

Informationsdienst des CGB

INTERN

Ausgabe Juli 2010

Der Bundesvorsitzende hat das Wort:

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in den vergangenen Tagen hat die Bundesregierungen nach Wegen gesucht, um das deutsche Gesundheitssystem auch in den kommenden Jahren zu finanzieren. Das Ergebnis ist ernüchternd und findet nicht die Zustimmung des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands.

Grundsätzlich befürwortet der CGB es, dass als erstes auf der Ausgabenseite geprüft worden ist, wie und wo die fehlenden 11 Milliarden Euro gefunden werden können. Aus unserer Sicht ist das aber nicht konsequent genug geschehen. Warum beispielsweise die Apotheker aus dem Sparpaket herausgenommen worden sind, das erschließt sich dem CGB nicht.

Hingegen sind die Beitragserhöhungen ein falsches Signal. Am Ende ist es der Versicherte, der die Zeche alleine zu zahlen hat. Auch in einem kürzlich geführten Gespräch mit dem Staatssekretär im Bundesgesundheitsministerium, Stefan Kapferer, hat der CGB betont, dass Beitragserhöhungen nicht akzeptiert werden. Der CGB steht zu einer solidarischen Arbeitnehmersicherung. Diese muss sich aus Beiträgen finanzieren, deren Höhe sich an den Erwerbseinkünften orientiert. Der CGB ist aber sicher, dass ein Festhalten an einer Arbeitnehmersicherung nur so lange möglich ist, wie für den Arbeitnehmer die Höhe der Beiträge auch überschaubar ist. Wenn der Gesetzgeber den Faktor Arbeit, und damit die Arbeitseinkünfte der Versicherten weiter belastet, dann schwindet die Bereitschaft weiter an unserem heutigen Krankenversicherungsmodell festzuhalten.

In dem jüngsten Eckpunktepapier verteidigt die Bundesregierung die Beitragserhöhung auch noch damit, dass es sich gar nicht um eine Erhöhung handeln würde. Wörtlich heißt es dort: „Vor dem Hintergrund der größten Wirtschafts- und Finanzkrise, die unser Land zu meistern hatte, wurde vorübergehend der Beitragssatz der Krankenkassen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit Hilfe von Steuermitteln abgesenkt. Dies ist nun nicht weiter erforderlich. Der paritätisch finanzierte Beitragssatz wird daher wieder 14,6 %, wie vor der Senkung, durch das Konjunkturpaket II betragen.“ Wer so unehrlich mit den Versicherten umgeht, der braucht sich nicht zu wundern, wenn die Akzeptanz in die Bundesregierung weiter schwindet.

Ihr Matthäus Strebl

* * * *

Die Forderung, die Tarifeinheit im Betrieb gesetzlich festzuschreiben, leitet sich alleine aus theoretischen Ängsten ab und ist unbegründet

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes zur Tarifeinheit im Betrieb hat in den vergangenen Wochen für einige Unruhe gesorgt. Sie bedeutet eine Stärkung der Gewerkschaften und der Gewerkschaftsvielfalt in Deutschland. Das Bundesarbeitsgericht bringt zum Ausdruck, dass jede Gewerkschaft, egal ob sie ganze Belegschaften oder nur einzelne Beschäftigtengruppen organisiert, in jedem Fall autonome Tarifverhandlungen mit Arbeitgebern führen kann. Das ergibt sich zwangsläufig aus Art. 9 Abs. 3 GG. Denn dieser ermöglicht jedweder Art von Arbeitnehmerkoalitionen die Interessenvertretung von Beschäftigten. Davor haben ganz offensichtlich verschiedene Interessengruppen Angst.

Das BAG bestätigt damit auch, dass die Idee der Einheitsgewerkschaft zu Recht gescheitert ist. Einheitsgewerkschaft bedeutet in diesem Sinne, dass nur eine Gewerkschaft im Betrieb oder in einer Branche die Interessen der Beschäftigten vertreten darf. Diesen Anspruch erheben bis heute völlig zu Unrecht die Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund. Das BAG stärkt mit seiner Entscheidung die Handlungsspielräume der Gewerkschaft-



Matthias Strebl

Matthäus Strebl,
Bundesvorsitzender, MdB a.D.

ten, die einen solchen Alleinvertretungsanspruch konsequent ablehnen, wie beispielsweise die Gewerkschaften im Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands.

In der Folge haben BDA und DGB eine Initiative gestartet, mit der der Gesetzgeber aufgefordert wird, durch Änderungen im Tarifvertragsgesetz die Tarifeinheit im Betrieb zu erzwingen. Ob die Bundesregierung auf diese Forderung eingeht, ist ungewiss, wie Gespräche des CGB-Generalsekretärs in den vergangenen Tagen zeigten. Der CGB sieht keinen Handlungsbedarf für den Gesetzgeber. Es besteht keine Notwendigkeit für eine Gesetzesinitiative, in der mit Hilfe sogenannter Repräsentativitätsprüfungen Spartentarifverträge per Gesetz außer Kraft gesetzt werden können.

Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands hat ein Selbstverständnis von Tarifpolitik, das sich von dem reiner Sparten-Gewerkschaften unterscheidet. Ziel von Tarifabschlüssen muss es aus Sicht des CGB immer sein, dass die Belegschaften nicht gespalten werden. Deshalb streben christliche Gewerkschaften auch Tarifabschlüsse an, die alle Beschäftigungsverhältnisse im Betrieb erreichen, und nicht nur ganz bestimmte Beschäftigtengruppen. Ein gegenseitiges Ausspielen von unterschiedlichen Beschäftigteninteressen im Betrieb und damit eine Entsolidarisierung der Belegschaften werden vom CGB abgelehnt. Sie widerspricht den Grundprinzipien der christlichen Soziallehre, der sich der CGB nach wie vor verpflichtet fühlt. Ziel der Tarifpolitik im CGB ist deshalb grundsätzlich auch die Tarifeinheit im Betrieb zu erhalten oder herzustellen.

Im Gegensatz zu Gewerkschaften, die einen Alleinvertretungsanspruch für Arbeitnehmerinteressen erheben, kann diese Tarifeinheit aber auch dadurch hergestellt werden, dass mehrere Gewerkschaften gemeinsame Tarifverhandlungen führen und damit einen gemeinschaftlichen Tarifabschluss erzielen. So entsteht erst gar keine Tarifkonkurrenz im eigentlichen Sinne. Deshalb ist die Sorge vor einer Zersplitterung der Tariflandschaft aus Sicht des CGB unbegründet.

Im Übrigen geht es bei dieser Frage weniger um das Tarifrecht, sondern es geht um die Angst der Arbeitgeber vor aus ihrer Sicht unkontrollierbaren Streiks. Hier kann ganz leicht eine Antwort gegeben werden. Gestreikt werden darf zukünftig nur, wenn die Mehrheit aller Beschäftigten in einer Urabstimmung zum Streik aufrufen. Die Mehrheit der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten würde dann einfach nicht mehr reichen.

**DHV-Bundesgewerkschaftstag der
DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V. am
11.-14.11.2010 in Hamburg!**

Gunter Smits, CGB-Generalsekretär

* * * *

Referentenentwurf zum Arbeitnehmerdatenschutz stößt auf Kritik beim CGB

Das Bundesministerium des Innern hat Mitte Mai dieses Jahres einen Referentenentwurf für ein Gesetz zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes vorgelegt. Ein Dutzend neue Paragraphen im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sollen die Verarbeitung der Daten von Angestellten, Arbeitern und sonstigen Beschäftigten durch die Arbeitgeber regeln. So enthält der Gesetzesentwurf Regelungen zur Verwendung von optisch-elektronischen Einrichtungen, zur Nutzung von Ortungssystemen oder gar zur Sammlung und Speicherung von biometrischen Daten der Beschäftigten. Erklärtes Ziel des Gesetzesentwurfes ist es, den Missbrauch von persönlichen Daten, der auch zu bundesweit bekannten Skandalen führte, wie die Videoüberwachung bei Lidl, Telefonbespitzelung bei der Telekom, Überwachungen bei der Bahn, Krankenakten bei Edeka oder Bluttests bei Daimler zu unterbinden.

Unglücklicherweise erreicht der Gesetzgeber mit dem Gesetzesentwurf dieses hehre Ziel nicht. Die unbestimmten Formulierungen der einzelnen Regelungen führen dazu, dass ursprünglich als Missbrauch erkannte Tatbestände nunmehr legalisiert werden können. Der Gesetzesentwurf lässt erhebliche Eingriffe in die informelle Selbstbestimmung des Beschäftigten zu, etwa die Verwendung biometrischer Merkmale von Arbeitnehmern bei Zugangskontrollen oder die Nutzung von Beschäftigtendaten zur „Korruptionsbekämpfung“, dies auch ohne konkreten Verdacht gegen einzelne Beschäftigte. Er gibt dem Arbeitgeber damit sehr weite Spielräume für die Erhebung und vor allem Nutzung der Beschäftigtendaten und öffnet infolge zahlreicher ungenauer und mit unbestimmten Rechtsbegriffen versehener Punkte Missbrauch von sensiblen Daten Tür und Tor.

Zu begrüßen ist jedoch die Zielsetzung des Gesetzesentwurfes, mehr Rechtssicherheit in den Arbeitnehmerdatenschutz hineinzutragen. Aufgrund der rasanten technischen Entwicklung und den daraus resultierenden technischen Möglichkeiten der Datenspeicherung und -nutzung und dem oft leichtfertigen Umgang mit persönlichen Daten ist es notwendig, dass der Gesetzgeber datenschutzrechtliche Regelungen entwickelt und an die bestehenden gesetzlichen Regelungen (insbesondere dem Bundesdatenschutzgesetz) und die ständige Rechtsprechung zum Arbeitnehmerdatenschutz anpasst. Außerdem sind die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Daten im Rahmen von Einstellungsgesprächen und -untersuchungen, des E-Mail-Verkehrs, der Internetnutzung und Videoüberwachung so gewichtige und Streitintensive Themen, dass sie gesetzlich zu regeln sind. Der Referentenentwurf zum Arbeitnehmerdatenschutz war bereits im Vorfeld der Anhörung – zu Recht – öffentlich heftig kritisiert worden. Klar ist, dass nach der vor allem in der öffentlichen Anhörung unisono geäußerten Kritik am Geset-

zesentwurf, dass das letzte Wort in Sachen Arbeitnehmerdatenschutz noch nicht gesprochen ist. Es ist zu erwarten, dass das Bundesministerium des Innern nach Auswertung aller Stellungnahmen noch erhebliche Veränderungen an dem vorliegenden Gesetzentwurf vornehmen wird. Der Zeitplan ist nach Informationen aus dem Bundesinnenministerium zumindest bis in den Herbst 2010 verlängert worden.

Die ausführliche Stellungnahme des CGB zu dem Gesetzentwurf kann auf der Homepage des CGB unter <http://www.cgb.info/aktuell/imblickpunkt.php> nachgelesen werden.

Anne Kiesow, CGB-Fachreferentin

* * * *

Bundestag hört Christlichen Gewerkschaftsbund zum elften Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes an

Der Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales hat den CGB zu einer Anhörung zum elften Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes geladen. In seiner Stellungnahme strich CGB-Generalsekretär Gunter Smits heraus, dass die Zeitarbeit sehr differenziert zu bewerten ist.

Der Bericht der Bundesregierung hat in zentralen Punkten aufgezeigt, dass zwischen der subjektiven Wahrnehmung der Zeitarbeit und den tatsächlichen Bedingungen große Unterschiede bestehen. Der Bericht zeigt zum Beispiel auf, dass eine Verdrängung von Stammarbeitnehmern zu Gunsten eines Leiharbeitsverhältnisses im Berichtszeitraum 2004 bis 2008 nur selten erfolgte. Der Regelfall ist ein anderer. Es konnte festgestellt werden, dass in der Mehrheit der Betriebe, in denen Zeitarbeitnehmer eingesetzt worden sind, gleichzeitig Neueinstellungen bei den Stammebelegschaften erfolgten.

Auch hinsichtlich des Vorwurfes der Lohnspirale nach unten wurde festgestellt, dass die gefühlte Situation mit der Wirklichkeit nicht übereinstimmt. Wertet man die tarifvertraglichen Entwicklungen der wesentlichen Flächentarifverträge der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und PSA aus, so ist festzustellen, dass weit überdurchschnittliche Gehaltssteigerungen durchgesetzt werden konnten. Für die unterste Entgeltgruppe wurden seit 2003 insgesamt Gehaltssteigerungen von 14,3 Prozent im Osten, gar von 26,5 Prozent im Westen durchgesetzt. Vergleicht man die Ecklöhne für die qualifizierten Facharbeiter, so fallen die Gehaltssteigerungen noch deutlicher aus: Ein Stundenlohn von 7,00 im Osten und 8,84 im Westen im Jahre 2003 steht heute ein Stundenlohn von 9,41 Euro im Osten und 11,43 Euro im Westen gegenüber. Das sind Gehaltssteigerungen von 29,2 Prozent im Westen und 34,4 Prozent in den ostdeutschen Bundesländern. Im gleichen Zeitraum sind die Löhne und Gehälter im Verarbeitenden Gewerbe lediglich um durchschnittlich 11 Prozent gestiegen.

Der CGB mahnt deshalb auch zu einer Diskussion, die von allen Akteuren aus Politik, den Sozialpartnern und den Medien mit der nötigen Sachlichkeit geführt werden muss. Verschiedene Vorfälle der vergangenen Jahre haben eine unsachliche Diskussionskultur zur Zeitarbeit heraufbeschworen. Es ist an der Zeit, dass in der politischen Auseinandersetzung Tatsachen und Argumente wieder in den Mittelpunkt gerückt werden, dass von unsachlichen und pauschalen Beschimpfungen der Zeitarbeitnehmer und der Zeitarbeitsunternehmen Abstand genommen wird.

Der CGB hat in seiner Stellungnahme auch auf verschiedenes reagiert. Es liegt ein erster Gesetzesentwurf des Bundesarbeitsministeriums vor, mit dem u.a. die EU-Leiharbeitsrichtlinie umgesetzt werden soll. In weiteren Teilen unterstützt der CGB diesen Entwurf. Es ist wichtig und notwendig, dass zukünftig auch Zeitarbeitnehmern der Zugang Gemeinschaftseinrichtungen im Betrieb gesetzlich garantiert werden soll. Auch ist es richtig, eine Informationspflicht des Entleiherbetriebes gegenüber dem Zeitarbeitnehmer einzuführen, sofern Neueinstellungen beim Entleiher geplant sind. Außerdem stellt der Gesetzgeber klar, dass zukünftig Zeitarbeitnehmer nicht bei dem Arbeitgeber eingesetzt werden dürfen, bei dem sie zuvor in einem festen Arbeitsverhältnis standen. Der Gesetzgeber greift die sogenannten „Schlecker-Klauseln“ auf, mit denen die Tarifvertragsparteien in der Zeitarbeit bereits freiwillig auf derartigen Missbrauch reagiert haben.

Hinsichtlich der Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes im Jahr 2011 sieht auch der CGB die Notwendigkeit eines Mindestlohnes für die Zeitarbeit. Es sollte über das Arbeitnehmerentsendegesetz eine Lohnuntergrenze für die Zeitarbeit eingeführt werden. Dafür bedarf es jedoch einiger Voraussetzungen. Der Gesetzgeber müsste hierfür das Arbeitnehmerentsendegesetz ändern. Um Rechtssicherheit herzustellen, müssen die Sozialpartner eine zweite Voraussetzung erfüllen. Sie müssen einen gemeinschaftlichen Mindestlohnvertrag abschließen. Der Appell des CGB ergeht deshalb an den DGB, nun endlich mit gemeinschaftlichen Verhandlungen zu beginnen.

Sollte dies nicht gelingen, so bevorzugt der CGB eine Lösung über das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Dann sollte eine

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

Layout: Anja Kracht

Dies ist ein unentgeltlicher Informationsdienst des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands.

Lohnuntergrenze direkt im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz festgeschrieben werden. Ein Modell, bei dem der Tarifausschuss des Bundes eine Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit festlegen soll, hält der CGB jedoch für eine wenig praktikable Lösung. Im Tarifausschuss sitzen nicht die Fachleute, die die besonderen Arbeitsbedingungen der Branche kennen und einzuschätzen wissen. Möglich wäre es, auch hier eine Kommission nach dem Vorbild der Pflégemindestlohnkommission zu bilden, die dann der Bundesregierung eine Empfehlung gibt.

Gunter Smits, CGB-Generalsekretär

GEWERKSCHAFTSNACHRICHTEN

Verein katholischer deutscher Lehrerinnen
114. VkdL-Bundeskongress: Neuer Bundesvorstand gewählt – Frau Fischer in Ihrem Amt bestätigt!



Der 114. Bundeskongress des Vereins katholischer deutscher Lehrerinnen e.V. (VkdL) fand vom 18. bis 20. Juni 2010 in Koblenz statt – dem Ort, an dem vor 125 Jahren der Verband gegründet wurde.

Im Rahmen der Mitglieder- und Delegiertenversammlung wählten die Delegierten am Freitag, 18. Juni 2010, satzungsgemäß den Bundesvorstand des VkdL. Dabei wurde die seit 2002 amtierende Bundesvorsitzende Studiendirektorin i.K. Roswitha Fischer für die Amtsperiode 2010 bis 2014 in ihrem Amt bestätigt.



Bild von r. n. l.: Nelly Friedrich (VkdL-Schatzmeisterin), Prof. Dr. Joachim Hofmann-Göttig (Oberbürgermeister der Stadt Koblenz), Roswitha Fischer (VkdL-Bundesvorsitzende), Raymund Kandler (stellv. CGB-Bundesvorsitzender)

Ebenso wiedergewählt wurden die stellvertretende Bundesvorsitzende Dr. Monika Born sowie Schatzmeisterin Nelly Friedrich und Schriftführerin Hildegard Zwiener. Der VkdL wurde 1885 von Pauline Herber als katholischer Frauenberufsverband gegründet. Er vertritt die berufspolitischen Interessen von Pädagoginnen aus allen Bildungsbereichen (Früherziehung bis Hochschule) und setzt sich für christliche Grundsätze in Erziehung und Schule ein.



Dr. Christoph Böhr

In seinen Bundeskongressen greift der VkdL jeweils aktuelle Zeitfragen auf und sucht nach Antworten aus christlichem Verständnis. **Der diesjährige Bundeskongress stand unter dem Thema „Mit Vernunft gegen den Relativismus zur Wahrheit“.** Bei der Festveranstaltung am 19. Juni 2010 griff Referent Dr. Christoph Böhr die Frage nach Pluralismus und Relativismus in unserer Gesellschaft auf und lotete deren Einfluss auf das Denken unserer Zeit aus. Seine Ausführungen mündeten in der Frage „Was ist Wahrheit?“ – eine Frage, die sich auch im christlichen Glauben immer wieder stellt. Im Erziehungs- und Bildungsbereich besteht heute verstärkt das Problem des Relativismus, der gültige und bleibende Werte in Frage stellt. Wenn der Referent auch keine abschließende Beantwortung der Fragen geben konnte, so zeigte er doch auf, dass in der christlichen Philosophie und im Glauben Wertmaßstäbe gegeben sind, die uns Orientierung geben – im persönlichen Leben wie im Bereich von Schule und Erziehung.

Der Nachmittag führte die Teilnehmerinnen der Jubiläumshauptversammlung nach Boppard, wo das erste Vereinshaus und die Geschäftsstelle des VkdL – das Lehrerinnenheim St. Marien – nach der Gründung beheimatet waren. In einem Vortrag ließ Heimatkundler Jürgen Johann die Zeit des Wirkens von Pauline Herber in Boppard lebendig werden. Nach einem Besuch am Grab von Pauline Herber wurde an der Karmeliterkirche in Erinnerung an die Vereinsgründerin und an das Marienheim eine Gedenktafel enthüllt. Die Jubiläumsfeier schloss mit einem eindrucksvollen Gottesdienst in der Karmeliterkirche, den Dechant Hermann-Josef Ludwig zelebrierte.

Verein katholischer deutscher Lehrerinnen e.V. (VkdL), Essen