

DHV-Landesverband Baden-Württemberg

Landesrundbrief

Bezirk Südbaden
Tumringer Str. 274
79539 Lörrach
Telefon: 07621 939111
DHV.Loerrach@dhv-cgb.de

Bezirk Nordbaden
Augustaanlage 57
68165 Mannheim
Telefon: 0621 71858588
DHV.Mannheim@dhv-cgb.de



www.dhv-cgb.de

Bezirk Nordwürttemberg
Jahnstr. 12
70597 Stuttgart
Telefon: 0711 232919
DHV.Stuttgart@dhv-cgb.de

Bezirk Südwürttemberg
Mauerstr. 36
72764 Reutlingen
Telefon: 07121 31077
DHV.Reutlingen@dhv-cgb.de

Ausgabe Nr. 50 / 16. Juli 2019



50. Landesrundbrief

Am 6. September 2010 erschien der erste Landesrundbrief dieses Formats. Zuvor gab es Rundschreiben mit Informationen an verschiedene Zielgruppen. Es fehlte aber an einem Überblick, was sich in unserem Landesverband Baden-

Württemberg alles tut. Mit den Ausgaben des Landesrundbriefes wollen wir allen Mitgliedern über interessante Aktivitäten in unserem „Ländle“ berichten. Anfangs erfolgte der Versand per Briefpost nur an Funktionsträger (z.B. Betriebs- und Personalräte, Arbeitsrichter, Ortsvorstände, usw.). Die immensen Portokosten einerseits und das Bestreben möglichst alle Mitglieder zu informieren andererseits, führte inzwischen dazu, dass der Landesrundbrief heute regelmäßig als Mail verschickt wird.

Ich hoffe, dass das Lesen des Landesrundbriefes von Nutzen ist und Ihnen Freude bereitet. Möge unser Landesrundbrief weiter so bunt sein, wie die oben stehende Zahl!



Hans Hebeisen
Landesvorsitzender

Neuer CGB-Landesvorstand

Christoph Seeger und Oliver Fröhlich im Vorstand

Am Dienstag, 28. Mai 2019 traf sich in der CGM-Geschäftsstelle Sindelfingen der Landesauschuss des Christlichen Gewerkschaftsbundes Baden-Württemberg. Dabei wurde u.a. der Landesvorstand neu gewählt. Zum neuen CGB-Landesvorsitzender wählten die Anwesenden den CGM-Kollegen Andreas Bemerl aus Friedrichshafen. Andreas Bemerl ist Betriebsrat bei MTU Friedrichshafen und gehört auch dem Aufsichtsrat des Unternehmens an. Ihm stehen zwei gleichberechtigte Stellvertreter zur Seite. Es sind dies die DHV-Kollegen Christoph Seeger (Gesamtbetriebsratsvorsitzender und Aufsichtsratsmitglied bei der Bausparkasse Wüstenrot, Ludwigsburg) und Oliver Fröhlich (DHV-Geschäftsführer in Stuttgart).

Monday for Money

Unter dem Motto „Monday for Money“ lud die DHV-Betriebsgruppe der Hauptverwaltung der Wüstenrot Bausparkasse am 13.05.2019 zu einer Kundgebung ein. Dem Aufruf, in einer aktiven Mittagspause ihre Unterstützung der DHV-Tarifkommission bei den Gehaltstarifverhandlungen zu bekunden, waren rund 200 Beschäftigte gefolgt.

Der Betriebsratsvorsitzende der Wüstenrot Zentrale Ludwigsburg, **Andreas Rothbauer**, trug die DHV-Forderungen der laufenden Tarifrunde vor:

- **Gehalt:** 8 % für 18 Monate
- Anspruch der Beschäftigten **auf Umwandlung der Gehaltserhöhungen und Sonderzahlungen in freie Tage**
- **Inflationssicherungsklausel:** Im Falle eines länger laufenden Abschlusses muss abhängig von der Inflationsrate (Anstieg über 2,5 %) das Gehalt entsprechend angepasst werden.
- Verlängerung des **Altersteilzeitarifvertrages** und Wiedereinführung des **Vorruhestandstarifvertrages**
- Erhöhung der **Azubivergütungen** um 150 • für 18 Mon.
- **Reduzierung der Arbeitszeit** um eine Stunde auf 38 Wochenstunden
- Abschluss eines **Qualifizierungstarifvertrages**
- Anspruch auf einen freien Tag für **Gesundheitsvorsorgemaßnahmen**
- **Fahrtkostenzuschuss** für alle Pendler: 50 • netto



In seiner gewohnt kämpferischen Art ging der Gesamtbetriebsratsvorsitzende **Christoph Seeger** auf die DHV-Forderung nach einer Arbeitszeitreduzierung um eine Stunde auf 38 Stunden ein. Es dürfe nicht länger hingenommen werden, dass bei einem Mischkonzern wie die Wüstenrot 70 % der Beschäftigten, die unter den Versicherungstarifvertrag fallen, nur 38 Stunden die Woche arbeiten, während für die übrigen 30 % der Beschäftigten – insbesondere die Beschäftigten der Wüstenrot Bausparkasse – nach wie vor die 39 Stunden-Woche gilt. Christoph Seeger hob hervor, dass die DHV als einzige Gewerkschaft die Verkürzung der Wochenarbeitszeit fordert.

Banken-Tarifabschluss



Die Tarifparteien im privaten und öffentlichen Bankgewerbe haben sich in der fünften Verhandlungsrunde am 4. Juli 2019 auf ein umfangreiches Abschlusspaket verständigt. Es umfasst neben Gehaltssteigerungen in zwei Stufen auch neue Tarifregelungen zu Qualifizierung, Arbeitszeit, Ausbildung und Prävention so wie den Einstieg in eine weitere Modernisierung der Tarifverträge. Dazu gehören Verhandlungen über ein neues Tarif-Entgeltsystem, einen eigenständigen Ausbildungs-Tarifvertrag und einen Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung nach dem neuen Sozialpartnermodell Betriebsrente. Kern des Tarifabschlusses ist ein neuer Gehaltstarifvertrag mit einer Laufzeit von 29 Monaten (Februar 2019 bis Juni 2021). Die Gehälter für die rund 190.000 Beschäftigten werden in zwei Stufen um insgesamt 4,0 Prozent erhöht: ab September 2019 um 2,0 Prozent und noch einmal um weitere 2,0 Prozent ab November 2020. Damit erhöhen sich die Tarifgehälter über die Laufzeit um durchschnittlich 1,66 Prozent pro Jahr. Auszubildende erhalten ab September 2019 eine überproportionale Gehaltserhöhung um 60 Euro pro Monat.

Termine



◆ BR- und PR-Schulungen 2019/2020

Die aufgeführten Seminare werden vom DHV-Bildungswerk e.V. veranstaltet

11. bis 13. Sep. 2019	Die Beteiligungsrechte des BR Aufbau-Seminar für BR (BR II)	in Höfen	
18. bis 20. Sep. 2019	Rechte, Pflichten und Aufgaben des PR Grundlagen-Seminar für PR (LPVG)	in Elzach	ausgebucht
09. bis 11. Okt. 2019	Die Geschäftsführung des BR bzw. PR Fachseminar für BR und PR	in Höfen a.d.E.	
16. bis 18. Okt. 2019	Rechte, Pflichten und Aufgaben des PR Grundlagen-Seminar für PR (LPVG)	in Elzach	ausgebucht
23. bis 25. Okt. 2019	Datenschutz im Personalwesen für BR und PR	in Elzach	
06. bis 08. Nov. 2019	Aufgaben, Rechte und Pflichten des PR Grundlagen-Seminar für PR (LPVG)	in Elzach	
13. bis 15. Nov. 2019	Die Beteiligungsrechte des BR (BR III) Vertiefungsseminar für BR	in Höfen	
20. bis 22. Nov. 2019	Arbeitsrecht I - Individualrecht für BR und PR	in Elzach	
27. bis 29. Nov. 2019	Arbeitsrecht aktuell für BR und PR	in Elzach	ausgebucht
04. bis 06. Dez. 2019	Die Beteiligungsrechte des PR Aufbau-Seminar für PR (LPVG Ba-Wü)	in Elzach	
11. bis 13. Dez. 2019	Arbeitsrecht aktuell für BR und PR	in Elzach	
15. bis 17. Jan. 2020	Arbeitsrecht aktuell für BR und PR	in Elzach	
22. bis 24. Jan. 2020	Arbeitsrecht aktuell für BR und PR	in Elzach	

Zusätzliches Seminar für neue Personalräte

Auf Grund der Nachfrage führen wir von **Mi., 6. bis Fr., 8. November 2019** im „Rössle“ in Elzach-Oberprechtal ein Zusatz-Seminar durch.

Termin-Änderung beim Seminar „Arbeitsrecht - aktuell“

Das ursprünglich geplante Seminar von Mi., 8. bis Fr., 10. Januar 2020 ist um eine Woche verschoben auf **Mi. 15. bis Fr., 17. Januar 2020.**

Inhouse-Schulungen

Sofern wir freie Kapazitäten haben, können wir auch Inhouse-Seminare durchführen. Bei Bedarf nehmen Sie bitte mit uns Kontakt auf. Die Termine müssen langfristig vereinbart werden.

Seminare in 2020

Wir sind in der Planung unserer Seminare für 2020. Gerne nehmen wir Vorschläge zu Seminarthemen auf. Bitte Vorschläge melden.

Neuer Haustarifvertrag - Steigerung um 6%

Die Verhandlungen zum neuen Entgelttarifvertrag für das RehaKlinikum Bad Säckingen sind abgeschlossen und es wurde sich auf einen Abschluss geeinigt.

Die DHV Mitglieder des RehaKlinikum Bad Säckingen haben dem Abschluss im Rahmen einer Mitgliederbefragung zugestimmt und sind damit der Empfehlung der Verhandlungskommission gefolgt.

Folgendes Ergebnis wurde erreicht:

- prozentuale Entgeltsteigerung von 6% über alle Entgeltgruppen und -stufen, bei einer Laufzeit von 24 Monaten; rückwirkend zum 01.01.2019 steigen die Entgelte um 3% und dann zum 01.01.2020 um weitere 3%;
- Einführung weiterer Stufenaufstiege bei den Entgeltgruppen 1 bis 4;
- Einführung einer Treueprämie für die Entgeltgruppen 1 bis 6 bei 25 Jahren Betriebszugehörigkeit von 100 Euro brutto, ab 2020 Steigerung der Prämie um die Höhe der Tarifabschlüsse;
- die Anhebung der Vermögenswirksamen Leistungen auf 30,00 Euro;
- die Verlängerung der Vereinbarung für einen Tag Sonderurlaub für DHV Mitglieder;
- Überdurchschnittliche Erhöhung der Auszubildendenvergütung.

Vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden Endes des Insolvenzverfahrens ist der Abschluss sehr begrüßenswert und ist ein erfreuliches Zeichen der Wertschätzung für die Kolleginnen und Kollegen in den letzten Jahren der Unsicherheit. Die Verhandlungen führten die DHV Kolleginnen Töpfer, Rietzel und Schäfer sowie die DHV Geschäftsführer Endlich und Fröhlich.

EuGH: Arbeitszeit muss erfasst werden!



Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit muss erfasst und dokumentiert werden. Nur so wird effektiver Arbeitnehmerschutz gewährleistet, urteilte der EuGH. Nun muss der Gesetzgeber die Regelungen im Arbeitszeitgesetz präzisieren.

Vertrauensarbeitszeit und Überstunden, die nicht genau erfasst werden, dürfte es in vielen Unternehmen geben. Nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) könnte damit aber bald Schluss sein (Urt. v. 14.05.2019, Az.: C-55/18).

Der Schutz des Arbeitnehmers und die EU-Arbeitszeit-Richtlinie (2003/88/EG) verlangen von Unternehmen, ein System zur Erfassung der täglichen effektiv geleisteten Arbeitszeit zu schaffen.

Der Auftrag des EuGH geht aber zunächst an den deutschen Gesetzgeber: Der ist nun in der Pflicht, entsprechende nationale Regelungen zu treffen, um die Richtlinie und den damit bezweckten Arbeitnehmerschutz umzusetzen. Wir sind gespannt.

Wir wünschen schönen Urlaub !

In den nächsten Wochen finden in Baden-Württemberg die üblichen Schulferien statt. Viele DHV-Mitglieder nutzen diese Zeit zur Erholung und Entspannung, so auch einige berufsamtlichen Mitarbeiter. Deshalb sind die DHV-Geschäftsstellen in dieser Zeit nur eingeschränkt erreichbar.



Neue Gesetze von der EU

Das EU Parlament hat am 13. Juni 2019 drei Rechtsvorschriften erlassen. Diese sind auch für uns von Bedeutung, da die EU-Regelungen durch die Mitgliedstaaten in nationales Recht umgesetzt werden müssen.

Ihre Auswirkungen und Bedeutung sind im Folgenden kurz zusammengefasst:

- **EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige**

Bewertung: Das deutsche System an Vereinbarkeits-Maßnahmen stellt Eltern und pflegende Angehörige aktuell besser, als dies durch die Richtlinie nun verpflichtend wird.

Die Richtlinie sieht beispielsweise einen Anspruch von 4 Monaten Elternurlaub sowie von 10 Tagen bezahlte Auszeit für den zweiten Elternteil vor. In Deutschland stehen beiden Elternteilen gemeinsam bis zu 14 Monate Elterngeld zu, aktuell sind davon 2 Elterngeld-Monate nicht übertragbar.

Nach der EU Richtlinie können pflegende Angehörige einen Pflegeurlaub von 5 Arbeitstagen pro Jahr nehmen. In Deutschland beruht die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf dagegen auf drei Säulen und stellt pflegende Angehörige deutlich besser: In einem akuten Pflegefall besteht die Möglichkeit, bis zu 10 Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist. Für diese Zeit besteht ein Anspruch auf eine Lohnersatzleistung, das Pflegeunterstützungsgeld, das bei der Pflegekasse des Pflegebedürftigen beantragt wird. Für bis zu 6 Monate besteht nach dem Pflegezeitgesetz zudem ein Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung für die Pflege, sowie für bis zu 24 Monate auf eine teilweise Freistellung bei einer wöchentlichen Mindestarbeitszeit von 15 Stunden.

Für die Dauer der Freistellungen kann ein zinsloses Darlehen in Anspruch genommen werden.

- **EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen**

Bewertung: Die EU Richtlinie sieht eine Reihe neuer (jedenfalls auf europäischer Ebene) Mindestrechte für Arbeitnehmer vor. **Denkbar ist, dass die Richtlinie teilweise zur Änderung deutscher Gesetze führt.** Betroffen sein können insbesondere das Nachweisgesetz (Verkürzung der Frist für den arbeitgeberseitig zu erbringenden Arbeitsnachweis) und das Teilzeitbefristungsgesetz (§ 12 Abrufarbeit und §§ 14 ff. Befristungen), aber auch die erst vor kurzem vorgenommene Definition des Arbeitnehmerbegriffs in § 611a BGB (Anpassung an die Rechtsprechung des EUGH) sein. Des Weiteren sind Änderungen im Bereich der betrieblichen Fort- und Weiterbildung möglich (Recht auf verpflichtende Fortbildung ohne Lohnabzug, Anrechnung als Arbeitszeit).

- **EU-Verordnung zur Errichtung einer Europäischen Arbeitsbehörde**

Bewertung: Das EU Parlament hat zu Recht erkannt, dass es auf europäischer Ebene einer Institution bedarf, die die Mitgliedstaaten darin unterstützt, die Gewährleistung von Arbeitnehmerrechten in grenzübergreifenden Fällen sicherzustellen. Zu einer effektiven Bekämpfung von Missbrauch, Betrug und nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit sollte die Behörde allerdings mit deutlich mehr Handlungsbefugnissen ausstatten, als es jetzt im Verordnungstext steht.

Einzelheiten zu den Inhalten der EU-Regelungen können auf den Webseiten des Rates der europäischen Union nachgelesen werden.

Resümee:

Die Verordnung und die Richtlinien sehen auf EU- Ebene eine Reihe von Mindestrechten für Beschäftigte vor, was ein großer Erfolg für den Arbeitnehmerschutz ist. Dennoch muss darauf geachtet werden, dass die neuen EU-Mindeststandards in Deutschland nicht zum Anlass genommen werden, unsere bestehenden weitergehende Regelungen auf den EU-Mindeststandard zu reduzieren.