

## Informationsdienst des CGB

## INTERN

Ausgabe März 2008

### Der Bundesvorsitzende hat das Wort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vor fünf Jahren leitete der damalige Bundeskanzler Schröder mit der Agenda 2010 einen Richtungswandel in der deutschen Sozialpolitik ein. Sein Programm "für mehr Wachstum und Beschäftigung" sollte für einen großen "Reformaufbruch" in Deutschland sorgen. Doch so recht zum Feiern war vergangene Woche allerdings niemand zumute. Allein Kurt Beck sah sich zur Ehrenrettung der damaligen rot-grünen Reformpolitik genötigt. Der von ihm gepriesene "Auftakt zu einem großen wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Erfolg" ist die Agenda 2010 jedoch in weiten Teilen nicht.

Sicherlich sind einige Agenda-Maßnahmen richtig gewesen. Aber sie haben eben auch eine Gerechtigkeitslücke in Deutschland gerissen. Die Unsicherheit, mit der Geringverdiener heute leben müssen, die Flexibilität, die Beschäftigten abverlangt wird, wird nicht durch die Aussicht auf einen sicheren oder besser bezahlten Arbeitsplatz versüßt. Die soziale Leiter hört in der Mittelschicht auf.

Die Agenda 2010 ist aber auch nicht nur eine Kette von Misserfolgen. Eine ehrliche und ungeschminkte Bilanz muss Licht- und Schattenseiten einbeziehen. Deutschland stünde heute wirtschaftlich nicht dort, wo es stünde, wenn Ex-Bundeskanzler Schröder vor fünf Jahren nicht den Mut gehabt hätte, Reformen in Angriff zu nehmen und gleichzeitig seine eigene Partei in eine tiefe Zerreißprobe zu stürzen. Fazit: Die Agenda 2010 ist kein Wundermittel für mehr Wachstum und Beschäftigung – doch das war auch nicht zu erwarten.

\* \* \* \*

### Zeitarbeitsbranche

#### Unternehmen der Zeitarbeit als beste Arbeitgeber 2007 prämiert!

Die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und PSA (CGZP) steht in der Kritik, weil sie neben akzeptierten Flächentarifverträgen auch als Haustarifvertragspartner zur Verfügung steht. Diese Vorwürfe sind unberechtigt, wie zahlreiche Studien bzw. Prämierungen nachweisen.

Der Haustarifvertragspartner Innovex GmbH, ein Personaldienstleister in der Pharmaberatung, ist durch die Wirtschaftsfachzeitschrift „Capital“ als Deutschlands bester Arbeitgeber für das Jahr 2007 im dritten Jahr in Folge ausgezeichnet worden. Sie bietet als, aus Sicht der Fachzeitschrift Capital, bester Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern hervorragende Arbeitsbedingungen an, die wesentlich durch eine Tarifvertragspartnerschaft mit der CGZP gekennzeichnet sind.

Der ehemalige Bundeswirtschaftsminister Wolfgang Clement hat jüngst der Firma Trenkwalder Personaldienstleistungen das Gütesiegel Top-Job der Zeitarbeitsbranche verliehen. Auch Trenkwalder ist ein Haustarifvertragspartner der CGZP. Das Gütesiegel Top-Job ist der Firma Trenkwalder insbesondere deshalb verliehen worden, weil sie in der Weiterbildung und Weiterqualifizierung ihrer Mitarbeiter hoch professionell und sehr erfolgreich tätig ist. Die Trenkwalder-Gruppe verfügt über eine eigenständige Akademie, die die Zeitarbeitnehmer vorbildlich, weiterqualifiziert und das offensichtlich auch aus Sicht unabhängiger Bewertungsgremien.

Beide Beispiele zeigen, dass Haustarifverträge in der Zeitarbeit durchaus ihre Berechtigung haben können. Sie sind keineswegs das Instrument, um Dumpinglöhne durchzusetzen, wie von den Kritikern unsubstantiiert behauptet wird.

Gunter Smits



*Matthias Strebl*  
Matthias Strebl  
Bundesvorsitzender

# Gewerkschaftsnachrichten

## Spitzengespräch zwischen DBB und CGB

Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands hat sich unter Führung seines Vorsitzenden Matthäus Strebl mit der Spitze des Deutschen Beamtenbundes und Tarifunion in Berlin getroffen. Das Gespräch fand in sehr harmonischer und kooperativer Atmosphäre statt. In dem Gespräch sind viele, beide Gewerkschaftsdachverbände verbindende Themen diskutiert worden.

Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) hat in diesem Gespräch deutlich gemacht, dass er die Tarifforderungen im Öffentlichen Dienst unterstützt. Sollten die Schlichtungsverhandlungen im Öffentlichen Dienst scheitern, werden die betreffenden CGB-Gewerkschaften dem Streikaufruf von ver.di und dbb/tarifunion folgen. dbb und tarifunion haben diese Unterstützung ausdrücklich begrüßt. Strebl betonte, dass auch im Öffentlichen Dienst wieder reale Lohnsteigerungen erfolgen müssten. Dafür waren die bisherigen Arbeitgeberangebote nicht ausreichend.

Das Thema zur Einführung gesetzlicher Mindestlöhne ist kontrovers diskutiert worden. Beide Gesprächspartner waren sich jedoch einig, dass der Staat die Tarifautonomie durch gesetzgeberische Mittel nicht unterhöhlen kann und nicht unterhöhlen darf. Beide Gesprächspartner waren sich auch einig, dass tarifizierte Löhne von 3,50 € als sittenwidrige Löhne eingestuft werden müssen. Diesbezüglich wurde auf eine Studie der Christlichen Gewerkschaft Metall verwiesen, die aufzeigt, dass 670 Tarifverträge von DGB Gewerkschaften geringere Stundenlöhne als 6,00 € vorsehen. Es muss mittelfristig ein Lohnniveau hergestellt werden, welches die Grundbedürfnisse der Menschen durch Vollzeitarbeitsplätze deckt.



Bild von links nach rechts: Frank Stöhr, Marion Gipkens, Matthäus Strebl, Peter Heesen, Jörg Hebsacker, Gunter Smits

DBB und CGB sind auf europäischer Ebene mit dem Dachverband CESI verbunden. Dieser Dachverband stellt nach der Auflösung einiger christlicher internationaler Gewerkschaftsdachverbände die einzige Alternative zum europäischen Gewerkschaftsbund dar. Beide Seiten bekräftigten, dass alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden müssen, um die Gewerkschaftspluralität in Europa zu stärken und damit der CESI neue Spielräume zu bieten.

\* \* \* \*

## Gewerkschaftseigenschaft der GKH gerichtlich bestätigt !

Einmal mehr muss sich die selbsternannte Monopolgewerkschaft DGB der Tatsache beugen, dass die Arbeitnehmerinteressen wirkungsvoll und kreativ von der gewerkschaftlichen Konkurrenz aus dem Lager des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands (CGB) wahrgenommen werden. Die IG Metall ist am vergangenen Freitag zu wiederholten Male mit ihrem Ansinnen gescheitert, mit Hilfe von teuren Gerichtsverfahren unliebsame gewerkschaftliche Konkurrenz aus dem Weg zu räumen.

Das Arbeitsgericht Paderborn wies Freitag vergangener Woche einen Antrag der IG Metall als unbegründet zurück, durch den der Gewerkschaft für Kunststoffgewerbe und Holzverarbeitung im CGB (GKH) die Tariffähigkeit aberkannt werden sollte. Die Paderborner Richter sahen es als erwiesen an, dass die GKH alle Kriterien erfülle, die das BAG an die Gewerkschaftseigenschaft einer Arbeitnehmervereinigung stellt. Da die GKH eine im tarifrechtlichen Sinne „junge Gewerkschaft“ sei, dürften die Anforderungen an die Gewerkschaftseigenschaft nicht überspannt werden. Dies gelte insbesondere für die Leistungsfähigkeit und soziale Mächtigkeit der Organisation. Hier können an eine kleine und junge Gewerkschaft nicht die gleichen Kriterien angelegt werden, wie an eine große etablierte Gewerkschaft. Die GKH habe jedoch durch den flächendeckenden Abschluss von Tarifverträgen im Tischler- und Modellbauerhandwerk über viele Jahre hinweg aktiv in das Tarifgeschehen eingegriffen. Der Abschluss von Tarifverträgen in nennenswertem Umfang, die auch in der Praxis gelebt und durchgesetzt werden, belege die soziale Mächtigkeit der GKH und deren Gewerkschaftseigenschaft.

Anne Kiesow

## CGPT über Entscheidung des Berliner Verwaltungsgerichts

Nach der Entscheidung des Berliner Verwaltungsgerichts zur Allgemeinverbindlichkeit des Post-Mindestlohns zeigt sich die CGPT enttäuscht. „Dies ist keine gute Entscheidung für die Kolleginnen und Kollegen in der Branche“, bewertet Ulrich Bösl, CGPT-Bundesvorsitzender, das Urteil.

Die Urteilsbegründung und die nächstinstanzliche Entscheidung sind nach seiner Meinung jedoch vor einer abschließenden Beurteilung abzuwarten. Jedoch sind handwerkliche Fehler des zuständigen Bundesarbeitsministeriums bei der Entscheidung über die Allgemeinverbindlichkeit des Mindestlohn-Tarifvertrags des Arbeitgeberverbandes Postdienste e.V. mit den Gewerkschaften ver.di und DPVKOM/CGPT deutlich erkennbar.

„Jetzt sind die Sozialpartner gefordert, den Schaden für die betroffenen Menschen zu begrenzen. Alle drei Gewerkschaften im Postbereich und die Arbeitgeberverbände müssen nun an einen Tisch, um eine tragfähige Regelung für ehrliche und faire Löhne und Arbeitsbedingungen für die Zusteller auszuhandeln“, so Bösl abschließend.

*Pressemitteilung der CGPT vom 10.3.2008*

\* \* \* \*

## Mindestlohn für das Wach- und Sicherheitsgewerbe

Die Gewerkschaften Ver.di und GÖD waren sich mit dem Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e.V. (BDWS) einig, Tarifverhandlungen über einen Mindestlohn für die etwa 170.000 Beschäftigten im Wach- und Sicherheitsgewerbe zu führen.

Durch Aufnahme des Mindestlohntarifvertrages in das Entsendegesetz sollte für alle Beschäftigten im Wach- und Sicherheitsgewerbe ein Mindestlohn festgesetzt werden, um zu verhindern, dass Arbeitnehmer von zahlreichen nicht tarifgebundenen Unternehmen weiterhin weit unter den derzeitigen Tarifverträgen entlohnt werden und bei der in den Jahren 2009 oder 2011 erwarteten vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit tausende von bisher tariflich entlohnten Arbeitsplätzen verloren gehen. In Polen sind derzeit über 200.000 Beschäftigte in dieser Branche zu einem Stundenlohn von 1,50 € und einer Arbeitszeit von bis zu 400 Stunden tätig, für die sicherlich der deutsche Arbeitsmarkt auch bei weit untertariflicher Entlohnung lukrativ sein dürfte.

Das zwischenzeitliche Verhandlungsergebnis von Mindestlöhnen zwischen 5,75 € bis 8,00 € zum 01.05.2009 und 6,25 € bis 8,25 € zum 01.05.2011 bedeutet für die Kolleginnen und Kollegen im untersten Einkommensbereich eine Erhöhung bis zu knapp 40 Prozent. Ver.di hat die Verhandlungen am 19. Februar in der vierten Verhandlungsrunde scheitern lassen. Das wurde damit begründet, dass das bisher erreichte Verhandlungsergebnis eines stufenweisen Anstiegs des Mindestlohnes vom Mai 2009 bis Mai 2011 unter dem von den DGB Gewerkschaften geforderten Mindestlohn von 7,50 € liege. Es ist nicht nachvollziehbar, den Kolleginnen und Kollegen diese erhebliche Anhebung der Einkommen aus grundsatzpolitischen Gründen vorzuenthalten.

Für das Gebäudereinigerhandwerk wurde von der DGB-Gewerkschaft IG-Bauen-Agrar-Umwelt ein Tarifvertrag über einem Mindestlohn von 6,58 € (Ost) und 7,78 € (West) abgeschlossen, der mit dem bisherigen Mindestsatz von 6,36 € in das Entsendegesetz aufgenommen wurde. Weshalb wird den Gebäudereinigern ein Mindestlohn unter 7,50 € zugestanden und den Wach- und Sicherheitsmitarbeitern eine Erhöhung von bis zu 40 Prozent vorenthalten?

Die GÖD wird im Interesse der betroffenen Kolleginnen und Kollegen die Verhandlungen weiterführen, um die Löhne der unteren Einkommensbereiche deutlich zu erhöhen.

*Raymund Kandler, GÖD*

\* \* \* \*

## Matthäus Strebl erfolgreich bei den Kommunalwahlen in Bayern

Der CGB Bundesvorsitzende Matthäus Strebl ist auch aus den diesjährigen Kommunalwahlen in Bayern erfolgreich hervorgegangen. Wie bereits bei den vergangenen Kommunalwahlen ist Strebl mit breiter Mehrheit wieder in den Stadtrat von Dingolfing (Stadt) gewählt worden. Er erreichte dabei für die CSU im Stadtrat das drittbeste Wahlergebnis.

Zum wiederholten Male zog Strebl auch in den Kreistag des Landkreises Dingolfing-Landau ein. Von den 24 Kandidaten, die in den Kreistag gewählt wurden, erreichte Strebl das siebentbeste Wahlergebnis. Das herausragende Wahlergebnis unterstreicht die erfolgreiche Arbeit Strebls im Landkreis Dingolfing Landau.

CGB

## CGBCE gegen Haltung der saarländischen Landesregierung

Anlässlich einer Hauptvorstandssitzung der Christlichen Gewerkschaft Bergbau-Chemie-Energie (CGBCE) in Saarlouis sprachen sich die Vorstandsmitglieder gegen einen endgültigen Abbau-Stopp im Bergwerk Saar aus. Der Bundesvorsitzende, Werner Benedix, brachte zum Ausdruck, dass die Erschütterungen vom 23. Februar auch die Bergleute und Gewerkschafter sehr betroffen machen.

Die CGBCE, die im Betriebsrat des Bergwerkes Saar vertreten ist, macht sich aber auch zum Sachwalter des Bergbaus, der Bergleute und ihrer Familien. Benedix: „Wir sind gegen vorschnelle Entscheidungen. Gründlichkeit geht jedenfalls vor Schnelligkeit. Die saarländische Landesregierung muss eine vorurteilsfreie Prüfung der Ursachen des Grubenbebens ermöglichen. Es stimmt: Ein Bergbau, der Leib und Leben bedroht, ist nicht vorstellbar. Im Umkehrschluss bedeutet das aber auch, dass es zu einem verantwortbaren Abbau keine Alternative gibt. Einen „absoluten“ Gefährdungsausschluss ohne Restrisiko kann es niemals geben. Die RAG muss einen gefahrlosen Abbau untersuchen können. Die schwierige Situation darf jedenfalls nicht politisch missbraucht werden. Eine drohende schwere Wirtschaftskrise hinterlässt nur Verlierer“.

Pressemitteilung CGBCE

\* \* \* \*

## Rechtliches

### Dreiwöchige Klagefrist gemäß § 4 S.1 KSchG gilt nur für Arbeitgeberkündigungen

#### Sachverhalt:

Der Kläger war bei der Beklagten als stellvertretender Schichtführer bei der Verladung beschäftigt. Er hatte die Rückgabe von Paletten bescheinigt, obwohl er die Rückgabe nicht kontrolliert hatte und wusste, dass in der vergangenen Zeit Paletten entwendet worden waren. Nachdem die Beklagte von den fehlenden Kontrollen des Klägers erfahren hatte, stellte sie ihn zur Rede. Daraufhin kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis selbst außerordentlich.

Kurze Zeit später erklärte der Kläger die Anfechtung seiner Kündigungserklärung, mit der Begründung, dass er zur Abgabe seiner Eigenkündigung durch widerrechtliche Drohung veranlasst worden ist. Die Beklagte habe ihm gegenüber bekundet, er würde fristlos entlassen, wenn er nicht selber kündige. Daraufhin sprach die Beklagte dem Kläger die fristlose Kündigung aus. Mit seiner hiergegen gerichteten, mehr als drei Wochen nach seiner Eigenkündigung erhobenen Klage, machte der Kläger geltend, dass seine Kündigung infolge der Anfechtung gegenseitig geworden und die Kündigung der Beklagten rechtsunwirksam sei. Die Klage hatte weder vor dem ArbG noch vor dem LAG Erfolg.

#### Gründe:

Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch die Eigenkündigung des Klägers wirksam beendet worden. Allerdings war die Klage nicht bereits deshalb unbegründet, weil der Kläger die Rechtsunwirksamkeit seiner Eigenkündigung nicht innerhalb der Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG geltend gemacht hatte. Die Drei-Wochen-Frist nach § 4 Satz 1 KSchG gilt nicht für die arbeitnehmerseitige Eigenkündigung. Die Frist bezieht sich auch nicht auf den Einwand, die Eigenkündigung sei infolge Irrtumsanfechtung nichtig. Denn dafür gelten nach dem BGB eigenständig geregelte Anfechtungsfristen, die durch § 4 Satz 1 KSchG nicht eingeschränkt (oder erweitert) werden.

Die Kündigungserklärung des Klägers war auch nicht wegen Drohung nach Maßgabe des § 123 Abs. 1 BGB anfechtbar und infolge Anfechtung nichtig. Zwar kann sich die Ankündigung einer arbeitgeberseitigen Maßnahme – etwa einer Kündigung, einer Abmahnung oder einer Versetzung in der Tat als „Drohung“ erweisen. Die Anfechtbarkeit nach § 123 Abs. 1 BGB setzt allerdings voraus, dass der Kläger zur Abgabe seiner Kündigungserklärung widerrechtlich durch Drohung bestimmt worden wäre. Dies wird nach einer vom Bundesarbeitsgericht ständig verwendeten Formel angenommen, wenn ein verständiger Arbeitgeber aufgrund des vorliegenden Sachverhalts seinerseits eine Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung gezogen hätte. Die Widerrechtlichkeit im vorausstehenden Sinne konnte das LAG jedoch in der zu entscheidenden Sache nicht feststellen.

Quelle: Sächsisches LAG, Urteil vom 16.11.2007, 2 Sa 100/07, Anne Kiesow

#### 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: Gunter Smits

Redaktion: Gunter Smits, Anne Kiesow, Anja Kracht

Dies ist ein unentgeltlicher Informationsdienst des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands.