

## Informationsdienst des CGB

# INTERN

Ausgabe September 2012

### Der Bundesvorsitzende hat das Wort

#### Rente: DGB gefährdet den Generationenvertrag

Das Thema Rente geht in unserem Land buchstäblich jeden an: diejenigen, die aus dem aktiven Arbeitsleben ausgeschieden sind, diejenigen, die noch ihre Beiträge in die Rentenversicherung zahlen, und auch die Jungen und Jüngsten, denn auch sie werden eines Tages zur Rentnergeneration zählen. In der Bevölkerung ist quer durch alle sozialen Schichten eine tiefe Verunsicherung im Hinblick auf einen materiell abgesicherten Lebensabend anzutreffen. Es gibt nur Wenige in unserer Gesellschaft, die in dieser Hinsicht voller Optimismus in die Zukunft schauen. Ängste, egal, ob sie begründet sind oder nicht, überwiegen. Ein überzeugendes Konzept zur Vermeidung und Bekämpfung von Altersarmut liegt bisher nicht vor und der präsentierte Vorschlag einer „Zuschussrente“ greift erst für Neurentner.

Jetzt kommt der DGB und legt ein Rentenkonzept vor, leicht garniert mit Vorschlägen von ver.di und das nennt sich dann „Besserstellung der Rentner“. So soll auf die Senkung des Rentenbeitragssatzes von 19,6 auf 19,0 Prozent ab 2013 verzichtet werden und stattdessen der Beitragssatz bis zum Jahr 2025 um jeweils 0,2 Punkte pro Jahr auf 22 Prozent angehoben werden. Auch in der SPD wird in die gleiche Richtung gedacht, um das Rentenniveau bei rund 50 Prozent zu stabilisieren und nicht wie vorgesehen bis 2030 auf 43 Prozent abzusenken.

Der Christliche Gewerkschaftsbund sieht in dem „DGB-Rentenkonzept“ zur Sicherung der Ruhestandsgelder den Generationenvertrag gefährdet, weil die jüngeren Arbeitnehmer mit noch höheren Beiträgen belastet werden, ohne selbst einen Vorteil zu haben. Wer Altersarmut vermeiden möchte, muss die Menschen in Beschäftigung bringen und zwar in unbefristete, dauerhafte Anstellung. Betriebe und Konzerne sind hier gefordert, ihre gesamtgesellschaftliche Verantwortung einzubringen.

Die aus der demographischen Entwicklung resultierenden Probleme müssen in einem Zusammenhang gesehen werden und dürfen nicht allein über das Rentensystem gelöst werden. Der Stellenwert von Zeiten der Kindererziehung und bei der Pflege von Angehörigen, aber auch bei ehrenamtlicher Arbeit und Ausbildungszeiten muss bei der Bestimmung der Höhe des Rentenanspruchs berücksichtigt und angehoben werden, um auf diese Weise auch die Solidargemeinschaft zu stärken. Private, zusätzliche Absicherung und Betriebsrenten werden bereits heute von vielen genutzt und soll weiter ausgebaut werden.

Rente ist keine „soziale Wohltat“, sie berührt die soziale Stabilität in unserem Land schlechthin.

Matthäus Strebl  
CGB-Bundesvorsitzender




Matthäus Strebl  
Bundesvorsitzender

### 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](mailto:cgb.bund@cgb.info)  
**Internet:** [www.cgb.info](http://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.

## International



CHRISTLICHER GEWERKSCHAFTSBUND DEUTSCHLANDS



**Vorschlag der EU - Kommission zur Revision der BVD Richtlinie CGB und GÖD vertreten Beschäftigteninteressen in Brüssel. Fairer Wettbewerb zu existenzsichernden Arbeitsbedingungen**



Nico Caló, Berichtersteller des CGB bei der CESI

**Brüssel/25.04.2012/ca:** Heute fand auf Einladung des Europaabgeordneten Dr. Dieter - L. Koch in Brüssel eine Debatte zum Thema Bodenabfertigungsdienste statt. Eingeladen zur Debatte waren Vertreter der Gewerkschaften, der EU-Kommission, Verbände der Flughafenbetreiber, Fluggesellschaften und Bodenabfertigungsdiensten. Der CGB, Mitgliedsverband der CESI (Europäische Union unabhängiger Gewerkschafter), und seine Einzelgewerkschaft GÖD waren Teilnehmer der Debatte. Aus Gewerkschaftssicht wurden die Bedenken gegen den Verordnungsvorschlag der EU-Kommission mit Blick auf die Arbeitsbedingungen vorgetragen. Der GÖD Bundesfachverband Flughäfen Deutschland hatte bereits am 26.03.2012 in einer schriftlichen Stellungnahme zu dem sog. Flughafenpaket der EU-Kommission Stellung genommen. In der Debatte wurde deutlich, dass die von der EU-Kommission vorgebrachten Gründe, welche sie veranlasst hat, eine Revision der Richtlinie vorzunehmen, nicht nachvollziehbar sind. Insbesondere das Thema der „BVD verursachten Verspätungen“, welche von der EU-Kommission mit 75% angegeben wurde, konnte weder von den Verbänden der Fluggesellschaft noch von den Flughafenbetreibern bestätigt werden. Statistischen Angaben zufolge ist hier von 4% auszugehen. Auch in Bezug auf mehr erforderlichen Wettbewerb geht die EU-Kommission von unzutreffenden Voraussetzungen aus.

Denn der Wettbewerb findet in der Luft statt, also bei den Fluggesellschaften und nicht am Boden bei den Bodenverkehrsdiensten. Die Fluggäste treffen nicht dahingehend eine Auswahl, welche und wie viele Bodenverkehrsdienst ein Flughafen hat, sondern begrenzen die Auswahl auf die Fluggesellschaft und was diese ihr bietet. Jedoch auch losgelöst von dieser Sichtweise ist der

Markt an Bodenverkehrsdiensten begrenzt, so dass es ein Mehr an Wettbewerb nicht bedarf. Denn bereits die Richtlinie 96/97/EG ermöglicht mit 2 Anbietern einen Wettbewerb auf dem Markt der Bodenverkehrsdienste.

In diesem Zusammenhang macht der CGB/GÖD Vertreter Nico Caló in der Debatte deutlich, dass es keinen Grund gibt für die Revision der bestehenden EU-Richtlinie 96/67/EG. Ebenso wenig, dass im Verordnungswege eine Änderung erfolgen soll, welche den EU-Mitgliedsstaaten keinen Handlungsspielraum für die Organisation und Durchführung von Bodenabfertigungsdiensten lässt. Mit Blick auf die Arbeitsbedingungen machte er deutlich, dass diese zwangsläufig auf Gehaltseinbußen, Ausschluss von Gehaltssteigerungen und Wegfall von Zuschlägen und Zulagen hinausläuft. Dies ist schon heute an deutschen Flughäfen zu beobachten und wird sich mit einem Mehr an Anbietern noch verschärfen.

Gegenstand der Debatte war auch der Kommissionsvorschlag nach rechtlicher Trennung von Flughafenbetreiber und Bodenabfertigungsdiensten. Dies wurde von allen Teilnehmenden der Debatte als rechtlich sehr fragwürdig eingestuft, mithin als unvereinbar mit europäischem Recht betrachtet. In den nächsten Wochen gehen die Beratungen in Brüssel weiter. Erfreulich ist, dass die Zuständigkeiten für die Beratung auf den Verkehrsausschuss einerseits und dem Beschäftigungs- und Sozialausschuss des Europaparlaments andererseits übertragen wurde. Damit ist aus Sicht des CGB und der GÖD sichergestellt, dass die Interessen der Beschäftigten angemessen in den Fokus der Beratung über die Revision der Richtlinie gelangen. Der CGB/GÖD ist in der Sache um Stellungnahme für den Beschäftigungs- und Sozialausschuss gebeten worden und wird diese dem Ausschussmitglied Thomas Mann, MdEP übermitteln.

Nico Caló

\*\*\*\*

### Aus den Gewerkschaften

**Soziale Partnerschaft in der Praxis - Ende des Jahres 2011 schlossen die DHV-Die Berufsgewerkschaft e.V. und der Arbeitgeberverband der AWO Thüringen e.V. eine Vereinbarung zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten gemäß Sozialpartnerrichtlinie ab.**



Ziel dieser Vereinbarung ist es, die Weiterbildung für die Beschäftigten ganzheitlich auf der Grund-

lage dieser Sozialpartnervereinbarung zu fördern und umzusetzen, um die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit sowie die Beschäftigungschancen und die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken und zu erhöhen. DHV und AGV begrüßen die mit der Sozialpartnerrichtlinie geschaffenen weiteren Möglichkeiten lebensbegleitenden Lernens für die Beschäftigten in den Betrieben. Als erstes Ergebnis dieser Vereinbarung konnte im **Frühjahr 2012** mit dem ESF Projekt „Weiterbildungscoach“ begonnen werden. Die fachlichen Anforderungen an die Mitarbeiter wachsen ständig. Umso wichtiger ist es, gezielte Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten. Mit dem neuen Projekt „Weiterbildungscoach“ (WeiCo) sollen Bildungsangebote passgenauer auf den Bedarf in den einzelnen Einrichtungen abgestimmt werden.

Im **April ist das Projekt an den Start** gegangen. Es richtet sich an 31 Alten- und 20 Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen. Rene Manthey, Projektleiter des „WeiCo“, war lange Hausleiter des Heilpädagogischen Zentrums in Eisenach. Seine Kollegin Claudia Sandig hat als Sozialarbeiterin im Seniorenpflegeheim „Haus an der Salza“ in Bad Langensalza gearbeitet. Beide kommen sozusagen aus der Basis und kennen das Arbeitsfeld, auf dem sie sich bewegen. Gemeinsam mit den Einrichtungen wollen sie im ersten Schritt des Projekts, der sogenannten „Bedarfsanalyse“, herausfinden, wo die Mitarbeiter den Bedarf an weiteren Bildungsmaßnahmen sehen. „Wir wollen partnerschaftlich mit der Einrichtungsleitung und den Mitarbeitern zusammen arbeiten und freuen uns auf den Kontakt“, sagt Rene Manthey.

Insgesamt profitieren 1380 Mitarbeiter der Projektpartner AWO AJS gGmbH und der AWO Sozialmanagement gGmbH Saale-Orla-Kreis von dem neuen Projekt. Das Projekt ist Teil der bundesweiten Initiative „weiter bilden“, die im Sinne des „lebenslangen Lernens“ die Weiterbildung von Beschäftigten fördert. Seit April wird es für zweieinhalb Jahre vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziell gefördert.

Aus Sicht der DHV ist eine intensive Beteiligung der zuständigen Betriebsräte am Projekt sinnvoll und angeraten. Diese können mit ihrem Wissen, ihren Erfahrungen und ihren Verbindungen in die Belegschaft eine wichtige Multiplikatorenfunktion übernehmen und so zur Erreichung der Projektziele beitragen. Die DHV ist mit dem Geschäftsführer des Landesverbandes Mitteldeutschland Michael Scholz in den Fachbeirat dieses Pro-

jektes berufen worden und kann an dieser Stelle die Interessen der Beschäftigten qualifiziert vertreten.

Bericht DHV Mitteldeutschland August 2012

\*\*\*\*



### **Ausbau des Systems der Pflegeversicherung, statt Kürzung der paritätischen Pflegeversicherung zugunsten einseitiger privater Vorsorge**

**Berlin, den 08.06.2012:** Pflegebedürftigkeit wird in den nächsten Jahren, wie die Altersarmut zunehmend zum gesellschaftlichen Problem in Deutschland, da immer mehr Menschen immer älter werden. Dadurch steigt auch die Zahl der zu pflegenden Personen. So stieg die Zahl derer, die auf Pflegeleistungen angewiesen waren, zwischen 1999 und 2009 um 16 Prozent auf 2,34 Millionen. Experten prognostizieren derzeit, dass die Zahl der pflegebedürftigen Menschen bis 2030 auf 3,4 Millionen steigt. Die Pflegeversicherung, die 1995 als paritätisch und solidarisch von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gemeinsam finanzierte Pflichtversicherung eingeführt wurde, kann diese steigende Kostenbelastung nicht mehr auffangen.

Jetzt soll eine sogenannte „Pflege-Riester“ die Pflegeversicherung für die Zukunft finanziell auf gesunde Beine stellen. Einen mehr als kläglichen Zuschuss von monatlich fünf Euro sollen ab 2012 alle erhalten, die zusätzlich zur gesetzlichen Pflegeversicherung privat für den Pflegefall vorsorgen – und zwar unabhängig vom Einkommen. Sie erhalten also vom Staat pro Jahr 60 Euro als Anreiz zum Abschluss einer solchen Versicherung, die die Lücke zwischen den tatsächlichen Pflegekosten und den niedrigeren Geldleistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung schließen soll – aber ein Vielfaches mehr kostet. Dies reicht bei weitem nicht aus, um die Versorgungslücke von bis über 3.000,00 Euro in Pflegestufe 3 wirklich zu schließen. Für eine ausreichende Versorgung liegen die Versicherungstarife derzeit – je nach Geschlecht und Alter – zwischen 40 und 80 Euro im Monat. Schlappe 5 Euro sind keine echte Entlastung. Außerdem ist nicht geklärt, ob die geplante zusätzliche private Pflegeversicherung nicht analog zur Riester-Rente auf staatliche Grundsicherungsleistungen im Alter angerechnet wird.

**Fazit:** Der Staat stiehlt sich aus der Pflegeverantwortung für ältere Menschen, nimmt die Arbeitgeber aus der solidarischen Finanzierung der

Kosten heraus und bürdet allein den Bürgern die Kosten der Pflege bei Zahlung eines Almosens auf.

Der CGB fordert daher das bestehende System der Pflegeversicherung weiter auszubauen, statt auf private Pflegevorsorge zu setzen. Eine moderate Anhebung des Pflegeversicherungsbeitrags unter Beibehaltung der solidarischen paritätischen Finanzierung ist die wesentlich bessere Lösung, um gute Pflege zu garantieren und zu finanzieren. Dieses solidarische Prinzip berücksichtigt auch, dass besser Verdienende mehr leisten können und dies in Solidarität auch müssen.

PM CGB vom 08.06.2012

\*\*\*\*

### Rechtsanspruch contra Qualitätsanspruch

Verein katholischer deutscher Lehrerinnen  
(VkdL)  
Berufsverband mit klarer Linie



**Essen, 4. September 2012.** Als Familienministerin startete Ursula von der Leyen den massiven Ausbau von Krippenplätzen für Kinder unter 3 Jahren.

Als Ziel wurden 750.000 Krippenplätze ausgegeben, damit etwa 35 Prozent der Kinder unter 3 Jahren außerhalb ihrer Familie betreut werden und die Mütter möglichst schnell wieder in den Arbeitsprozess eingegliedert werden können. Untermauert wurde diese Zielvorgabe mit der Festschreibung eines Rechtsanspruches auf einen Betreuungsplatz für jedes Kind ab 2013.

Das Jahr 2013 naht. Obwohl die Geburtenzahlen weiter sinken, melden Länder und Kommunen, dass der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für jedes Kind nicht erfüllt werden kann: für den Bau und die Ausstattung von Gebäuden für Kinderkrippen fehlt das Geld, für die Betreuung der Kinder fehlen Erzieherinnen und Erzieher. Um den Rechtsanspruch erfüllen zu können, wird überlegt bei Neu- und Umbauten die Vorschriften zu lockern, Interessenten für den Erzieherberuf im Schnellverfahren zu schulen und die Gruppengrößen auch in der Krippe auf eine unverantwortliche Zahl zu erhöhen.

Leidtragende sind wieder die Hauptpersonen, die sich nicht wehren können und keine Lobby haben: die Kinder. So werden die besten Voraussetzungen für eine Gesellschaft geschaffen, in der immer weniger Kinder bildungsfähig sind, weil es ihnen verwehrt wurde, die dazu notwendige Bindungsfähigkeit zu erwerben.

PM VkdL vom 04.09.2012

\*\*\*\*

**Ministerin von der Leyen  
liegt goldrichtig - Arbeitnehmer  
müssen nicht immer erreichbar sein**



**Stuttgart, 12.06.2012:** Die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) zeigt sich erfreut über den Vorschlag von Bundesarbeitsministerin von der Leyen, klare Regeln zur Erreichbarkeit von Arbeitnehmern einzuführen. „Eigentlich sind Ruhepausen im Arbeitszeitgesetz ausreichend geregelt. Uneigentlich wurde dabei aber die zunehmende Digitalisierung nicht berücksichtigt“, so der CGM-Bundesvorsitzende Adalbert Ewen. Durch E-Mails, Mobiltelefone, Smartphones und Tablets habe sich die Arbeitswelt komplett verändert. Die ständige Erreichbarkeit der Arbeitnehmer sei für viele Chefs deshalb mittlerweile selbstverständlich. „Das ist nicht im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Zwischen zwei Arbeitseinheiten muss eine angemessene Ruhepause liegen, sonst kann man sich nicht richtig erholen.“

Kein Wunder nehmen Burn-Out und Depressionen ständig zu“, klagt Ewen. Mit ihrem Vorschlag, die „digitale Grauzone“ klar zu regeln, liege von der Leyen daher goldrichtig. „Wir fordern schon seit geraumer Zeit mehr Work-Life-Balance-Maßnahmen ins Arbeitsleben einzubeziehen. Die angedachte Regelung der Ministerin ist solch eine Maßnahme und wird von uns deshalb uneingeschränkt unterstützt“.

Nach Erhebungen des Branchenverbandes Bitkom sind etwa ein Drittel aller Arbeitnehmer jederzeit erreichbar, jeder fünfte Berufstätige checkt vor dem Schlafengehen noch einmal seine beruflichen E-Mails oder eingegangene SMS. Ewen dazu: „Das sind definitiv zu viele. Die ständige Erreichbarkeit muss auf ganz wenige Ausnahmen beschränkt werden. Und für Ausnahmen gilt es, klare Ausgleichsregelungen zu definieren, etwa zusätzliche Freizeit.“ Viele der Arbeitnehmer fühlten sich überfordert, litten an Burn-Out oder Depressionen. Deshalb seien Betriebsvereinbarungen wie bei BMW, Telekom oder VW flächendeckend anzustreben. „Die Forderung der Bundesarbeitsministerin zeigt uns, dass wir mit unserer Work-Life-Balance-Politik richtig liegen“, so der CGM-Bundesvorsitzende. „Die Arbeitgeber sind deshalb aufgefordert, durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen diesen Bereich zu regeln. Aber auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen sich an diese Regeln halten: Es gibt leider sehr viele, die auch in ihrer Freizeit nicht richtig abschalten können – im wahrsten Sinne des Wortes.“

PM CGM vom 12.06.2012