

Informationsdienst des CGB

INTERN

Ausgabe August 2009

Arbeitsmarktprobleme mit mehr Kreativität lösen – „Mehrjahresarbeitszeitkonten“ als eine Möglichkeit

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

laut der Meldung der Bundesagentur für Arbeit (BA) am 30.07. hinterlässt die Rezession der deutschen Wirtschaft im Juli ihre Spuren auf dem Arbeitsmarkt. Insgesamt seien die Auswirkungen vor allem wegen der Nutzung der Kurzarbeit aber vergleichsweise moderat.

Demnach war die Verlängerung der Kurzarbeiterzeit auf 24 Monate durch den Gesetzgeber eine notwendige Maßnahme. Nachdem die Bundesagentur für Arbeit in ihrem Haushalt 2009 bereits über zwei Milliarden Euro an Kurzarbeitergeld eingestellt hat, ist nun eine weitere Ausweitung dieses Etats kaum noch möglich. Nun müssen auch wir - Gewerkschaften und die Wirtschaft - zusätzliche Anstrengungen aufwenden und ihren Teil dazu beitragen, die Krise zu bewältigen. Ein Modell hierfür kann die Einführung von „Mehrjahresarbeitszeitkonten“ sein. Damit ergibt sich für die Unternehmen die Möglichkeit, ihren Personalbedarf flexibel den Notwendigkeiten anzupassen, ohne zum Mittel der Entlassung greifen zu müssen und die Kassen der Bundesagentur und damit die Beitrags- und Steuerzahler zu sehr zu belasten. Mit solchen „Mehrjahresarbeitszeitkonten“ könnte das Jahr 2010, das wegen der weggebrochenen Exportaufträge auf dem Arbeitsmarkt zu besonderen Belastungen führen wird, überbrückt werden. Arbeitnehmer könnten die Zeit unter anderem zu staatlich geförderten Fortbildungsmaßnahmen nutzen, ohne Furcht um ihren Arbeitsplatz haben zu müssen.



Matthias Strebl

**Matthias Strebl, MdB
Bundesvorsitzender**

* * * *

Rente mit 69 - Idee aus Absurdistan - Bundesbank-Vorschlag gehört in den Reißwolf

Als eine abwegige Idee aus Absurdistan hat der CGB-Bundesvorsitzende Matthias Strebl den Vorstoß der Bundesbank bezeichnet, bis zum Jahr 2060 das Rentenalter auf 69 heraufzusetzen.

Matthias Strebl erklärte dazu, die Bundesbanker sollten ihre Aufgabe erledigen und sich nicht zu Themen äußern, von denen sie nichts verstehen. Solche Gedankenspiele müssten rechtzeitig gestoppt werden, sonst käme noch jemand auf die Idee, das Rentenalter auf 70 oder noch mehr Jahre heraufzusetzen. Strebl: „Vom grünen Tisch einer Bank und gut situiert, lassen sich solche Vorstellungen leicht formulieren. Sie beweisen nur, wie weit sich einige Kreise der Gesellschaft inzwischen von der Realität entfernt haben.“ Mit der Einführung der Rente mit 67, auf Vorschlag von Franz Müntefering (SPD), ist ein richtiger, wenn auch schmerzhafter Schritt bereits getan worden. Dabei muss es nun aber auch bleiben. Wichtiger als eine weitere Heraufsetzung des Rentenalters ist es, den Beschäftigten zu ermöglichen, bis zum festgesetzten Renteneintrittsalter tatsächlich im Arbeitsleben zu bleiben. Nach aktuellem Stand scheidet heute jeder 14. Arbeitnehmer(in) mit dem 65. Lebensjahr aus dem Berufsleben aus. Hier muss eine Änderung erreicht werden, unter anderem durch die Schaffung von altersgerechten Arbeitsplätzen.

Auch innerbetriebliche Umsetzungen, unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer(innen), sind durch die Betriebe zukünftig unausweichlich. Strebl: „Der Vorschlag der Bundesbank ist weltfremd und gehört schnellstens in den Reißwolf.“

Matthias Strebl, MdB, Pressemitteilung vom 23.07.2009

Gewerkschaftsnachrichten

Rente mit 69: Schnapsidee für das Sommerloch CGM spricht sich für ein schnelles Ende der Diskussion aus



CGM-Bundesvorsitzender
Detlef Lutz

Den Vorschlag der Bundesbank, das Rentenalter um zwei Jahre auf 69 anzuheben, hält die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) für absurd. „Gerade erst ist die Rente mit 67 beschlossen worden. Wollen wir uns nun alle zwei Wochen über ein neues Renteneintrittsalter unterhalten?“ fragt sich der CGM-Bundesvorsitzende Detlef Lutz. Viel wichtiger sei es, zu überlegen, wie man einerseits Lebensarbeitszeit flexibler gestalten und andererseits die verschiedenen Branchen unterschiedlich einstuft. „Man kann in vielen Berufen, die überwiegend mit einer sitzenden Tätigkeit verbunden sind, durchaus bis 67, vielleicht sogar bis 69, arbeiten. Aber kann man das auch einem Dachdecker oder Metallarbeiter zumuten, der über viele Jahre schwere körperliche Arbeit verrichtet?“ so der CGM-Vorsitzende weiter.

Auch über die flexible Gestaltung von Lebensarbeitszeit müsse unbedingt nachgedacht werden. Er könne sich gut vorstellen, dass man in jungen Jahren mehr und im Alter weniger arbeitet. Wie solch ein Lebensarbeitszeitkonto geführt wird und wie beispielsweise garantiert werden kann, dass geleistete Arbeit bei einem Arbeitsplatzwechsel nicht verloren geht, das sind Fragen, über die man diskutieren müsse.

Die Rente mit 69 sei eine Schnapsidee für das Sommerloch. „Solch eine Idee kann nur von Menschen kommen, die in einer Branche tätig sind, die nicht viel mit körperlicher Arbeit am Hut hat“ ist sich Lutz sicher: „Es entspricht nicht dem christlichen Menschenbild, alle Beschäftigte über einen Kamm zu scheren und gleich zu behandeln – das ist sozialistische Gleichmacherei. Die CGM spricht sich für eine pluralistische Gesellschaft aus. Deshalb müssen verschiedene Menschen auch unterschiedlich behandelt werden“ so der Bundesvorsitzende.

Pressemitteilung der CGM/Stuttgart, Monica Wüllner vom 21. Juli 2009

* * * *

Aufsichtsratswahlen bei der Flughafen München GmbH

Bei der Wahl der beiden **Gewerkschaftsvertreter erreichte** der Wahlvorschlag der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD) mit dem Kennwort „GÖD - Mitarbeiter für Mitarbeiter“ nach dem vorläufigen Wahlergebnis mit 1519 von 3.755 Stimmen ein hervorragendes Ergebnis. **Thomas Bihler**, wurde damit als Gewerkschaftsvertreter der GÖD im Aufsichtsrat der FMG bestätigt. Als Ersatzmitglied wurde **Martin Forstner** gewählt.

Als **Arbeitnehmervertreter** wurden außerdem auf der Liste 2 mit dem Kennwort „FMGemeinsam“ die GÖD-Mitglieder **Willy Graßl** (Stellvertreter Peter Pietsch) - und auf Liste 5 mit dem Kennwort: „Müller, D'Angelo-Arzt, Bals –Die Mutter-Tochter-Liste“ **Anna Müller** (Stellvertreterin Patrizia D'Angelo-Arzt –Mitglied unserer Schwester-gewerkschaft DHV) in den Aufsichtsrat gewählt.

Das erfreuliche Wahlergebnis zeigt, dass sich das Engagement der bisherigen Aufsichtsratsmitglieder der GÖD bewährt hat und von den Beschäftigten der FMG wieder ein klares Signal für mehr Pluralität im Aufsichtsrat am Flughafen München gestellt wurde. Mit seiner „Mannschaft“ und der Unterstützung von Lothar Einberger, Heinz Häring, Maria Gunderlach, Michael Eberl, Katharina Rutkowski, Peter Sigl, Theo Kunze, Wolfgang Hofer, Martin Forstner, Bernhard Plath, Otto Siegl, Stefan Fürmetz und Karin Gruber hat Thomas Bihler unter dem **Motto „unternehmensangehörige Arbeitnehmer statt unternehmensfremde Funktionäre“** eine Alternative gegen die konkurrierende Gewerkschaft Ver.di geboten und mit seiner Zielsetzung, sich vorrangig für Arbeitsplatzergänzung, Sicherung der gerechten Entlohnung und Sicherung und mehr Verantwortung für die Tochterunternehmen einzusetzen, überzeugt.

Wir danken den Wählerinnen und Wählern für Ihr Vertrauen und wünschen den gewählten Mitgliedern des Aufsichtsrates eine „glückliche Hand“ und viel Erfolg im Interesse aller bei der FMG und ihren Töchtern beschäftigten Kolleginnen und Kollegen.

Information der GÖD/München vom 21. Juli 2009

Verschiedenheit respektieren statt kritisieren!

VkdL fordert: Mehr Respekt und Menschlichkeit statt immer wieder sinnlose Strukturdebatten und Angriffe gegen die Hauptschule

Unermüdlich wird die Hauptschule als „Auslaufmodell“ beschimpft und ihr wird der „Niedergang“ vorausgesagt. Als eigenständige Schulform sei sie angeblich nicht mehr zeitgemäß und ihre Absolventen bekämen keine Ausbildungsplätze. Trotz gelungener Bemühungen um die Hauptschule – wie beispielsweise in NRW – finden Negativ-Schlagzeilen kein Ende.

„Die Abschaffung der Hauptschule und die Einführung so genannter Sekundar- oder Regionalschulen löst aber die Probleme nicht, sondern verschärft sie noch“, so die VkdL-Bundesvorsitzende Roswitha Fischer. Seit Jahren verteidigt der VkdL das gegliederte Schulwesen, weil es begabungsgerecht und leistungsorientiert ist – mit einer hohen Durchlässigkeit zu allen Bildungswegen. Als Schulform, die auf die besonderen Bedürfnisse von Hauptschülern zugeschnitten ist, bildet die Hauptschule einen wichtigen Bildungsort, den man nicht einfach wegrationalisieren kann. Dessen ungeachtet nimmt die Häme zu, mit der das Thema „Hauptschule“ in Medien und Öffentlichkeit „abgehandelt“ wird. „Es ist extrem menschenfeindlich, wenn ich Hauptschüler mit Begriffen wie ‚Restschule‘ als Menschen zweiter Klasse abstemple, obwohl ich mir nach außen das Schild ‚Gerechte Bildungschancen für alle‘ umhänge“, kritisiert Fischer. Es sei grundlegend falsch und respektlos, Kinder und Jugendliche nicht in ihrer Verschiedenheit zu sehen und anzunehmen – ob sie nun gute kognitive Leistungen erzielen oder nicht: sie bleiben Personen mit Würde. Schließlich fange ein Mensch nicht erst mit dem Abitur an, ein Mensch zu sein! Der VkdL stellt fest, dass die Verfechter der Einheitsschule allen illusionär die gleiche Bildung versprechen, obwohl Kinder unterschiedliche Begabungen hätten und ihnen somit ein Recht auf eine entsprechende individuelle Förderung zustehe. Im Rahmen einer ständig weiter um sich greifenden Neid-Hysterie sei absehbar, dass irgendwann alle meinen, zum Gymnasium gehen zu müssen, um dem Standard zu genügen und als Mensch akzeptiert zu sein. Der VkdL fordert mehr Respekt und Menschlichkeit in Schule und Gesellschaft, um nicht Teile der Schülerschaft auf das Abstellgleis zu stellen.



Roswitha Fischer, VkdL-Bundesvorsitzende

Pressemitteilung VkdL/Essen vom 6. Juli 2009

* * * *

CGM: Folgeregelungen für Altersteilzeit nicht mit heißer Nadel stricken! Ältere Arbeitnehmer werden gebraucht!

Den Vorschlag des Generalsekretärs der CDU, Roland Pofalla, die Tarifpartner sollten sich Gedanken über flexible Lösungen zum Vorruhestand machen, will die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) aufgreifen. Der Bundesvorsitzende der CGM, Detlef Lutz, sagte dazu in Stuttgart „Wir brauchen im Grunde beides, nämlich eine gesetzliche Folgelösung und die tariflichen Begleitinstrumente. Während in den Handwerksunternehmen die finanzielle Kraft für reine Tariflösungen nicht vorhanden ist, kann die Industrie jedoch aus eigener Kraft tarifliche Altersteilzeitlösungen stemmen. Jetzt einfach nur eine Verlängerung der gesetzlichen Altersteilzeit zu verlangen, wie dies der Bundesarbeitsminister tut, greift zu kurz und ist teuer“. So wäre vorstellbar, dass man in bestimmten Branchen über Tarifverträge Modelle auf den Weg bringt, die den Beschäftigten den Weg in den gleitenden Ruhestand ermöglichen. In der Metall- und Elektroindustrie stehe mit der Metallrente ein Instrument zur Verfügung, welches ausgebaut werden könnte. Es wäre weiterhin vorstellbar, dass eine gesetzliche Förderung nur dann stattfindet, wenn ein entsprechender Tarifvertrag vorliegt. Die Förderung würde dann auch nicht individuell erfolgen, sondern in einen Fond einfließen, aus dem branchenweit Altersteilzeit oder Vorruhestand finanziert wird. „Es ist ein Unding davon auszugehen, dass es eine einheitliche Lösung für Alle gibt. Natürlich kann der Stahlarbeiter am Hochofen nicht bis 67 arbeiten, der Sachbearbeiter in der Personalabteilung möglicherweise aber doch“. Eine weitere Heraufsetzung der Altersgrenze lehnt die CGM nachdrücklich ab.

Die CGM weist allerdings mit Nachdruck darauf hin, dass zu einer ausgewogenen Altersstruktur eines Unternehmens die älteren Beschäftigten gehören. Es ist Diskriminierung pur, wenn so getan wird, als seien Beschäftigte ab 55 eine Belastung für die Firmen. Das Gegenteil ist der Fall, so die CGM.

Pressemitteilung von CGM/Stuttgart, Monica Wüllner vom 30.07.2009

Rechtliches

Keine Sperrzeit für Arbeitslosengeld nach Altersteilzeit bei wichtigem Grund

Beabsichtigt ein Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Vereinbarung einer Freistellungsphase nahtlos nach Ende der Altersteilzeit Altersrente zu beziehen, stellt die Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses einen wichtigen Grund dar, der dem Anspruch auf Arbeitslosengeld nicht entgegensteht. Die Festlegung einer Sperrzeit für Arbeitslosengeld durch die Bundesagentur für Arbeit würde in diesen Fällen den Zielen des Altersteilzeitgesetzes widersprechen.

Der Sachverhalt:

Der 1942 geborene Kläger arbeitete bis Ende September 2005 bei einem Großunternehmen. Zuvor hatte er im November 2001 Altersteilzeit vereinbart. Infolgedessen wurde das bis dahin unbefristete Arbeitsverhältnis in ein ab dem 1.4.2002 bis 30.9.2005 befristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt. Außerdem wurden eine Arbeitsphase bis zum 31.12.2003 und eine daran anschließenden Freistellungsphase vereinbart. Nachdem sich der Kläger zum 1.10.2005 arbeitslos gemeldet hatte, stellte die beklagte Bundesagentur für Arbeit den Eintritt einer Sperrzeit für die Zeit vom 1.10. bis 23.12.2005 (12 Wochen) fest und lehnte für diese Zeit die Gewährung von Arbeitslosengeld ab. Die Bundesagentur war der Ansicht, dass der Kläger ohne wichtigen Grund sein Beschäftigungsverhältnis gelöst habe. Der Kläger war der Auffassung, Beschäftigungslosigkeit i.S. des Sperrzeitrechts beurteile sich ausschließlich faktisch, unabhängig davon, wann das Arbeitsverhältnis beendet worden sei. Das SG gab der Klage statt; das LSG wies sie ab. Auf die Revision des Klägers hob das BSG das Berufungsurteil auf und wie die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das LSG zurück.

Die Gründe:

Zwar ist das LSG zu Recht davon ausgegangen, dass der Kläger mit der Altersteilzeitvereinbarung das Beschäftigungsverhältnis nicht bereits zum Beginn, sondern erst nach Ende der Freistellungsphase gelöst hatte. Denn auch in dieser Phase bestehen noch Bindungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die die Annahme einer Beschäftigungslosigkeit im Sinn eines leistungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses verneinen lassen. Allerdings hat das LSG keine Feststellungen dazu getroffen, ob der Kläger für sein Verhalten einen wichtigen Grund hatte. Ein solcher könnte etwa vorgelegen haben, wenn er zum Zeitpunkt der Vereinbarung mit seinem Arbeitgeber beabsichtigt hatte, nahtlos nach Ende der Altersteilzeit Altersrente zu beziehen und deshalb prognostisch von einem sicheren Ausscheiden aus dem Arbeitsleben auszugehen war. Wäre dies der Fall, würde der Eintritt einer Sperrzeit den Zielen des Altersteilzeitgesetzes widersprechen. Ein wichtiger Grund für den Abschluss der Vereinbarung mit der Arbeitgeberin könnte allerdings auch darin zu sehen sein, dass der Kläger mit dieser Vereinbarung einer ansonsten drohenden rechtmäßigen betriebsbedingten Kündigung zuvorkommen wollte. Hierzu muss das LSG im weiteren Verfahren Feststellungen treffen.

Quelle: BSG PM Nr. 35 vom 21.7.2009

* * * *

Tarifvertrag über die Zuordnung von Betrieben muss nur von einer Gewerkschaft abgeschlossen werden

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden (Az.: 7 ABR 27/08 vom 29. Juli 2009), dass es nicht notwendig sei, dass alle im Betrieb vertretenen Gewerkschaften einen Tarifvertrag unterzeichnen müssen, der einzelne Betriebsstätten einem Betriebsrat zuordnet. Die gerichtliche Auseinandersetzung wurde von der Gewerkschaft verdi angestrengt, weil diese am Abschluss eines solchen Tarifvertrages nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht beteiligt worden war. Die DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V. hatte im Jahre 2006 in einem Unternehmen des Einzelhandels alleine mit dem Arbeitgeber einen solchen Zuordnungstarifvertrag geschlossen.

Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat nun entschieden, dass die Gewerkschaft verdi die Beteiligung an einem solchen Tarifvertrag nicht erzwingen könne. Insoweit reiche es aus, dass alleine die DHV einen solchen Tarifvertrag abgeschlossen habe. Es läge in der Natur der Sache, dass es nur einen gültigen Tarifvertrag zur Zuordnung von Betriebsräten geben könne, so das Gericht.

Die Entscheidung ist nicht rechtskräftig, denn das BAG hat die Rechtsbeschwerde an das LAG Nürnberg zurückverwiesen, weil andere rechtliche Vorfragen von der Vorinstanz nicht ausreichend geprüft worden seien.

Dennoch stellt diese Entscheidung erst einmal einen Erfolg für die DHV dar.

Gunter Smits

Informationsdienst des CGB

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.