

► **Marketing verstärken.** Die DGB Rechtsschutz GmbH wird die Kommunikation nach außen weiter verbessern. **Seite 2**

► **Kompetenzen bündeln.** Um Fachfragen unter anderem von Gewerkschaftssekretären besser

beantworten zu können, hat die DGB Rechtsschutz GmbH vier Kompetenz-Center eingerichtet. Weitere werden folgen. **Seite 2**

► **Zahlreiche Fehler nachgewiesen.** Das Darmstädter Büro der DGB Rechtsschutz GmbH klagte gegen

eine Sozialauswahlliste und gewann. **Seite 3**

► **Offensiv für Teilhabe.** Die Globalisierung schreitet nach einer starken Gewerkschaftsbewegung, so NGG-Vorsitzender Franz-Josef Möllenberg. **Seite 4**

Abfindungen nicht mehr steuerfrei

► Keine Freibeträge

Bislang waren Abfindungen für Arbeitnehmer – abhängig von Alter und Betriebszugehörigkeit – bis zu 11.000 Euro steuerfrei. Ein neues Gesetz der Bundesregierung ändert diese Regelung: Die Freibeträge fallen vollständig weg. Seit dem 1.1.2006 wird die gesamte Abfindung versteuert. Allerdings gilt eine zweijährige Übergangsregelung: Für Abfindungsverträge, die vor dem 1.1.2006 geschlossen wurden, oder für Abfindungen, die auf einer vor dem 1.1.2006 getroffenen Gerichtsentscheidung basieren, gelten die Freibeträge weiterhin – vorausgesetzt die Abfindung wird vor dem 1.1.2008 ausgezahlt.

Auch für Klagen, die bis zum 31.12.2005 beim Arbeitsgericht eingereicht wurden und die erst nach dem 31.12.2005 gegen Zahlung einer Abfindung beendet werden, gilt die zweijährige Übergangsregelung – egal, ob die Kündigungsfrist und damit das faktische Arbeitsende noch ins neue Jahr laufen. Arbeitnehmer profitieren nicht von der Regelung, wenn ein Betrieb noch 2005 einen Stellenabbau plante und mit dem Betriebsrat einen Sozialplan mit Abfindungen aushandelte, aber diese Kündigungen erst 2006 ausgesprochen werden.

Durch die Versteuerung werden Arbeitnehmer geringere Abfindungssummen in Kauf nehmen müssen. „Anstelle eines Vergleiches könnten jetzt durchprozessierte Kündigungsschutzklagen folgen“, so Hans-Martin Wischnath, Rechtssekretär in Göppingen, „hieran kann weder den Prozessparteien noch der Arbeitsgerichtsbarkeit gelegen sein.“ Steuerfreie Abfindungen sollten langwierige Prozesse verhindern. Dies wird nun ins Gegenteil verkehrt.

Gesetz zum Einstieg in ein steuerliches Sofortprogramm vom 22.12.2005 (BGBl. I, Nr. 76)

► Ein Streik mit Folgen

Ein Brauerei-Mitarbeiter soll Streikbrecher bedroht haben und wurde entlassen. Zu Unrecht, entschied das Arbeitsgericht Mannheim.

Der Fall hatte für Schlagzeilen gesorgt: Colin Johnson, Maschinenführer bei der Eichbaum-Brauerei Mannheim und Vertrauensmann der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, wurde im Mai 2005 fristlos gekündigt. Begründung: Er soll fast drei Monate nach dem Streik zum Haustarifvertrag Anfang 2005 einen Streikbrecher massiv bedroht und damit den Betriebsfrieden gestört haben. Nach der Kündigung wurde der Arbeitnehmer „wie ein Verbrecher“ vom Betriebsgelände geführt. Vor dem Arbeitsgericht Mannheim wehrte sich der 42-Jährige erfolgreich gegen seine Entlassung.

Maßregelung eines Gewerkschafters

Die Richter erklärten die Kündigung in erster Instanz für rechtsunwirksam. Jörn Haß, Rechtssekretär im Mannheimer Büro der DGB Rechtsschutz GmbH, hatte gleichzeitig seine Weiterbeschäftigung beantragt. Jetzt arbeitet sein Mandant wieder im alten Job, nachdem seinem Arbeitgeber Zwangsvollstreckungsmaßnahmen angedroht worden waren – zumindest bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens. Wann das sein wird, ist ungewiss: Die Brauerei hat Berufung eingelegt. „Ohne den Weiterbeschäftigungsanspruch“, betont Haß, „wäre der Arbeitnehmer über die gesamte Dauer des Verfahrens draußen, würde sich vom Betrieb entfremden und müsste erhebliche finanzielle Einbußen in Kauf nehmen.“



„Ideale Zusammenarbeit von Betriebsrat, Gewerkschaft und DGB Rechtsschutz GmbH“: Jörn Haß (l.) mit Colin Johnson.

Für Haß ist die Kündigung der Versuch, einen aktiven Gewerkschafter zu maßregeln: „Selbst wenn der Sachverhalt so gewesen wäre, wie vom Arbeitgeber dargestellt, wäre das niemals ein Kündigungsgrund.“ So sah es auch das Gericht: Nicht Johnson habe den Betriebsfrieden gestört, sondern der Arbeitgeber mit seiner Kündigung.

Der Fall hatte bundesweite Solidaritätsaktionen für den Maschinenführer ausgelöst: „Für uns“, so Haß, „ist dies einer der Idealfälle, wie Betriebsrat, Gewerkschaft und gewerkschaftlicher Rechtsschutz zusammenarbeiten können.“

■ ■ ■ Weiterbeschäftigungsanspruch

■ Jeder Arbeitnehmer hat bei erstinstanzlichem Obsiegen auch dann einen Weiterbeschäftigungsanspruch, wenn der Arbeitgeber das Urteil durch Berufung an-

greift. Beschäftigt er den Arbeitnehmer nicht weiter, kann die Weiterbeschäftigung unter Androhung von Zwangsgeld oder Zwangshaft durchgesetzt werden.

► Marketing verstärken

Ab 2006 wird die DGB Rechtsschutz GmbH den Dialog mit den Gewerkschaften und deren Mitgliedern noch intensiver führen.

Die fachliche Kompetenz der Rechtssekretäre im Arbeits- und Sozialrecht präsen- ter machen und die Kommunikation nach außen weiter verbessern – das möchte die DGB Rechtsschutz GmbH. Deshalb hat Dr. Anja Niklaß, zuständig für PR und Kundenpflege, auf der Teamleitertagung in Kassel im Oktober 2005 einen umfassenden Maßnahmenkatalog vorgestellt: „Vor allem die Kommunikation zu den Gewerkschaften steht im Vordergrund verstärkter Marketing-Aktivitäten“, betont Niklaß. „Wir werden intensiver mit den verschiedenen Zielgruppen in Kontakt treten und die einzelnen Medien auch genauer auf deren Bedürfnisse abstimmen.“



Kolumnen, Infostände, Newsletter

Erste Aktivitäten sind bereits angelaufen: So erscheint mit der Februar-Ausgabe der IG-Metall-Mitgliederzeitschrift (metall) erstmals eine Kolumne,

in der Carsten Schuld, Jurist in der Hauptverwaltung der DGB Rechtsschutz GmbH, Informationen zu aktuellen Rechtsfragen gibt. Besonders interessante Verfahren, die für die Gewerkschaftsmitglieder erfolgreich abgeschlossen wurden, werden nach und nach in den Mitgliederzeitschriften der Gewerkschaften vorgestellt.

Ab 2006 wird die DGB Rechtsschutz GmbH verstärkt mit Infoständen auf Veranstaltungen der Gewerkschaften vertreten sein. Wann und wo dies sein wird, kann ab Frühjahr 2006 im monatlichen E-Mail-Newsletter nachgelesen werden. Hier gibt es Neuigkeiten aus der Hauptverwaltung und den Büros, Veröffentlichungshinweise zur ‚Aktuellen Rechtsschutzinformation‘ (ARI) und Infos zu neuen Mitarbeitern sowie eine Terminvorschau. Als weiterer Marketing-Baustein ist eine Tagung für ehrenamtliche Richter in Planung.

Auch bei RECHT SO! tut sich etwas: Der Newsletter wird ab sofort fünf- statt bisher viermal jährlich erscheinen – neben dieser Ausgabe am 1.4.2006, 1.6.2006, 2.10.2006 und am 1.12.2006.

► Kompetenzen bündeln

Bei Fachfragen und besonders schwierigen Verfahren helfen die Juristen der vier Kompetenz-Center der DGB Rechtsschutz GmbH weiter.

Die Juristen der DGB Rechtsschutz GmbH sind Fachleute im Arbeits- und Sozialrecht. Besonders durch die langjährige Erfahrung und den engen Kontakt zu Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräten sind sie zu einer ‚Datenbank‘ rund um Arbeit und soziale Sicherheit geworden.

In einigen Rechtsgebieten sind spezielle Kenntnisse erforderlich. Dieses Spezialwissen wird in den Kompetenz-Centern der DGB Rechtsschutz GmbH gebündelt und bei Bedarf an Rechts- und Gewerkschaftssekretäre weitergegeben. „Dabei handelt es sich um Fachfragen und besonders schwierige Verfahren, die spezifischere Kenntnisse in der Rechtsmaterie verlangen“, sagt Carsten Schuld, Ansprechpartner in der Hauptverwaltung für die Kompetenz-Center. Solche gibt es bislang in vier Rechtsgebieten: Beamtenrecht/Öffentliches Dienstrecht, Insolvenzrecht, Betriebliche Altersversorgung und

– seit neuestem – Berufskrankheiten. „Die Juristen der Kompetenz-Center sind nur beratend tätig, beantworten also Anfragen, die von den Sachbearbeitern an sie gestellt werden“, so Schuld. Eine Ausnahme sind Kompetenz-Center im Beamtenrecht/Öffentliches Dienstrecht: Hier werden Verfahren direkt bearbeitet. „Um immer auf dem aktuellen Sachstand zu bleiben, werden die rund 60 Juristen regelmäßig in ihrem Themengebiet von Fachleuten geschult“, erklärt Gabriele Lück-Nicolaisen, in der Hauptverwaltung zuständig für die Fortbildung. „Hier werden die Schulungen dem aktuellen Bedarf angepasst.“ Zu beobachten ist ein Anstieg polizeirechtlicher Verfahren. Deshalb wurden kürzlich die Mitglieder des Kompetenz-Centers Beamtenrecht/Öffentliches Dienstrecht mit neuen Entwicklungen im Disziplinarrecht vertraut gemacht.

Bei der Suche nach dem richtigen Ansprechpartner helfen die Teamleiter und Regionalbeauftragten gern.



Für mehr Marketing und höhere Kundenzufriedenheit: Dr. Anja Niklaß und Carsten Schuld.

Neu im Team

Zwei ‚Neue‘ verstärken das Team der DGB Rechtsschutz GmbH in der Düsseldorfer Hauptverwaltung: Dr. Anja Niklaß und Carsten Schuld.

Dr. Anja Niklaß kümmert sich seit dem 1.8.2005 um den Bereich PR und Kundenpflege. Ihre Hauptaufgabe ist der Aufbau einer intensiveren Kommunikation mit den Gewerkschaften. Auch die Organisation von Veranstaltungen gehört dazu. Die 40-Jährige kam direkt aus der Pressearbeit zur DGB Rechtsschutz GmbH: Als Pressereferentin arbeitete die Essenerin bei einem führenden internationalen IT-Service-Provider, wo sie für die interne Kommunikation, für die Kundenzeitschrift, den Online-Auftritt und für die Organisation von Presskonferenzen zuständig war. Zuvor arbeitete die promovierte Wirtschafts- und Sozialhistorikerin zwei Jahre beim Kulturwissenschaftlichen Institut in Essen. „Es ist eine große Herausforderung, den bundesweiten Kommunikationsbereich der DGB Rechtsschutz GmbH auszubauen und zu strukturieren“, sagt Anja Niklaß, „aber sowohl bei den Gewerkschaften als auch hier im Haus treffe ich auf nette und hilfsbereite Kollegen, die mich bei dieser Aufgabe unterstützen.“

Schon länger bei der DGB Rechtsschutz GmbH beschäftigt ist **Carsten Schuld**. Als Rechtssekretär arbeitete er seit 2001 in den Büros in Arnberg und Hamm, danach in Bielefeld. Zum 1.7.2005 schließlich wechselte der Volljurist, der in Hamburg studierte und dort 1992 in die ÖTV eintrat, als Assistent der Geschäftsführung in die Hauptverwaltung. „Eines der wichtigsten Ziele meiner Arbeit ist es, die Zufriedenheit der Gewerkschaftsmitglieder mit unseren Leistungen weiter zu verbessern“, so der 37-Jährige, „und so die Gewerkschaften in ihrer Mitgliederbindung zu unterstützen.“ Zudem kümmert er sich um das Beschwerde- und Regressmanagement im Hause sowie die Koordination der Kompetenzzentren. Außerdem ist Carsten Schuld Mitbegründer der Anwalts-GmbH ‚die gewerkschaftlichen beratungskanzleien‘ (RECHT SO! berichtete), einer Ergänzung des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes.



Photo: Phonosec

Wichtiges Thema:
polizeirechtliche Fälle.

Ein Rechtssekretär schaute sich eine Sozialauswahl genauer an

► Zahlreiche Fehler nachgewiesen

Die Anhörung des Betriebsrats war unwirksam und die Auswahl der so genannten Leistungsträger nicht begründet. Das Darmstädter Büro der DGB Rechtsschutz GmbH klagte gegen eine Sozialauswahlliste und gewann.

Ein Kunststoff verarbeitender Betrieb der Automobilindustrie im Raum Darmstadt wollte im Rahmen einer betrieblichen Umstrukturierung insgesamt 34 von rund 350 Mitarbeitern entlassen. Im November 2004 vereinbarte die Geschäftsleitung mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich, in dessen Rahmen Maßnahmen zur Prozess- und Materialoptimierung vorgenommen sowie Kosten durch Personalabbau eingespart werden sollten.

Die Geschäftsleitung stellte Sozialauswahllisten der Mitarbeiter auf – mit einer jeweiligen Zuordnung von Sozialpunkten. Aus diesen Listen herausgenommen waren 20 so genannte Leistungsträger, denen gemäß § 1 Absatz 3 Kündigungsschutzgesetz aus dringenden betrieblichen Gründen wegen ihrer besonderen Fähigkeiten nicht gekündigt werden sollte. Der Kläger, ein 43-jähriger Mitarbeiter in der Kunststoffproduktion, und zwei weitere von Kündigung betroffene Kollegen wandten sich über ihre Gewerkschaft an das Darmstädter Büro der DGB Rechtsschutz GmbH. Diese erhob Kündigungsschutzklage – in allen drei Fällen mit Erfolg.

Anhörung des Betriebsrats fehlerhaft

„Die Hürde, eine Kündigung mit Interessenausgleich und Namensliste anzufechten, ist vom Gesetzgeber sehr hoch gesetzt“, erläutert Markus Bär, Rechtssekretär im Büro Darmstadt, „es muss eine grobe Fehlerhaftigkeit nachgewiesen werden.“ Steht

ein Arbeitnehmer erst einmal auf der Namensliste eines Interessenausgleiches, wird vermutet, dass dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen und eine ordnungsgemäße Sozialauswahl vorgenommen wurde. „Die Beteiligung der Betriebsräte im Rahmen ihrer gesetzlichen Mitwirkungsrechte stellt sozusagen eine Richtigkeitsgewähr dar“, erklärt Markus Bär. Der Rechtssekretär konnte jedoch zahlreiche Fehler der Geschäftsleitung in der Vorgehensweise wie in der Begründung der Kündigung nachweisen. Selbst die Anhörung des Betriebsrats stellte sich als fehlerhaft heraus.

Urteil eindeutig: Berufung chancenlos

Schließlich rechnete der Rechtssekretär genau nach und stellte fest, dass die Punktezuerteilung auf der Sozialauswahlliste falsch berechnet war. Dem seit 1991 im Betrieb beschäftigten Kunststoffarbeiter standen aufgrund von Lebensalter und Betriebszugehörigkeit nach dem Punkteschema der beklagten Firma 59 statt der aufgelisteten 55 Punkte zu. Auch die Herausnahme der Leistungsträger aus der Sozialauswahlliste konnte der Arbeitgeber nicht stichhaltig begründen. „Schwammige Charakterisierungen wie Sorgfalt, Fingerspitzengefühl oder Qualitätsbewusstsein“, zählt Markus Bär auf, „sind nicht greifbar und völlig unkonkret.“ So sah der

nur juristisch, sondern auch rein zeitlich, weshalb ein außerbetrieblicher Beistand sehr ratsam ist. Prozesstaktisch ist es wichtig, den schriftsätzlichen Vortrag der Gegenseite abzuwarten. Liegen die Unterlagen im Gütertermin noch nicht vor, lohnt es sich auf jeden Fall, hier Geduld zu bewahren und nicht vorschnell aufzugeben. Der Einzelfall ist entscheidend, und die schriftliche Darlegung der Gegenseite offenbart, ob eine sozialwidrige Kündigung vorliegt, die mit genauem Sachvortrag entkräftet werden kann. Diese Art Verfahren erfordert viel Vorbereitung, denn nur, wenn detailgenau und sachlich argumentiert wird, gibt es eine Chance, zu gewinnen.



Er recherchierte sorgfältig und rechnete genau nach: Rechtssekretär Markus Bär gewann für seinen Mandanten eine Kündigungsschutzklage wegen Fehlerhaftigkeit der Sozialauswahl – eine Seltenheit vor deutschen Arbeitsgerichten.

Arbeitsrichter dies auch. Zudem konnte die beklagte Geschäftsleitung des Automobilzulieferers die dringenden betrieblichen Erfordernisse für die Kündigung nicht darlegen. Rechtssekretär Bär wies detailliert nach, dass die Kündigung, die Sozialauswahl und die Auswahl der Leistungsträger den gesetzlichen Anforderungen in keinem Fall genügen.

Das Urteil war so eindeutig, dass der Anwalt der Firma die Berufung als chancenlos wieder zurückgenommen hat.

Arbeitsgericht Darmstadt, Az.: 12 Ca 294/04

Checkliste

Auswahl der Leistungsträger

Nach § 1 Absatz 3 Satz 2 Kündigungsschutzgesetz sind Arbeitnehmer nicht in die Sozialauswahl einzubeziehen, wenn deren Weiterbeschäftigung wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten, Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebs im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Entscheidend ist jedoch, wann diese besonders befähigten Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl herausgenommen werden. Mit Verweis auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 12.4.2002 muss die Reihenfolge bei der Sozialauswahl wie folgt aussehen:

- ✓ Auflistung der wegen ihrer Tätigkeit vergleichbaren Arbeitnehmer
- ✓ Zuordnung der jeweiligen Punktezahl
- ✓ Jetzt erst kann eine Herausnahme von Leistungsträgern und anderen Arbeitnehmern erfolgen aufgrund von Fähigkeiten, die im berechtigten betrieblichen Interesse liegen.

Das Stichwort

Tipps bei Kündigung mit Sozialplan

Betriebsräte sollten bei Fragen rund um die Sozialauswahl unbedingt den Sachverstand der örtlichen Gewerkschaftssekretäre und der Rechtssekretäre der DGB Rechtsschutz GmbH hinzuziehen.

Es lohnt sich, genauer hinzuschauen, warum ein Arbeitnehmer Leistungsträger sein soll und ein anderer nicht. Oft ist der Arbeitgeber nicht in der Lage, die Entscheidung sachlich zu begründen – besonders wenn sehr viele Mitarbeiter betroffen sind. Die Leistungsträger dürfen auch nicht schon vorher aus der Sozialauswahl herausgenommen werden. Diese Prüfung überfordert die betrieblichen Vertreter oft nicht

► Offensiv für Teilhabe

Europäisierung und Globalisierung schreien geradezu nach einer starken Gewerkschaftsbewegung, sagt Franz-Josef Möllenberg, Vorsitzender der NGG.

Vor 140 Jahren wurde der ‚Allgemeine Deutsche Cigarrenarbeiterverein‘ als Selbsthilfeorganisation der Arbeiter gegründet. Er war der Vorläufer der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten. Was bedeutet heute Selbsthilfe und wie wird ihr Stellenwert in Zukunft sein?

Es ging und geht nicht nur um Selbsthilfe. Die Gewerkschaften werden auch in Zukunft eine gesellschaftspolitische Kraft sein. Was mit ‚Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit‘ begann, schreit vor dem Hintergrund von Europäisierung und Globalisierung geradezu nach einer Fortsetzung.

Wie alle Gewerkschaften hat auch die NGG in den letzten Jahren Mitgliederverluste zu beklagen. Es scheint im Trend zu liegen, nur für sich selbst zu kämpfen. Ist die Idee einer Selbsthilfeorganisation der Arbeitnehmer überholt?

Der gesellschaftspolitische Anspruch hat sich nicht überholt. Gerechtigkeit fällt nicht vom Himmel. Gerade wenn sich der Kapitalismus mit

‚Renditefetischisten‘, die in den Unternehmen keinerlei Rücksicht auf Menschen nehmen, weiter so skrupellos entwickelt, verlangt dies geradezu eine starke Gewerkschaftsbewegung. Im Übrigen verlieren wir Mitglieder in den Industriebereichen, während im Hotel- und Gaststättengewerbe sowie im Bäckerhandwerk netto mehr Mitglieder zur NGG gekommen sind. In der Industrie erklärt sich der Mitgliederverlust auch aufgrund von Arbeitsplatzvernichtung. Wichtig ist, dass wir uns als NGG und als Gewerkschaften an der ‚Werte-Debatte‘ beteiligen, um Werte nicht auf ‚Leitkultur‘ oder ‚preußische Tugenden‘ zu beschränken, sondern offensiv für Geschlechtergerechtigkeit, Bildung, Mitbestimmung und Teilhabe einzutreten.

In dieser Ausgabe wird der Fall von Colin Johnson beschrieben, der mit Hilfe des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes seine Arbeit in der Mannheimer Eichbaum-Brauerei wieder aufnehmen konnte. Wie wichtig ist



„Die NGG ist den Kolleginnen und Kollegen, die bei der DGB Rechtsschutz GmbH arbeiten, sehr dankbar“, so Franz-Josef Möllenberg im RECHT SO!-Interview.

für die NGG die Arbeit der DGB Rechtsschutz GmbH?

Die NGG ist den Kolleginnen und Kollegen, die bei der DGB Rechtsschutz GmbH arbeiten, sehr dankbar, weil unseren Mitgliedern zu ihrem Recht verholfen wird. Von daher ist der gewerkschaftliche Rechtsschutz unverzichtbar. Hier wird auch nicht nur Rechtsvertretung betrieben, sondern nach wie vor auch Rechtspolitik beeinflusst.

Beschlossen & verkündet

Einigungsstelle zu unkonkret

Aus dem Spruch einer betrieblichen Einigungsstelle über die Berechtigung einer Beschwerde muss hervorgehen, welche Umstände sie als Beeinträchtigung der Arbeitnehmer ansieht. Fehle dies, so das BAG am 22.11.2005, sei er wegen mangelnder Bestimmtheit unwirksam. Geklagt hatte ein Post-Unternehmen. Dessen Beschäftigte hatten bei der Einigungsstelle erfolgreich eine mehrwöchige Unterbesetzung von Schalterplätzen in ihrer Filiale gerügt. Da dem Spruch die konkreten Beeinträchtigungen nicht zu entnehmen waren, entschied das BAG auf Unwirksamkeit. *PM 71/05 – Az. 1 ABR 50/04*

Nachtwache arbeitnehmerähnlich

Arbeitnehmerähnliche Personen haben denselben Urlaubsanspruch wie Arbeitnehmer. Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses sei deshalb der Urlaub abzugelten, so das BAG am 15.11.2005. Geklagt hatte eine in einer Klinik als Nachtwache beschäftigte Frau. Der

Arbeitgeber wollte ihr den Arbeitnehmerstatus absprechen – mit dem Hinweis, die Dienstpläne zur Nachtwache würden nicht von ihm erstellt. Vielmehr sei es den beschäftigten Nachwachen selbst überlassen, sich einzutragen. Das BAG stellte klar: Die Beklagte habe es zugelassen, dass sich die Klägerin in die monatlichen Dienstpläne einträgt. Damit habe sie ihr eine fortlaufende Beschäftigung ermöglicht. Der Klägerin stehe eine Urlaubsvergütung zu, weil sie vergleichbar einem Arbeitnehmer tätig war. *PM 69/05 – Az. 9 AZR 626/04*

Streit über Aufhebungsvertrag

Ist streitig, ob das Arbeitsverhältnis durch einen Aufhebungsvertrag beendet wurde, und stellt sich später heraus, dass dieser nicht zustande gekommen ist, muss der Arbeitgeber nur dann eine Annahmeverzugsvergütung zahlen, wenn der Arbeitnehmer zuvor seine Arbeitsleistung angeboten hat, so das BAG am 7.12.2005. Geklagt hatte eine Arbeitnehmerin, die von ihrem Arbeitgeber nach dem von

ihm behaupteten Abschluss eines Aufhebungsvertrages eine Abfindung erhielt. Sie erschien danach nicht mehr am Arbeitsplatz. Erst sieben Monate später machte sie den Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses vor Gericht geltend und bot nach einem Dreivierteljahr ihre Arbeitsleistung ausdrücklich an. Das BAG verneinte Ansprüche auf Zahlung einer Arbeitsvergütung für die Zeit zwischen vermeintlicher Aufhebung des Arbeitsvertrages und Angebot der Arbeitsleistung. *PM 75/05 – Az. 5 AZR 19/05*

Kein Zuschlag bei Sonntagsarbeit

Wer an Sonn- und Feiertagen arbeitet, hat nach § 11 Absatz 2 ArbZG keinen Anspruch auf einen Zuschlag zur Arbeitsvergütung, wohl aber auf einen Ersatzruhetag, so das BAG am 11.1.2006. Ein Zuschlag könne dagegen verlangt werden, wenn an den betreffenden Tagen Nachtarbeit geleistet wird.

PM 1/06 – Az. 5 AZR 97/05

Diese Urteile liegen z. T. noch nicht in schriftlicher Form vor, sondern lediglich als Pressemitteilung (PM).

Impressum

RECHT SO!
Der Newsletter der
DGB Rechtsschutz GmbH



ISSN 1861-7174
Ausgabe 1/06
(Februar 2006)

Erscheint fünfmal jährlich.

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, Ulrich Kalhöfer (ran Verlag GmbH),
Dr. Reinold Mittag (DGB Rechtsschutz GmbH),
Dr. Anja Niklaß (DGB Rechtsschutz GmbH),
Klaus Westermann (DGB Rechtsschutz GmbH),
Hans-Martin Wischnath (DGB Rechtsschutz GmbH).

Fotos:
Thomas Range, Helmut Roos.

Grafik & Produktion,
Redaktionsadresse:
ran Verlag GmbH
Amsterdamer Straße 228
50735 Köln
Telefon: 0221. 973 28-0
Telefax: 0221. 973 28-28
E-Mail: redaktion_rechtsso@ranverlag.de

www.dgbrechtsschutz.de