

Informationsdienst des CGB

INTERN

Ausgabe März 2012

Der Bundesvorsitzende hat das Wort

Armutsgefährdung im Alter – Minijobs stoppen

Bei immer mehr Menschen reicht die Rente offenbar nicht mehr aus, um den Lebensunterhalt zu bestreiten. Folge: Der Anteil der Rentner, die ohne einen Mini-Job nicht mehr über die Runden kommen, ist um 60 Prozent gestiegen.

Im vergangenen Jahr seien rund 660.000 Menschen im Alter zwischen 65 und 74 Jahren nebenher einer geringfügigen Beschäftigung oder einem Minijob nachgegangen. Die Zahlen des Bundesarbeitsministeriums belegen, dass der Ruhestand nach einem stressigen Arbeitsleben nicht von jedem Rentner genossen werden kann. Waren es im Jahr 2000 noch 416.000 Rentner, die einer Beschäftigung nachgingen, so ist mit aktuell rund 660.000 Menschen in zwölf Jahren ein Anstieg um 58,6 Prozent zu verzeichnen. Da müssten bei der Bundesregierung wegen dieser Entwicklung eigentlich die Alarmglocken schrillen.



Matthias Strebl

Matthias Strebl
Bundesvorsitzender

Soll diese Schieflage gestoppt werden, muss endlich gegengesteuert werden. Ziel muss es sein, das Rentensystem so anzupassen, dass Armutsgefährdung durch fehlendes Einkommen im Alter nicht nur nicht zunimmt, sondern abgebaut wird. **Insbesondere Frauen sind von Altersarmut betroffen**, da die „entscheidenden Stellschrauben für den Aufbau armutsvermeidender Rentenansprüche im Erwerbsleben liegen“, belegt der Bericht der Sachverständigenkommission zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.

Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) fordert daher die Bundesregierung auf, geringfügige Beschäftigung wie Minijobs nicht länger zu fördern, sondern stärker zu reglementieren. Es ist längst kein Geheimnis mehr, dass sich Minijobs nicht als Brücke in den ersten Arbeitsmarkt erwiesen haben. Im Gegenteil, diese Beschäftigungsart führt exzessiv zum Abbau regulärer Beschäftigung und nimmt durch den Wegfall der Stundengrenze ausbeuterische Ausmaße an. Dies führt, besonders bei Frauen, in die berufliche Sackgasse und damit unausweichlich ins Rentendesaster. Eine Lohnuntergrenze, wie sie die Bundesregierung jetzt plant, ist zunächst nur ein Schritt in die richtige Richtung. Eine Begrenzung oder gar Abschaffung der Minijobs erscheint sinnvoll, ja notwendig, will man Frauen raus aus der Zuverdienst-Rolle holen.

Von Reformen erwarten wir Transparenz, Verlässlichkeit und Zukunftsfähigkeit bei diesem so wichtigen Thema. Den Rentendialog der Bundesregierung wollen wir konstruktiv begleiten.

Matthias Strebl
Bundesvorsitzender

Nachlese zum neuen Familienpflegezeitgesetz

Der Christliche Gewerkschaftsbund (CGB) begrüßt grundsätzlich den Versuch des Gesetzgebers die Rahmenbedingungen für die Versorgung pflegebedürftiger Menschen durch die Stärkung der häuslichen Pflege zu verbessern. Nach der Auffassung des CGB muss das Ziel die deutlich verbesserte Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege sein, was nur durch deutlich höhere Flexibilität von Arbeitszeitmodellen und unproblematischen Freistellungsmodellen mit staatlicher Unterstützung derjenigen Menschen, die die Pflegeaufgabe übernehmen, erfolgen kann. Diesem Anspruch wird das neue Familienpflegezeitgesetz leider kaum gerecht. Es ist nach diesseitiger Auffassung leider nicht damit zu rechnen, dass die Bereitschaft zur Übernahme der häuslichen Pflege durch dieses Gesetz gesteigert wird, da die volle Kostenlast für die Freistellung von der Erwerbsarbeit den Menschen auferlegt wird, die die Pflege durchführen.

A.)

Problematisch ist bereits die Begriffsbestimmung des „nahen Angehörigen“ in § 2 des Gesetzes. Hier wird der tatsächlichen gesellschaftlichen Entwicklung zu wenig Rechnung getragen. Nach unserer Ansicht müssten auch weitere enge Vertrauenspersonen als die aufgeführten Verwandten anspruchsberechtigt sein. Aufgrund der Zersplitterung von Familien leben Angehörige im Sinne der Vorschrift inzwischen häufig in großer räumlicher Distanz zum/zur Pflegebedürftigen, so dass eine Pflege in deren gewohnter häuslichen Umgebung nicht ohne weiteres umgesetzt werden kann. Wenn ein Ziel des Gesetzes so verstanden werden soll, dass ein Verbleiben des/der Pflegebedürftigen in seiner gewohnten Umgebung sichergestellt werden soll, kann dies nur verwirklicht werden, wenn die Betreuung und Pflege vor Ort gewährleistet ist und gerade nicht mit einem Umzug verbunden ist. Betrachtet man die Zersplitterung der Familien gerade auch wegen der von der Politik im Hinblick auf die Arbeitsaufnahme geforderte räumliche Mobilität und Flexibilität, so muss der Kreis der potentiell Anspruchsberechtigten zwingend erweitert werden.

B.)

§ 3 Abs. 2 des Gesetzes erwartet einen Nachweis der Pflegebedürftigkeit durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse bzw. des Medizinischen Dienstes der Krankenkasse. Keine Lösung sieht das Gesetz für die Frage der Pflegebedürftigkeit im Zeitraum der Beantragung oder im Zeitraum eines Widerspruchs- bzw. Gerichtsverfahrens vor. Hier fehlt es dem Gesetz an einer verbindlichen Regelung bei überlanger Verfahrensdauer oder bei Streitigkeiten über die Pflegebedürftigkeit, die eventuell gerichtlich ausgetragen werden.

C.)

Als nicht nur ineffektiv, sondern geradezu kontraproduktiv kritisiert der CGB den Umstand, dass es sich

bei der Entgeltaufstockung des § 3 des Gesetzes lediglich um ein zinsloses Darlehen handelt, das in der sogenannten Nachpflegephase vollständig zurückgezahlt werden muss. Die Kosten der familiären Pflege werden so vollständig auf die pflegende Familie abgewälzt, obwohl die Familien unter dieser Prämisse die Gesundheitssysteme von den Pflegekosten entlasten, die ansonsten in der Verantwortung der Sozialsysteme lägen. Es ist wenig verständlich, dass sich der Staat bei der Übernahme von Kosten für Kinder in der finanziellen Mitverantwortung sieht (z.B. Elterngeld), sich aber der Übernahme von Kosten für pflegebedürftige Mitbürger mit diesem Gesetz weitgehend entzieht. Vor allem einkommensschwache Familien werden schon aus finanziellen Gründen das Angebot der Familienpflegezeit nicht wahrnehmen. Eine Arbeitszeitreduzierung um 50 Prozent für zwei Jahre hat einen Entgeltausfall von 25 Prozent für vier Jahre zur Folge.

D.)

Für Beschäftigte ist für die Dauer der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase eine Familienpflegezeitversicherung abzuschließen. Damit wird das finanzielle Risiko des Arbeitgebers annähernd auf Null gesetzt. Interessanterweise wird in dem Gesetz ausschließlich auf das finanzielle Risiko des Arbeitgebers geachtet, das finanzielle Risiko der Menschen, die diese Pflegeaufgabe übernehmen, wird dagegen nicht beachtet.

Der CGB beurteilt diese Regelung als völlig verfehlt. Die Versicherung soll vom Beschäftigten oder vom Arbeitgeber mit einem zertifizierten Versicherer abgeschlossen werden. Im Ergebnis wird nach allgemeiner Lebensweisheit und Erfahrung in der Mehrzahl der Fälle der Beschäftigte gezwungen sein, die Versicherung auf seine Kosten abzuschließen. Der Arbeitnehmer, der die häusliche Pflege unter diesem Gesetz übernimmt, muss somit zunächst eine Versicherung finanzieren, um anschließend ein (wenigstens zinsloses) Darlehen zu erhalten, das er vollständig zurückzahlen hat. Auch dies dürfte nicht zu einer nennenswerten Ausweitung der häuslichen Pflege durch nahe Angehörige führen. Zudem wird mit dem Verfahren der Zertifizierung der Familienpflegezeitversicherung ein bürokratischer Mehraufwand geschaffen, der auch zu finanzieren ist und versicherungsüblich über die Prämie finanziert werden wird. Auch hier ist nach Einschätzung des CGB der die Pflege übernehmende Arbeitnehmer zusätzlich belastet. Es wäre Sache des Staates respektive der Sozialversicherungsträger, die schließlich massiv von der privaten Übernahme der häuslichen Pflege profitieren, dieses Risiko abzudecken.

Nach Ansicht des CGB ist das Gesetz wenig tauglich, die häusliche Pflege durch die Familie zu verbessern, da es kaum tatsächliche Anreize schafft dies zu tun. Es werden nach wie vor nur diejenigen Menschen die Pflege eines Angehörigen übernehmen, die dies ohnehin getan hätten.

CGB Bundesvorstand im März 2012

Aus den Gewerkschaften

Bündnis gegen Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung in der Textilreinigung unterzeichnet



Hamburg, den 19. März 2012 - Gemeinsam mit den anderen Sozialpartnern in der Branche Textilreinigung/Textilservice hat DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V. ein Bündnis gegen Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung mit der Bundesregierung geschlossen. Das Bündnis dient einer effektiven Bekämpfung von fragwürdigen Beschäftigungsverhältnissen, wie beispielsweise „unechte“ Werkverträge. Die DHV arbeitet nun auch offiziell unmittelbar mit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit beim Zoll eng zusammen.

„Es ist ein Erfolg, dass dieses Bündnis nach zwei Jahren intensiver Verhandlungen zustande gekommen ist,“ so Gunter Smits, Bundesvorsitzender der DHV. „Umso bemerkenswerter ist dieses Bündnis, weil es auf der Gewerkschaftsseite gemeinsam mit der IG-Metall zustande gekommen ist,“ so Smits weiter. Auf Arbeitgeberseite sind die Verbände Intex und Tatex die Sozialpartner.

Das Bündnis wurde stellvertretend für den Bundesfinanzminister Dr. Wolfgang Schäuble, MdB von seinem Parlamentarischen Staatssekretär Hartmut Koschyk, MdB, in Berlin unterzeichnet. Es verpflichtet die Sozialpartner und die Finanzkontrolle Schwarzarbeit zu regelmäßigen Konsultationen. Dieser Austausch soll es erleichtern, effektiv gegen die schwarzen Schafe unter den Arbeitgebern vorzugehen.

Aus Sicht der DHV sind diese Bündnisse, die es in fünf weiteren Branchen bereits gibt, durchaus erfolgreich. „Die mitunter heftige Kritik an den Bündnissen ist unberechtigt. Alleine im Jahre 2011 haben Kontrollen Bußgelder in Höhe von 660 Mio. Euro verhängt,“ erklärt Smits. „Das zeigt, dass diese Bündnisse erfolgreich sind. Sie passen in die Strategie der DHV, mit der sie effektiv Scheinselbstständigkeit und sogenannte unechte Werkverträge erfolgreich bekämpfen will,“ so Smits abschließend.

PM DHV vom 19. März 2012

medsonet.: Tarifverträge ge weiter wirksam!



Hamburg, 21.03.2012 – Das Landesarbeitsgericht Hamburg hat am heutigen Tage den erstinstanzlichen Beschluss des Arbeitsgerichts Hamburg insoweit bestätigt, als es die nicht ausreichende Tariffähigkeit der medsonet. Die Gesundheitsgewerkschaft festgestellt hat. Das Verfahren wurde auf Antrag der ver.di eingeleitet. Einen entsprechenden Antrag eines Betriebsrats der Asklepios Gruppe hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen.

Das Gericht hat seine Entscheidung maßgeblich auf den Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 5. Oktober 2010 gestützt, in dem dieses für die Tariffähigkeit einer jungen Gewerkschaft besonders hohe Anforderungen verlangt. Nach den mündlichen Ausführungen der Kammer würden diese von medsonet. im Hinblick auf Organisation und soziale Mächtigkeit noch nicht erfüllt.

Die von medsonet. abgeschlossenen Tarifverträge behalten dennoch ihre Gültigkeit. Den Antrag von ver.di, die Nichtigkeit der medsonet.-Tarifverträge festzustellen, hat das Gericht als unzulässig verworfen. Ebenso wurde der Antrag, für die Vergangenheit fehlende Tariffähigkeit festzustellen, zurückgewiesen. „Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig, die Rechtsbeschwerde wurde zugelassen.“

Wir müssen jetzt erst die schriftlichen Entscheidungsgründe abwarten, bevor wir weitere rechtliche Schritte gegen die Entscheidung prüfen können“, so der Bundesvorsitzende Wolfgang Frank nach Verkündung des Entscheidungstenors. „Jedenfalls werden wir unsere Tarifführerschaft nicht kampflos aufgeben. Eine Aufgabe wird darin bestehen, unsere Gewerkschaft entsprechend den Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts neu auszurichten.“, so Wolfgang Frank weiter.

PM medsonet. vom 21. März 2012

Altersabhängige Differenzierung der Urlaubsdauer im TVöD ist unwirksam !



Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 20. März 2012 - 9 AZR 529/10 festgestellt, dass die Differenzierung der Urlaubsdauer nach dem Lebensalter in § 26 TVöD unwirksam ist und damit alle Beschäftigten Anspruch auf 30 Urlaubstage im Jahr haben. Dies bedeutet für jüngere Beschäftigte im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen bis zu vier Tage zusätzlichen Urlaub im Jahr.

Nach dem TVöD haben Beschäftigte bis zum 30. Lebensjahr Anspruch auf 26 Urlaubstage, bis 40 Jahre werden 29 Tage Urlaub gewährt und ab 40 Jahren beträgt der Urlaub 30 Tage. Dies stellt entsprechend der Feststellung des Bundesarbeitsgerichts einen Verstoß gegen das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz dar, der jüngere Arbeitnehmer benachteiligt. Die tarifliche Urlaubsstaffelung verfolgt gem. der Entscheidungsbegründung nicht das legitime Ziel, einem gesteigerten Erholungsbedürfnis älterer Menschen Rechnung zu tragen und es lasse sich kaum ein gesteigertes Erholungsbedürfnis von Beschäftigten ab 30 bzw. 40 Jahren begründen.

Ausgangslage dieser Entscheidung war die Klage einer im Oktober 1971 geborenen Frau, die für die Jah-

re 2008 und 2009 jeweils einen weiteren Urlaubstag verlangt hat. Das Bundesarbeitsgericht hat nach Abweisung der Klage durch das Landesarbeitsgericht das Urteil aus der ersten Instanz wieder hergestellt und der Frau den beantragten Urlaub zugesprochen. Wir empfehlen unseren bis 40-jährigen Mitgliedern unter Bezugnahme auf diese Entscheidung Urlaub von 30 Urlaubstagen zu beantragen.

Info Blatt GÖD im März 2012

Verein katholischer deutscher Lehrerinnen
(VkdL)
Berufsverband mit klarer Linie



Sekundarschul-Start wird schöneredet! Verein katholischer deutscher Lehrerinnen empfiehlt für alle Anmeldungen Verschiebung um ein Jahr!

Essen, 21. März. – Schulministerin Sylvia Löhrmann lobt die Kommunen für ihre Bereitschaft, die neue, unerprobte Schulform bereits in diesem Jahr einzuführen. 42 Sekundarschulen sollen nach den Sommerferien an den Start gehen und den Sprung ins kalte Wasser wagen. Aber es gibt auch fünf beantragte Schulen, die wegen zu geringer Anmeldezahlen (!) nicht zustande kommen. Und: In Arnsberg hat man sich bei drei geplanten Sekundarschulen für eine Verschiebung um ein Jahr entschieden.

Nach Einschätzung des Vereins katholischer deutscher Lehrerinnen (VkdL) wäre eine solche Verschiebung allen Antragstellern anzuraten: aus organisatorischen und pädagogischen Gründen. Denn: Es ist eine Farce, wie Lehrerinnen und Lehrer sich aus dem Stand heraus auf eine völlig neue Schulform einstellen sollen. Und es ist ein unverantwortliches Experiment mit Kindern, wenn weder Lehrer noch Schüler auf die Situation vorbereitet sind und die notwendige Fortbildung fehlt. Die Lehrkräfte haben die Folgen zu tragen und bleiben letztlich auf den Problemen sitzen. Der VkdL mahnt vor allem die Kommunen zur Besonnenheit und empfiehlt die unverstellte Lektüre renommierter Bildungsstudien: Bislang konnte keine Leistungsverbesserung durch längeres gemeinsames Lernen nachgewiesen werden!

Der VkdL warnt eindringlich vor den Folgen einer verantwortungslosen Zerstörung des bisherigen Systems unter dem Druck schulpolitischer Ideologien. Sind die gut funktionierenden Real- und Hauptschulen und die Gymnasien erst einmal aufgegeben, ist ein Schritt zurück kaum noch möglich. Leidtragende und in ihrer Bildung Geschädigte werden die Kinder und Jugendlichen sein!

PM VkdL vom 21. März 2012

„Herr Akerson, geben Sie Opel eine Chance!“ CGM fordert von GM Markttöffnung für Opel



Stuttgart, 22.02.2012. - Die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) fordert die Opel-Mutter General Motors (GM) auf, ihrer deutschen Tochter eine Chance zu geben.

„Wachstum ist auf absehbare Zeit nur in den amerikanischen und vor allem in den asiatischen Märkten zu erwarten. Opel wird erst dann aus den roten Zahlen kommen, wenn die Autos auch außerhalb Europas in großem Stil verkauft werden dürfen und nicht mehr auf andere GM Marken Rücksicht genommen werden muss“, prognostiziert der CGM-Bundesvorsitzende Adalbert Ewen.

Allen deutschen Automobilherstellern ginge es derzeit hervorragend, lediglich Opel habe nach wie vor große Probleme. „Sämtliche Reformen bei Opel werden keinen Erfolg haben, solange es die Marktbeschränkung auf Europa gibt“, so Ewen. „Aus US-wahltaktischen Gründen Opel keine faire Chance zu geben, halten wir für absurd“. Gerade in den USA werde die Fahne des freien Marktes immer sehr hoch gehalten. Dann dürften jedoch nicht nur die US-Automarken auf den europäischen Markt drängen, sondern Opel auch in den amerikanischen und den asiatischen Markt – ohne Rücksichtnahme auf andere GM-Produkte.

Die Aussage von GM-Chef Daniel Akerson "Wir müssen die Kapazität der Nachfrage anpassen und die Nachfrage ist gefallen" lässt der CGM-Bundesvorsitzende nicht gelten, solange sich diese Nachfrage nicht nach den üblichen marktwirtschaftlichen Grundsätzen ergibt. Die Ansage Akersons, dass Opel mittelfristig eine „geeignete Größe“ finden müsse, empfindet Ewen gar als Drohung, mindestens eines der Opel-Werke in Deutschland zu schließen oder die Tochter ganz zu verkaufen. „Lassen Sie doch Opel endlich frei agieren und die Autos ohne Rücksicht auf andere GM-Marken verkaufen, Herr Akerson. Sie werden sehen, wie schnell die Firma aus den roten Zahlen kommt, wenn sie sich frei von allen Zwängen auf dem internationalen Markt vermarkten darf“, so die Forderung Ewens an den GM-Chef.

PM CGM vom 22. Februar 2012

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.