

## Informationsdienst des CGB

# INTERN

Ausgabe Dezember 2013

### Der Bundesvorsitzende hat das Wort

#### Die Stärken des CGB selbstbewusst herausstreichen!

Viel Zeit zur Besinnung hat uns die Politik in diesem Jahr nicht gelassen. Angesichts der langwierigen Koalitionsverhandlungen und des Wartens auf das Ergebnis des SPD-Mitgliederentscheids standen Dreiviertel der Adventszeit voll und ganz im Zeichen der Regierungsbildung. Keine der beteiligten Parteien kann mit den ausgehandelten Ergebnissen völlig zufrieden sein, aber das dürfte ja auch zum Wesen von Kompromissen gehören. Der SPD-Vorsitzende und nunmehrige Vizekanzler Sigmar Gabriel sprach von einem Koalitionsvertrag „für die kleinen Leute“. Das ist sicherlich übertrieben, aber einige Ansätze zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind im Vertrag doch enthalten. Sie müssen nun zeitnah umgesetzt werden und daran wird der CGB die Bundesregierung unter Führung von Angela Merkel immer wieder erinnern. Dazu gehört beispielsweise die flächendeckende Einführung des Mindestlohns von 8,50 Euro. In von CGB-Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträgen gehört das längst zu den Selbstverständlichkeiten. So gilt beispielsweise am 1. Januar 2014 beim Briefdienstleister TNT ein Einstiegslohn von 8,50 Euro – ein Erfolg der CGPT. Der CGB muss nun darauf drängen, dass er neben DGB und DBB in der geplanten Mindestlohnkommission vertreten ist.



*Matthias Strebl*

Matthias Strebl  
Bundesvorsitzender

Im CGB hat die Bundesregierung einen verlässlichen Partner, wenn sie ihre Ankündigung wahr macht, energisch gegen rechtswidrige Vertragskonstruktionen bei Werkverträgen zulasten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vorzugehen. Seit langem schon fordert der CGB wirksame Maßnahmen gegen die ausufernde Praxis der verdeckten Arbeitnehmerüberlassung. Fragen wirft allerdings noch die Absicht auf, nach 45 Beitragsjahren die abzugsfreie Verrentung mit 63 zu ermöglichen. Wird mit der Einführung der Mütterrente eine eklatante Gerechtigkeitslücke geschlossen, so wird hier möglicherweise eine neue aufgerissen. Zweifellos haben es Frauen im Allgemeinen schwerer als Männer, die geforderten 45 Beitragsjahre zu erreichen. Hier ist sorgfältig zu prüfen, inwieweit Kindererziehungszeiten zu bewerten sind, bevor Frauen erneut benachteiligt werden.

Das Jahresende bietet generell die Möglichkeit zum Rückblick und der fällt für den CGB durchaus positiv aus. Bei Aufsichtsratswahlen haben die CGB-Gewerkschaften teilweise spektakuläre Ergebnisse erzielt. Bei den Aufsichtsratswahlen bei Hornbach waren es 62 Prozent, bei der HDI Kundenservice AG sogar 63,7 Prozent der Stimmen, die Kandidaten der DHV – Die Berufsgewerkschaft errangen und erstmals sind wir im Aufsichtsrat der Württembergischen Versicherung vertreten. Die Liste ließe sich beliebig fortsetzen. Dass dies dem DGB ein Dorn im Auge ist, kann man nachvollziehen. Dies darf aber nicht dazu führen, dass der Gesetzgeber die Gewerkschaftspluralität beschneidet, so wie es noch im Koalitionsvertrag zu lesen ist. Desgleichen wird der CGB alle Angriffe auf die Tarifvielfalt in den Betrieben entschieden abwehren. Dazu gehört auch eine verstärkte Zusammenarbeit mit den übrigen selbstständigen Arbeitnehmervertretungen, von denen es immerhin rund 25 gibt.



**Wir wünschen allen Kolleginnen  
und Kollegen**

**ein schönes und besinnliches  
Weihnachtsfest**

**sowie einen guten Start in das  
Jahr 2014!**

Matthias Strebl  
CGB-Bundesvorsitzender

## Kommentar

### **Geschlechterquote - eine Chance für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit**

Sie werden viel diskutiert und sind seit Jahren ein ständiger Zankapfel. Geschlechterquoten, meist umgangssprachlich Frauenquote genannt, weil häufig Frauen je nach Branche in bestimmten Positionen unterrepräsentiert sind. Grundsätzlich ist es ja auch richtig, dass der Gesetzgeber dafür Sorge trägt, dass die Geschlechter jeweils angemessen repräsentiert sind. Vor allem dann, wenn interne Mechanismen dies zu erreichen nicht greifen oder diese gar bewusst verhindert werden. Problematisch wird aber jede Form der Überregulierung.



Christian Hertzog  
Generalsekretär

In der aktuellen Diskussion wird außerdem nur das Fehlen von weiblichen Führungskräften in absoluten Spitzenpositionen bzw. in Aufsichtsräten beklagt. Das ist zugegebenermaßen ein Personenkreis, der in Bezug auf die Gesamtbeschäftigtenzahl in Deutschland sehr gering ist. Tatsächlich handelt es sich hierbei auch weniger um ein Geschlechterproblem, als vielmehr um eine sogenannte „Closed Job Problematik“. Persönliche Beziehungen und Verbindungen, etwa über Studentenverbindungen ermöglichen es nur einem kleinen erlesenen Personenkreis in bestimmte Jobs aufzusteigen. Diese Grundsätzliche Problematik ist aber mit einer klassischen Geschlechterquote kaum lösbar. Es wirkt auch ein wenig befremdlich, wenn sich an ausgerechnet diesem kleinen Personenkreis das Wohl und Wehe der Arbeitswelt in Deutschland entscheiden soll. Ob alle Frauen gerade in diesem Bereich auch mit ihrer Rolle als Quotenfrau zufrieden sein werden, bleibt zudem abzuwarten.

Viel wichtiger ist eigentlich die Frage, warum Frauen in allen Führungsbereichen viel zu häufig unterrepräsentiert sind. Es fehlt tatsächlich weder an qualifizierten weiblichen Fachkräften, noch an dem Willen der männlichen Kollegen mit Kolleginnen zusammen zu arbeiten. Das wirkliche Problem ist die in Deutschland völlig unterentwickelte Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zwar gibt es mindestens genauso viele hochqualifizierte Frauen wie Männer, wenn es aber darum geht, Familienaufgaben und besonders die Kinderbetreuung zu übernehmen, sind es gerade die Frauen, die diese übernehmen und das meistens auch wollen.

Da es aber eher die Ausnahme ist, dass Arbeitsplätze mit hoher Verantwortung in Teilzeit angeboten wer-

den und vor allem auch in Teilzeit bewältigt werden können, tun sich auch gerade hier die fast unüberwindlichen Gegensätze auf. Eine Quotenregelung allein wird diese Gegensätze nicht überwinden, da die Frauen als Mütter entscheiden müssen, ob sie ihre Prioritäten im Beruf oder in der Familie setzen wollen. Wenn Frauen sich für die Familienaufgaben entscheiden und dies je nach Beruf und Arbeitgeber nicht zu vereinbaren ist, nutzt auch eine noch so vernünftige Quotenregelung wenig.

Ungeachtet dessen und aller anderen Kritik an der Quote, die man derzeit in den Medien wahrnehmen kann, ist angedachte Geschlechterquote ein nützliches Instrument und wichtig, da sie die Arbeitgeber zumindest dazu bringt, über eine deutliche Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachzudenken und betriebliche Lösungen zu erarbeiten. Wenn die Quote dazu führt, dass in Deutschland ein Umdenken in diesem Bereich stattfindet, dann ist das Ziel der Quote schon fast erreicht.

Hier sind dann auch wir als Gewerkschaften und Sozialpartner, wie auch die Betriebsräte gefordert. Bereits seit mehreren Jahren fordern gerade wir christliche Gewerkschaften ein Umdenken im Wirtschafts- und Arbeitsleben. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf - die sog. „Work - Life – Balance“ muss auch in Deutschland endlich eine Selbstverständlichkeit werden. Man kann nicht nur die geringe Geburtenrate beklagen aber gleichzeitig den Familien bzw. den Alleinerziehenden kaum Möglichkeiten einräumen Arbeit und Erwerbstätigkeit zu koordinieren.

Die Einführung einer Geschlechterquote im Betriebsverfassungsgesetz hat neben den bekannten Umsetzungsproblemen auch dazu geführt, dass flexible betriebliche Lösungen gefunden wurden, um das Engagement im Betriebsrat zu ermöglichen. Mit der Unterstützung der Sozialpartner auf der Tarifvertrags-ebene und betrieblichen Lösungen durch die Mitarbeit der Betriebsräte wird die Entwicklung hier ähnlich sein. Damit ist die Geschlechterquote allein nicht unmittelbar ein Mittel, eine angemessenere Verteilung zwischen den Geschlechtern zu erreichen, dazu sind die Probleme und Hindernisse zu offensichtlich. Sie wird aber mittelbar durch den Druck des Gesetzgebers dafür sorgen, dass die „Work - Life – Balance“ größerer Bestandteil in der innerbetrieblichen Organisation der Arbeitgeber wird und damit dann die Voraussetzungen geschaffen werden, die derzeit noch in vielen wirtschaftlichen Bereichen fehlen.

Vor dem Hintergrund dieser Überlegung macht die Geschlechterquote Sinn, muss aber in ihrer Wirkung breiter werden. Sie muss zusammen mit familienbezogenen Bestandteilen in Tarifverträgen und größerer staatlicher Unterstützung für Familien und Alleinerziehende als ein elementarer Bestandteil eines Konzeptes zur Verwirklichung der Vereinbarkeit von Familie, Kindern und Erwerbstätigkeit ausgestaltet werden.

**Kommentar Generalsekretär im Dezember 2013**

## Aus den Gewerkschaften

**Licht und Schatten im Koalitionsvertrag - Die DHV bedauert die vielen, wenig konkreten Aussagen und Vereinbarungen im Koalitionsvertrag.**



Nach dem langen und zähen Ringen um eine Einigung hätte die DHV sich mehr klare Aussagen und Positionen gewünscht. Die DHV begrüßt ausdrücklich die Vorhaben der neuen Bundesregierung zur Verhinderung und Reduzierung der Altersarmut. Beschäftigte nach 45 Beitragsjahren mit 63 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen zu lassen und die Steigerung der Zurechnungszeit bei der Erwerbsminderungsrente von 60 auf 62 Jahre, die höhere Anrechnung von Kindererziehungszeiten sowie die Verbesserung der Rahmenbedingungen für den gleitenden Übergang in den Ruhestand, sind Forderungen, die von den christlichen Gewerkschaften bereits seit mehreren Jahren erhoben werden. Diese Änderungen werden deutlich zu einer Verbesserung der Lebenssituation im Alter beitragen und der Altersarmut entgegenwirken.

Erfreulich ist auch, dass sich die neue Bundesregierung die Bekämpfung des Missbrauchs gewerblicher Werkverträge auf die Fahne geschrieben hat. Die DHV spricht sich seit längerem, wie auch andere Gewerkschaften für eine gesetzliche Rahmenregelung aus, die diesem Phänomen entgegen wirkt. „Es muss allerdings klar sein, dass diese Vorhaben nicht zum Nulltarif zu haben sind, aber würdevolle Lebensumstände nach einem langen Arbeitsleben müssen der Gesellschaft auch etwas wert sein“, erklärt Anne Kiewow, Mitglied des Hauptvorstandes der DHV.

Begrüßt wird auch das Bekenntnis zur Tarifautonomie. „Problematischer ist jedoch der geplante Weg zu einem gesetzlichen Mindestlohn. Der gefundene Kompromiss ist zwar der viel zitierte Schritt in die richtige Richtung, wird aber in der geplanten Umsetzung verfassungsrechtlich schwierig werden“, befürchtet Henning Röders, stellvertretender Bundesvorsitzender der DHV. „Im Sinne der auch im CGB geführten Diskussion würde ein „Mindestlohngesetz“, welches sich in der Diktion am Bundesurlaubsgesetz orientiert und eine dem gesetzlichen Mindesturlaub vergleichbare Lohnuntergrenze festschreibt, eine effizientere Lösung darstellen“, so Röders weiter. Nach dem Koalitionsvertrag sollen in der geplanten Mindestlohnkommission die Vertreter der Arbeitnehmer von den Spitzenorganisationen der Arbeitnehmer benannt werden. Nachdem der Vertrag im Plural spricht, geht die DHV davon aus, dass alle Spitzenorganisationen der Arbeitnehmer, DGB, DBB und selbstverständlich auch der CGB in der Kommission vertreten sein werden.

Bedenklich ist jedoch das Vorhaben der Koalitionäre, im Interesse „einheitlicher“ Tarifverträge den Tarifpluralismus in „in geordnete Bahnen“ zu lenken. Zu Recht hat das Bundesarbeitsgericht die bisherige „Ta-

riefeinheit“ als verfassungswidrig abgeschafft. Dieses Vorhaben im Interesse der DGB-Gewerkschaften und von Arbeitgebern und von Arbeitgeberverbänden verstößt ebenso gegen die Verfassung und muss deshalb zurückgewiesen werden.

PM DHV im Dezember 2013

\* \* \* \*



### **CGB NRW im Gespräch mit Oppositionsführer Karl-Josef Laumann**

Der CGB Landesverband Nordrhein-Westfalen führte Anfang Dezember 2013 ein Gespräch mit dem Vorsitzenden der CDU Landtagsfraktion, Karl-Josef Laumann MdL, der auch Bundesvorsitzender der CDA ist. CGB Landesvorsitzender Ulrich Bösl dankte im Gespräch dem Oppositionsführer dafür, dass die Opposition die NRW Beamten nicht im Stich lässt und sich für eine Übernahme des Tarifergebnisses der Arbeitnehmer auch für Beamte stark macht.

Ein weiteres Thema im Gespräch war die Forderung des CGB NRW nach zusätzlichen Lehrerstellen für die Umsetzung der Inklusion in den NRW Schulen. Hier müssen mehr Lehrerstellen für diese Aufgabe bereitgestellt werden.



v.l.n.r.: J. Cremer, R. Bruns, K.J. Laumann, U. Bösl

Kritisch sahen die CGB Vertreter einige Vereinbarungen aus dem Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD. Der Versuch, die Tarifeinheit gesetzlich zu regeln, ist unfair und wird vom CGB abgelehnt, genauso wie die einseitige Besetzung der Ausschüsse zur Festlegung des Mindestlohns. Es kann nicht sein, dass nur DGB Vertreter die Arbeitnehmer vertreten. Pluralismus sieht anders aus, machte der CGB Landesvorsitzende Ulrich Bösl deutlich.

PM CGB im Dezember 2013

\* \* \* \*

### **Geschäftsführung der Flughafen München GmbH (FMG) im Gespräch mit Vertretern der GÖD**



Am 19.11.2013 fand ein Gespräch zwischen dem Geschäftsführer der FMG, Thomas Weyer und dem Personalchef der FMG, Dr. Robert Scharpf mit dem Bun-

desvorsitzenden des Fachverbandes Flughäfen Bayern und dem GÖD-Bundesvorsitzenden Raymund Kandler statt.

Gesprächsthemen waren u.a. die Ausbildungssituation am Flughafen München und die Zukunftsperspektiven der Auszubildenden, Schaffung von bezahlbarem Wohnraum für junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Situation im Bereich TE. Bernd Plath hat die Wichtigkeit von angemessenen Zukunftsperspektiven für die Auszubildenden der FMG und deren Tochtergesellschaften hingewiesen. er wies auf die Gefahr hin, dass hervorragend ausgebildete junge Kolleginnen und Kollegen in andere Bereiche außerhalb der FMG abwandern. Ergänzend wurde beispielsweise auf die Notwendigkeit der angemessenen Eingruppierung von Fachinformatikern nach deren Ausbildung bei der FMG hingewiesen.

Außerdem wurde die Problematik von Beschäftigten, am Beispiel von jungen Bewerbern bei der Flughafenfeuerwehr, im Umfeld des Flughafens bezahlbaren Wohnraum zu finden, hingewiesen. Hierzu würden sich langfristig gem. Bernhard Plath evtl. durch den Abzug der Bundeswehr am Fliegerhorst Erding frei werdende Liegenschaften anbieten, um zusätzliche Betriebswohnungen zu schaffen.

PM GÖD im Dezember 2013

\* \* \* \*



### Keine gesetzliche Beschneidung der gewerkschaftlichen Freiheit

Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) lehnt eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit in den Betrieben kategorisch ab, weil dadurch die Gewerkschaftsfreiheit, und die Demokratie in den Betrieben mit Füßen getreten werden. Es ist eine Unverschämtheit, dass DGB-Gewerkschaften mit der Spitzenorganisation der Arbeitgeberverbände Hand in Hand arbeiten, um durch die Einführung eines Repräsentativitätsprinzips demokratische Freiheiten abzuschaffen. Aus diesem Grunde fordert der CGB die zukünftige Bundesregierung auf, die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Tarifpluralität vom 23. Juni 2010 zu respektieren.

„Jeder Versuch, per Gesetz eine verfassungsrechtlich fragwürdige Regelung zur Tarifeinheit auf den Weg zu bringen, widerspricht dem Demokratieverständnis, dass sich über 60 Jahre in Deutschland entwickelt und bewährt hat“, so der Generalsekretär des CGB, Christian Hertzog. „Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes garantiert die Koalitionsfreiheit. Diese beinhaltet das Recht für jedermann und für alle Berufe, die Arbeitsbedingungen frei von jedem Zwang durch die von ihnen gegründeten Gewerkschaften selbst zu regeln.“

„Der in das Grundgesetz aufgenommene Zusatz „Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.“ zeigt, welche große Bedeutung die Verfasser des Grundgesetzes dem Grundrecht auf Koalitionsfreiheit beimaßen. Dies kann nicht per Federstrich über Bord geworfen werden! Gegen das im Grundgesetz verbriefte Grundrecht kann es auch keine gesetzliche Grundlage geben, wie dies das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 23. Juni 2010 zutreffender Weise erkannt hat“, ergänzt Anne Kiesow, Bundesgeschäftsführerin des CGB.

„Hier werden offensichtlich großzügige Wahlgeschenke der SPD an die Genossinnen und Genossen des DGB verteilt, als Dank für die mehr oder weniger erfolgreiche Unterstützung der SPD vor der Bundestagswahl“, empört sich der Bundesvorsitzende des CGB und Bundestagsabgeordnete Matthäus Strebl.

PM CGB im Dezember 2013

\* \* \* \*

### Koalition vergisst Beamte



Die CGPT hat lange dafür gekämpft, dass Arbeitnehmer mit 45 Beitragsjahren demnächst ohne Abschläge Rente mit 63 Jahren bekommen sollen. Es ist gut, dass die Koalitionsparteien dies vereinbart haben.

Schlimm ist es aber, so der CGPT Bundesvorsitzende Ulrich Bösl, dass die Regierungspartner die Beamten völlig vergessen haben. Jede Verschlechterung im Sozial und Rentenbereich wird auch umgehend für Beamte umgesetzt.

Dies muss aber auch für Verbesserungen gelten, so Bösl. Daher fordert die CGPT, dass auch für Beamte diese Regelung gilt und das die Verbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung auch systemgleich ins Beamtenversorgungsrecht umgesetzt werden. Dies gilt für Rente mit 63 genauso wie für die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten vor 1992. Wir als CGPT werden nicht zulassen, dass die Beamten vergessen werden, so Ulrich Bösl von der CGPT.

PM CGPT im Dezember 2013

### 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.