

Informationsdienst des CGB

INTERN

Ausgabe Juli 2018

Der Bundesvorsitzende hat das Wort

Das Problem Altersarmut ist immer noch aktuell!

Nachdem uns in den vergangenen 12 Monaten die Flüchtlingskrise, die Bundestagswahl und die zögerliche Regierungsbildung, die ausufernden Streitigkeiten der dann gebildeten großen Koalition und der Pflegenotstand bewegten und die Wirtschaft sich zunehmend mit Isolationismus und einem sich abzeichnenden Handelskrieg mit den USA auseinandersetzen muss, treten weniger medientaugliche Probleme in unserem Land schnell in den Hintergrund.

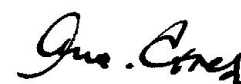
Wir dürfen aber nicht vergessen, dass es in unserem Land, das eines der reichsten Länder Europas ist, noch andere Baustellen gibt, die dringend gelöst werden müssen. Dazu gehört zweifellos die immer mehr Menschen drohende Altersarmut. Wichtigster Baustein einer würdigen Altersversorgung, die dem Menschen, der 40 Beitragsjahre und oft sogar mehr erarbeitet hat, ist nach wie vor die gesetzliche Altersrente. Trotz aller zusätzlichen Rentenbestandteile, ob private Vorsorge oder betriebliche Zusatzrenten, sind immer noch mehr als die Hälfte aller Menschen in Deutschland ausschließlich auf ihre Altersrente angewiesen. Zum einen gibt es nur in wenigen Betrieben und Branchen Betriebsrenten und zum anderen können sich gerade Menschen mit geringen Einkommen die Kosten einer privaten Vorsorge oft gar nicht leisten. Deswegen werden wie uns als CGB nach wie vor dafür einsetzen, dass das Rentenniveau nicht unter 50 Prozent fällt.

Diese Forderungen werden jedoch nur dann erfüllt werden können, wenn die finanzielle Situation der Deutsche Rentenversicherung langfristig gesichert und von versicherungsfremden Leistungen befreit wird. Unabhängig davon aber gilt es, die betriebliche Altersvorsorge weiter auszubauen und wesentlich mehr Beschäftigten eine Betriebsrente zu ermöglichen, denkbar wäre auch ein flächendeckendes Betriebsrentensystem in Form eines Fonds, an dem sich alle Betriebe beteiligen müssen und das allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu Gute kommt.

Es gibt also viel zu tun: für diejenigen, die aktiv im Arbeitsprozess stehen und für jene, die als Rentner auf ein arbeitsreiches Leben schauen können. Abschließend wünsche ich allen Leserinnen und Lesern von CGB-Intern eine schöne und unbeschwertere Sommerzeit und verbleibe

mit herzlichen Grüßen

Matthäus Strebl
CGB-Bundesvorsitzender

A handwritten signature in black ink that reads 'Matthäus Strebl'.

Matthäus Strebl
Bundesvorsitzender

Aktuelles Thema

DHV: FAQ: Umstrukturierungen real:



Die Situation bei der real GmbH wird immer mehr zum Politikum. Das Magazin Monitor will am nächsten Donnerstag über die Umstrukturierungen bei der real GmbH berichten und hat uns einen Fragenkatalog zugesandt, den wir euch hiermit zur Kenntnis geben wollen.

Zur Situation:

Viele real SB Warenhäuser schreiben seit Jahren rote Zahlen. Um wieder konkurrenzfähig zu werden, handelte das Unternehmen vor drei Jahren mit verdi einen Zukunftstarifvertrag aus. In dem Zukunftstarifvertrag war eine Standort- und Stellengarantie für die real Beschäftigten vereinbart, sowie ein Verzicht auf Lohnerhöhungen und Teile des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes. Zudem wurde zwischen verdi mit real vereinbart, Verhandlungen über neuen Haustarifvertrag zu führen. Die Verhandlungen scheiterten Ende April diesen Jahres, da verdi (nachvollziehbar) nicht bereit war, eine Senkung der Personalkosten um bis zu 30 Prozent zu tarifieren.

Um aus der Tarifbindung mit verdi zu entkommen, entschloss sich der Metro Konzern daraufhin kurzerhand, die real Warenhäuser auf eine seiner Töchter - die Metro Services GmbH - zu übertragen und sie in real GmbH umzubenennen. Der Entschluss wurde zeitgleich mit dem Scheitern der Verhandlungen mit verdi bekannt. Die Metro Services GmbH war ein kleines Unternehmen mit knapp 600 Beschäftigten, welches u.a. Hausmeisterarbeiten und Objektbetreuung im Handel angeboten hat. Seit vielen Jahren bestand eine Tarifbindung zwischen der Metro Services GmbH und der DHV. Die DHV war bei der kleinen Metro Tochter mitgliederschäftlich gut vertreten.

Die Fusion war der Versuch des Metro Konzerns und seiner Tochter, die 34.000 Beschäftigungsverhältnisse der real SB Warenhäuser unter den DHV Tarifvertrag mit der Metro Services GmbH zu schieben und eine neue Tarifbindung herzustellen. Die DHV machte dabei immer deutlich, dass angesichts der größeren Mitgliederzahlen von verdi diese und die Arbeitgeberseite weiter in der Verantwortung sind, eine Lösung für die Mitarbeiter von real zu finden. Die DHV war und ist nicht bereit, mittels Fusion die Tariffucht der Arbeitgeberseite zu unterstützen.

Mit Bekanntwerden der Fusionsentscheidung kündigte die DHV am 25.04.2018 mit sofortiger Wirkung die Tarifverträge mit der Metro Services außerordentlich, hilfsweise ordentlich. Sie begründete das mit dem Wegfall der Geschäftsgrundlage, da die Tarifverträge mit der Metro Services GmbH nicht für SB Warenhäuser konzipiert waren. Zudem wäre der Geltungsbereich um das 50 fache angewachsen.

Die Arbeitgeberseite erklärte prompt, dass sie die außerordentliche Kündigung für unwirksam hält. Neu ein-gestellte Beschäftigte der real würden künftig nach dem TV der Metro Services GmbH eingruppiert und vergütet. Für Altbeschäftigte bleibe es bei vorerst bei dem Bestandsschutz.

Um den juristischen Winkelzügen des Metro Konzerns einen Riegel vorzuschieben, wird die DHV die Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung vor dem Arbeitsgericht feststellen lassen.

Die Fragen von Monitor und unsere Antworten:

1. Wie viele Mitarbeiter von real,- sind bei der DHV organisiert?

2. Wie viele Mitarbeiter der ehemaligen Metro Services GmbH waren zum Jahresende 2017 bei der DHV organisiert?

Zu Frage 1 und 2) Die DHV hatte bei der Metro Services GmbH (vor der Fusion auf die real GmbH) einen guten Organisationsgrad und war die repräsentative Gewerkschaft, was uns zum Abschluss von Tarifverträgen nach dem Tarifeinheitengesetz legitimierte.

Bei der ehemaligen real Warenhaus GmbH waren wir ebenfalls mit Mitgliedern organisiert, waren aber nicht die repräsentativste Gewerkschaft. Insofern ist objektiv klar, dass nach dem Tarifeinheitengesetz die DHV kein Verhandlungsmandat für die neue real GmbH hat.

Konkrete Zahlen werden wir weder gegenüber dem Arbeitgeber noch gegenüber den Medien benennen.

3. Aus welchem Grund, wann und wie hat die DHV den Tarifvertrag mit der heutigen real GmbH gekündigt?

Zur Klarstellung: Die DHV war nie Tarifpartnerin der (heutigen) real GmbH und wird es auch nicht sein. Sie war ausschließlich Tarifpartnerin der Metro Services GmbH.

Die Tarifverträge mit der Metro Service GmbH, welche Mitglied im Arbeitgeberverband AHD war, wurden durch die DHV am 25. April 2018 außerordentlich mit sofortiger Wirkung (hilfsweise ordentlich) gekündigt, als wir erfuhren, dass die Arbeitgeberseite plante, für die rund 34000 Beschäftigten der real Warenhaus GmbH den Tarifvertrag der Metro Services GmbH anzuwenden. Dieser Tarifvertrag war nie für SB Warenhäuser konzipiert, sondern für facility und sonstige Dienstleistungen im Handel. Aus diesem Grund kündigten wir die Tarifverträge der Metro Services GmbH wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage außerordentlich.

4. Befindet sich dieser Tarifvertrag nach Ihrer Auffassung in der Nachwirkung? Falls nein: warum nicht? Ist für die Zukunft eine Tarifpartnerschaft zwischen der

DHV und der real GmbH und/oder Unternehmen des Metro-Konzerns ausgeschlossen?

Nach unserer Rechtsauffassung befinden sich die Tarifverträge nach der außerordentlichen Kündigung nicht in der Nachwirkung. Aufgrund der aktuellen Situation erwägen wir die Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung gerichtlich feststellen zu lassen.

5. Aus welchem Grund hat die DHV im Dezember einen Tarifvertrag mit der Metro Services GmbH geschlossen, bei dem auch Tarifbedingungen formuliert wurden, die für die damalige Mitarbeiterstruktur des Unternehmens praktisch irrelevant waren, wie z.B. die Vereinbarungen über Spät- bzw. Nachtzuschläge?

Zur Klarstellung: Im Dezember waren konkrete Pläne der Arbeitgeberseite bezogen auf strukturelle Veränderungen bei den real Warenhäusern unserer Tarifkommission nicht bekannt. Die Metro Services GmbH war im Bereich des Facility Managements für den Handelsbereich tätig. Dazu gehörten vor allem Hausmeisterarbeit und Objektbetreuung. Spät- und Nachtzuschläge sind auch für solche Beschäftigtengruppen relevant. Die Vereinbarung von Spät- und Nachtzuschlägen ist im Übrigen ein ebenso üblicher wie essentiell wichtiger Bestandteil von Tarifverträgen jeglicher Art, da hierfür keine hinreichenden gesetzlichen Regelungen (mehr) existieren.

PM DHV im Juli 2018

* * * *

Aus den Gewerkschaften

CGM lobt Vereinbarungen zur Standortsicherung der Opel-Werke und plädiert für eine frühzeitigere und sensiblere Kommunikation mit der Belegschaft!



Die Christliche Gewerkschaft Metall begrüßt die jüngsten Investitionszusagen der Geschäftsführung von Opel als ein ebenso klares wie überfälliges Bekenntnis zur Zukunft aller deutschen Standorte. Angesichts der unseligen Spekulationen um einen möglichen Teilverkauf des Rüsselsheimer Entwicklungszentrums (ITEZ) verschafft die tarifvertragliche Vereinbarung zum Kündigungsschutz vom 6. Juli 2018 allen nach dem Personalabbau verbleibenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Opel Automobile GmbH endlich die dringend erforderliche, berufliche und persönliche Planungssicherheit bis Mitte 2023.

Im Rahmen des Restrukturierungsprogramms PACE hatte der neue Eigentümer PSA stets die mangelnde Wettbewerbsfähigkeit und die geringe Auslastung der Produktionskapazitäten in den Opel-Werken infolge des massiv schrumpfenden Auftragsvolumens von GM angemahnt. Zuletzt wurden sogar „strategische Partnerschaften“ mit französischen Dienstleistern für das ITEZ erwogen.

Aus Mitarbeiterkreisen wird zudem die viel zu offene Kommunikation von eigentlich rein internen Sachver-

halten über externe Pressekanäle angeprangert - dieses Vorgehen wirkt sich aus ihrer Sicht schädigend auf die Marke selbst und deren Verkaufszahlen aus.

Bereits 3.700 Kolleginnen und Kollegen haben bzw. werden das Unternehmen bereits im Rahmen von Altersteilzeit, Vorruhestand und Abfindungen verlassen. Somit hat die Opel-Belegschaft selbst schon einen wesentlichen Beitrag geleistet. Die CGM weist zudem darauf hin, dass die Arbeitnehmer bei Opel in den nächsten Jahren auf tariflich vereinbarte Leistungen in der M+E-Industrie entweder ganz verzichten (tarifliches Zusatzgeld) oder zumindest länger warten müssen (Entgelterhöhungen ab 2020 verzögern sich um 1 Jahr) und damit weitere Opfer bringen.

Adalbert Ewen, Bundesvorsitzender der CGM, äußert sich daher vorsichtig optimistisch: „Ich freue mich, dass die Opel-Beschäftigten nach dieser Phase der Verunsicherung nun aufatmen und sich wieder auf ihre Arbeit konzentrieren können. Die Zukunft der deutschen Standorte ist damit zunächst einmal gesichert und dank des Tarifvertrags gibt es jetzt Klarheit über die Rahmenbedingungen. Das enorme Engagement und das Entgegenkommen der Beschäftigten sollte unserer Ansicht nach jedoch stärker gewürdigt und hervorgehoben werden, damit sich eine derartige verbale Auseinandersetzung zwischen der Geschäftsleitung und dem Gesamtbetriebsrat nicht wiederholt. Wir plädieren zudem für mehr Sensibilität und Respekt in der Kommunikation mit der Belegschaft.“

PM CGM im Juli 2018

* * * *



Der CGB dankt den Bergleuten und dem Bergbau für ihren jahrzehntelangen Einsatz unter Tage!



Am Ende des Jahres 2018 geht ein Stück Industriegeschichte zu Ende. Aus politischen Gründen werden die letzten 2 Steinkohlezechen schließen. Damit geht ein wichtiges Stück Industriegeschichte zu Ende. Der Kohlebergbau war der Grundstein der Industrialisierung und des Erfolges der deutschen Wirtschaft.

Untertagearbeit und Kohleabbau ist wohl einer der schwersten und gefährlichsten Berufe. Bergleute riskieren täglich ihr Leben, was viele Grubenunfälle und Verschüttungen uns immer wieder deutlich machen. Die Menschen unter Tage waren und sind eine eingeschworene Gemeinschaft. Sie müssen sich stets aufeinander verlassen.

Der Bergbau hat Menschen und Regionen in Deutschland geprägt, besonders das Ruhrgebiet. Bergbau war immer Grund für Arbeitsmigration von Menschen - zunächst aus Schlesien, Polen und später besonders aus der Türkei. Die Menschen in den Kohleregionen sorgten stets mit viel Verständnis, Ge-

duld und Toleranz für Integration. Mit dem Beginn des Bergbaus kamen aber auch erste große soziale Verwerfungen und Ungerechtigkeiten auf. Die Bergmänner waren deshalb mit die ersten, die unabhängige Gewerkschaften gründeten. So wurden von ihnen auch christliche Bergarbeitergewerkschaften gegründet, die für die Arbeiterrechte und solidarisches Handeln eintraten. Diese christlichen Gewerkschaften waren die ersten Ökumenischen Bewegungen.

Wir danken den Menschen im Bergbau für ihren großen Mut und ihre Leistungen. Wir im CGB werden unsere gewerkschaftliche Arbeit in ihrem solidarischen Geiste fortführen.

PM CGB im Juli 2018

* * * *



Glosse zur Sommerzeit: CGB Landesverband Bremen zu Politik 4.0 - Bundeskabinett sieht zusätzlichen Intelligenzbedarf für die Bundesregierung

Dem dieser Tage verbreiteten Newsletter des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung ist zu entnehmen, dass das Bundeskabinett offensichtlich einen Bedarf an zusätzlicher Intelligenz für die Bundesregierung festgestellt hat. Unter „Meldungen“ in dem Newsletter ist formuliert: „Bundeskabinett hat Eckpunkte für eine Strategie Künstliche Intelligenz der Bundesregierung beschlossen“ Der CGB Landesverband Bremen begrüßt das Eingeständnis eines Intelligenzdefizits, dass der Gewerkschaftsbund angesichts des öffentlichen Auftretens einzelner Kabinettsmitglieder in den letzten Wochen bereits vermutet hatte.

CGB-Landesvorsitzender Peter Rudolph: „Die Digitalisierung macht auch vor der Politik nicht halt. Deshalb ist es folgerichtig, wenn sich auch die Bundesregierung der Arbeit 4.0 nicht verschließt und sich für künstliche Intelligenz in den eigenen Reihen öffnet.“

Den Wert von Intelligenz in der Politik hat frühzeitig schon Carlo Schmidt (SPD) als einer der Väter des Grundgesetzes erkannt als er bekannte: „Als ich jung war, glaubte ich, ein Politiker müsse intelligent sein. Jetzt weiß ich, dass Intelligenz wenigstens nicht schadet.“

Der CGB sieht in der vom Bundeskabinett beschlossenen „Eckpunkte für eine Strategie Künstliche Intelligenz der Bundesregierung“ eine Chance, den derzeit durch unselige öffentliche Debatten ramponierten Ruf des Berufsbildes der Politiker zu verbessern und damit der wachsenden Politikverdrossenheit in der Bevölkerung entgegenzuwirken.

Derzeit zählen Politiker in Deutschlands zu den Berufen mit der niedrigsten Anerkennung. Lehrer und

Hochschullehrer, bei denen eine berufsnotwendige Intelligenz allseits vorausgesetzt wird, befinden sich im Berufe-Ranking hingegen in der Spitzengruppe.

Glosse CGB Bremen im Juli 2018

* * * *

GÖD informiert: Erhöhung des Mindestlohns in 2019 auf 9,19 € und in 2020 auf 9,35 €



Die Mindestlohn-Kommission hat am 26. Juni 2018 ihren Bericht vorgestellt und die Empfehlung zur Anpassung des Mindestlohns beschlossen. Für den aktuell geltende Mindestlohn von 8,84 € brutto je Zeiteinheit, empfiehlt die Mindestlohnkommission eine Erhöhung auf 9,19 € zum 1. Januar 2019 und auf 9,35 € zum 1. Januar 2020.

Der Bundesminister für Arbeit und Soziales, Hubertus Heil, wird dem Bundeskabinett eine entsprechende Mindestlohnanpassungsverordnung zur Zustimmung vorlegen. Die für die Dauer von fünf Jahren berufene Mindestlohnkommission berät alle zwei Jahre über die Anpassungen der Höhe des Mindestlohns. Sie prüft dabei, welche Höhe des Mindestlohns geeignet ist, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen sowie Beschäftigung nicht zu gefährden. Sie orientiert sich dabei nachlaufend an der Tarifentwicklung.

Die Mindestlohnkommission besteht aus einem Vorsitzenden, drei Vertretern der Arbeitnehmerseite, drei Vertretern der Arbeitgeber und zwei wissenschaftlichen Mitgliedern. Die Arbeitnehmerseite ist im Ausschuss vertreten durch den Vorsitzenden der IG Bau, Robert Feiger, dem Mitglied des geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes Stefan Körzell und Frau Michaela Rosenberger, der Vorsitzenden der NGG.

Im Vorfeld der Entscheidung des Bundeskabinetts wäre der aktuelle Bundesfinanzminister und Vizekanzler Olaf Scholz an sein Zitat vom November 2017 zu erinnern: "Wir sollten den Mindestlohn in einem überschaubaren Zeitraum auf zwölf Euro pro Stunde anheben"

Info GÖD im Juli 2018

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.