

Informationsdienst des CGB

INTERN


Ausgabe Februar 2008

Der Bundesvorsitzende hat das Wort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Diskussion über die Familienförderung ist von der Politik wieder angestoßen worden. Auch der CGB ist der Ansicht, dass Familien mit Kindern finanziell besser gestellt werden müssen. Familien müssen in die Lage versetzt werden, ihre Kinder ausreichend zu versorgen, was insbesondere auch die Ausbildung betrifft. Schon längst belasten die hohen Ausbildungskosten für Unterrichtsmaterialien schon im Schulalter Familien und Alleinerziehende mit mehreren Kindern. Der Vorschlag der SPD, finanzielle Unterstützung durch Betreuungsmöglichkeiten zu ersetzen, löst dieses Problem nicht. Im Gegenteil. Die Betreuungsmöglichkeiten nutzen nur Familien mit hohem Einkommen, die sie auch finanzieren können, einkommensschwächere Familien werden abgekoppelt. Der CGB setzt sich für eine gestaffelte Erhöhung des Kindergeldes bzw. des Elterngeldes ein. Unter dem Gesichtspunkt des verfassungsrechtlichen Schutzes der Familie soll für den Elternteil, der sich bewusst für die Familie und die Kinderbetreuung und damit gegen die eigene Erwerbstätigkeit entscheidet, stärkere Anreize geschaffen werden. Anreiz hierfür ist einerseits ein deutlich angehobenes Kindergeld und insbesondere eine Ausweitung der Regelung des Elterngeldes. Der CGB spricht sich dafür aus, das Elterngeld für einen deutlich längeren Zeitraum als bisher zu gewähren. Das würde einerseits dazu führen, dass der Familienzusammenhalt gestärkt wird und andererseits deutlich weniger Betreuungsmöglichkeiten benötigt würden. Kinder sind eine Investition in unsere Zukunft. Der Kostenfaktor mag zwar erheblich sein, an unserer Zukunft und an der Zukunft unserer Kinder darf jedoch nicht gespart werden.




 Matthias Strebl
 Bundesvorsitzender

* * * *

Mindestlohn – keine Lösung für ein gesellschaftliches Problem

Der von den DGB Gewerkschaften geforderte gesetzliche Mindestlohn kann ein über Jahre gewachsenes gesellschaftliches Problem – strukturell bedingte niedrige Einkommen – nicht lösen. Vielmehr besteht die Gefahr, dass ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn zu einer massiven Freisetzung von Arbeitskräften gerade in Klein- und Mittelständischen Betrieben führt. Auch trägt der gesetzliche Mindestlohn regionalen Unterschieden keine Rechnung. Besonders in wirtschaftlich ohnehin schwachen Regionen, wird der gesetzliche Mindestlohn den Druck auf die Personalkosten bei kleineren Betrieben derart erhöhen, dass mit einer deutlichen Steigung der Arbeitslosenzahlen zu rechnen ist. Es ist absehbar, dass die Wirtschaftskraft vieler Betriebe nicht ausreichen wird, diese Vergütung für alle Beschäftigten ohne Freisetzung von Arbeitskräften zu finanzieren. Im Dienstleistungsbereich wird es nicht möglich sein die Personalkosten auf den Kunden umzulegen, da das dann höhere Preisniveau vom Kunden nicht akzeptiert wird. Auch im produzierenden Bereich wird es aufgrund sinkender Gewinnspannen nicht möglich sein, die Vergütung ohne Personalabbau zu finanzieren. Weiteres Problem stellt dann auch die Verlagerung der Produktion ins Ausland dar. Eine Praxis, die sich ohnehin bereits verstärkt durchsetzt. Soll aber einerseits ein adäquates Einkommen der Beschäftigten sichergestellt werden, und andererseits Anreize für die Schaffung von Beschäftigung und gerade nicht die Gefahr von Personalabbau geschaffen werden, bietet sich die Einführung eines Kombilohnmodells mit Finanzierung aus Steuermitteln an. Dieses Modell hat bereits in Grundzügen über die gesetzlichen Regelungen zu Aufstockungsleistungen bei niedrigem Einkommen in Deutschland Einzug gefunden. Es wäre auch finanzierbar. Betrachtet man die fiskalischen Kosten der Arbeitslosigkeit, so könnten diese Mittel auch direkt in eine Subventionierung niedrig entlohnter Arbeit fließen. Da aber nur ein Teil der Kosten pro Arbeitnehmer finanziert werden müssten und nicht, wie im Fall der Arbeitslosigkeit, die ganzen Kosten, könnten sogar Mittel eingespart werden. Im Gegensatz zu einem gesetzlichen Mindestlohn wäre insofern das Kombilohnmodell der bessere Ansatzpunkt, um eine angemessene Vergütung zu erreichen.

C. Hertzog, DHV Saarbrücken

Gewerkschaftsnachrichten

Teilerfolg für die Tarifgemeinschaft CGZP

Erneute gerichtliche Niederlage für die Gegner der CGZP

In einem Gerichtsverfahren vor dem Arbeitsgericht Berlin (Az.: 54 BV 13961/06) hat sich die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und PSA (CGZP) ein weiteres Mal dem Vorwurf nach einer möglichen mangelnden Tariffähigkeit auseinandersetzen müssen. In dem prozessual überaus komplizierten Rechtsstreit hat das Arbeitsgericht Berlin am 5. Februar 2008 entschieden, dass das Verfahren aus formellen Gründen einzustellen ist. Eine Sachentscheidung wurde nicht getroffen. Das Gericht hat festgestellt, dass ein einzelner Zeitarbeitnehmer in Deutschland nicht ohne weiteres ein Gerichtsverfahren zur Klärung der Tariffähigkeit einer Gewerkschaft anstrengen kann. Dies ist ein wichtiger Teilerfolg für die Tarifgemeinschaft CGZP und den Erhalt der Tarifautonomie in Deutschland.

Das Gericht hat in seiner mündlichen Begründung darauf hingewiesen, dass ein einzelner Arbeitnehmer eine mögliche mangelnde Tariffähigkeit einer Vereinigung gerichtlich nur eingeschränkt feststellen lassen kann. Sein Feststellungsinteresse kann sich immer nur auf den Tarifvertrag beziehen, der auf sein Beschäftigungsverhältnis Anwendung findet. Aus diesem Grund hielt das Gericht eine sogenannte Nebenintervention eines Zeitarbeitnehmers in dem Beschlussverfahren nicht für zulässig. Aus den Ausführungen des Gerichts lässt sich der Schluss ableiten, dass Beschlüsse nach § 97 Abs. 5 ArbGG zur Tariffähigkeit einer Vereinigung nur zwischen den Vertragsparteien, nicht aber gegenüber allen wirken.

Mit dem Beschluss des Arbeitsgerichts Berlin ist die Strategie der Gegner der Tarifgemeinschaft CGZP zerschossen worden, diese in der Ausübung ihrer gewerkschaftlichen Rechte gerichtlich einzuschränken. Mit Klagen von Arbeitnehmern, in denen es vordergründig um Tarifleistungen geht, wurde und wird versucht, über den Weg des § 97 Abs. 5 ArbGG missliebige Konkurrenz aus dem Weg zu schaffen. Für Konkurrentenklagen ist diese Regelung durch den Gesetzgeber jedoch nicht geschaffen worden. Missbrauch verdient keinen Rechtsschutz. Durch die Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin ist dieser Strategie jedoch nur vorerst der Boden entzogen worden. Weitere Gerichtsverfahren sind zu erwarten.

Im Hinblick auf die Tariffähigkeit der Tarifgemeinschaft CGZP sei auf den arbeitsrechtlichen Grundsatz hingewiesen, dass eine Gewerkschaft in Deutschland solange als eine Gewerkschaft gilt, solange nicht das Gegenteil gerichtlich festgestellt ist. Das deutsche Arbeitsrecht kennt keine Lizenzierung von Gewerkschaften, auch nicht in Form von Gerichtsverfahren.

A. Kiesow

* * * *

Aufsichtsratswahlen

Erneuter DHV-Wahlerfolg bei der Deutschen Krankenversicherung AG (DKV)



Bei der Aufsichtsratswahl am 14.02.2008 wurde der Kollege Ralf Kurth aus der DKV-Hauptverwaltung in Köln erneut in den Aufsichtsrat des Unternehmens gewählt. Die zum ERGO-Konzern gehörende DKV ist die größte private Krankenversicherung in Deutschland. Bei der Wahl um die Gewerkschaftsmandate siegte die DHV-Liste mit deutlichem Abstand vor

ver.di. Abgegeben wurden insgesamt 2107 gültige Stimmen. Davon erhielt die Liste der DHV 1233 Stimmen. Das sind insgesamt 58,5 Prozent aller abgegebenen Stimmen. Die Liste der Gewerkschaft ver.di erhielt lediglich 874 Stimmen. Das sind nur 41,5 Prozent aller abgegebenen Stimmen. Dies ist ein herausragendes Ergebnis für die DHV und belegt deren erfolgreiche Arbeit in den Betrieben.

Termine * Termine * Termine	
08.-09.04.2008	CGB-Bundesvorstand- und Hauptausschuss-Sitzung
03.05.2008	14. Gewerkschaftstag GÖD-NRW in Mühlheim Fest-akt
19.05.-21.05.2008	100 Jahre CGDE, in der Arbeitskammer in Kirkel – Saar
22.-24.05.2008	ADM-Verbandstag
22.-24.05.2008	Katholikentag in Osnabrück
09./10.10.2008	14. CGB Bundeskongress in Nürnberg

Forderungen der CGPT zur Zukunft der Postbank „Postbank gehört dazu!“

Im Hinblick auf die Spekulationen über einen möglichen Verkauf der Postbank fordert der Vorsitzende der Christlichen Gewerkschaft für Postservice und Telekommunikation (CGPT), Ulrich Bösl: „Die Postbank muss auch in Zukunft zum Konzern Deutsche Post World Net gehören! Die CGPT fordert ein Ende der Spekulationen über die Zukunft der erfolgreichen Postbank. Übernahmediskussionen oder Verkaufsabsichten müssen ein Ende haben. Die Postbank ist ein wichtiger Teil des Konzerns DPWN. Dies muss auch in Zukunft so sein! Die CGPT fordert den Konzernvorstand und Aufsichtsrat auf, klar zu erklären, dass die Postbank nicht verkauft wird! Die Verunsicherung der Beschäftigten muss ein Ende haben. An einer Stärkung der Postbank im Konzernverbund wird die CGPT gerne mitarbeiten.“

Quelle: U. Bösl, CGPT

* * * *

CGPT zum geplanten Personalabbau bei der Deutschen Telekom

Zu den Plänen der Deutschen Telekom, rund 9.000 bei ihr beschäftigte Staatsdiener in einem neuen Bereich zu bündeln und an Bundes- und Landesbehörden zu vermitteln, erklärt der Bundesvorsitzende der Christlichen Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation (CGPT):

„Die Pläne der DT AG, Tausende von Beamten zu versetzen oder abzuordnen sind menschenverachtend. Es handelt sich bei den Telekom-Beamten um Menschen, die einen Anspruch auf ehrlichen und menschengerechten Umgang haben. Bei den DT AG Beamten handelt es sich um gut ausgebildete Techniker und Ingenieure mit Hochschulstudium. Diese Beamten werden im Konzern mit ihrer gesamten Kompetenz dringend benötigt und sind als Zöllner oder Finanzbeamte am falschen Platz.“

Die CGPT fordert die Telekom umgehend zu Gesprächen mit den Sozialpartnern auf. „Es ist ein Skandal“, so CGPT-Vorsitzender Bösl, „immer aus den Medien informiert zu werden. Wir erwarten von der DT AG Personalführung mehr Fingerspitzengefühl und Sensibilität“.

Quelle: U. Bösl, CGPT

* * * *

Rechtliches

Ordnungsgemäße Unterzeichnung einer Kündigung - Probezeitkündigung

Das für Kündigungen nach § 623 BGB bestehende Schriftformerfordernis ist nur gewahrt, wenn das Kündigungsschreiben vom Kündigenden eigenhändig unterzeichnet ist. Die bloße Paraphierung mit einem Namenskürzel genügt nicht. Nach dem äußeren Erscheinungsbild muss erkennbar sein, dass der Unterzeichner seinen vollen Namen und nicht nur eine Abkürzung hat niederschreiben wollen. Insoweit ist ein großzügiger Maßstab anzulegen. Auf die Lesbarkeit des Namenszuges kommt es nicht an.

Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis gem. § 622 Abs. 3 BGB mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. In diesem Fall gilt nicht die längere Grundkündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Haben die Parteien eine Probezeit von bis zu sechs Monaten vereinbart, greift die Kündigungsfrist von zwei Wochen unabhängig davon ein, ob die Probezeitvereinbarung bezogen auf die geschuldete Tätigkeit noch angemessen ist. Ist die Probezeit in einem vorformulierten Arbeitsvertrag vereinbart, unterliegt sie keiner Angemessenheitskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Mit einer vertraglich bestimmten Probezeit von sechs Monaten nutzen die Parteien lediglich den ihnen in § 622 Abs. 3 BGB zur Verfügung gestellten Rahmen aus. Eine Abweichung von Rechtsvorschriften, die gem. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB Voraussetzung für eine Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB ist, liegt nicht vor.

Der Kläger war bei der Beklagten, die ein Fleischwerk betreibt, als Arbeiter mit einfachen Tätigkeiten beschäftigt. Im Arbeitsvertrag hatten die Parteien eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart. Die Beklagte kündigte nach rund vier Monaten das Arbeitsverhältnis.

Der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat die Kündigungsschutzklage abgewiesen. Die Kündigung war entgegen der Auffassung der Vorinstanzen ordnungsgemäß unterzeichnet. Sie hat das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen beendet, da sie innerhalb der nach § 622 Abs. 3 BGB zulässigerweise vereinbarten Probezeit von sechs Monaten erfolgt ist.

Quelle: Pressemitteilung Nr. 8/08 Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24. Januar 2008 - 6 AZR 519/07-

Änderung des Sozialgerichtsgesetzes geplant

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Die Bundesregierung will die Sozial- und Arbeitsgerichte entlasten. Die Bundesregierung hat hierzu den Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und des Arbeitsgerichtsgesetzes vorgelegt (Drucksache 16/7716, vom 11. Januar 2008). Erklärtes Ziel des Gesetzentwurfes ist es, die Sozialgerichtsbarkeit nachhaltig zu entlasten und zugleich eine Straffung der sozialgerichtlichen Verfahren herbeizuführen. Das arbeitsgerichtliche Verfahren soll einfacher, schneller und bürgerfreundlicher gestaltet werden.

Im arbeits- und sozialgerichtlichen Verfahren sind beispielsweise folgende wichtige Änderungen geplant:

- Der Schwellenwert zur Berufung wird für natürliche Personen auf 750 Euro und für juristische Personen auf 10 000 Euro angehoben.
- Zur Straffung des sozialgerichtlichen Verfahrens kann das Gericht unter engen Voraussetzungen den Vortrag einer Partei präkludieren.
- Es wird eine fiktive Klagerücknahme für die Fälle eingeführt, in denen der Kläger das Verfahren trotz Aufforderung des Gerichts für einen bestimmten Zeitraum nicht betreibt.
- Die Sozialgerichte erhalten die Möglichkeit, bei mehr als zwanzig Verfahren, die dieselbe behördliche Maßnahme betreffen, die Verfahren auszusetzen und ein Musterverfahren durchzuführen. Die Leistungsträger sollen die Verwaltungsakten binnen einer bestimmten Frist übersenden.
- Die Verantwortung zu umfassender Ermittlung im Vorverfahren wird gestärkt, indem eine Kostentragungspflicht der Leistungsträger im Fall unterlassener Ermittlungen eingeführt wird.
- Das Abhilfeverfahren im Beschwerdeverfahren wird aufgehoben.
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird die Klageerhebung erleichtert, in dem sie ihre Klage wahlweise auch vor dem Arbeitsgericht erheben können, in dessen Bezirk sie für gewöhnlich ihre Arbeit leisten (Gerichtsstand des Arbeitsortes).
- Das arbeitsgerichtliche Verfahren wird durch eine Erweiterung der Alleinentscheidungsbefugnis des Vorsitzenden vereinfacht und beschleunigt. Dort, wo eine Beteiligung der ehrenamtlichen Richter sachlich nicht geboten ist, kann der Vorsitzende allein entscheiden.
- Das Verfahren der nachträglichen Zulassung der Kündigungsschutzklage wird beschleunigt und der Rechtsweg zum Bundesarbeitsgericht eröffnet.

Aufgrund der langen Verfahrensdauer, insbesondere vor den Sozialgerichten, steht der CGB der geplanten Straffung des Verfahrensablaufes positiv gegenüber. Er warnt allerdings dringend davor, die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit in einem Gerichtszweig zusammenzulegen. Hier würde die jahrelange praktische Erfahrung und Sachkompetenz vermischt und dadurch verloren gehen. Interessierte Leser können den Gesetzesentwurf über die CGB Geschäftsstelle beziehen.

A. Kiesow

* * * *

Kündigung gegenüber leistungsschwachen Arbeitnehmern

Die verhaltensbedingte Kündigung gegenüber einem leistungsschwachen Arbeitnehmer kann nach § 1 Abs. 2 KSchG gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Pflichten dadurch vorwerfbar verletzt, dass er fehlerhaft arbeitet. Ein Arbeitnehmer genügt - mangels anderer Vereinbarungen - seiner Vertragspflicht, wenn er unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit arbeitet. Er verstößt gegen seine Arbeitspflicht nicht allein dadurch, dass er die durchschnittliche Fehlerhäufigkeit aller Arbeitnehmer überschreitet. Allerdings kann die längerfristige deutliche Überschreitung der durchschnittlichen Fehlerquote je nach tatsächlicher Fehlerzahl, Art, Schwere und Folgen der fehlerhaften Arbeitsleistung ein Anhaltspunkt dafür sein, dass der Arbeitnehmer vorwerfbar seine vertraglichen Pflichten verletzt. Legt der Arbeitgeber dies im Prozess dar, so muss der Arbeitnehmer erläutern, warum er trotz erheblich unterdurchschnittlicher Leistungen seine Leistungsfähigkeit ausschöpft. Dies hat das BAG in seinem Urteil vom 17. Januar 2008, Az: 2 AZR 536/06 entschieden.

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
Internet: www.cgb.info
ViSdP: Gunter Smits

Redaktion: Gunter Smits, Anne Kiesow, Anja Kracht

Dies ist ein unentgeltlicher Informationsdienst des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands.

Quelle: PM Nr. 5/08, BAG, Urteil vom 17.01.2008 - 2 AZR 536/06 –