

Informationsdienst des CGB

INTERN

Ausgabe Februar 2009

Der Bundesvorsitzende hat das Wort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ein gesunder Argwohn zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist angebracht. Dass aber die Arbeitgeber in immer mehr Fällen ihre Beschäftigten kriminalisieren, widerspricht jedem gesunden Menschenverstand. Zugabfertiger und Telefonisten in Call-Centern sind keine potenziellen Wirtschaftsspione, sondern Menschen, die für ihren und den Lebensunterhalt ihrer Familien sorgen. In den vergangenen Tagen haben sich Innenminister Wolfgang Schäuble, MdB, Arbeitsminister Olaf Scholz, MdB und Wirtschaftsminister Karl-Theodor zu Guttenberg, MdB mit den Spitzen der Gewerkschaften und dem Datenschutzbeauftragten Peter Schaar getroffen, um ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz zu entwickeln. In diesem Gesetz soll geregelt werden, welche Daten ein Arbeitgeber von seinen Beschäftigten erheben und zu welchen Zwecken er sie nutzen darf. Der CGB begrüßt diese Initiative, ist aber trotz der Notwendigkeit eines solchen Gesetzes der Auffassung, dass sich die Arbeitgeber wieder an ihre Rolle gegenüber ihren Beschäftigten erinnern sollten. Begriffe wie soziale Marktwirtschaft, Fürsorgepflicht und vertrauensvolles Arbeitsverhältnis sind Wertebegriffe für eine moderne Gesellschaft - unsere Gesellschaft! Jeder muss dazu beitragen, dass diesen Werten wieder die Bedeutung zukommt, die ihnen zusteht. Eine soziale Marktwirtschaft wird dann für Unternehmensgewinne, gute Arbeitsbedingungen und faire Löhne sorgen, auch in schwierigen Zeiten. Wir brauchen keine gläsernen Arbeitnehmer, sondern gegenseitiges Vertrauen und die Achtung der Menschenwürde in der Arbeitswelt. Dafür werden wir uns auch nach wie vor einsetzen.

Ihr Matthäus Strebl, MdB




Matthäus Strebl, MdB
Bundesvorsitzender

* * * *

CGM-Bundesvorsitzender: Staatsbürgschaften o.k. - aber:

Schiller: "Verstaatlichung ist der falsche Weg!"

Eine direkte Staatsbeteiligung an Firmen passt nicht zur Marktwirtschaft

Berlin/Stuttgart (19.02.2009) – „Jede Verstaatlichung von Industriebetrieben muss auch in Zeiten akuter Notlage unterbleiben. Dieses Mittel hat im System unserer freien Marktwirtschaft keinen Platz!“ Reinhardt Schiller, Bundesvorsitzender der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) als stärkstem Teil des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands (CGB), warnte davor, „die Prinzipien Ludwig Erhards, die uns über Jahrzehnte erfolgreich zum Exportweltmeister gemacht haben, zu missachten. Gerade das System der sozialen Marktwirtschaft hat überhaupt erst das Aushandeln von Spitzenlöhnen zwischen den souveränen Tarifpartnern ermöglicht“, erinnerte Schiller.

Er begrüßte ausdrücklich die Bereitschaft der Bundes- sowie verschiedener Landesregierungen, in Existenz bedrohenden Situationen durch kurzfristige Staatsbürgschaften die gefährdeten Arbeitsplätze abzusichern. Eine direkte Staatsbeteiligung an diesen Firmen lehnte er dagegen konsequent ab.

Opel von GM trennen

So ergebe sich im ‚Fall OPEL‘ nach seiner Ansicht auch nur die Möglichkeit, den deutschen Traditionsautobauer aus dem Konzernverbund mit General Motors heraus zu trennen. Nur dann öffne sich für OPEL eine langfristig positive Perspektive für alle europäischen Standorte, betonte Schiller. Der Zugriff auf neueste Technologien und Patente werde für OPEL dadurch nicht verbaut, wenn OPEL über eine bestimmte Zeit hinweg für bereits bestehende Patente an GM mit ablösender Wirkung Patentgebühren bezahlen würde.

Sicherungen im Banken-Sektor

Im Banken-Sektor fordert Schiller, „dass bei Staatsbürgschaften aus Steuergeldern Sicherungen eingebaut werden, die verhindern, dass unfähige Manager diese Steuergelder auch noch verzocken oder auf eigene anonyme Konten umleiten können.“ **Quelle: CGM Pressemitteilung vom 19.02.2009**

Gewerkschaftsnachrichten

Gf. Bundesvorstand im Gespräch mit Gerald Weiß, MdB

Im Rahmen einer gf. Bundesvorstandssitzung, die am 11. Februar 2009 im Deutschen Bundestag stattfand, konnte der gf. Bundesvorstand den Vorsitzenden des Ausschusses für Arbeit und Soziales im Deutschen Bundestag, Gerald Weiß, MdB, zu einem Gedankenaustausch begrüßen.



Gerald Weiss, MdB

Diskutiert wurde über verschiedene arbeits- und sozialpolitische Themen wie der Normierung von gesetzlichen Mindestlöhnen, der Mitarbeiterkapitalbeteiligung sowie die Banken-Verstaatlichung zur Stabilisierung des Finanzmarktes.

Ein reger Meinungs austausch fand auch zum Thema Einführung gesetzlicher Mindestlöhne statt. Der Vorsitzende des Ausschusses für Arbeit und Soziales im Deutschen Bundestag, Gerald Weiß, MdB sprach sich ebenso wie der gf. CGB Bundesvorstand klar gegen einen staatsverordneten einheitlichen Mindestlohn aus. Beide Seiten bekräftigten dagegen die Forderung nach branchenbezogenen tariflichen Mindestlöhnen, die in den Branchen festgesetzt werden sollen, wo soziale Verwerfungen existieren. Ein Beispiel hierfür das Wach- und Sicherheitsgewerbe. Hier hat die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD) mit dem Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e.V. (BDWS) für die etwa 170.000 Beschäftigten der Branche einen bundesweit geltenden Mindestlohtarifvertrag geschlossen und die Aufnahme des Tarifvertrages in das AEntG beim Bundesminister beantragt.

Beide Seiten diskutierten weiterhin über die Möglichkeiten der Einführung gesetzlicher Mindestlöhne in der Zeitarbeit. Mann war sich einig, dass die in der Zeitarbeit gegebene Tarifkonkurrenz nicht zu Lasten der bestehenden Flächentarifverträge mit der CGZP aufgelöst werden darf. Denkbar sei jedoch, eine dynamische Lohnuntergrenze in das AÜG aufzunehmen, die sich an die niedrigsten Tabellenentgelte des Flächentarifvertrages mit dem AMP orientiert. Die Forderung nach einer Festlegung einer dynamischen Lohnuntergrenze im AÜG, die sich an Tabellenentgelte des am niedrigsten dotierten Flächentarifvertrages in der Zeitarbeit orientiert, wird auch von der CGZP bekräftigt. Der Abschluss eines einheitlichen Mindestlohtarifvertrages, an dem alle maßgeblichen Tarifpartner der Zeitarbeit beteiligt sind, ist jedoch bislang am Widerstand der DGB Tarifgemeinschaft Zeitarbeit und des Arbeitgeberverbandes AMP gescheitert.

Der gf. Bundesvorstand wies den Vorsitzenden des Ausschusses für Arbeit und Soziales im Deutschen Bundestag, Gerald Weiß, MdB, zudem auf ein weiteres drängendes Problem im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung hin. So ist in der Praxis immer wieder zu beobachten, dass Arbeitgeber sich dem gesetzlichen equal pay Gebot durch Anwendung lediglich nachwirkender Tarifverträge entziehen. Nach bestehender Rechtsmeinung kann jedoch die Anwendung eines gekündigten Tarifvertrags das Verleihunternehmen nicht von der equal pay Verpflichtung (Zahlung gleichen Lohnes wie bei einem Stammmitarbeiter) befreien. Hier werden tausende Arbeitnehmer um ihr rechtmäßig zustehendes Entgelt geprellt. Weiß versprach, sich der Problematik anzunehmen und über gesetzgeberische Lösungsmöglichkeiten nachzudenken.

Anne Kiesow, CGB-Fachreferentin

* * * *

Darf ein Insolvenzverwalter von Arbeitnehmern Lohnzahlungen zurückfordern?

Es mehren sich die Fälle, in denen Insolvenzverwalter von Arbeitnehmern gezahlten Lohn zurückfordern. Die Insolvenzverwalter berufen sich dabei auf ein Urteil des Bundesgerichtshofes vom 12.10.2006 (Az.: IX ZR 228/03). Und tatsächlich scheint es so, dass die Insolvenzordnung eine Möglichkeit zulässt, bereits gezahlte Gehälter für die letzten drei Monate vor dem Insolvenzantrag zurückfordern zu können.

Aus Sicht des CGB ist das eine nicht hinnehmbare Lücke im Insolvenzrecht, die durch die Bundesregierung umgehend geschlossen werden muss. Gerade in Zeiten, in denen Nachrichten von insolventen Firmen fast täglich zu vernehmen sind, muss der Staat umgehend handeln. Die Annahme in der Entscheidung des BGH, dass ein Arbeitnehmer auf eine drohende Insolvenz bereits dann schließen können soll, wenn einmal verspätet das Gehalt überwiesen wird, ist aus Sicht des CGB praxisfern.

Außerdem ist es ungerecht, dass der Arbeitnehmer im Falle einer Insolvenz mehrfach bestraft werden soll. Es droht der Arbeitsplatzverlust und in der Regel wird der Arbeitnehmer nicht umgehend ein neues Beschäftigungsverhältnis finden. Und dann soll von dem Arbeitslosengeldbezug auch noch rechtmäßig verdientes Gehalt zurückgezahlt werden. Das kann nicht gerecht sein. Der CGB unterstützt deshalb alle Initiativen, mit denen eine solche Praxis von Insolvenzverwaltern rechtssicher ausgeschlossen wird.

Gunter Smits, CGB-Generalsekretär

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen:

Ab 1. April 2009 mehr Geld für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Sachsen-Anhalt

Am 27. Januar 2009 wurde für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Wach- und Sicherheitsgewerbe des Landes Sachsen-Anhalt eine Erhöhung der Entgelte zwischen 3,2 % (Notrufzentrale) bis knapp 25 % (Werkschutz in kerntechnischen Anlagen) ab dem 1. April 2009 erreicht.

Der Großteil der Beschäftigten der Branche, die im Separatwachdienst/ Objektschutz tätig sind, erhalten um 6,8 % mehr. Für die Bewachung in militärischen Anlagen wurde eine Erhöhung von durchschnittlich 4,9 % durchgesetzt. Mitarbeiter in kerntechnischen Anlagen erhalten durchschnittlich 20 % mehr. Die Zulagen steigen um durchschnittlich 13,5 %. Die Gehälter der Angestellten werden um durchschnittlich 10 % angehoben. Die Vergütungen für Feuerwehr-Mitarbeiter steigen um durchschnittlich 4,2 %. Für die Auszubildenden konnte eine Erhöhung von durchschnittlich 4 % erreicht werden. Der mit der BDWS Landesgruppe Sachsen-Anhalt abgeschlossene Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 31. März 2010.

„Die Verhandlungskommission der GÖD hat durch Sachkompetenz und Verhandlungsgeschick unter der fachlichen Leitung von Manfred Loitsch und Ulrich Vogler das bestmögliche Tarifiergebnis erzielt. Damit wird den Beschäftigten der Branche in Sachsen-Anhalt die Teilhabe an der allgemeinen Tarifierwicklung ermöglicht“ so der Verhandlungsführer Raymund Kandler.

Darüber hinaus werden die untersten Lohngruppen bei Inkrafttreten des sich derzeit im Gesetzgebungsverfahren befindlichen Mindestlohnes auf den von der GÖD vereinbarten Mindestlohn von 6,- € angehoben.

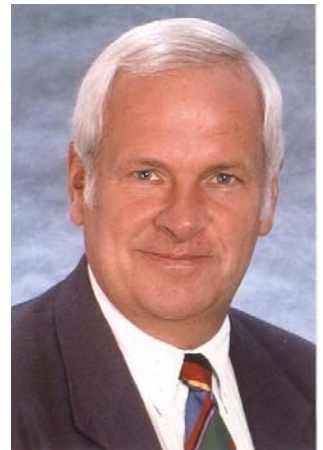
Raymund Kandler, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen, München

* * * *

CGB-Landesvorsitzender Bremen:

Neue Vollversammlung der Arbeitskammer Bremen konstituiert

Am 29. Januar 2009 hat sich die neue Vollversammlung der Arbeitnehmerkammer Bremen konstituiert. Die christlichen Gewerkschaften sind in dem Gremium durch den Bremer **CGB-Landesvorsitzenden Peter Rudolph** vertreten, der in der abgelaufenen Amtsperiode bereits im Wirtschafts- und Sozialausschuss der Kammer mitgearbeitet hatte. Als einziger Vertreter der christlichen Gewerkschaften in der Vollversammlung will Rudolph in seinem neuen Amt vor allem darauf hinwirken, dass sich die Kammer stärker als in der Vergangenheit als Interessensvertretung aller bremischer Arbeit begreift und nicht mehr nur als verlängerter Arm des DGB in Erscheinung tritt. Rudolph hatte dies bereits im Vorjahr in einem Schreiben an Kammer-Geschäftsführer Dr. Hans-L. Endl angekündigt und darauf hingewiesen, dass er als Mitglied der Vollversammlung diesbezüglich ein verstärktes Augenmerk auf alle Veranstaltungen und Verlautbarungen der Kammer richten wird.



Peter Rudolph

* * * *

Rechtliches

Gewerkschaftswerbung per E-Mail

Eine tarifzuständige Gewerkschaft darf sich an Arbeitnehmer über deren betriebliche E-Mail-Adressen mit Werbung und Informationen wenden. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber den Gebrauch der E-Mail-Adressen zu privaten Zwecken untersagt hat. Die Entscheidung einer Gewerkschaft, Arbeitnehmer auf diesem Weg anzusprechen, ist Teil ihrer durch Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG geschützten Betätigungsfreiheit. Soweit dabei Grundrechte des Arbeitgebers berührt werden, sind die kollidierenden Rechtspositionen gegeneinander abzuwägen. Das durch Art. 14 Abs. 1 GG geschützte Eigentumsrecht des Arbeitgebers und sein von Art. 2 Abs. 1 GG erfasstes Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb, haben gegenüber der gewerkschaftlichen Betätigungsfreiheit zurückzutreten, solange der E-Mail-Versand nicht zu nennenswerten Betriebsablaufstörungen oder spürbaren, der Gewerkschaft zuzurechnenden wirtschaftlichen Belastungen führt. Auf Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer kann sich der Arbeitgeber im Rahmen eines deliktischen Unterlassungsanspruchs gegenüber der Gewerkschaft nicht berufen. Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts wies deshalb - anders als die Vorinstanzen - die Klage eines Dienstleistungsunternehmens auf dem Gebiet der Informationstechnologie ab, mit der dieses der Gewerkschaft ver.di die Versendung von E-Mails an die betrieblichen E-Mail-Adressen seiner Mitarbeiter untersagen lassen wollte. Störungen des Betriebsablaufs oder messbare wirtschaftliche Nachteile hatte die Arbeitgeberin nicht vorgetragen.

Quelle: BAG, Urteil vom 20. Januar 2009 - 1 AZR 515/08 -, Pressemitteilung Nr. 8/09

Statistiken lassen nicht ohne weiteres auf eine Benachteiligung von Frauen bei Beförderungen schließen

Bei der Beurteilung von geschlechtsspezifischen Benachteiligungen bei einer Beförderung kommen Statistiken nur eine begrenzte Bedeutung zu. Bloße Statistiken über die Geschlechterverteilung in der Gesamtbelegschaft sind allein nicht geeignet, geschlechtsbezogene Benachteiligungen bei der Besetzung von Führungspositionen zu belegen.

Sachverhalt:

Die Klägerin, die in einem Unternehmen der Musikbranche in leitender Tätigkeit beschäftigt war, hatte sich um eine (höhere) Führungsposition beworben, diese war jedoch mit einem männlichen Mitbewerber besetzt worden. Die Klägerin hatte geltend gemacht, sie sei aus geschlechtsspezifischen Gründen benachteiligt worden.

Entscheidung:

Das Landesarbeitsgericht hat entschieden, dass die Klägerin nicht hinreichend Indiztatsachen für einen Schluss vorgetragen hatte, dass eine geschlechtsspezifische Benachteiligung bei der Beförderungsentscheidung vorgelegen hätte. Dies sei weder aus einzelnen von der Klägerin vorgetragenen Umständen zu folgern, noch habe eine Gesamtschau der von der Klägerin vorgetragenen Indiztatsachen einen entsprechenden Schluss zugelassen. Das Landesarbeitsgericht hat in diesem Zusammenhang auf den seiner Auffassung nach nur begrenzten Wert von Statistiken verwiesen. Bloße Statistiken über die Geschlechterverteilung in der Gesamtbelegschaft reichten für die Beurteilung der Besetzung von Führungspositionen insoweit nicht aus. Eine Benachteiligung von Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen werde insbesondere nicht dadurch indiziert, dass ein Unternehmen insgesamt deutlich mehr Frauen als Männer beschäftigt und dennoch einen männlichen Bewerber befördert.

Hintergrund:

In einem anderen Fall hatte die 15. Kammer des LAG Berlin-Brandenburg mit Urteil vom 26.11.2008 (Az.: 15 Sa 517/08) dagegen einer unterlegenen Bewerberin um eine Führungsposition die Vergütungsdifferenz zur höheren Position und eine Entschädigung in Höhe von 20.000 Euro zugesprochen. Das LAG wertete dabei eine Statistik über die Geschlechterverteilung auf den einzelnen Hierarchieebenen als Indiz für eine Geschlechtsdiskriminierung. Im konkreten Falle waren sämtliche 27 Führungspositionen (bei einer Verteilung von 2/3 Frauen in der Belegschaft) nur von Männern besetzt.

Quelle: Pressemitteilung 05/09, LAG Berlin-Brandenburg, Aktenzeichen: 2 Sa 2070/08, Anne Kiesow

* * * *

Arbeitskleidung - Kostenpauschale - Pfändungsschutz

Gesetzliche Bestimmungen, insbesondere Unfallverhütungs- und Hygienevorschriften, schreiben für bestimmte Tätigkeitsbereiche das Tragen von Schutzkleidung vor. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall verpflichtet, dem Arbeitnehmer die Schutzkleidung kostenlos zur Verfügung zu stellen. Fehlt eine derartige gesetzliche Verpflichtung, kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer grundsätzlich vereinbaren, dass dieser während der Arbeitszeit eine bestimmte Arbeitskleidung trägt, die ihm der Arbeitgeber zur Verfügung stellt. Vorbehaltlich einer entgegenstehenden kollektivrechtlichen Regelung kann auch vereinbart werden, dass sich der Arbeitnehmer an den Kosten beteiligt. Die Vertragsklausel darf den Arbeitnehmer allerdings nicht unbillig benachteiligen (§ 307 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 307 Abs. 2 BGB). Ob dies der Fall ist, richtet sich nach den Vorteilen, die der Arbeitnehmer aus der Überlassung der Berufskleidung und ihrer Pflege und Ersatzbeschaffung durch den Arbeitgeber hat. Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen wirksam vereinbarten pauschalen Kostenbeitrag vom monatlichen Nettoentgelt des Arbeitnehmers einzubehalten. Die Einbehaltung ist unwirksam, soweit das Nettoentgelt unpfändbar ist. Dieses zwingende Recht kann nicht durch Verrechnungsabrede umgangen werden. Der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat der Klage einer Einzelhandelskauffrau auf Zahlung des von dem beklagten Verbrauchermarkt einbehaltenen „Kittelgeldes“ stattgegeben. Der Senat hat nicht entschieden, ob die von der Beklagten praktizierte Vertragsklausel wirksam ist, nach der die Arbeitnehmer den monatlichen Beitrag auch dann schulden, wenn sie infolge Urlaubs oder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht gearbeitet haben. Die Einbehaltung der Beklagten scheiterte bereits an den Pfändungsschutzbestimmungen. Das monatliche Nettoentgelt der Klägerin lag mit rd. 800,00 Euro deutlich unter der Pfändungsgrenze.

Quelle: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17. Februar 2009 - 9 AZR 676/07 - Pressemitteilung Nr. 18/09

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: Gunter Smits

Redaktion: Gunter Smits, Anne Kiesow, Anja Kracht

Dies ist ein unentgeltlicher Informationsdienst des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands.