

► **Anwalts-GmbH gegründet.** Bald können auch Fälle außerhalb des Arbeits- und Sozialrechts von gewerkschaftsnahen Juristen betreut werden. [Seite 2](#)

► **Ein Fall für ...** Der Bericht über das Kemptener Modellprojekt

zur Übernahme von Beschlussverfahren in RECHT SO! 3/05 führte zur kontroversen Leserdiskussion. [Seite 2](#)

► **Die Karten auf den Tisch legen.** Ein gekündigter Arbeitnehmer muss nicht mehr beweisen, ob er

in einem Kleinbetrieb arbeitet oder nicht. [Seite 3](#)

► **Keine positive Wirkung.** Weniger Kündigungsschutz bringt nicht mehr Arbeitsplätze, sagt Prof. Dr. Heide Pfarr von der Hans-Böckler-Stiftung. [Seite 4](#)

Vorsicht bei Freistellungsvereinbarung

## ► Nicht versichert

**Ist ein Arbeitnehmer einvernehmlich und unwiderruflich bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freigestellt und wird sein Lohn bis dahin fortgezahlt, endet die Sozialversicherungspflicht mit dem letzten Tag der tatsächlichen Beschäftigung.**

Darauf einigten sich die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger. Das bedeutet, dass betroffene Arbeitnehmer einen Monat nach ihrem letzten tatsächlichen Arbeitstag nicht mehr krankenversichert sind, sofern sie kein sofortiges Folgearbeitsverhältnis aufgenommen haben. Auch werden keine Beiträge mehr in die Renten- und Arbeitslosenversicherung gezahlt, so dass für die Zeit der Freistellung keine Anwartschaften aufgebaut werden. Eine Kompensation durch eine freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Sozialversicherung ist nur teilweise möglich.

Deshalb wird geraten, keine Verträge oder Vergleiche mit Regelungen über eine unwiderrufliche Freistellung abzuschließen. Durch Vertrag oder Vergleich sollten nur Regelungen über eine widerrufliche, vorläufige Freistellung getroffen werden, z. B. durch eine Formulierung wie „Der Arbeitnehmer wird bis auf weiteres von der Arbeitsleistung freigestellt.“ Erfolgt die Freistellung durch einseitige Erklärung des Arbeitgebers, sollte der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft nachweislich anbieten, ohne dass er seinen Beschäftigungsanspruch bei Gericht geltend machen muss.

Soll trotz der Risiken eine einvernehmliche unwiderrufliche Freistellung des Arbeitnehmers zustande kommen, ist dieser über die Rechtsfolgen aufzuklären. Für diese Fälle sollten die Nachteile infolge des Wegfalls der Versicherungspflicht durch weitere finanzielle Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber ausgeglichen werden.

## ► Rigoroses Vorgehen

Das Hartz-IV-Gesetz beschäftigt zunehmend die Sozialgerichte. Die DGB Rechtsschutz GmbH führt derzeit rund 5.000 Klagen.

Auf den Prüfstand kommt alles, was nicht eindeutig ist: Bei den von der DGB Rechtsschutz GmbH geführten rund 5.000 Klagen gegen Hartz-IV-Bescheide geht es unter anderem um die Anrechnung von Vermögen, Größe und Kosten des Wohnraums, Lebensgemeinschaften, die Höhe der Regelsätze und die so genannte 58er-Regelung. Diese wurde in der Vergangenheit Arbeitslosen angeboten, die 58 Jahre und älter waren. Sie verzichteten auf Leistungen der Agentur für Arbeit, beispielsweise auf Weiterbildung. Dafür erhielten sie weiterhin ihr Geld und brauchten sich nicht mehr regelmäßig bei der Agentur zu melden. Viele, die sich darauf eingelassen haben, müssen seit Januar 2005 mit deutlich weniger Geld auskommen.

### 345 Euro – zum Leben zu wenig

Auch gegen die Höhe der Regelsätze sind viele Verfahren anhängig. 345 Euro pro Monat reichen einfach nicht aus, sagt Ilka Pflanz vom Berliner Büro der DGB Rechtsschutz GmbH, die mehrere Klagen eingereicht hat. Ausgaben für Bildung sieht der Regelsatz gar nicht vor. „Das ist für Arbeitssuchende und Familien mit Kindern eine Zumutung.“ Die Sozialgerichte erklärten die Regelsätze für ausreichend. Nun muss das Berliner Landessozialgericht entscheiden.

Offene Fragen gibt es auch bei den Lebensgemeinschaften. Ob Menschen, die zusammenleben, automatisch füreinander einstehen müssen, wurde von den Gerichten bisher unterschiedlich bewertet. Eine endgültige Klärung steht noch aus. Die Rechtssekretärin warnt allerdings davor, hierbei allzu rigoros vorzugehen. „Diese Regel könnte Familien auseinander bringen, weil es sich einfach lohnt, wenn jeder eine eigene Wohnung bezieht.“



Um Anspruch auf höhere Regelsätze zu behalten, rät Ilka Pflanz, in Zweifelsfällen Widerspruch einzulegen.

Bei der Anrechnung von Vermögen ist strittig, ob die Riester-Rente gegenüber anderen Formen der Altersvorsorge privilegiert werden darf. Schließlich werden so alle benachteiligt, die in Vor-Riester-Zeiten ihre Altersvorsorge regelten.

In einigen Bundesländern wird inzwischen auch gerichtlich darüber gestritten, welcher Wohnraum für Hartz-IV-Empfänger angemessen ist und was er kosten darf. „Das regeln die Länder unterschiedlich“, sagt Pflanz. Allerdings gibt es inzwischen eine Entscheidung, die überall gelten dürfte: Wer keine entsprechende Wohnung findet, muss auch nicht umziehen und bekommt die Kosten weiterhin erstattet.

Ilka Pflanz rät allen Antragstellern, in Zweifelsfällen Widerspruch einzulegen. Sollten die Gerichte sich für höhere Regelsätze oder größere Freibeträge bei Vermögen aussprechen, bleibe nur so der volle Anspruch erhalten.

## ► Neue Anwalts-GmbH

Mitarbeiter der DGB Rechtsschutz GmbH haben eine Anwalts-gesellschaft gegründet: Die Dr. Mittag Rechtsanwalts GmbH ergänzt künftig als ‚die gewerkschaftlichen beratungskanzleien‘ den gewerkschaftlichen Rechtsschutz; hier werden auch Fälle außerhalb des Arbeits- und Sozialrechts bearbeitet.

Arbeitnehmer oder Betriebsräte, die Rechtsschutz benötigen, können bald die Dienstleistungen einer gewerkschaftsnahen Anwalts-GmbH nutzen: ‚die gewerkschaftlichen beratungskanzleien‘ – kurz ‚d.g.b.‘ – werden Fälle bearbeiten, die von der DGB Rechtsschutz GmbH nicht übernommen werden können. Dazu zählen beispielsweise Revisionen im Arbeitsrecht sowie die Vertretung von Gewerkschaftsmitgliedern außerhalb des Arbeits- und Sozialrechts.

### Wichtig für Mitglieder-gewinnung

Arbeitnehmer, die keiner Gewerkschaft angehören, sollen von der ‚d.g.b.‘ vertreten werden – für Reinhard Vorbau, Geschäftsführer der DGB Rechtsschutz GmbH und einer der Gründer der Rechtsanwalts-gesellschaft, ein wichtiger Beitrag zur Mitglieder-gewinnung: „Mit dem zusätzlichen Dienstleistungsangebot erhöht sich die Attraktivität des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes“, so Vorbau. „Deshalb sind die nicht organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine wichtige Zielgruppe für ‚die gewerkschaftlichen beratungskanzleien‘.“

### Vorerst elf Büros geplant

Gegründet wurde die neue Anwaltskanzlei von 12 Rechtssekretären, die weiterhin mit 70 Prozent ihrer Arbeitszeit Angestellte der DGB Rechtsschutz GmbH bleiben. Büros sind vorerst in Bautzen, Bielefeld, Bocholt, Bremen, Emden, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Olden-

burg, Potsdam, Rostock und Wiesbaden geplant. Die Niederlassungen sollen zugleich Anlaufstellen für Gewerkschaftssekretäre sein, damit die Beratung der Betriebsräte in enger Zusammenarbeit mit den zuständigen Gewerkschaften erfolgen kann.

Deshalb werden gezielt Räumlichkeiten in Gewerkschaftshäusern angemietet. Wann die wirtschaftlich unabhängige Anwalts-GmbH erste Büros eröffnen wird, hängt noch von ihrer Zulassung durch die Anwaltskammer Düsseldorf ab.

### ■ ■ ■ Fachkonferenz

#### „Sozialrecht in der Betriebsratspraxis: Hartz IV, Umgang mit Arbeitslosigkeit, Krise der Sozialsysteme“

Welche Änderungen im Sozialrecht ergeben sich durch Hartz IV für die Arbeit von Betriebsräten? Welche Handlungsmöglichkeiten haben sie? Diese Fragen werden auf der gemeinsamen Konferenz vom DGB Bildungswerk und der DGB Rechtsschutz GmbH am 8. und 9. Dezember 2005 in Hamburg beantwortet. Arbeitnehmervertreter, Gewerkschaftssekretäre und Interessierte erhalten wichtige Informationen zu Arbeitslosengeld II, Sperrzeit und Kürzung von Sozialleistungen, rechtlichen Problemen von Schwangerschaft und Elternzeit sowie zu Risiken beim Schritt in die Selbstständigkeit.

Informationen und Anmeldung beim DGB Bildungswerk Hamburg, Telefon: 040. 60 67 06-0.

## Ein Fall für ...

Sind Beschlussverfahren besser bei Anwälten oder bei der DGB Rechtsschutz GmbH aufgehoben? Meinungen zum Bericht über das Kemptener Modellprojekt in RECHT SO! 3/05.

### Ins Fäustchen lachen

Im Artikel wird darauf hingewiesen, dass der Arbeitgeber stets die Kosten für das Beschlussverfahren übernimmt. Wenn dieses tatsächlich dadurch geschehen könnte, dass die DGB Rechtsschutz GmbH den Arbeitgebern die Kosten in Rechnung stellt, wäre das ja ok.

Tatsächlich jedoch ist es so, dass der Arbeitgeber sich ins Fäustchen lachen, weil sie von Kosten freigehalten werden. Diese zahlen nämlich die Gewerkschaften. Wenn dort steht „Die DGB Rechtsschutz GmbH hat sich zum Ziel gesetzt, bundesweit bei den betrieblichen Interessenvertretern (...) für die Übernahme der Beschlussverfahren zu werben“, so werden wir dieses sehr aufmerksam beobachten. Wir werden unseren Betriebsräten in der Regel auch weiterhin uns bekannte Rechtsanwälte zur Vertretung ihrer Angelegenheiten in Beschlussverfahren empfehlen und den Rechtsschutz verweigern, solange eine Rechnungsstellung der Kosten an den Arbeitgeber nicht direkt erfolgt.

Manfred Scholz,

NGG, Region Schleswig-Holstein Nord

### Mehr Kompetenz

Ich halte es für richtig, dass die DGB Rechtsschutz GmbH in ihrem Modellprojekt deutlich gemacht hat, dass auch arbeitsrechtliche Beschlussverfahren gut beim gewerkschaftlichen Rechtsschutz aufgehoben sind. Natürlich gibt es auch Argumente für eine Anwaltsbeauftragung: Manchen Arbeitgeber hält das bei der Anwaltsvertretung bestehende Kostenrisiko schon davon ab, ungerechtfertigte Maßnahmen zu ergreifen. Für mich ist dabei aber das Signal an unsere Arbeitnehmervertreter wichtig: Hier setzen sich keine anonymen Anwälte für ihre Rechte ein, sondern IHRE Gewerkschaft. Der gewerkschaftliche Rechtsschutz kann gerade bei den Beschlussverfahren seine Kompetenz zeigen, weil es hier um das „Kerngeschäft“ geht. Dem niedergelassenen Anwalt fehlt oft der konkrete Bezug zu Fragen der betrieblichen Mitbestimmung, die anwaltliche Grundausbildung hat doch mehr das Individualarbeitsrecht im Fokus. Das Beschlussverfahren dagegen hat so manche Besonderheiten, mit denen Rechtssekretäre durch den ständigen Kontakt zu den Arbeitnehmervertretungen und die Kenntnis der Situation vor Ort besser umgehen können.

Udo Hartl, ver.di-Bezirk Regensburg

## ► Gut informiert



Immer schneller ändern sich in den Unternehmen die Eigentumsverhältnisse, immer undurchsichtiger werden Betriebsübergänge. Auf ihrer Fachkonferenz „Umbau und Sanierung von Unternehmen“ am 29. und 30. September in Köln informierten DGB



Bildungswerk und DGB Rechtsschutz GmbH Betriebsräte über die aktuelle Rechtslage. Prof. Peter Hanau vom Kölner Forschungsinstitut für Deutsches und Europäisches Sozialrecht (rechts) referierte über Beteiligungsrechte der Betriebsräte.

Kleinbetriebsklausel: Ein gekündigter Arbeitnehmer muss nicht mehr beweisen, ob er im Kleinbetrieb arbeitet oder nicht

## Die Karten auf den Tisch legen

Das Landesarbeitsgericht Hamm hob die Kündigung eines Gartenbauhelfers in einem Kleinbetrieb auf, weil es für Arbeitnehmer generell schwierig ist, den erforderlichen Nachweis über die Anzahl der Beschäftigten zu erbringen. Ganz so weit wollte das BAG mit seiner Entscheidung jedoch nicht gehen.

Die wichtigste Frage ließ das Bundesarbeitsgericht (BAG) offen: Muss ein Arbeitgeber beweisen, dass der Kündigungsschutz in seinem Betrieb nicht gilt, weil dieser unter die Kleinbetriebsklausel fällt? Dazu zählen seit 2004 alle Unter-

nehmen mit zehn oder weniger Beschäftigten. Zwar überließen die Erfurter Richter die Beweislast nicht allein dem Kläger, der sich gegen eine Kündigung wehrt. Doch sie schoben diese auch nicht eindeutig der Arbeitgeberseite zu. Sie erklärten vielmehr: Kann ein Arbeitnehmer schlüssig die Zahl der Beschäftigten in seinem Betrieb zum Kündigungszeitpunkt erklären, reicht es nicht aus, wenn der Arbeitgeber diese Angaben einfach bestreitet.

Für Reinold Mittag, Teamleiter der DGB Rechtsschutz GmbH in Hamm, ist diese Einschätzung der Richter ein Fortschritt gegenüber der bisherigen Praxis in solchen Verfahren. Denn bislang galt: Wendete ein Betrieb aufgrund seiner Beschäftigtenzahl das Kündigungsschutzrecht nicht an und kündigte einem Arbeitnehmer ohne Begründung, hatte der nur eine Chance: Er musste beweisen, wie viele Arbeitnehmer in seinem Betrieb beschäftigt waren.

### Arbeitnehmer entlastet

„Das gilt jetzt nicht mehr. Der Arbeitgeber ist spätestens dann am Zug, wenn der gekündigte Kläger genau aufgezählt hat, wer in seinem Betrieb gearbeitet hat, und dabei am Ende mehr als zehn Beschäftigte herauskommen.“ Die Entscheidung zwingt



Kann der Arbeitgeber eines Kleinbetriebs bei einer strittigen Beschäftigtenzahl die Angaben des Klägers nicht stichhaltig widerlegen, gilt der Kündigungsschutz, so Dr. Reinold Mittag, Teamleiter der DGB Rechtsschutz GmbH in Hamm.

den Arbeitgeber, seine Karten offen auf den Tisch zu legen, erklärt Mittag. Könnte er die Angaben des Klägers nicht stichhaltig widerlegen, gelte der Kündigungsschutz.

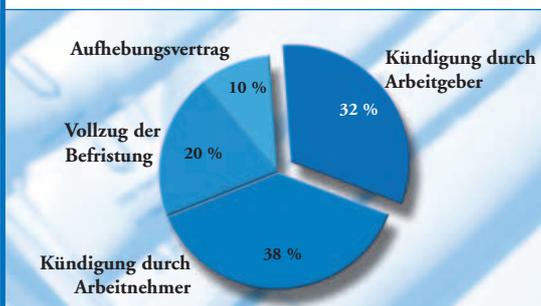
### Ungleiche Prozesschancen aufgehoben

Deshalb hob das BAG im Fall des Gartenbauhelfers, den die DGB Rechtsschutz GmbH vertreten hatte, die Kündigung auf. Dem Mann war ohne Begründung gekündigt worden. Der Arbeitgeber vertrat die Auffassung, für seine Firma gelte das Kündigungsschutzrecht nicht. Der Gartenbauhelfer klagte mit Hilfe seiner Gewerkschaft und bekam vom Landesarbeitsgericht in Hamm schließlich Recht. Nach Ansicht der Richter hatte er gar keine Möglichkeit, die Zahl der Beschäftigten nachzuweisen. Schließlich haben Arbeitnehmer meist keinen Einblick in die Beschäftigungsverhältnisse ihrer Kolleginnen und Kollegen.

Über die Frage, wer als Arbeitnehmer zählt, kommen selbst Juristen ins Grübeln. Und bei Teilzeitbeschäftigten muss genau gerechnet werden. Wer angesichts dieser komplexen Sachlage dem Arbeitnehmer die Beweislast zuschiebt, schaffe ungleiche Prozesschancen, kritisierte das LAG Hamm und hob die Kündigung auf. Ganz so weit wollte das Bundesarbeitsgericht diesmal noch nicht gehen. Immerhin entschied es auch: Die Kündigung ist nicht rechtmäßig. Der Kläger hatte vor Gericht alle Kolleginnen und Kollegen aufgezählt, die mit ihm bei dem Gartenbaubetrieb gearbeitet hatten. Sein Arbeitgeber blieb den Gegenbeweis schuldig. Urteil: Für den Betrieb gilt der Kündigungsschutz.

### Arten der Beendigung von Arbeitsverhältnissen

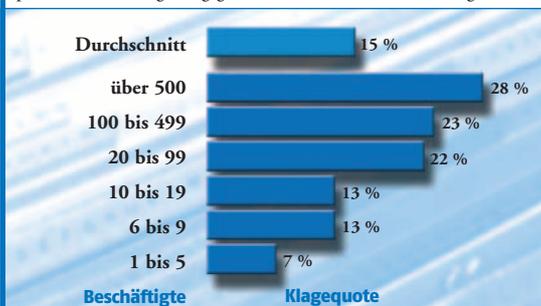
Der Anteil arbeitgeberseitiger Kündigungen beträgt ein Drittel. Am häufigsten beendeten die Arbeitnehmer ihr bestehendes Arbeitsverhältnis selbst.



Quelle: WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung 2001

### Klagen gegen Kündigung von Seiten der Arbeitgeber

Obwohl Kündigungen in kleinen Betrieben häufiger als in größeren ausgesprochen werden, klagen dagegen nur sieben Prozent der Gekündigten.



Quelle: WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung 2003

## Das Stichwort

### Kündigungsschutzgesetz

Weniger Kündigungsschutz schaffe mehr Arbeitsplätze – das ist immer wieder aus der Politik und natürlich von Arbeitgeberverbänden zu hören. Belege gibt es dafür nicht. Dennoch wird am Kündigungsschutz gerne gedreht – zuletzt im Jahr 2004. Damals hob der Gesetzgeber die Schwelle für Betriebe, die unter das Kündigungsschutzrecht fallen, von sechs auf elf an. Bis 2004 arbeiteten rund 3,5 Millionen Menschen in Deutschland ohne Kündigungsschutz. Heute sind es etwa 6,5 Millionen. Würde die Grenze noch einmal auf mehr als 20 Beschäftigte heraufgesetzt, entfielen für 9 Millionen Arbeitnehmer der Kündigungsschutz – das wäre immerhin jeder Dritte. In Unterneh-

men, die nicht unter das Kündigungsschutzrecht fallen, gilt die gesetzliche Kündigungsfrist. Danach können Arbeitgeber ihre Beschäftigten ohne Angabe von Gründen unter Einhaltung der jeweils geltenden Frist entlassen. Die Frist richtet sich nach der Dauer der Beschäftigung. Der besondere Kündigungsschutz bei Schwangerschaft und Erziehungsurlaub gilt allerdings auch in diesen Betrieben.

Ganz schutzlos sind allerdings auch die Beschäftigten in Kleinbetrieben nicht. So entschied das Bundesverfassungsgericht bereits 1998, dass auch hier Arbeitgeber ein Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme einhalten müssen.

## ▶ Keine positive Wirkung

Weniger Kündigungsschutz führt nicht zu mehr Arbeitsplätzen, sagt Prof. Dr. Heide Pfarr, Wissenschaftliche Direktorin der Hans-Böckler-Stiftung.

**Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung arbeitet derzeit an dem Projekt REGAM (Regulierung des Arbeitsmarktes). Es geht auch um eine Frage, die viele Politiker und vor allem Arbeitgeber bereits positiv beantwortet haben: Schafft eine Lockerung des Kündigungsschutzes mehr Arbeitsplätze?**

Nein. Mehrere empirische Untersuchungen belegen, dass es keinen Zusammenhang gibt zwischen der Ausgestaltung des Kündigungsschutzes und dem Ausmaß an Arbeitslosigkeit. Die in der Vergangenheit durchgeführten Verschlechterungen des Kündigungsschutzes haben keine positive Beschäftigungswirkung gehabt.

**Es wurden auch Personalverantwortliche aus den Betrieben dazu befragt, ob weniger Kündigungsschutz ihr Einstellungsverhalten verändern würde. Mit welchen Ergebnissen?**

Wir stellen eine erhebliche Diskrepanz zwischen den Aussagen von Personalverantwortlichen und

ihrem tatsächlichen Verhalten fest. Nach unserer Untersuchung zeigen auch diejenigen, die das Arbeitsrecht, insbesondere den Kündigungsschutz kritisierten, kein anderes Einstellungsverhalten als die anderen Unternehmen. Aber es bleibt die Tatsache bestehen, dass Meinungsumfragen zu überwiegend negativen Ergebnissen kommen.

**Welche Bedeutung hat der Kündigungsschutz in seiner jetzigen Form?**

Das Kündigungsschutzgesetz – wir wissen es alle – taugt nicht dazu, Arbeitsplätze zu retten. Dennoch hat es für die Beschäftigten zu Recht eine hohe Symbolfunktion. Ein Arbeitgeber kann eben nicht einfach mit Menschen und ihrem Arbeitsvertrag nach Belieben umgehen.

**85 Prozent aller Kündigungsschutzverfahren, die die DGB Rechtsschutz GmbH führt, werden erfolgreich abgeschlossen. Beeinflusst der gewerkschaftliche Rechtsschutz das Kündigungsverhalten der Unternehmen?**



Der Kündigungsschutz hat für die Beschäftigten eine hohe Symbolfunktion, so Prof. Dr. Heide Pfarr im RECHT SO!-Interview.

Sicherlich ist es nicht ohne Auswirkung, dass Beschäftigte ihre Rechte auch durchsetzen können. Doch habe ich Zweifel, ob in jenen vielen Unternehmen, die keine Personalabteilung haben, das Arbeitsrecht überhaupt gekannt und bewusst beachtet wird. Die Hans-Böckler-Stiftung lässt diese Frage gerade empirisch untersuchen. Ich warte ungeduldig auf das Ergebnis, das ja auch für die Interessenvertretung der Beschäftigten und den Rechtsschutz von erheblicher Bedeutung ist.

### Beschlossen & verkündet

#### Unterschrift unter Arbeitsvertrag

Ein Arbeitszeugnis muss die Unterschrift einer Person auf Seiten des Arbeitgebers tragen, die aus Sicht eines Dritten geeignet ist, die Verantwortung für die Beurteilung eines Arbeitnehmers zu übernehmen, so das BAG am 4. Oktober 2005. Dies gelte besonders hinsichtlich der fachlichen Beurteilung. Geklagt hatte ein wissenschaftlicher Mitarbeiter einer Forschungsanstalt, dessen Zeugnis von der Leiterin des Verwaltungsreferats unterzeichnet wurde. Diese Unterschrift reiche nicht aus, so das BAG. Ein dem Mitarbeiter vorgesetzter Wissenschaftler hätte (mit-)unterzeichnen müssen.

*PM 63/05 – Az. 9 AZR 507/04*

#### Ausschlussfrist unwirksam

Eine arbeitsvertragliche Vereinbarung, nach der Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zwei Monate nach ihrer Fälligkeit verfallen, ist unwirksam. Das entschied das BAG am 28. September 2005. Geklagt hatte ein Fleischermeister, der in zwei Monaten 62,5 Arbeitsstunden

über die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden wöchentlich hinaus erbracht hat. Der Arbeitgeber verweigerte deren Bezahlung mit Hinweis auf eine Vereinbarung im Arbeitsvertrag, nach der Überstunden mit dem Bruttogehalt abgegolten seien. Das BAG verweist darauf, dass sich dies nur auf die gesetzlich zulässigen Überstunden beziehen könne, und sprach dem Kläger 754,31 Euro für die darüber hinausgehende Arbeit zu. Das Arbeitsgericht hatte seine Ansprüche noch abgelehnt, da sie nicht innerhalb der vereinbarten zweimonatigen Frist geltend gemacht wurden. Das BAG stellte klar: Eine Frist von weniger als drei Monaten für die erstmalige Geltendmachung sei unangemessen kurz und deshalb unwirksam.

*PM 60/05 – Az. 5 AZR 52/05*

#### Keine Schadenersatzpflicht

Endet sein Arbeitsverhältnis, muss sich der Arbeitnehmer nach § 37b SGB III unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes bei der Agentur für

Arbeit als arbeitssuchend melden. Unterlässt er dies, hat dies eine Minderung des Anspruches auf Arbeitslosengeld zur Folge. Über diese Verpflichtung soll der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses frühzeitig informieren. Eine Unterlassung dieses Hinweises begründet allerdings keinen Schadenersatzanspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber, so das BAG am 29. September 2005.

*PM 61/05 – Az. 8 AZR 571/04*

#### Zugang der Kündigung vereitelt

Gibt ein Arbeitnehmer, nachdem er von der Kündigungsabsicht des Arbeitgebers erfährt, eine unrichtige Anschrift an, liegt eine Zugangsvereitelung vor. Auf eine verspätete Zustellung kann er sich nicht berufen, weil er sie selbst zu vertreten hat, so das BAG am 22. September 2005.

*PM 57/05 – Az. 2 AZR 366/04*

*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



**Ausgabe 4/05**  
(November 2005)

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:**  
David Klammer, Thomas Range, Harry Schnitger.

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

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

## ► Zufriedene Mandanten

Die DGB Rechtsschutz GmbH stellt sich regelmäßig der Kritik ihrer Mandanten und ermittelt, wie diese ihre Arbeit bewerten. Bei der ‚Mandantenbefragung 2005‘ wurden 1.001 Fragebogen ausgefüllt – ein ausgesprochen hoher Rücklauf. Ein wichtiges Ergebnis: Rechtssekretäre schnitten besser ab als Rechtsanwälte.

Post aus der Hauptverwaltung erhielten repräsentativ ausgewählte Gewerkschaftsmitglieder, deren Verfahren im Januar, Februar und März 2005 abgeschlossen wurden. Selektiert wurde nach Aufkommen der Verfahren in den Regionen sowie nach den Gewerkschaften. 33,4 Prozent aller Befragten antworteten – für schriftliche Befragungen eine außerordentlich hohe Rücklaufquote.

### Gute Noten

Das Ergebnis der Mandantenbefragung liegt nun vor – und kann

### Vor Gericht gut vertreten

Lässt sich der Arbeitgeber auf keinen Vergleich in der Rechtsstreitigkeit ein und endet der Fall vor dem Arbeits- oder Sozialgericht, stehen den Gewerkschaftsmitgliedern die Rechtssekretäre zur Seite. Auf die Frage, wie zufrieden die Mandanten mit der Vertretung vor Gericht waren, antworteten insgesamt weniger Mandanten, da es nicht immer zum Gerichtstermin kam. Davon waren 82 Prozent mit der Arbeit der Rechtssekretäre „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“.

Neben der Vertretung vor Gericht ist für die Rechtsschutz-Suchenden eine kompetente Beratung durch die Rechtssekretäre im Arbeits- und Sozialrecht wichtig. Auch hier hatten die Mandanten kaum Grund zur Beschwerde: So gaben rund 89 Prozent an, mit der rechtlichen Beratung „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“ gewesen zu sein. Die Werte bestätigen das Ergebnis von 2003.

### Mit Urteil einverstanden

Mit dem gefällten Urteil waren mehr als 74 Prozent der Befragten



einverstanden. Die Unzufriedenheit mit dem Prozessausgang bei 25,7 Prozent der Interviewten hängt allerdings weniger mit der fachlichen Vertretung durch die Rechtssekretäre vor Gericht zusammen, sondern resultiert vielmehr aus anderen Faktoren, beispielsweise aus der Gesetzeslage. Es ist schlicht nicht möglich, immer alle Ansprüche durchzusetzen. Möglicherweise ist auch die Erwartungshaltung der Arbeitnehmer gestiegen.

Kam es zu einer außergerichtlichen Einigung, äußerten sich 81,9 Prozent positiv über das erreichte Ergebnis. „Sehr unzufrieden“ waren lediglich 4,3 Prozent.

## ► Rechtsschutz: „Wichtig für meine Mitgliedschaft“

92 Prozent halten Rechtsschutz für ausschlaggebend.

Dass Rechtsschutz im Arbeits- und Sozialrecht ein wichtiges Argument für die Gewerkschaftsmitgliedschaft ist, bestätigte die ‚Mandantenbefragung 2005‘ der DGB Rechtsschutz GmbH: Für mehr als die Hälfte der

Interviewten (54,7 Prozent) ist der Rechtsschutz ein „sehr wichtiger Grund“; für weitere 37,2 Prozent ist er „wichtig“. Nur 1,7 Prozent der Befragten hielten den gewerkschaftlichen Rechtsschutz für „unwichtig“.

## Lob und Kritik

+++ Mein Anliegen wurde seitens des DGB Rechtsschutzes zur vollsten Zufriedenheit abgewickelt und mir wurde die vollste Aufmerksamkeit geschenkt. Ich habe kompetente und gut geschulte Mitarbeiter kennen und schätzen gelernt. Für ihre Hilfe möchte ich mich allerseits recht herzlich bedanken. +++ Der Rechtsschutz ist sehr gut. Meiner Meinung nach gibt es nichts zu verbessern. +++ Wir bitten um einen Dolmetscher! Viele Türken sind Gewerkschaftsmitglieder. +++ Die Erreichbarkeit des Rechtsvertreters sollte verbessert werden. Dann können Fragen und Probleme schneller gelöst werden. +++ Mehr Informationen über Extras für Behinderte. +++ Für mich war dieser Rechtsschutz zufrieden stellend. Ich habe auch immer Kontakt zum Rechtssekretär gehabt. Wenn sich die Sachlage geändert hatte, wurde ich schriftlich oder telefonisch benachrichtigt. +++ Mehr Kommunikation durch E-Mail. Bessere Websites mit Vordrucken. +++ Eventuell das Verfahren ausführlicher darstellen und Argumente transparent machen. Nicht nur Begleitung von Situation zu Situation, sondern Gesamtdarstellung mit allen Möglichkeiten im Verfahren. Eventuell Verhaltensstrategien für die Zukunft mitgeben. Das war das erste Mal, dass ich erlebt habe, dass jemand an meiner Seite stand, und es war enorm wichtig für mich, dass ich den Rücken gestärkt bekam. +++ Feste Telefonzeiten der Mitarbeiter. Bessere Erreichbarkeit durch mehr Leitungen und bessere Telefonanlage. Bei Beratung und Vorschlag zum Widerspruch Chancen besser ausloten. +++

### Wie war die Beratung? Ich bin ...



sich sehen lassen: Wie schon bei der Befragung im Sommer 2003 erhielten die Teams der DGB Rechtsschutz GmbH gute Noten. 84,6 Prozent aller Befragten waren mit den Leistungen insgesamt „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“. Lediglich 4,84 Prozent gaben an, mit den Leistungen „sehr unzufrieden“ gewesen zu sein.

Die Bestnote vergaben die Befragten für den Erstkontakt zur DGB Rechtsschutz GmbH: 93,0 Prozent der Ratsuchenden beurteilten ihn als „sehr zufrieden stellend“ oder „zufrieden stellend“. Nur etwa 2,2 Prozent waren „sehr unzufrieden“.

Zentrale der Gewerkschaft sollte über eine Not-Hotline verfügen. Gewerkschaftssekretäre sollten sich mehr Zeit für den Einzelfall nehmen können, sie sollten darauf geschult werden, wie man mit Menschen umgeht, die gekündigt werden. +++ Ich wurde vom DGB Rechtsschutz vertreten und bin sehr sachkundig, aufgeschlossen und freundlich betreut worden. Mein Vorteil war, dass ich im Evangelischen Krankenhaus Kenntnisse über außergerichtliche und gerichtliche Schritte mit allen Widerspruchsfristen erwarb und dadurch folglich mehr Sachverstand habe. Dem Team gebührt meine Hochachtung und großes Lob für den erfolgreichen Abschluss. +++ Die telefonische Erreichbarkeit könnte verbessert werden. +++ Es wäre gut, wenn es eine zusätzliche telefonische Rechtsberatung gäbe, bei der man jederzeit anrufen könnte, um kleine Fragen und Probleme möglichst schnell zu lösen. Termine sollten auch mal später oder samstags angeboten werden. +++ Dass man sich auch um arbeitslose Hartz-IV-Empfänger besser kümmert, auch wenn es sich um nicht allzu große Geldbeträge handelt, die ausstehen. +++ Meiner Meinung nach sollten die Arbeitnehmer durch die Mitarbeiter der Gewerkschaften – insbesondere in kleinen Unternehmen – mehr und besser über ihre Rechte aufgeklärt werden. Viele Gewerkschaftsmitglieder nehmen den Rechtsschutz gar nicht in Anspruch, da sie durch mangelnde Aufklärung Angst haben, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, und oft deshalb auch bei einer Unterbezahlung ihre Tätigkeit weiter ausüben. Dies ist mir an meinem letzten Arbeitsplatz aufgefallen. Im Falle einer mehrfachen Klageerhebung wäre ein vorbereiteter Beratungstermin für alle betroffenen Kolleginnen wünschenswert. +++

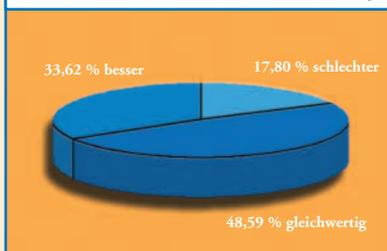
## ▶▶ Rechtssekretäre besser beurteilt als Anwälte

Nachgefragt: Wie bewerten Sie die Leistungen der Rechtssekretäre im Vergleich zu Anwälten?

Die DGB Rechtsschutz GmbH stellt sich dem Vergleich mit niedergelassenen Anwälten und hat mit einem für alle Büros verbindlichen Qualitätshandbuch ihre Arbeitsabläufe definiert und optimiert. Erstmals ging 2005 eine Mandantenbefragung auf dieses Handbuch indirekt ein – mit der Frage, wie die Arbeit der DGB Rechtsschutz GmbH im Vergleich zu freien Kanzleien bewert

et wird. Etwa zwei Drittel der Befragten hatten bei früheren Rechtsstreitigkeiten auch in anderen Rechtsgebieten bereits eine freie Anwaltskanzlei in Anspruch genommen – sie konnten auf diese Frage antworten. 48,6 Prozent aller Befragten empfanden den gewerkschaftlichen Rechtsschutz mindestens als gleichwertig, 33,6 Prozent sogar als besser verglichen mit den Leistungen

Wie bewerten Sie im Vergleich zu freien Kanzleien die DGB Rechtsschutz GmbH?



freier Anwaltskanzleien. Nur 17,8 Prozent haben sich bei freien Anwälten besser aufgehoben gefühlt.

## ▶▶ Mitglieder der IG BAU geben eine „1,2“

In ihrer Mandantenbefragung 2005 ermittelte die DGB Rechtsschutz GmbH auch die Beurteilung durch die Mitglieder der einzelnen Gewerkschaften.

Wie beurteilen nun die Mitglieder der einzelnen Gewerkschaften die Leistungen der Rechtsschutz-Juristen? Überdurchschnittlich zufrieden mit der Arbeit der Rechtssekretäre waren die Mitglieder der IG BAU. Sie gaben als Note eine 1,2 („sehr zufrieden“). Die Mitglieder der NGG verteilten eine 1,6 („zufrieden“) – eine Beurteilung, die über der Durchschnitts-

note aller Gewerkschaften von 1,8 („zufrieden“) lag. Die ‚niedrigste Bewertung‘ gaben die Mitglieder der GdP; sie gaben eine 2,1, eine Note, die immer noch deutlich im positiven Bereich liegt. Die Mitglieder der Gewerkschaften GEW, IG BCE, IG Metall, transnet und ver.di gaben Noten, die sich um den Durchschnittswert bewegten.

Die Beurteilung durch die Gewerkschaftsmitglieder in Noten



## Was kann noch besser werden?

Ein wichtiger Teil aller Fragebogen: Lob, Kritik und Verbesserungsvorschläge.

Bei der abschließenden Frage, wie der Rechtsschutz weiter verbessert werden kann, nutzten viele Interviewte die Gelegenheit, um sich für die kompetente Betreuung durch die DGB Rechtsschutz GmbH zu bedanken – andere teilten mit, womit sie nicht zufrieden waren. Hauptkritikpunkte waren vereinzelt schlechte Erreichbarkeit der Rechtssekretäre, nicht erfolgte Rückrufe und die Öffnungszeiten. Einige Rechtsschutz-Suchende (5,6 Prozent) äußerten den Wunsch, ausschließlich von einem Ansprechpartner persönlich betreut zu werden.

Etwa 4,6 Prozent aller Befragten lobten, dass sie frühzeitig den Rechtssekretär kennen gelernt haben und die Verhandlung mit ihm besprechen konnten.