

## INHALT

- ▶ **Gute Bilanz für das Arbeitsrecht.** Karlheinz Schierle, Regionalleiter in Baden-Württemberg, fasst die wichtigsten Beschlüsse des „67. Deutschen Juristentags“ zusammen. **Seite 2**
- ▶ **Eingliedern statt kündigen.** Seit einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts sind Arbeitnehmer, die krankheitsbedingt längere Zeit nicht arbeiten können, besser vor Kündigung geschützt. **Seite 3**
- ▶ **„Das ist eine politische Frage“** - Wenn der Staat Tarifparteien erlaubt, unter dem gesetzlichen Niveau zu bleiben, setzt er Anreize für Dumping-Tarifverträge, sagt PD Dr. Eva Kocher (Akademie der Arbeit) im Interview. **Seite 4**

## Aufhebungsvertrag nach Mobbing Ohne Sperrzeit

Das Sozialgericht Aachen widersprach einer Entscheidung der Bundesagentur für Arbeit, die einem technischen Angestellten kein Arbeitslosengeld zahlen wollte und eine dreimonatige Sperrzeit verhängte.

Grund: Der Arbeitnehmer habe in seiner Firma, bei der er 27 Jahre beschäftigt gewesen war, einen Aufhebungsvertrag unterschrieben. Damit habe er nach § 144 SGB III seine Arbeitslosigkeit fahrlässig herbeigeführt. Außer Acht ließ die Arbeitsagentur allerdings, dass der Bauleiter keinen anderen Ausweg mehr sah: Seit anderthalb Jahren wurde er im Betrieb gemobbt und litt massiv unter den Folgeerscheinungen wie Schlaflosigkeit und Depressionen. Mit Hilfe der DGB Rechtsschutz GmbH in Düren erstritt er die Zahlung des ALG. Vor Gericht konnte er glaubhaft nachweisen, dass Risiken für seine Gesundheit bestanden. In ihrem mittlerweile rechtskräftigen Urteil erkannten die Aachener Richter Mobbing als wichtigen Grund an, einen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben, ohne dass von der Arbeitsagentur eine Sperrzeit verhängt wird.

*Sozialgericht Aachen am 21. August 2008, Az. S 9 AL 16/08*

## ▶▶ Recht auf Gewerkschaftsarbeit

Erst vor dem Leipziger Arbeitsgericht setzte ein IG-Metall-Mitglied die Freistellung für Ortsvorstandssitzungen durch.

„Vielleicht wurde es dem Arbeitgeber einfach zu viel, als die Kollegin neben ihrer Tätigkeit als Betriebsrätin auch noch die unbezahlte Freistellung für die Sitzungen des IG-Metall-Ortsvorstandes beantragte“, vermutet Hermann Kemper. Der Teamleiter des Leipziger DGB-Rechtsschutz-Büros hatte die Klavierbauerin Eileen Dathe erfolgreich vor dem Arbeitsgericht vertreten. Ihr Arbeitgeber hatte die unbezahlte Freistellung abgelehnt und stattdessen von der Gewerkschafterin verlangt, für die Sitzungen Urlaub zu nehmen oder die Fehlzeiten vor- beziehungsweise nachzuarbeiten.

Bis 2007 hatte er solche Anträge der Klägerin noch genehmigt – Anfang 2008 verwies er plötzlich auf betriebliche Belange, die der gewerkschaftlichen Betätigung entgegenstünden. Als Begründung seiner Ablehnung gab der Arbeitgeber einen dringenden Personalbedarf im Bereich der Klavierbauer an: Um eine Mehrbelastung für die anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vermeiden, könne er die Klavierbauerin nicht freistellen. Außerdem stelle die Tätigkeit der Klägerin im IG-Metall-Ortsvorstand eine Nebentätigkeit dar, die grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erfolgen habe.

### Keine Störung im Betriebsablauf

Der Jurist Kemper konnte keine Gründe erkennen, die die Verweigerung der Freistellung rechtfertigen. Insgesamt fünf Mitarbeiter decken den Einsatzbereich der Klavierbauerin ab, und „wenn jemand Urlaub benötige, müsse der Arbeitgeber ja auch Ersatz finden“, hält er fest. Das Arbeitsgericht schloss sich der Argumentation des Teamleiters an und beurteilte die vom Arbeitgeber vorgetragene betriebliche Belange als nicht so schützenswert wie die im Grundgesetz verankerte Betä-

tigungsfreiheit von Gewerkschaftsmitgliedern (Artikel 9 Abs. 3 GG). Setze man dieses Grundrecht in Beziehung zur arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers nach § 242 BGB, ergebe sich daraus sogar eine grundsätzliche Verpflichtung, dem Arbeitnehmer die Teilnahme an den Ortsvorstandssitzungen der IG Metall zu ermöglichen.

Außerdem betonte das Gericht, dass es sich um jeweils drei Stunden an zehn Sitzungstagen jährlich handle. Eine erhebliche Betriebsablaufstörung konnte der Arbeitgeber dabei nicht nachweisen.

„Es ist sehr verwunderlich, dass der Arbeitgeber Probleme des Personaleinsatzes vorgetragen hat“, so Kemper, „die IG Metall informiert alle betroffenen Arbeitgeber am Anfang eines Jahres – also sehr frühzeitig – über alle Sitzungstermine des Ortsvorstandes.“ Dadurch bliebe den Firmen genügend Zeit, die entstehenden Fehlzeiten in der Personalplanung zu berücksichtigen.

*Arbeitsgericht Leipzig am 4. Juli 2008, Az. 2 Ca 481/08*



Teamleiter Hermann Kemper vom DGB-Rechtsschutz-Büro Leipzig konnte die Freistellung seiner Mandantin Eileen Dathe für die IG-Metall-Ortsvorstandssitzungen gerichtlich durchsetzen.

## ■ ■ ■ Betriebliche Belange

Dringende betriebliche Belange kann der Arbeitgeber in dem Fall geltend machen, wenn die Freistellung des Arbeitnehmers zu dem gewünschten Zeitpunkt den Betriebsablauf erheblich beeinträchtigt. Eine bloße Störung reicht nicht aus, da diese bei einer urlaubsbedingten Abwesenheit

zwangsläufig zu erwarten ist und der Arbeitgeber durch entsprechende Personalplanung gegensteuern kann. Vor allem zu Saison- und Kampagnezeiten, wie der Weihnachtszeit im Einzelhandel, bestehen dringende betriebliche Belange. Maßgebend ist aber immer eine Interessenabwägung.

## ► Gut für Arbeitnehmer

Der „67. Deutsche Juristentag“ war geprägt durch arbeitnehmerfreundliche Beschlüsse.



Regionalleiter  
Karlheinz Schierle  
ist zufrieden mit den  
Ergebnissen des  
diesjährigen  
67. Juristentags.

„Erstmals wurden auf einem Deutschen Juristentag überwiegend arbeitnehmerfreundliche Beschlüsse gefasst.“ Karlheinz Schierle, Regionalleiter Baden-Württemberg der DGB Rechtsschutz GmbH, ist zufrieden mit den Abstimmungsergebnissen des Kongresses, der Ende September in Erfurt stattfand. Die positiven Beschlüsse kamen auch dank der über 100 Juristinnen und Juristen der DGB Rechtsschutz GmbH zustande, die an den Abstimmungen der arbeits- und sozialrechtlichen Abteilung teilnahmen. Das Thema lautete: „Alternde Arbeitswelt – Welche arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich zur Anpassung der Rechtsstellung und zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer?“ Der Gutachter Prof. Dr. Ulrich Preis sprach sich unter anderem für die Abschaffung jeglicher feststehender Altersgrenzen aus, für die Anpassung des Kündigungsschutzes an

### ■ ■ ■ Wichtige Beschlüsse des 67. DJT

- Die **Altersteilzeit**, insbesondere das sog. „Blockmodell“, soll weiter staatlich gefördert werden
- Absolute **Höchstaltersgrenzen** für den Ausstieg aus dem Berufsleben sollen nur noch bei zwingenden Gründen des Allgemeinwohls oder wenn Grundrechte Dritter dies erfordern zulässig sein
- Einschränkung des **Kündigungsschutzes** für Arbeitnehmer, die über die Regelaltersgrenze hinaus arbeiten, wurde abgelehnt
- Forderung, das Kriterium „**Alter**“ bei **Sozialauswahl** zu streichen, wurde abgelehnt
- Die gesetzlich bestehende, sachgrundlose **Befristung** soll ersatzlos entfallen
- Der Einsatz von **Abfindungen für die Alterssicherung** soll steuerlich gefördert werden
- Forderung, die **Bezugsdauer von ALG I für ältere Arbeitnehmer** zu kürzen, wurde abgelehnt
- Sofern erkennbar ist, dass für Arbeitnehmer neue Qualifikationen erforderlich sind, müssen **Qualifizierungsmaßnahmen** im bestehenden Arbeitsverhältnis möglich sein

diese Situation, für die Abschaffung des Kriteriums „Alter“ bei der Sozialauswahl, für die Rücknahme der Verlängerung des Arbeitslosengeldes I und den Wegfall von Hinzuverdienstgrenzen beim Rentenbezug. In der Diskussion setzten die gewerkschaftlichen Juristinnen und Juristen dagegen ihren

Schwerpunkt auf die Verbesserung der Prävention durch betriebliches Eingliederungsmanagement, auf altersgerechte Gestaltung der Arbeitszeit, Förderung der Qualifizierung am Arbeitsplatz, Ausbau des Kündigungsschutzes, auf den Mindestlohn sowie die Verlängerung der Altersteilzeit.

## Tarifdumping abgewehrt

Ein Dortmunder Leiharbeiter wehrte sich gegen Lohnkürzung.

Hinderk Neuhaus  
(DGB Rechtsschutz  
GmbH), Arno Graf  
und Alfons Rütter  
(IG Metall) (v.l.n.r.)



2,64 Euro weniger Stundenlohn – diese Entgeltkürzung teilte die Zeitarbeitsfirma Trenkwalder Personaldienste GmbH Dortmund ihrem Beschäftigten Arno Graf in einer Änderungskündigung mit – für den Elektroinstallateur ein Einkommensverlust von 588 Euro monatlich. Mit Hilfe der DGB Rechtsschutz GmbH Dortmund klagte er. Das Gericht hielt die Änderungskündigung für unwirksam. Der Kläger

müsse mit der bisherigen Vergütung weiter bezahlt werden. Folge: Die Zeitarbeitsfirma, die einen Haustarifvertrag mit dem Christlichen Gewerkschaftsbund abgeschlossen hatte, kündigte dem Elektroinstallateur. In einem Gütertermin einigten sich beide Parteien: Graf erhielt eine Abfindung von 500 Euro. „Das erscheint wenig“, so Rechtssekretär Hinderk Neuhaus, „aber man muss bedenken, dass der Arbeitnehmer noch keinen Kündigungsschutz hatte, weil er kürzer als ein halbes Jahr beschäftigt war.“

## Zum Schutz der Privatheit

Bundessozialgericht bestätigt die gängige Praxis der Arbeitsbehörden.

In einem Grundsatzurteil entschied das Bundessozialgericht, dass ALG-II-Antragsteller wegen ihrer allgemeinen Mitwirkungspflichten auch ihre Kontoauszüge vorlegen müssen. Allerdings schränkten die Richter die Auskunftspflicht ein: So dürfen die Antragsteller private Überweisungsvermerke auf der Ausgabenseite schwärzen, aus denen eine politische, religiöse, philosophi-

sche, ethnische oder auch sexuelle Präferenz geschlossen werden könnte. Dazu gehören Mitgliedsbeiträge für eine Partei oder Gewerkschaft. Im vorliegenden Fall hatte ein Arbeitssuchender aus München gegen die ARGE geklagt. Er wurde von den Juristen des „Gewerkschaftlichen Centrums für Revision und Europäisches Recht“ der DGB Rechtsschutz GmbH vertreten.

### +++ Ticker +++

Sabine Burgschat-Schuller ist seit Anfang Oktober 2008 als Assistentin der Geschäftsführung und Referentin für PR und Marketing in der Hauptverwaltung der DGB Rechtsschutz GmbH tätig. Die studierte Diplom-Ökotrophologin bringt langjährige Erfahrung in den Bereichen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Unternehmenskommunikation, Event-Management, Direktmarketing sowie Werbung und Verkaufsförderung mit. Dabei war die 43-Jährige sowohl in Industrie-, Handels- und Dienstleistungsunternehmen als auch auf PR-Agentur-Seite tätig. Sie folgt Dr. Anja Niklaß, die das Unternehmen verlassen hat. Kontakt: [sabine.burgschat-schuller@dgbrechtsschutz.de](mailto:sabine.burgschat-schuller@dgbrechtsschutz.de), Tel.: 0211. 4301-389



+++ Das Büro Bamberg ist umgezogen. Neue Anschrift: Friedrichstraße 13, 96047 Bamberg. Telefon- und Faxnummer bleiben gleich. +++ Das Büro Regensburg ist wieder unter der Adresse Richard-Wagner-Straße 2, 93055 Regensburg erreichbar. Telefon- und Faxnummer ändern sich nicht.

Bundessozialgericht am  
19. September 2008,  
Az. BB 14 AS 45/07 R

# ► Eingliedern statt kündigen

Seit einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts sind Arbeitnehmer, die krankheitsbedingt längere Zeit nicht arbeiten können, besser vor Kündigung geschützt.

Selbst nach langen Fehlzeiten sind Kündigungen von kranken Mitarbeitern strengen Maßstäben unterworfen. Hierzu hat die Rechtsprechung ein grobes dreistufiges Prüfungsschema entwickelt. Daneben soll ein betriebliches Eingliederungsmanagement eine Kündigung vermeiden helfen – möglichst bereits im Vorfeld.

Nach dem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entwickelten Prüfungsschema muss in ersten Schritt geklärt werden, ob eine negative Gesundheitsprognose für die Zukunft gestellt werden kann. Dazu sollte absehbar sein, dass der betroffene Mitarbeiter in den kommenden 24 Monaten nicht mehr arbeitsfähig sein wird. Ist dies gegeben, soll in einem zweiten Schritt geklärt werden, welche betrieblichen Beeinträchtigungen dies zur Folge haben würde. In einem dritten Schritt schließlich muss eine Gesamtabwägung erfolgen, in der auch die Betriebszugehörigkeit, das Alter des Mitarbeiters und die Ursache der Krankheit berücksichtigt werden.

## Arbeitgeber muss handeln

Daneben allerdings greift das Sozialgesetzbuch. Es verpflichtet den Arbeitgeber zu einem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), sobald ein Mitarbeiter innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen krankheitsbedingt fehlt. Leider ist noch nicht bei allen Firmenleitungen angekommen, dass § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX novelliert wurde. Seit dem

1. Mai 2004 ist ein BEM für jeden Mitarbeiter, nicht nur für Schwerbehinderte, gesetzlich vorgeschrieben – mit dem Ziel der Wiedereingliederung statt einer Entlassung. Auch in Kleinbetrieben muss der Arbeitgeber jede Möglichkeit prüfen, welche Maßnahmen im Betrieb getroffen werden können, um den Arbeitsplatz zu erhalten sowie die Krankheit zu lindern oder weiteren Erkrankungen vorzubeugen.

## Erfolg vor Gericht

Trotz dieser gesetzlichen Vorschrift ist die Durchführung des BEM keine formelle Voraussetzung für eine Kündigung – auch das stellte das BAG in seiner Entscheidung fest. Vielmehr, so heißt es in den Leitsätzen, stelle das betriebliche Eingliederungsmanagement eine Konkretisierung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit dar, der dem gesamten Kündigungsschutzrecht zugrunde liege.

Eine Rechtsauffassung, die auch das Arbeitsgericht in einem Rechtsstreit in Rosenheim teilte und so der Klägerin den Arbeitsplatz rettete. Der Werksarbeiterin war wegen längerer krankheitsbedingter Fehlzeiten

## ■ ■ ■ Wahrscheinlichkeit genügt

Die Wahrscheinlichkeit, mit der eine Gesundheitsstörung auf einen Arbeitsunfall zurückzuführen ist, ist diejenige Möglichkeit, der bei „Abwägung aller etwaiger anderer Möglichkeiten der Vorzug zu geben ist“. So urteilte das Sozialgericht Würzburg im Fall eines Bahnbeschäftigten, der nach einem Arbeitsunfall am Kniegelenk geschädigt war. Seinen Antrag auf Verletztenrente wegen einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 20 Prozent hatte der Versicherungs-

träger abgelehnt, weil die Gesundheitsstörung möglicherweise auf einen zuvor passierten privaten Unfall zurückzuführen sei. Die mit Unterstützung des DGB-Rechtsschutz-Büros Würzburg eingereichte Klage war erfolgreich. Für das Gericht sprachen „gewichtiger Gründe für als gegen den ursächlichen Zusammenhang der Verletzung mit dem Arbeitsunfall“.

*Sozialgericht Würzburg vom 16. Juli 2007, Az. S 11 U 13/07*

**Rechtssekretärin  
Cornelia van Buren  
konnte die Kündigung ihrer lange  
Zeit erkrankten  
Mandantin ab-  
wenden.**



nach fast 20 Jahren Betriebszugehörigkeit gekündigt worden. Weil sie der Meinung war, dass sie mit nur wenigen Veränderungen ihrer Arbeit weiter nachgehen könne, klagte sie mit Hilfe der DGB Rechtsschutz GmbH in Rosenheim – und gewann. „Die Kündigung hätte sich die Geschäftsleitung sparen können“, resümiert Cornelia van Buren, Rechtssekretärin im Rosenheimer Büro. Denn das Gericht konnte im Verfahren keine Hinweise dafür erkennen, dass es für die beklagte Firma organisatorisch unmöglich war, der Klägerin beispielsweise bei schweren Arbeiten einen männlichen Arbeitskollegen zur Seite zu stellen.

Übrigens: Seit der erfolgreichen Beendigung des Rechtsstreites wird die Werksarbeiterin problemlos und dauerhaft bei der beklagten Firma weiterbeschäftigt. „Offenbar ist es dem Arbeitgeber gelungen“, kommentiert die Rechtssekretärin, „die Belastungen am Arbeitsplatz entsprechend den Fähigkeiten der Arbeitnehmerin zu verteilen.“

*Arbeitsgericht  
Rosenheim  
am 6. Mai 2008,  
Az. 5 Ca 1688/07,  
Bundesarbeitsgericht  
am 12. Juli 2007,  
Az. 2 AZR 716/06*

## ■ ■ ■ So können Betriebsräte handeln

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 84 Abs. 2 SGB IX ist mitbestimmungspflichtig.

### So wird das betriebliche Eingliederungsmanagement umgesetzt:

- Die Sechs-Wochen-Frist erfordert eine regelmäßige Sichtung der Daten über Arbeitsunfähigkeitsmeldungen.
- Die Beschäftigten sollten zum Beispiel auf einer Betriebsversammlung über das BEM informiert werden.
- Eine BEM-Maßnahme kann nur mit Zustimmung des Betroffenen durchgeführt werden – das sollte in einem vertraulichen Gespräch geklärt werden.

- Ab circa 200 Mitarbeitern kann ein Integrationsteam gegründet werden, das die Maßnahmen für ein BEM entwickelt.
- Eine arbeitgeberunabhängige Person sollte als Ansprechpartner für die Mitarbeiter benannt werden.
- Stimmt die/der Beschäftigte einem BEM zu, folgt eine Arbeitsplatzanalyse durch Besichtigung und Gefährdungsbeurteilung.

BEM-Maßnahmen sollen sich nach den bestehenden Fähigkeiten des Mitarbeiters richten.

*Lesetipp: „Eingliedern statt kündigen: Betriebliches Eingliederungsmanagement. Eine kleine Handlungshilfe“ (www.boeckler.de)*

## ► „Das ist eine politische Frage“

Wenn der Staat Tarifparteien erlaubt, unter dem gesetzlichen Niveau zu bleiben, setzt er Anreize für Dumping-Tarifverträge, sagt PD Dr. Eva Kocher, Leiterin der „Akademie der Arbeit“ im Interview.



„Aus den EuGH-Urteilen ergibt sich der klare Auftrag an das deutsche Arbeitsrecht, Mindestentgelte zu schaffen.“ – PD Dr. Eva Kocher, Leiterin der „Akademie der Arbeit“ in Frankfurt am Main.

Der EuGH hat mit Urteilen zur Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit nationale Rechte im Arbeitskampf ausgehebelt und grenzüberschreitende Tarifverträge ausgebremst, um Freizügigkeit bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen zu ermöglichen. Überdehnt der EuGH damit das EG-Recht?

Der EuGH hatte über ganz unterschiedliche Konfliktkonstellationen zu urteilen. In Urteilen vom Dezember 2007 erkannte der EuGH zwar erstmals soziale

kollektive Grundrechte auch im EG-Recht an. Er wandte dann aber seine bisherige Rechtsprechung auf die vorliegenden Konflikte ganz schematisch an und zeigte sich unfähig zu erkennen, dass in der arbeitsrechtlichen Regulierung die kollektive Tarifautonomie eine wichtige Rolle spielen muss und es eines entsprechenden Autonomiebereichs im europäischen Recht bedarf.

### Welche Konsequenz haben diese Urteile für die Mindestlohn-Debatte hierzulande?

Der EuGH hat zwar die Bedeutung des autonomen Handelns von Gewerkschaften verkannt, betonte aber, dass der Staat Mindeststandards setzen und diese auch auf unterschiedlichen Wegen durchsetzen darf. So wurde die Tarifreueerklärung im April 2008 gerade deshalb für unwirksam erklärt, weil sie einen Tarifvertrag nur teilweise und eben nicht vollständig für nicht tarifgebundene Unternehmen verbindlich macht, das

heißt: Nur Unternehmen, die öffentliche Aufträge ausführen, werden auf den Tarifvertrag verpflichtet, nicht aber Außenseiter, die private Aufträge ausführen. Daraus ergibt sich der klare Auftrag an das deutsche Arbeitsrecht, Mindestentgelte zu schaffen, die allgemein verbindlich sind.

Es gibt Stimmen, die eine nationale Nichtbefolgung der EuGH-Entscheidungen fordern oder von der Politik verlangen, diese Rechtsprechung zu korrigieren. Realistisch?

In der politischen Debatte stehen die EuGH-Entscheidungen für viel mehr als für das, was der EuGH falsch gemacht hat. Viele schlagen auf den EuGH ein und meinen in Wirklichkeit die Freizügigkeit in Europa. Denn letztlich steckt hinter der EuGH-Rechtsprechung der Lohnkostenwettbewerb zwischen Hochlohnländern und den neuen Mitgliedstaaten Osteuropas. Der EuGH ist in seinen Entscheidungen rechtlich zutreffend davon ausgegangen, dass nach der aktuellen Fassung der Verträge europäische

Integration auf lange Sicht auch Freizügigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedeutet – eine Abschottung von Arbeitsmärkten, die dazu führt, dass ausländische Beschäftigte draußen bleiben, ist in diesem Rahmen nicht möglich, selbst wenn die Abschottung mittelbar durch Sozialstandards bewirkt wird. Man wird also fragen müssen, inwieweit diese Folgen der Integration gewollt sind; das ist eine politische und keine rechtliche Frage. Hier steht mehr zur Debatte als nur einige Entscheidungen des EuGH. Umso dringender ist die Durchsetzung kollektiver Autonomie und kollektiver grenzüberschreitender Rechte auf rechtlicher Ebene! Hier sollte man auch politische Instrumente einsetzen, um den EuGH zu überzeugen. Der Europäische Gewerkschaftsbund fordert insofern, eine Sozialklausel in die Verträge aufzunehmen.

Sie beschäftigen sich mit der rechtlichen Bewertung von Dumping-Tarifverträgen, die von Christlichen Gewerkschaften abgeschlossen werden. Welchen rechtlichen Maßstäben unterliegen diese Tarifwerke? Viele dieser Tarifverträge verdienen gar nicht den Namen „Tarifvertrag“. Denn das Tarif-

vertragsgesetz verlangt, dass ein Tarifvertrag von einer tariffähigen, das heißt durchsetzungsfähigen Organisation abgeschlossen wird. Nicht jeder kann Tarifverträge vereinbaren, die den Namen verdienen und normative Wirkung haben!

Hat nicht der Staat die Aufgabe, unser Tarifsysteem vor Dumping-Tarifverträgen zu schützen?

Wo es Gesetze gibt, die Mindeststandards setzen, und Tarifverträge lediglich für das zuständig sind, was darüber hinausgeht, besteht kein Bedürfnis nach einem solchen Schutz. Wo der Staat Tarifparteien erlaubt, unter dem gesetzlichen Niveau zu bleiben, wie bei der Leiharbeit, setzt er Anreize für Dumping-Tarifverträge und muss dann wirksame Kontrollmechanismen schaffen.

»Nicht jeder kann Tarifverträge vereinbaren, die normative Wirkung haben.«

Dr. Eva Kocher

### ■ ■ ■ Gegen Dumping-Verträge

In Abstimmung mit dem DGB und den DGB-Gewerkschaften wird die DGB Rechtsschutz GmbH bundesweit die Unwirksamkeit der Tarifverträge der „Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen“ (CGZP) geltend machen: Hierfür werden alle Individualverfahren

vor den deutschen Arbeitsgerichten durch gerichtlichen Beschluss ausgesetzt und auf ihre Tariffähigkeit und -zuständigkeit der CGZP geprüft. Vor dem Arbeitsgericht Berlin wird das Berliner DGB-Rechtsschutz-Büro in allen Fällen ein entsprechendes Beschlussverfahren nach § 95 Abs. 4 ArbGG einleiten.

### Impressum



#### RECHT SO!

Der Newsletter der DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

Ausgabe 5\_08 (Dezember 2008)

Druckte Auflage: 19.000  
Erscheint fünfmal jährlich.  
Nächste Ausgabe: Februar 2009

#### Herausgeber:

DGB Rechtsschutz GmbH  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf  
Telefon: 0211. 43 01-508/-516  
Telefax: 0211. 43 01-501

#### Verantwortlich:

Klaus Westermann

#### Redaktion:

Katja Brittig (ran Verlag GmbH),  
Sabine Burgschat-Schuller  
(DGB Rechtsschutz GmbH),  
Ulrich Kalhöfer (ran Verlag GmbH),  
Dr. Reinold Mittag  
(DGB Rechtsschutz GmbH),  
Klaus Westermann  
(DGB Rechtsschutz GmbH),  
Hans-Martin Wischnath  
(DGB Rechtsschutz GmbH)

#### Fotos:

Thomas Härtrich, Jörg Lange,  
Paul El Tawil

#### Grafik & Produktion, Redaktionsadresse:

ran Verlag GmbH  
Amsterdamer Straße 228  
50735 Köln  
Telefon: 0221. 973 28-0  
E-Mail:  
redaktion.rechts@ranverlag.de

[www.dgbrechtsschutz.de](http://www.dgbrechtsschutz.de)