

Informationsdienst des CGB

INTERN

Ausgabe Februar 2007

Der Bundesvorsitzende hat das Wort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

den Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands und seine 16 Einzelgewerkschaften erfüllt es mit großer Sorge, was in den letzten Jahren mit der gesetzlichen Rente in Deutschland alles gemacht worden ist.


Dabei unterstelle ich jeder Bundesregierung – egal von welcher Partei sie gestellt wird – gute Absichten. Aber wahr ist auch, dass trotz operativer Eingriffe die eigentlichen Ursachen für die Finanzkrise der Rentenversicherer nicht beseitigt worden sind. Tragfähige Lösungskonzepte wurden Opfer kurzfristiger Flickschusterei, die das Rentenproblem lediglich aufgeschoben, nicht aber gelöst haben. Das neueste Flickwerk der Schwarz-Roten Bundesregierung ist die „Rente mit 67 Jahren“.

Ob das als „zukunftsfähig“ gepriesene Projekt der Großen Koalition das hält, was es verspricht und es die drängenden Probleme der Rentenkassen in den Griff bekommen kann, bleibt offen. Denn mit einer Anhebung des Renteneintrittsalters allein wird es nicht gehen. Hinzukommen muss die Schaffung von mehr Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Menschen und die Erkenntnis, dass die „Älteren“ bis ins hohe Alter leistungsfähig sind und zu einer Leistungsgesellschaft gehören. Gelingt dies nicht, ist die Rente mit 67 nichts anderes als ein erneuter Trick der Politik, der zu einer Absenkung der Rentenbezüge führt. Eine abschlagsfreie Rente nach 45 Beschäftigungsjahren in Aussicht zu stellen, ist wirklichkeitsfremd. Bei der derzeitigen Entwicklung der Beschäftigungsbiografien wird das in absehbarer Zeit nur selten zu erreichen sein können. Wer das glaubt, reguliert an den Tatsachen vorbei.

Die Koalition aus CDU/CSU und SPD wird am Ende der Wahlperiode daran gemessen werden, ob sie die Massenarbeitslosigkeit vermindert, die Förderung sozialversicherungsfreier Beschäftigungsformen gestoppt und es geschafft hat mit dem Elterngeld und weiteren Maßnahmen dazu beizutragen, dass es wieder mehr Kinder in Deutschland gibt.

Dies sind nur einige wenige Punkte zur Sicherung unserer gesetzlichen Rentenversicherung. Was sich aber die Menschen in Deutschland wünschen, sind Reformen, die unser Land voranbringen, die Menschen dabei mitnehmen und eine ganzheitliche Politik erkennen lassen.




 Matthias Strebl
 Bundesvorsitzender

Diskussion über die Einführung gesetzlicher Mindestlöhne wird immer unseriöser

Die Absichten einiger Vertreter in der Bundesregierung, mit Hilfe von Mindestlohnverträgen Gewerkschaftskonkurrenz zu beseitigen, werden immer offenkundiger. Nun hat Bundesarbeitsminister Müntefering eine Liste von Branchen zusammengestellt, in denen er es für notwendig erachtet, dass Mindestlohnverträge abgeschlossen werden sollen, die von ihm dann zur Mindestlohnverordnung erhoben werden können. Er fragt dabei nicht, ob die tarifvertragschließenden Parteien überhaupt willens und in der Lage sind, derartige Tarifverträge zu schließen. Es würde nicht überraschen, wenn er den tarifvertragsschließenden Parteien auch noch diktiert, was in diesen Mindestlohnverträgen zu stehen hat, inklusive die Höhen der Stundenlöhne.

Über die Zeitarbeit ist in der Vergangenheit vieles geschrieben worden, jedoch nur wenig, das wirklich überzeugt. Die verfassungsrechtlichen und die europarechtlichen Probleme zur Einführung von Mindestlöhnen in dieser Branche stellt der Arbeitsrechtler Prof. Dr. Gregor Thüsing in einem umfangreichen Gutachten dar. Das zuständige Bundesarbeitsministerium ist auf diese Probleme bislang eine Antwort schuldig geblieben. Anstelle dessen werden Daten und Zahlen veröffentlicht, für die es den CGB betreffend keine Grundlage gibt.

Es wird beispielsweise behauptet, man könne in der Zeitarbeit nur mit Mindestlöhnen eine Lohnspirale nach unten stoppen. Die Entgeltabschlüsse des CGB in der zweiten Jahreshälfte 2006 beweisen das Gegenteil. Alle Tarifabschlüsse sahen Entgelterhöhungen vor, in der Spitze bis zu 6,5%. Eine unterstellte Absenkung von Stundenentgelten gab es bei keinem Tarifabschluss.

Auch die Vorwürfe, dass zahlreiche Haustarifverträge zu niedrige Einstiegsgehälter für Hilfskräfte vorsehen, treffen nicht zu. Es sind lediglich eine gute Hand voll Entgelttarifverträge, die das Entgeltniveau der CGB-Flächentarifverträge unterschreiten. Ziel ist es, zum nächstmöglichen Zeitpunkt auch in diesen Tarifverträgen deutliche Entgelterhöhungen zu vereinbaren.

Auch in anderen Branchen steht zu befürchten, dass mit Hilfe derartiger Verordnungen die Tarifarbeit christlicher Gewerkschaften untergraben werden soll. Bekanntlich liegt die Tarifführerschaft im Wach- und Sicherheitsgewerbe in den neuen Bundesländern bei unserer Mitgliedsgewerkschaft GÖD. Es ist nicht bekannt, ob der Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e.V. (BDWS) einen bundesweit geltenden Mindestlohntarifvertrag anstrebt. Es darf aber bezweifelt werden, dass die Gewerkschaft verdi gemeinsam mit der GÖD einen bundesweiten Mindestlohntarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe aushandelt. Das würde dazu führen, dass die GÖD ihre Tarifführerschaft in zahlreichen Landesverbänden verliert, alleine verantwortet durch den Gesetzgeber.

Auch für die Handwerksbranchen stellt sich diese Frage. Die Tarifführerschaft im Handwerk liegt in der Regel bei den Landesinnungsverbänden und nicht beim Bundesinnungsverband. In einer Reihe von Landesinnungen liegt

die Tarifführerschaft bei christlichen Gewerkschaften. Mitunter schließen DGB-Gewerkschaften seit mehr als zehn Jahren keine Tarifverträge mehr mit Handwerksinnungen ab. Wie kann sich nun aber ein Landesinnungsverband gegen eine Mindestlohnverordnung wehren, die von seinem Bundesinnungsverband mit einer konkurrierenden Gewerkschaft abgeschlossen wird? Eine Inhaltskontrolle des gesamten Tarifvertrages würde notwendig, denn ein geringfügig niedrigerer Stundenlohn kann sehr leicht durch Zulagen, Einmalzahlungen, Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung u.a. kompensiert werden. Diese tariflichen Leistungen dürfen aber nicht in einer Mindestlohnverordnung geregelt werden. Das Arbeitnehmerentendengesetz lässt lediglich zu, dass in Mindestlohntarifverträgen die Mindestentlohnung für bestimmte Beschäftigtengruppen, der Mindesturlaub, sowie ein mögliches Urlaubsgeld vereinbart werden dürfen.

Bevor die Bundesregierung ihre Vorstellungen zur Einführung tarifvertraglich festgelegter Mindestlöhne konkretisiert, sollte sie als erstes ein klares Bekenntnis zum Gewerkschaftspluralismus abgeben. Sie ist aufgefordert, zwingende Maßnahmen zu entwickeln, die frei gebildete Tarifvertragskoalitionen mit deren Tarifverträgen schützt und nicht abschafft. Davon ist von Seiten des Bundesarbeitsministeriums in der Öffentlichkeit jedoch noch nichts zu vernehmen.

Gunter Smits

* * * * *

Rechtliches

Formunwirksame Kündigung bei Unterschrift mit dem Zusatz i.A.

Eine mit dem Zusatz "im Auftrag" i.A. unterschriebene Kündigung ist formunwirksam, weil sie nicht vom Aussteller unterschrieben wurde. Eine Unterschrift mit dem Zusatz i.A. wahrt nicht das Schriftformerfordernis aus § 623 BGB. Das Kennzeichen "i.A." indiziert ein Botenhandeln. Da ein Bote lediglich eine fremde Erklärung übermittelt und keine eigene Erklärung abgibt, ist er nicht Aussteller der Urkunde. Das gilt selbst dann, wenn er zwar als Bote aufgetreten ist, tatsächlich jedoch zur Kündigung bevollmächtigt war.

Der Sachverhalt:

Der Kläger war bei der Beklagten als Koch beschäftigt. Am 20.2.2006 erhielt er eine fristlose Kündigung, auf der mit Maschinenschrift der Name des Geschäftsführers angegeben stand. Dieses Schreiben wurde durch den Assistenten der Geschäftsführung mit dessen Namen und dem Zusatz "i.A." unterzeichnet. Die gegen die Kündigung gerichtete Klage hatte vor dem ArbG Erfolg.

Die Gründe:

Das Arbeitsgericht Hamburg gab der Klage des Arbeitnehmers statt. Die fristlose Kündigung genügt nicht dem Schriftformerfordernis gemäß § 623 BGB und hat das Arbeitsverhältnis der Parteien daher nicht beendet.

Die Kündigung sei nicht vom Aussteller unterschrieben worden. Aus der maßgeblichen Sicht des Erklärungsempfängers ist der Assistent der Geschäftsführung nicht als Aussteller aufgetreten. Dies ergibt sich daraus, dass

der Assistent im Auftrag (i.A.) und nicht in Vertretung (i.V.) unterzeichnet hat. Unterschreibt jemand ein Schriftstück lediglich "im Auftrag" für einen anderen, so bedeutet dies, dass er für den Inhalt des Schreibens keine Verantwortung übernehmen will und nur als Bote handelt. Vertreter unterschreiben dagegen in der Regel mit dem Zusatz "i.V."

Die Unterschrift eines Boten genügt dem Schriftformerfordernis gem. § 623 BGB für eine Kündigung nicht. Denn Boten übermitteln lediglich eine fremde Willenserklärung und sind daher nicht Aussteller der Urkunde.

vgl. ArbG Hamburg 8.12.2006, 27 Ca 21/06

Anne Kiesow

Altersteilzeitarbeitsvertrag - rückwirkende Begründung?

Das Altersteilzeitgesetz selbst gewährt dem Arbeitnehmer keinen Anspruch auf den Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages. Dort sind lediglich die Mindestbedingungen geregelt, die ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis erfüllen muss, damit die staatlichen Förderleistungen der Bundesagentur für Arbeit und die sozialversicherungsrechtlichen Vergünstigungen (z.B. vorzeitige Rente nach Altersteilzeit) in Anspruch genommen werden können.

Ein vertraglicher Anspruch kann sich aus einem für das Arbeitsverhältnis geltenden Tarifvertrag ergeben. So begründet u. a. der für den Öffentlichen Dienst geschlossene „Tarifvertrag Altersteilzeit“ für Arbeitnehmer ab Vollendung ihres 60. Lebensjahres gegenüber dem Arbeitgeber einen derartigen Anspruch.

Dieser bezieht sich auch auf die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses, welches durch den Zeitpunkt begrenzt wird, zu dem der Arbeitnehmer eine ungekürzte Rente aus der gesetzlichen Sozialversicherung beanspruchen kann.

Der Arbeitgeber kann nur aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen ablehnen. Dass die üblicherweise mit einem Altersteilzeitarbeitsvertrag verbundenen Aufwendungen des Arbeitgebers die eines normalen Teilzeitarbeitsverhältnisses übersteigen, rechtfertigt noch nicht die Annahme entgegenstehender dringender betrieblicher Gründe. Gleiches gilt z.B. für das betriebliche Interesse, den Anstieg von Personalkosten zugunsten von Investitionen zu begrenzen. Hat der Arbeitnehmer seinen Anspruch rechtzeitig vor dem gewünschten Beginn der Altersteilzeit geltend gemacht, so

kann der Arbeitgeber verurteilt werden, dem Antrag auf Vertragsabschluss auch rückwirkend zuzustimmen.

In dem vom Neunten Senat entschiedenen Rechtsstreit hatte der Arbeitgeber, ein Forschungsinstitut, den im Oktober 2003 gestellten Antrag, vom 1. Februar 2004 bis 30. September 2008 ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Blockmodell zu vereinbaren, abgelehnt. Er hatte ua. geltend gemacht, der Tarifvertrag begründe lediglich einen Rechtsanspruch auf einen auf zwei Jahre befristeten Altersteilzeitarbeitsvertrag. Im Übrigen wolle er die Ausgaben für Infrastruktur und Verwaltung „einfrieren“, um in anderen Bereichen mehr investieren zu können. Der Mehraufwand für den Altersteilzeitwunsch des Klägers sei angesichts dieses Sparvorhabens nicht tragbar.

vgl. BAG, Urteil vom 23.01.2007 - 9 AZR 393/06 -; PM- Nr. 3/07
Vorinst.: LAG München, Urteil vom 13. Januar 2006 - 10 Sa 321/05

Anne Kiesow

* * * * *

Aus den Gewerkschaften

Steinkohlebergbau: CGBCE gegen Form des geplanten Kohleausstiegs

Die große Koalition hat das Ende des deutschen Steinkohlebergbaus im Jahr 2018 beschlossen. SPD-Parteichef Kurt Beck will diese Entscheidung 2012 noch einmal vom Bundestag unter energiewirtschaftlichen Bewertungskriterien überprüfen lassen.

Ein Trauerspiel wird so seinem Ende zugehen, aber noch als Hängepartie mit ungewissem Ausgang eine Weile fortdauern (z.B. durch wieder neues Infragestellen der NRW-Landesregierung, Streit über sogenannte „Ewigkeitskosten“ des Bergbaues).

Für die wesentlichen Akteure geht es scheinbar nur ums Geld bzw. um politische und unternehmerische Zielsetzungen, die einmal geäußerte Überzeugungen schnell vergessen lassen.

Das jetzige Ergebnis hätte man schon im November 2006 haben können, als IGBCE-Chef Hubertus Schmoldt andeutete, mit einem Ausstieg zum Jahr 2018 einverstanden zu sein.

Doch plötzlich dachte SPD-Minister Franz Müntefering wieder an seine Wähler in NRW, auch um der neugewählten SPD-Landesvorsitzenden Hannelore Kraft und dem saarländischen Parteichef Heiko Maas entsprechende politische Unterstützung zu gewähren. Der lautstark geforderte Sockelbergbau wird nun nach nicht einmal drei Monaten, nachdem schon der Bundesfinanzminister Steinbrück umgeknickt schien, opportunistisch geopfert.

Die Überprüfung des Beschlusses 2012 zu dann gegebenen energiewirtschaftlichen Gesichtspunkten ist nach allgemeiner Anschauung nur eine Beruhigungsspielle für die gewerkschaftliche und SPD-Basis.

RAG-Chef Werner Müller kämpfte seit seinem Antritt 2003 nur noch für einen erfolgreichen Börsengang seines Konzerns. Dafür musste er den sogenannten

„schwarzen Bereich“ möglichst schnell loswerden. Haftungsrisiken für Renten und Bergschäden schätzen Börsianer nicht. Die IGBCE muss auch an die Interessen der Chemiebeschäftigten bei der RAG denken.

Die Landesregierung in NRW und im Saarland brauchen dringend Strukturhilfen und erhoffen sich eine entsprechende Umwidmung der derzeit gewährten Kohlebeihilfen. Da der Bergbau aber von langfristigen vorhersehbaren Planungen leben muss, wird bis 2012 das Ausstiegsszenario so längst stehen.

Übrig bleibt bis auf weiteres aber eine Rechnung mit vielen Unbekannten. Das ärgerlichste ist dabei die Ungewissheit vieler Bergleute der einzelnen Standorte über das zeitliche Fortbestehen einzelner Anlagen. Über vorzeitige Schließungen einzelner Bergwerke wird bereits spekuliert, weil weitere Subventionskürzungen drohen.

Selbst das politische Versprechen, es zu keinen betriebsbedingten Kündigungen kommen zu lassen, bedingt zunächst einmal wichtige Entscheidungen in bergrechtlichen Genehmigungsverfahren wie bzgl. des Bergwerkes Saar, damit noch über 2011 hinaus Kohle abgebaut werden kann. Für tausende Beschäftigte von Bergbauzulieferbetrieben gelten diese Versprechen überhaupt nicht.

Nachdem die RAG bei Übernahme der Saarbergwerke für symbolische zwei Mark versprach, Mehrarbeitsplätze im Nichtkohlebereich zu schaffen, die so nie entstanden, ist nun die Politik im Obligo.

Dabei ist noch nicht einmal rechtlich abgeklärt, ob den betroffenen Revieren die zugesagten zusätzlichen Strukturhilfen gewährt werden dürfen, abgesehen davon, dass Geld noch keine Arbeitsplätze schafft, und die positive wirtschaftliche Entwicklung auch nicht endlos weitergehen dürfte.

Der zukünftige Energiebedarf und die Einschätzung, auf die teure Kohle verzichten zu müssen, könnte sich als der größte Trugschluss erweisen.

Noch liegt die einheimische Kohle gegenüber Weltmarktpreisen der Importkohle deutlich im Hintertreffen. Es stimmt auch, dass die Förderländer, auch in ihrer Vielzahl und politischen Stabilität, keinen Vergleich zu Öl und Gas exportierenden Ländern zulassen. Dennoch wird Energie immer knapper und teurer werden.

China verbraucht bereits 84 Prozent seiner Förderung für den Eigenbedarf. Der Energiehunger der großen aufstrebenden Länder außerhalb Europas und Amerikas, wie z.B. Indiens, ist noch längst nicht gestillt. Angesichts des politischen Willens, zukünftig auf die Kernkraft zu verzichten, ist der Ausstieg aus der Kohle unverantwortlich.

Die CGBCE setzt deshalb weiter auf einen Sockelbergbau, der aber eine höhere Mindestförderung als derzeit vorgesehen, beinhalten muss.

Adalbert Ewen

CGPT Vorstand bei Staatssekretär Anzinger

Mitglieder des Bundesvorstandes der Christlichen Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation (CGPT) trafen im Berliner Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit dem zuständigen Staatssekretär Rudolf Anzinger zu einem zweistündigen Gespräch über Fragen der Beschäftigungspolitik im Bereich Post, Logistik und Telekommunikation zusammen.



Von links nach rechts: CGPT Vors. Ulrich Bösl, stellv. CGPT Vors. Ulrich Brüggemann, Staatssekretär Rudolf Anzinger, stellv. CGPT Vors. Matthias Wisotzky und Referent f. Arbeitsrecht Dr. Harald Widlak

Das Gespräch fand in einer äußerst freundlichen Atmosphäre statt. Von der CGPT nahmen der Bundesvorsitzende Ulrich Bösl, seine Stellvertreter Matthias Wisotzky und Ulrich Brüggemann, vom Bundesarbeitsministerium Staatssekretär Anzinger und sein Arbeitsrechtsreferent Dr. Harald Widlak teil.

Die Vertreter der CGPT erläuterten dem Staatssekretär, wie durch Regulierung und staatliche Eingriffe oder auch staatliches Wegsehen sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze in diesen Bereichen vernichtet werden. Beispiel sind die Anzeigen von Postdienstleistern, die Kinder anwerben für die Katalogzustellung. Hier treten

Kinder in die Konkurrenz zu den Arbeitsplätzen ihrer Eltern.

Die CGPT bat den Staatssekretär darauf zu dringen, dass die Regulierungsbehörde stärker auf soziale Gesichtspunkte bei der Lizenzvergabe achtet.

Ulrich Bösl

Termine * Termine * Termine

26.02.-28.02.2007	CESI Fachtagung: Die Zukunft der Alterssicherungssysteme in Berlin
13.03.-14.03.2007	CGB-Hauptausschuss in Berlin
07.-06.09.06.2007	VkdL-Bundeskongress Würzburg
15.06.-17.06.2007	Seminar des AZK in Zusammenarbeit mit der CGB-AG in der CDA in Königswinter
19.10.-20.10.2007	CGM-Bundesgewerkschaftstag in Frankfurt

CGB-Spitze trifft CSU-Generalsekretär Dr. Markus Söder

Der CGB-Bundesvorsitzende Matthäus Strebl traf sich mit dem CSU-Generalsekretär Dr. Markus Söder, MdL, zu einem Gedankenaustausch zur Arbeitsmarktpolitik. Strebl wurde vom bayerischen CGB-Landesvorsitzenden Kurt Schreck und CGB-Generalsekretär Gunter Smits begleitet.

Zentrales Thema stellten die Fragen nach Änderung des Arbeitnehmerentendegesetzes und des gesetzlichen Kündigungsschutzes dar. Söder akzeptierte, dass der CGB ihm in der Frage nach einer Neufassung des Kündigungsschutzgesetzes nicht folgt. Er sicherte zu, dass es zu keinem Tauschgeschäft komme, in dem das Kündigungsschutzgesetz verändert und im Gegenzug gesetzliche Mindestlöhne für bestimmte Branchen eingeführt werden. „Es wird keine Deals geben, in denen heilige Kühe geopfert werden“, so Söder wörtlich.

Im Übrigen sicherte der CSU-Generalsekretär zu, dass die CSU sich weiterhin als Partner des CGB versteht. „Alles was den CGB schwächt, ist zu vermeiden, alles, was den CGB stärkt, ist jedenfalls das Interesse der CSU“, sagte Söder zum Abschluss des Gespräches.

Gunter Smits

Impressum

**Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands
Obentrautstraße 57 * 10963 Berlin**

Tel.: 030 / 210 217 – 30
Fax.: 030 / 210 217 – 40
E-Mail: cgb.bund@cgb.info
Internet: www.cgb.info
ViSdP: Gunter Smits

Redaktion: Martin Stock, Anne Kiesow, Michaela Bahner

Dies ist ein unentgeltlicher Informationsdienst des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands.