entscheidend. Die Delegierten aus allen Regionalverbänden halten Rückschau und Ausblick, wählen den Bundesvorstand und beraten viele in die Zukunft gerichtete Anträge. Besondere Gäste als Redner sind die frühere Bundestagsabgeordnete und Bürgerrechtlerin Vera Lengsfeld und der Sozial-Staatssekretär in Berlin Dirk Gerstle.

INFO CGPT im August 2013

* * * *



CGB mahnt Frauenquote in Unternehmensführungen an!

Bereits vor zwei Jahren hat Ministerin von der Leyen Pläne zur Einführung einer verbindlichen Frauenquote für Unternehmensführungen vorgelegt. Leider konnte sie sich mit ihren Vorstellungen in der Bundesregierung bisher nicht recht durchsetzen.

Das Managerinnen-Barometer 2013 des DIW belegt, dass die Forderung nach einer Frauenquote für Wirtschaftsbetriebe weiter aktuell ist. Selbstverpflichtungsaufträge 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 Gewerkschaften, 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 Unterneh-

men 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 im August 2013

* * * *



Reinhardt Schiller in den Vorstand der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg gewählt!

Mit Wirkung vom 18. Juli 2013 wurde Reinhardt Schiller (61) aus Sulzbach/Murr auf Vorschlag des Christlichen Gewerkschaftsbundes Baden-Württemberg (CGB) in den Vorstand der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg (früher LVA) gewählt.



Reinhardt Schiller
stellv. CGB Bundesvorsitzender

Das 16-köpfige Gremium, welches aus 8 Arbeitnehmer- und 8 Arbeitgebervertretern besteht, ist zusammen mit drei hauptberuflichen Geschäftsführern für die Rentenversicherung im Land verantwortlich. Als Kontrollorgan gibt es die 30-köpfige Vertreterversammlung, welche auch je zur Hälfte aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besteht. Sie werden bei den alle sechs Jahre stattfindenden „Sozialwahlen“ gewählt. Schiller gehörte bis zu seiner jetzigen Wahl in den Vorstand dieser Vertreterversammlung seit 33 Jahren an. Die DRV Baden-Württemberg betreut mit rund 3.600 Beschäftigten derzeit 3,7 Mio. Versicherte ohne Rentenbezug und

einen Rentenbestand von 1,5 Mio. Mit einem Volumen von 14,5 Mrd. Euro hat sie nach der Landesregierung den zweithöchsten öffentlichen Haushalt im Land.

PM CGB im Juli 2013

* * * *

Ein intaktes Förderschulsystem wird kapputtgespart - Es geht um Kinder mit Behinderung und ihre Bedürfnisse



Der Verein katholischer deutscher Lehrerinnen e.V. (VkdL) hat größte Bedenken gegen die Anhebung der Mindestgröße für Förderschulen. Das nordrhein-westfälische Schulministerium hat diesen Schritt beschlossen, nachdem der Landesrechnungshof moniert hatte, dass viele Förderschulen zu klein und nicht finanzierbar seien. Betroffen sind hiervon hauptsächlich Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt „Lernen“. Diese müssen jetzt, wenn sie nur die Sekundarstufe I umfassen, mindestens 112 Schüler haben. Eine Unterschreitung der Mindestgrößen um bis zur Hälfte ist damit nicht mehr möglich. Der VkdL sieht dabei vor allem die Versorgung mit Förderschulen in ländlichen Regionen in Gefahr. Den Eltern sei es nicht zuzumuten, weite Wege zur nächstgelegenen Förderschule zu fahren oder – aus der Not heraus – ihre Kinder doch auf die Regelschule zu schicken, obwohl dies aus Expertensicht vielleicht nicht ratsam ist. Die Kritik des Landesrechnungshofes und die Reaktion des Schulministeriums zeigen einmal mehr, dass sich das NRW Schulministerium mit dem Inklusionsprojekt völlig übernommen hat, so der VkdL. Es laufe alles aus dem Ruder – die Leidtragenden sind die Kinder und Jugendlichen, die das Experiment „erdulden“ müssen.

Der VkdL hält es für unverantwortlich, dass die Landesregierung bei soviel Kritik von allen Seiten dennoch am Inklusionsprojekt festhält und – statt den zeitlichen Rahmen großzügiger zu gestalten – die Mindestgrößen ändert. Der VkdL befürchtet: Wenn sich erst einmal herausstellt, wie teuer die Fortbildung der Inklusionskräfte wirklich ist, werden vermutlich als Nächstes auch an den Klassengrößen nach oben korrigiert, bis es passend ist. „So wird ein komplettes intaktes System ohne Not umgekrempelt, nur um den politischen Willen durchzusetzen – die pädagogische Qualität spielt überhaupt keine Rolle“, warnt die Bundesvorsitzende Roswitha Fischer.

PM VkdL im Juli 2013

* * * *

Krafftahnergewerkschaft fordert die sozial- und rentenrechtliche Anerkennung und die Einstufung als Facharbeiter für alle Berufskraftfahrer mit Prüfung



Die Krafftahnergewerkschaft (KFG) fordert, dass beruflich tätige Krafftahner, die im Zeitraum von 1973 bis zum 18. April 2001 eine Ausbildung zum Be-

rufskraftfahrer absolviert und eine Prüfung dazu vor der IHK erfolgreich abgelegt haben, nachträglich als Facharbeiter anerkannt werden. Seit dem Jahr 1973 gibt es die Berufsbezeichnung „Berufskraftfahrer“ und der Begriff ist gesetzlich geschützt. Sowohl der Gesetzgeber als auch die IHK und die Agentur für Arbeit haben den Bus- und LKW-Fahrern suggeriert, dass sie künftig als Facharbeiter gelten, wenn sie eine Kurzausbildung zum Berufskraftfahrer durchlaufen und eine Prüfung vor der IHK erfolgreich ablegen.

Sehr viele Bus- und LKW-Fahrer haben die (vermeintliche) Chance genutzt und die Strapazen einer berufsbegleitenden Ausbildung auf sich genommen und die Prüfung erfolgreich abgelegt. Diese Kolleginnen und Kollegen waren der irrtümlichen Meinung, dass sie als Facharbeiter eingestuft werden müssen, wenn sie aus gesundheitlichen Gründen den Beruf des Krafftahners nicht mehr ausüben können. Diese Fahrerinnen und Fahrer wurden vom Gesetzgeber und von den Berufsverbänden in ihrer Ansicht bestärkt, dass sie künftig auch die Altersrente als Facharbeiter bekommen, was sich nachträglich als unrichtig herausgestellt hat. Als der Beruf des „Berufsfahrers“ im Jahr 1973 ins Leben gerufen wurde, wurde die Ausbildungszeit nur auf zwei Jahre festgelegt. Erst 2001 wurde die Ausbildungszeit auf drei Jahre verlängert. Erst ab diesem Datum wurde aus dem „Hilfsarbeiter mit Führerschein“ endlich der Facharbeiter mit allen sozialen Rechten.

Für Tausende von „gutgläubigen“ Berufskolleginnen und Kollegen die von 1973 bis April 2001 kam und kommt die neue Richtlinie zu spät. Denn sie werden sozial- und rentenrechtlich als Anlernlinge eingestuft. Falls sie aus gesundheitlichen Gründen den Beruf des Krafftahners nicht mehr ausüben können, werden sie nicht als Facharbeiter eingestuft, was auch bei der Erwerbsminderungsrente und später bei der Altersrente zutrifft. Zahlreiche Urteile des Bundessozialgerichts in Kassel bestätigen meine Ausführungen. Es ist Fakt, dass sehr viele Kolleginnen und Kollegen, die im Zeitraum von 1973 bis zum April 2001 ihren „Berufskraftfahrer“ berufsbegleitend erlernt und auch die Prüfung erfolgreich abgelegt haben, für gravierende Fehler des Gesetzgebers und den Fachleuten der Berufsverbände büßen müssen. Weil sie wegen gesundheitlichen Problemen ihren Beruf nicht mehr ausüben können und dürfen, fallen sie in ein seelisches und finanzielles Loch. Das Nachlassen der Sehkraft oder Bluthochdruck können bereits eine Ursache sein, dass die gesetzlich vorgeschriebene Gesundheitsprüfung nicht mehr bestanden wird.

Die Krafftahnergewerkschaft (KFG) fordert für alle betroffenen Berufskraftfahrer eine „Härtefallregelung.“ Alle Bus- und LKW-Fahrer, die aus gutem Glauben zwischen den Jahren 1973 und 2001 eine Ausbildung zum Berufsfahrer gemacht und eine Prüfung erfolgreich abgelegt haben, müssen im Sozialrecht aber auch im Rentenrecht so eingestuft werden, als wäre die gesetzliche Ausbildungszeit drei Jahre gewesen.

PM KFG im Juli 2013