

Informationsdienst des CGB

INTERN

Ausgabe November 2012

Der Bundesvorsitzende hat das Wort

Überprüfung der Kurzarbeitergeld-Regelung ist Vorsorge

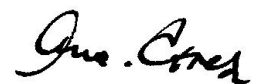
Die deutsche Konjunktur, wenn auch das Wirtschaftswachstum derzeit nur magere 0,2 Prozent beträgt, ist stabil. Im Vergleich mit den europäischen Nachbarn steht die größte Volkswirtschaft Europas prächtig da, prächtig wie eine Insel der Seligen. Die Arbeitslosigkeit ist so niedrig wie seit vielen Jahren nicht mehr, mehr Ausbildungsstätten als Jugendliche sind auch vorhanden und der Binnenmarkt funktioniert, dank moderater Inflationsrate. Die höheren Einnahmen bei den Sozialkassen ist ein weiterer Beleg für Stabilität in Deutschland.

Die Konsumlaune der Bundesbürger ist nach wie vor ungebrochen – trotz Flut schlechter Nachrichten. Deutschland war in der Europäischen Union vor wenigen Jahren noch der Bremser, heute die Konjunkturlokomotive. Diese Erfolge fallen nicht vom Himmel, sie sind das Ergebnis von richtig getroffenen politischen Reformen, Entscheidungen die immer wieder von den Euro-Sorgenkindern eingefordert werden.

Ein großer Unsicherheitsfaktor bleibt allerdings die Schuldenkrise in der Euro-Zone – und die wird auch 2013 weitergehen. Einbrüche im Export mit Euro-Sorgenkindern wie Griechenland und Spanien müssen daher über eine stärkere Nachfrage aus anderen Ländern kompensiert werden.

Mit diesem Wissen sollten daher vorsorglich von der Bundesregierung Maßnahmen getroffen werden, um bei einer möglicherweise verschärften wirtschaftlichen Lage erfolgreich gegenzusteuern zu können. Die Rede ist vom Kurzarbeitergeld, welches in der vergangenen wirtschaftlichen Krise in den Jahren 2008 und 2009 ein Erfolgsgarant für eine positive wirtschaftliche Ausgangssituation und ein Wettbewerbsvorteil für die deutschen Unternehmen war. Jedenfalls sollte die Überprüfung der Kurzarbeitergeld-Regelung rechtzeitig vorbereitet werden, denn eine allumfassende, vorausschauende Politik zeichnet sich dadurch aus, dass Probleme erst gar nicht entstehen.

Matthäus Strebl
CGB-Bundesvorsitzender

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
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.

Gastkommentar

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie setzt sich Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung als Ziel



MdB Peter Weiß MdB –
Vorsitzender der Arbeit-
nehmergruppe der
CDU/CSU Fraktion im
Deutschen Bundestag

Es ist nichts Neues: psychische Erkrankung nehmen einen immer größeren Anteil an den Arbeitsunfähigkeitstagen ein. 2010 verursachten sie 53,5 Millionen Krankheitstage und somit 80 Prozent mehr als 1997. Mit knapp 40 Prozent aller Erwerbsminderungsrentenfälle ist sie inzwischen Hauptgrund für einen vorzeitigen Rentenbezug. Depressionen und Erschöpfungszustände haben ein breites Spektrum an Ursachen: Arbeitsverdichtung wird gespickt mit Konkurrenzkampf, Angst um den Arbeitsplatz mit Perfektionismus begegnet, der Haushalt will erledigt werden, ein Pflegefall in der Familie oder ungünstige Kita-Öffnungszeiten belasten das Zeitkonto und für die eigene körperliche Gesundheit geziemt sich auch noch das Fitnessstudio zu besuchen – psychische Erkrankungen sind häufig die Folge. Vom Burnout ist allenthalben die Rede. Bei weitem sind nicht nur Manager davon betroffen. Das Phänomen zieht sich quer durch alle Berufsgruppen.

Aber was tun? Den technischen Fortschritt zurückdrehen und anstelle Emails den Postweg nutzen? Sich als Unternehmen nicht mehr um Wettbewerbsfähigkeit bemühen? Kinder in eine 24-Stunden-Fremdbetreuung geben? Sie merken, dies sind allesamt weder realistische noch zufriedenstellende Lösungsoptionen.

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) hat den beruflichen Stress zu einer der größten Gefahren des 21. Jahrhunderts erklärt und die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) sieht im Erhalt der seelischen Gesundheit eine Spitzenherausforderung am Arbeitsmarkt. Dieser stellen sich auch zunehmend Gewerkschaften wie Arbeitgeberverbände. Unterstützung sollten sie stärker als bisher bei den relevanten Akteuren im Gesundheitswesen, Innungen und Kammern sowie der Politik finden. Dabei gilt es vorhandene Strukturen, Kooperationsverbände und Netzwerke zu stärken und zielgerichtet zu vernetzen. Ein solches Netzwerk ist die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA). Die GDA ist eine Aktion von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern zur Stärkung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (nähere Informationen unter www.gda-portal.de). Auch die Sozialpartner sind aktiv daran beteiligt.

Anfang 2013 geht die GDA unter der Federführung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) in ihre neue Zielperiode. Dem BMAS ist es dabei ein besonderes Anliegen, psychische Erkrankungen in der Arbeitswelt als Schwerpunktthema zu setzen. Denn ebenso wie viele Studien einen Zusammenhang zwischen wachsender Arbeitsbelastung und psychischer Erschöpfung und Depressionen herstellen, können diesen durch einen systematisch betriebenen Arbeitsschutz und betriebliches Gesundheitsmanagement Einhalt geboten werden.

Es reicht jedoch nicht, dass die GDA eine Auftaktveranstaltung durchführt und Leitlinien erarbeitet. Das BMAS ist daher zum einen bestrebt, alle zu motivieren, bei der Gestaltung und der Organisation der Arbeitsbedingungen von vornherein psychische Belastungsfaktoren im Blick zu haben und ihnen vorzubeugen. Zum anderen erhofft es sich, angeregt durch die öffentliche Debatte, künftig auch mehr tarifliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen für das Feld der psychischen Gesundheit. Um das know-how in den Betrieben zu erhöhen, informiert und qualifiziert die GDA die betrieblichen Akteure und entwickelt und verbreitet Handlungshilfen. Wie uns alle die Erfahrung lehrt, genügen (arbeitsschutzrechtliche) Regeln allein nicht. Da es ausreichend geschultes Personal bedarf, das Betriebe berät und überwacht, treibt die GDA unter der Federführung des BMAS auch die Qualifizierung von Aufsichts- und Arbeitsschutzpersonal voran. Ich finde, nur wenn alle an einem Strang ziehen und sich aktiv mit einbringen kann ein Präventionssystem geschaffen werden, das alle Beschäftigten erreicht. Daher benötigt die GDA die Sozialpartner, um Unternehmen wie Betriebs- und Personalräte zu aktivieren und den Vorhaben zur Wirkung zu verhelfen. Denn ohne deren Impulse aus der Praxis und der konkreten Umsetzung der Beschlüsse vor Ort bleibt das Ziel psychische Gesundheit am Arbeitsplatz eine leere Worthülse.

Peter Weiß MdB

* * * *

Aus den Gewerkschaften



CHRISTLICHER GEWERKSCHAFTSBUND DEUTSCHLANDS

CGB verabschiedet in seiner Sitzung des Hauptausschusses vom 22. November 2012 eine Selbstverpflichtung als tarifpolitischen Ethikkodex christlicher Gewerkschaften

1. Der CGB und seine Mitgliedsgewerkschaften streben in ihren Tarifverträgen eine Entgeltuntergrenze in Höhe von derzeit 8,50 Euro an, die entsprechend der durchschnittlichen Entgeltsteigerungen angepasst wird. Es ist die Aufgabe der Mitgliedsgewerkschaften, mit Unterstützung des CGB als Dachverband, die bereits bestehenden Tarifverträge unter Beachtung der betrieblichen Notwendigkeiten sukzessive auf diesen Mindeststandard anzupassen.

2. Der CGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bekennen sich ausdrücklich zu sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen in allen Branchen. Dies bedeutet, dass es durch Tarifverträge keine Nettolohnvereinbarungen geben wird. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse müssen auf ein für die Wirtschaft notwendiges Minimum reduziert werden und sollen zukünftig der vollen Sozialversicherungspflicht unterliegen.

3. Bei Tarifabschlüssen muss die Ordnungsfunktion der Tarifverträge bei der Ausgestaltung der Tarifautonomie bedacht und beachtet werden. Die Arbeitsbedingungen und die Höhe der Vergütungen haben auch unmittelbare Auswirkungen auf die Wettbewerbslage der Betriebe. Vom Branchenüblichen deutlich abweichende Tarifverträge führen zu Wettbewerbsverzerrungen und gefährden Arbeitsplätze. Für den Abschluss derartiger Tarifverträge bedarf es einer besonderen Begründung und einer besonderen Ausnahmesituation.

4. Gesetzliche Mindeststandards dürfen auch dann nicht mehr unterschritten werden, wenn der Gesetzgeber dies durch tarifdispositives Recht zulässt. Diese Prämisse wird die Grundlage für eine, von den CGB Gewerkschaften zu entwickelnde, Richtlinie bzw. Empfehlung zur Ausgestaltung zukünftiger Tarifverträge sein.

5. Gewerkschaftsarbeit muss verantwortungsvolle Tarifarbeit voraussetzen und den tarifpolitischen Ordnungsauftrag (gesetzliche Rechtssetzungsbefugnis in Tarifverträgen) ernst nehmen. Verantwortungsvoll bedeutet konkret, dass die Tarifarbeit den Willen der Mitglieder widerspiegelt, für die die Tarifarbeit gemacht wird. Es beinhaltet zwingend die Existenz von Tarif- und Verhandlungskommissionen, bestehend aus Mitgliedern, die in der Branche beschäftigt sind. Diese müssen regelmäßig konsultiert und am Tarifergebnis beteiligt werden.

* * * *

**Geschacher um
Betreuungsgeld
ist erbärmlich!**

Verein katholischer deutscher Lehrerinnen
(VkdL)
Berufsverband mit klarer Linie



Es geht um die Kinder und ihre Bedürfnisse

Essen, 7. November 2012. – Auch wenn die Große Koalition sich nun endlich auf die Einführung des Betreuungsgeldes geeinigt hat: Die Verschiebung der Einführung auf August 2013 ist nicht nur eine Zumutung für die betroffenen Eltern, sondern auch ein Signal: „Ihr seid uns nicht so wichtig!“

Obendrein spricht die mediale Häme gegen Mütter, die ihre ein- und zweijährigen Kinder selbst erziehen möchten, ihre eigene Sprache. Der Wegfall der Praxisgebühr ab Januar 2013 und die Androhung einer Verfassungsklage gegen den Rechtsanspruch auf Betreuungsgeld von Seiten der Opposition lassen das Ganze in der Tat wie einen Kuhhandel aussehen – das ist Wasser auf die Mühlen der Befürworter einer verfrühten außerhäuslichen Kinderbetreuung und der

Sache wenig dienlich. Drohbegriffe wie „Herdprämie“ oder „Katastrophe“ für die Unterstützung einer Erziehung, in der das Kind im Mittelpunkt steht, tun ihr Übriges.

Wer fragt die Kleinsten, die sich nicht wehren können? Ein- und Zweijährige werden immer mehr einer wirtschaftsorientierten Erwachsenenlogik untergeordnet, die nur vordergründige Ziele verfolgt: Die Mütter sollen möglichst rasch wieder der Wirtschaft zur Verfügung stehen. So nachvollziehbar der Wunsch berufstätiger Frauen auch ist, es sollte niemand die Augen vor der Realität der Kinder verschließen: Bereits jetzt sind die Verhaltensauffälligkeiten und psychischen Erkrankungen von Kindergartenkindern und Grundschulern besorgniserregend. Experten, die warnen, werden nicht gehört, da die politischen Entscheidungsträger zuerst Wählerstimmen und Meinungsmache im Blick haben. Und die Gesellschaft hätte es gerne funktional – da müssen die Kleinsten Opfer bringen ... – zumindest in dieser Legislaturperiode. Kinder brauchen Ruhe und emotionale Bindung, um gesund und bindungsfähig aufwachsen zu können. Warum gönnen wir den Kindern und ihren Müttern diese Phase nicht?

PM VkdL vom 07. November 2012

* * * *

**ALEB: Missbrauch der Gerichte
durch gewerkschaftliche
Konkurrentenklagen**



Bonn, den 05.11.2012 - Das Arbeitsgericht Bonn hat mit Beschluss vom 31.10.2012 auf Antrag von ver.di, NGG sowie den Ländern Berlin und NordrheinWestfalen festgestellt, dass unsere Gewerkschaft „seit dem 1. Januar 2010 keine tariffähige Gewerkschaft ist“. „Wir verstehen nicht, dass den Anträgen von Gewerkschaften, ohne eigene betroffene Mitglieder, und von Landesbehörden, ohne ein einziges Indiz für Missbrauch von Tarifverträgen, stattgegeben wurde. Unsere Gewerkschaft ist zwar nicht so groß, wie die klagende Konkurrenz, aber auch wir nehmen unsere Arbeit ernst und Verantwortung wahr“, sagte Paul Heinz Pung, Bundesvorsitzender des ALEB.

Es ist zwar richtig, dass konkurrierende Gewerkschaften in der Arbeitnehmerschaft im Wettkampf stehen. Aufgabe der Gewerkschaften ist es jedoch, sich für ihre Mitglieder und deren Rechte einzusetzen. Die antwortstellenden Gewerkschaften haben jedoch im Verfahren keine eigenen Mitglieder angeben können, die von der langjährigen Tarifarbeit des ALEB betroffen sein können und somit das Verfahren rechtfertigen würden. „Daraus wird klar, dass das Verfahren nur dem Ziel dient, einen Konkurrenten aus dem Wettbewerb zu nehmen. Wir sind der Überzeugung, dass für diesen Zweck das gerichtliche Verfahren vom Gesetzgeber nicht geschaffen worden ist“, so Pung weiter. „Es muss daher die Frage erlaubt sein, ob sich sowohl ver.di als auch NGG bewusst darüber sind, dass sie Mitgliedsbeiträge ihrer Mitglieder für kostenintensive Konkurrentenklagen verwenden, die offen-

sichtlich von deren Mitgliedern nicht gewollt sein können, da es in dem Zuständigkeitsbereich so gut wie keine Überschneidungen gibt.“

Zwar haben die obersten Landesbehörden ein Antragsrecht für derartige Verfahren zur Überprüfung der Tariffähigkeit, aber dies berechtigt sie nicht, zu Gunsten eines Konkurrenten Partei zu ergreifen, um einen Mitbewerber vom Markt zu drängen. Dieses Klage-recht dient, so das Gericht, zur Überwachung der Tarifautonomie und der Abwehr von Missbrauch. „Missbrauch durch uns wurde aber weder behauptet oder gar bewiesen. Bezeichnend ist, dass der Prozessver-treter des Landes NordrheinWestfalen im Termin vor dem Arbeitsgericht Bonn offen zu verstehen gegeben hat, dass das Land seiner Aufsichtspflicht nachkom-men muss. Seltsam, dass es dies ausgerechnet jetzt, gemeinsam mit den antragstellenden Gewerkschaften tut, obwohl es sich die vergangenen Jahrzehnte nicht nur für diese Frage nicht interessiert hat, sondern auch unsere Tarifverträge unbeanstandet im Tarifre-gister registriert hat. Nach unserer Meinung ist das ein Akt politischer Willkür, der nicht legitimiert ist“, er-klärt Pung.

„Wir werden jetzt die Beschlussbegründung des Ar-beitsgerichts Bonn abwarten und dann entscheiden, wie wir weiter vorgehen“, unterstreicht Paul Heinz Pung, „denn der ALEB verwehrt sich dagegen, als „DumpingGewerkschaft“ in eine Ecke gestellt zu wer-den, wo er nicht hingehört“.

PM ALEB vom 05. November 2012

* * * *

Außerordentlicher Bundes-gewerkschaftstag be-schließt neue Satzung - Klarheit über die Tarifzu-ständigkeit geschaffen



Die DHV - Die Berufsgewerkschaft hat auf einem au-ßerordentlichen Bundesgewerkschaftstag in Berlin ei-ne neue Satzung verabschiedet. Die Satzungsände-rung war notwendig geworden, weil divergierende Entscheidungen des Landesarbeitsgerichtes Ham-burg und des Bundesarbeitsgerichtes im Frühjahr 2012 für Rechtsunsicherheit gesorgt haben. Am 21. Februar entschied das LAG Hamburg, dass die DHV ihre satzungsgemäße Tarifzuständigkeit im Mai 2009 unmissverständlich und hinreichend bestimmt festge-legt hat. Am 17. April entschied hingegen das Bun-desarbeitsgericht in einem Parallelverfahren, dass diese Satzung auslegungsbedürftig sei und nicht alle Beschäftigungsverhältnisse erreicht würden, für die die DHV Tarifzuständigkeit reklamieren.

Diese entstandene Rechtsunsicherheit hat die DHV nun durch eine Neufassung ihres gewerkschaftlichen Organisationsbereiches beseitigt. In § 2 ihrer neuen Satzung zählt sie die Branchen auf, in der sie Tarifzu-ständigkeit für alle Beschäftigten reklamiert. Dies sind: Banken, Sparkassen und Bausparkassen, der

Einzelhandel, der Groß- und Außenhandel, der Han-del mit Kraftfahrzeugen, die gesetzliche Sozialversi-cherung, die Lagerei- und Warenlogistik, die Versi-cherungswirtschaft, Einrichtungen der Kranken- und Altenpflege, Private Kliniken und Krankenhäuser, Ret-tungsdienste, die Arbeiterwohlfahrt, das Deutsche Ro-te Kreuz, der Paritätische Wohlfahrtsverband, die Chemische Reinigung / Textilreinigungsdienstleistun-gen sowie die Fleischwarenindustrie. Auch zukünftig ist die DHV für die Arbeitnehmerinnen und Arbeit-nehmer der kaufmännischen und verwaltenden Beru-fe tarifzuständig.

Der Satzung ist eine Präambel vorgeschaltet, die das Selbstverständnis der DHV historisch herleitet. Zu-dem beschreibt sie die Schritte der DHV, mit denen diese auf den Wegfall des kaufmännischen Angestell-tenbegriffes im Arbeits- und Sozialrecht reagiert hat. "Mit der Satzungsänderung wird Klarheit geschaffen, ohne dass eine neue Tarifzuständigkeit begründet wird," so Gunter Smits, Bundesvorsitzender der DHV - Die Berufsgewerkschaft. "Wir haben nun unmissver-ständlich dargestellt in welchen Branchen wir für alle Beschäftigten Tarifverträge schließen und wo wir al-leine für die kaufmännischen und verwaltenden Beru-fe als Tarifvertragspartei auftreten. Wir haben mit die-ser Satzungsänderung unsere Tarifzuständigkeit auch nicht erweitert, sondern alleine dem alten Selbstver-ständnis der DHV folgend unsere seit Jahrzehnten gewachsene Tarifpraxis eindeutig in der Satzung ab-gebildet." so Smits weiter.

PM DHV vom 19. November 2012

* * * *

Peter Keller, ein kompetenter christlicher Sozialpolitiker und engagierter Kämpfer für Arbeitnehmerinteressen wurde am 11. Oktober 2012 75 Jahre alt.



Sein sozialpolitisches Engage-ment verbunden mit der christli-chen Soziallehre hat Peter Kel-ler auch außerhalb seiner politischen Heimat - der CSU - bekannt gemacht. Sein Werdegang ist ein Musterbeispiel für einen Menschen, dessen Leben von dem Glauben an eine gerechte Sozialpolitik ge-prägt wurde.

Sein politisches Wirken reichte dabei weit über Deutschland hinaus. Für sein Lebenswerk wurde Pe-ter Keller mit drei Verdienstorden ausgezeichnet, dem Päpstlichen Silvesterorden, 1984, dem Bundes-verdienstkreuz 1. Klasse, 1994 und dem Bayerischen Verdienstorden, 1997.

Wir wünschen dem Jubilar Peter Keller alles Gute, viel Glück, Erfolg und vor allem Ge-sundheit.