

■ **Auf hohem Niveau.** 135.433 Rechtschutzfälle bearbeitete die DGB Rechtsschutz GmbH im Jahr 2010. **Seite 2**

■ **Intensiver Austausch.** 156 Teilnehmer reisten zur Tagung für ehrenamtliche Richterinnen und Richter. **Seite 2**

■ **Vertragsänderung mit Folgen.** Befristete Arbeitsverträge können nicht ohne weiteres verändert werden. **Seite 3**

■ **Betriebsratssitze für Leiharbeiter.** Prof. Dr. Klaus Dörre über mehr Mitbestimmung für Leiharbeitnehmer. **Seite 4**

Zwischen den Zeilen

Gleiches Recht

Die Gerichte machen ernst bei der Umsetzung der EU-Vorgaben zur Gleichbehandlung im Arbeitsrecht: Wie schon das Arbeitsgericht Wesel sah jetzt auch das Landesarbeitsgericht Düsseldorf in einem vom DGB Rechtsschutz-Büro Wesel erstrittenen Urteil (Az. 8 Sa 1274/10) die Staffelung des Urlaubsanspruchs nach Lebensalter als Altersdiskriminierung an und kippte die Regelung im Manteltarifvertrag Einzelhandel NRW. Es ist kaum zu erwarten, dass das Bundesarbeitsgericht in der Revision eine sachliche Rechtfertigung für diese Ungleichbehandlung entdeckt. Damit dürfte Schluss sein mit früher üblichen Tarifbestimmungen, nach denen man erst in höherem Alter in Genuss eines erweiterten Urlaubsanspruchs kam. Gleiches Recht für alle – jetzt auch beim Urlaub.

Das Zitat

Nachhilfestunde

„Es bedarf zur Ausübung der Betriebsrats Tätigkeit keiner Zustimmung des Arbeitgebers. Dies muss aus Sicht der erkennenden Kammer einmal eindeutig dem Beklagten gesagt werden!“

Arbeitsgericht Bamberg (23.06.2010) in einem Urteil zur Zurücknahme von Abmahnungen, die zwei Kinderpflegerinnen von ihrem Arbeitgeber erhielten, weil sie ihrer Betriebsrats Tätigkeit nachgingen.

Nachgezählt

1.616

Verfahren mehr sind 2010 im Vergleich zum Vorjahr im Bereich der Grundsicherung für Arbeitssuchende beim Landessozialgericht NRW eingegangen. Damit stiegen die Eingänge spürbar um 5,86 Prozent (29.197 Verfahren gesamt).

Nur mit Personalrat

Bei Einführung von Zielvereinbarungen im öffentlichen Dienst hat der Personalrat ein Recht auf Mitbestimmung.

2008 hat der Deutsche Bundestag das Gesetz zur Neuorganisation der Bundespolizei beschlossen – seitdem findet eine umfassende Umstrukturierung statt. Auf allen Ebenen waren Zielvereinbarungen vorgesehen, unter anderem sollten die Präsenz von Beamten erhöht sowie Fahndungsabfragen und -erfolge gesteigert werden. „Das ging so weit, dass dieselben Beamten sich verstärkt auf Bahnhöfen oder Flughäfen zeigen und gleichzeitig mehr Treffer im Fahndungssystem erzielen sollten“, erklärt Susanne Theobald, Teamleiterin der DGB Rechtsschutz GmbH in Saarbrücken. „Erfüllen sie die eine Vorgabe, verstoßen sie automatisch gegen die andere.“ Das geht so nicht, entschied der Gesamtpersonalrat der Bundespolizeidirektion Koblenz und zog vor Gericht – vertreten von Juristin Theobald: „Ziel war, die Beschäftigten vor der erhöhten Inanspruchnahme zu schützen.“ Das Verwaltungsgericht Mainz gab den Antragstellern Recht: Gemäß § 76 Absatz 2 Nr. 5 BPersVG hat der Personalrat über Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung mitzubestimmen. Das gelte auch für die mit den Inspektionsleitern abgeschlossenen Zielvereinbarungen der Bundespolizeidirektion Koblenz, urteilten die Richter und untersagten die weitere Umsetzung der Zielvorgaben. Dagegen legte die Direktion Beschwerde ein.

Vorgaben an Berufswirklichkeit vorbei

Aber auch der 4. Senat des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz sprach dem Personalrat das Mitbestimmungsrecht zu. Begründung: Bei gleich-

bleibender Arbeitszeit sollten die Beamten die Effektivität ihrer Arbeit erhöhen, was einer Hebung der Arbeitsleistung im Sinne des § 76 Absatz 2 Nr. 5 BPersVG entspricht. Dabei spiele es keine Rolle, dass die Zielvereinbarungen einräumten, die Beamten könnten als Ausgleich einfach in anderen Bereichen weniger Einsatz bringen. So einfach darf es sich der Dienstherr nicht machen. Zulässig ohne Mitbestimmung des Personalrates wären solche Entlastungsmöglichkeiten nur, „wenn sie in der Zielvereinbarung selbst enthalten wären und dadurch die gleiche rechtliche Verbindlichkeit wie die vereinbarte Steigerung der Arbeitsergebnisse hätten“, so die Richter.

„Für die Polizeidirektion Koblenz gibt es jetzt nur zwei Möglichkeiten“, schlussfolgert Susanne Theobald. „Entweder sie bezieht bei den Reformen die Personalräte auf allen Ebenen mit ein, oder sie formuliert Zielvereinbarungen, in denen die Entlastungsmöglichkeiten der Beamten konkret festgehalten sind.“ Der Beschluss des Eilverfahrens sei rechtskräftig, betont die Juristin. „Wir wollten, dass der Personalrat schnellstmöglich handeln kann, bevor die Zielvorgaben schon umgesetzt sind.“ Auch das Hauptsacheverfahren werde zum selben Schluss kommen: „Es gibt keinen Weg an der Mitbestimmung vorbei.“



Foto: Thomas Seebler

„Ziel war es, die Beschäftigten vor der erhöhten Inanspruchnahme zu schützen“, erklärt Teamleiterin Susanne Theobald vom Büro Saarbrücken.

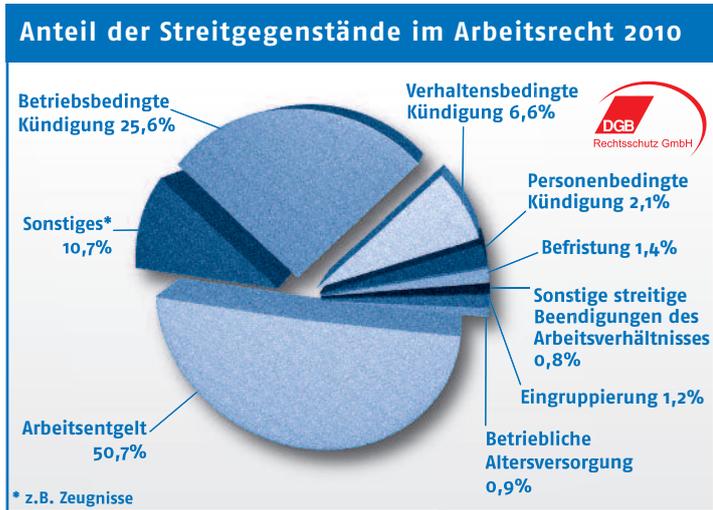
BESCHLUSS MIT WEITREICHENDEN FOLGEN

Die Entscheidung des Oberverwaltungsgerichtes Rheinland-Pfalz setzt ein wichtiges Signal für die anderen Standorte der Bundespolizei, die auf gleiche Weise umstrukturiert werden. Susanne Theobald vom DGB Rechtsschutz-Büro in Saarbrücken sieht sogar weitreichende Folgen für das gesamte deutsche Beamtenwesen. „In Behörden halten immer mehr Lenkungsmittel aus der Pri-

vatwirtschaft Einzug, um die Leistungsfähigkeit zu steigern“, erklärt Susanne Theobald. Auch Zielvereinbarungen gehörten dazu. Der Beschluss zeige, dass Verwaltungen solche Instrumente nicht einfach anwenden könnten, ohne die Personalvertretung einzubeziehen. Sie müssen darauf achten, ob ihre Umstrukturierungsmaßnahmen rech-

tens sind.

Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz am 18. Januar 2011, Az. 4 B 11229/10



Auswertung der Rechtsschutzfälle 2010

Auf hohem Niveau

306,8 Millionen Euro erstritt die DGB Rechtsschutz GmbH im Jahr 2010 für ratsuchende Gewerkschaftsmitglieder.

Die DGB Rechtsschutz GmbH war auch 2010 der mit Abstand größte Anbieter von Rechtsberatung und Prozessvertretung im Arbeits- und Sozialrecht in Europa. Dies geht aus der Auswertung der Rechtsschutzfälle hervor. Danach erstritten die Juristinnen und Juristen insgesamt 306,8 Millionen Euro – für jedes vertretene Gewerkschaftsmitglied konnten so durchschnittlich 2.298 Euro erreicht werden.

Bundesweit wurden im Vorjahr 135.433 Verfahren neu aufgenommen – gegenüber dem Krisenjahr 2009 einen Rückgang um 7,9 Prozent. Dabei entfallen 51,3 Prozent auf arbeitsrechtliche, 47,0 Prozent auf sozialrechtliche und 1,7 Prozent auf verwaltungsrechtliche Verfahren. Die rechtlichen Streitigkeiten um Lohn und Gehalt sind gegenüber dem Vorjahr um rund 200 auf 28.783 Neuzugänge weiter gestiegen. Deren Anteil an den Streitgegenständen im Arbeitsrecht beträgt nun 50,7 Prozent. Die sozialrechtlichen Verfahren sind gegenüber 2009 nur geringfügig um 1 Prozent rückläufig (auf 63.640). Sie

bleiben aber vor allem aufgrund der Vielzahl der SGB II-Fälle auf hohem Niveau und tragen mit 33 Prozent nach wie vor den größten Anteil zu den Streitgegenständen im Sozialrecht bei. Eine überproportionale Bedeutung haben die SGB II-Verfahren in den ostdeutschen Bundesländern, dort liegt ihr Anteil weiterhin bei über 50 Prozent der sozialrechtlichen Verfahren.

Mit 35,7 Prozent kamen die meisten Mandanten von der IG Metall, gefolgt von ver.di (30,7 Prozent) und der IG BAU (17,97 Prozent).

Deutlich erkennbar ist bei sieben der acht DGB-Gewerkschaften der Zusammenhang von Mitglieder- und Fallzahlenentwicklung: So stieg bei wachsender Mitgliederzahl der Einzelgewerkschaft auch ihr Anteil am Fallaufkommen der DGB Rechtsschutz GmbH und umgekehrt. Ausnahme ist ver.di: Während dort 2010 ein Rückgang um 2 Prozent zu verzeichnen war, stieg der Anteil der Rechtsstreitigkeiten von ver.di-Mitgliedern um 2,31 Prozent.



TICKER



Reinhard Vorbau, Geschäftsführer der DGB Rechtsschutz GmbH, ist mit dieser Ausgabe **verantwortlicher Herausgeber des Newsletters RECHT 50!**

+++ **Godela Linde** trat am **1. März 2011 ihren Ruhestand an**. Sie war als Teamleiterin der Arbeitseinheit Frankfurt/Main tätig. Zuletzt unterstützte die erfahrene Juristin die Kollegen im „Gewerkschaftlichen Centrum für Revision und Europäisches Recht“. +++ **Berichtigung:** Die Regionen Südwest und Baden-Württemberg sind seit 1. März 2011 zur neuen **Region West** zusammengefasst (nicht zur Region Süd). +++ Die Arbeitseinheiten Stuttgart und Göppingen sind zur **Arbeitseinheit Stuttgart/Göppingen** zusammengefasst worden. Teamleiter ist **Hans-Martin Wischnath**. +++ Gefragte Experten in den Fachforen und am Infostand waren die Kollegen vom Büro Ludwigs-**hafen** der DGB Rechtsschutz GmbH auf der **Betriebs- und Personalrätemesse** der TBS Rheinland-Pfalz vom 15. bis 16. Februar 2011 in Frankenthal (Foto).



Bundesweite Tagung für ehrenamtliche Richterinnen und Richter

Intensiver Austausch

156 Teilnehmer reisten vom 8. bis 9. Februar 2011 nach Bad Kissingen, um sich über aktuelle Rechtsfragen zu informieren.

Bereits zum dritten Mal lud die DGB Rechtsschutz GmbH ehrenamtliche Richterinnen und Richter der Bundesarbeits- und -sozialgerichte ein, um über aktuelle Aspekte aus dem Arbeits- und Sozialrecht zu diskutieren. Namhafte Referentinnen und Referenten informierten über Tarifeinheit versus Tarifpluralität, den sozialrechtlichen Vorrang der Wiedereingliederung bei Leistungsminderung, über die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei einer „Bagatelldündigung“ und über die EuGH-Entscheidung zur Diskriminierung wegen Alters. Am

Ende der gelungenen Veranstaltung waren sowohl Teilnehmer als auch Referenten mit den juristischen Inhalten und der Gesamtorganisation der Tagung hoch zufrieden.



Malte Creutzfeldt (BAG)



Dr. Wolfgang Fichte (BSG)



Prof. Martin Becker (Universität Frankfurt am Main)



Prof. Christiane Brors (Universität Oldenburg)

Vertragsänderung mit Folgen

Befristete Arbeitsverträge können nicht ohne weiteres inhaltlich verändert oder beliebig oft verlängert werden. Dies musste auch der Arbeitgeber einer Call-Center-Agentin aus Leipzig erfahren.

BEFRISTUNGSARTEN

Wird ein befristetes Beschäftigungsverhältnis mit einem Sachgrund abgeschlossen, gibt es dafür keine zeitliche Begrenzung. Der Arbeitgeber hat das Vorliegen eines sachlichen Grundes im Streitfall nachzuweisen. Ein häufiger anerkannter Sachgrund ist die Vertretung eines verhinderten Arbeitnehmers wegen Krankheit, Elternzeit, Wehrpflicht oder Zivildienst. Nicht anerkannt als Sachgrund hingegen ist eine unbeständige wirtschaftliche Entwicklung oder die dauerhafte Vertretung eines verhinderten Arbeitnehmers. Erfolgt eine zeitliche Befristung und übersteigt die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses nicht den Zeitraum von zwei Jahren, kann sie ohne sachlichen Grund abgeschlossen werden. Innerhalb dieser Höchstgrenze kann sie dreimal verlängert werden – es sei denn, im Tarifvertrag ist anderes geregelt. Eine zeitliche Befristung ohne Sachgrund ist nicht möglich, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits vorher ein befristetes Arbeitsverhältnis bestand. Weitere Informationen im Themen-Flyer „Befristete Beschäftigung“ (Download: www.dgbrechtsschutz.de/Service/Informationsmaterial/)



Dreimal innerhalb von 14 Monaten unterschrieb die junge Frau aus Leipzig einen befristeten Arbeitsvertrag. Ihr Arbeitgeber: ein Call-Center-Unternehmen. Im ersten Vertrag war der Grund der Befristung – ein bestimmtes Projekt – benannt. Schon zwei Monate später, am 15. Dezember 2009, legte der Arbeitgeber der Call-Center-Agentin einen neuen Vertrag zur Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages vor – um weitere 12 Monate. Auch hierin war ein Sachgrund für die Befristung – ein neues Projekt – aufgeführt. Dieser Vertrag wurde am 15. Dezember 2010 nochmals verlängert – diesmal allerdings ohne Aufführung eines neuen Sachgrundes. Diese Praxis ist aber rechtswidrig: „Hier hat der Arbeitgeber die Möglichkeiten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes überzogen“, erklärt Mirko Schneidewind vom DGB Rechtsschutz-Büro Leipzig, „denn eine sachgrundlose Verlängerung nach einer vorausgegangenen inhaltlichen Vertragsänderung ist unzulässig.“ Der Arbeitgeber hat sich darauf berufen, dass es sich bei den Vertragsänderungen lediglich um Verlängerungen des sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages gehandelt habe, was innerhalb von zwei Jahren zulässig wäre.

Verlängerung oder Neuabschluss

Hauptstreitpunkt für die nachfolgende Klage vor dem Arbeitsgericht Leipzig, den die Mandantin mit Hilfe der DGB Rechtsschutz-Kollegen im Juni 2010 einreichte, war demnach die Frage, ob der zweite befristete Arbeitsvertrag nur eine Verlängerung des ersten war oder ein Neuabschluss. Denn im zweiten Vertrag wurde eine neue Tätigkeit – ein neues „Projekt“ – aufgeführt, das die Mandantin bearbeiten sollte. Außerdem musste sie vorab eine vierwöchige Schulung absolvieren, um diese Aufgabe erledigen zu können. „Verwendet der Arbeitgeber von diesem einen Jahr Vertragslaufzeit vier Wochen auf Schulungen, spricht dies für eine

besonders qualifizierte Tätigkeit und für eine erhebliche Änderung der Arbeitsaufgabe“, betonten die Leipziger Arbeitsrichter in ihrem Urteil. Diese unstrittigen Fakten deuteten auf eine wesentliche Änderung von Vertragsbestandteilen hin. „Möchte ein Arbeitgeber einen befristeten Arbeitsvertrag ohne Sachgrund verlängern, darf er an den Vertragsbestandteilen außer der neuen Vertragslaufzeit nichts ändern“, betont Jurist Schneidewind, „in diesem Fall kam hinzu, dass die Parteien bei der Vertragsänderung eine verlängerte Probezeit vereinbart hatten – wenn auch nur um zwei Tage.“

Eine wirksame Sachgrundbefristung, auf die der Arbeitgeber sich hilfsweise berief, lag auch deshalb nicht vor, weil das „Projekt“, für das die Mandantin mit ihrem zweiten Arbeitsvertrag eingesetzt worden war, auch mit Ablauf ihres dritten Arbeitsvertrages noch nicht abgeschlossen war: „Ein Beleg dafür, dass es sich um eine reguläre Geschäftsbeziehung innerhalb des Unternehmens handelte – und nicht um einen vorübergehenden betrieblichen Bedarf an der Arbeitsleistung unserer Mandantin, der einen sachlichen Befristungsgrund im Sinne von § 14 Absatz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz darstellen konnte.“ Nachdem auch das Arbeitsgericht die Befristung für unzulässig erklärte und das Recht auf Weiterbeschäftigung feststellte, ging der Arbeitgeber in Berufung. Vor dem Landesarbeitsgericht Sachsen einigten sich beide Parteien auf eine Abfindung von 10.000 Euro. „Da unsere Mandantin bereits eine neue Anstellung in Aussicht hatte, nahm sie die Vergleichssumme an“, so Schneidewind, „für eine Beschäftigungsdauer von nicht einmal zwei Jahren war sie damit sehr zufrieden.“

Arbeitsgericht Leipzig
am 11. November 2010,
Az. 14 Ca 2335/10

Mirko Schneidewind,
Jurist der
DGB Rechts-
schutz GmbH
in Leipzig



Fragen & Antworten: Mirko Schneidewind, Jurist der DGB Rechtsschutz GmbH in Leipzig

Arbeitsverträge vor Befristungsablauf juristisch prüfen lassen

Kann ein befristetes Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt werden?

Die ordentliche Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist nur dann zulässig, wenn diese Möglichkeit vertraglich oder tarifvertraglich ausdrücklich vereinbart wurde. Eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund ist demgegenüber auch während einer Befristung möglich.

Was passiert, wenn der Arbeitnehmer nach Auslaufen des Arbeitsvertrages weiterarbeitet?

Bei einer Weiterbeschäftigung mit Wissen des Arbeitgebers über das

Befristungsende hinaus oder nach Erreichen des Befristungszweckes entsteht nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz automatisch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis – es sei denn, der Arbeitgeber widerspricht dem unverzüglich.

Wie kann man gegen eine unwirksame Befristung vorgehen?

Gegen eine unwirksame Befristung muss spätestens innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Befristungsende Klage vor dem zuständigen Arbeitsgericht eingereicht werden.

Was müssen Arbeitnehmer vor Ende der Befristungszeit tun?

Spätestens drei Monate vor dem Ende der Befristung muss der Arbeitnehmer sich zur Vermeidung einer Sperrzeit bei der Bundesagentur für Arbeit als arbeitssuchend melden – selbst dann, wenn der Arbeitgeber eine Verlängerung der Beschäftigung in Aussicht stellt und der Arbeitnehmer mit der Weiterbeschäftigung rechnet.

Worauf sollten befristete Beschäftigte grundsätzlich achten?

Wir empfehlen Arbeitnehmern, ihre befristeten Arbeitsverträge grundsätz-

lich vor Ablauf der Befristung rechtlich prüfen zu lassen: Das Befristungsrecht enthält unzählige Fehlerquellen und Fallstricke für Arbeitgeber, so dass die Möglichkeit einer Feststellungsklage auf Entfristung immer rechtzeitig juristisch geprüft werden sollte.

Leiharbeit in Unternehmen nimmt wieder stark zu

Betriebsratssitze für Leiharbeiter

Betriebsräte sollten sich stärker für Leiharbeitnehmer einsetzen, sagt Prof. Dr. Klaus Dörre im RECHT SO!-Interview. Ansonsten könnte die Mobilisierungsfähigkeit im Betrieb gefährdet sein, so der Sozialwissenschaftler.



Foto: Michael Cirulla

Dr. Klaus Dörre ist Professor für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Er forscht unter anderem zu den Themen flexible und prekäre Beschäftigung sowie Partizipation in Unternehmen. Der Sozialwissenschaftler ist Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats der Hans-Böckler-Stiftung und der Otto-Brenner-Stiftung.

Sie haben in deutschen Unternehmen den Einsatz von Leiharbeitnehmern untersucht. Wie werden diese von der Belegschaft wahrgenommen?

Es überwiegt die Meinung, dass Leiharbeitnehmer das Flexibilitätspotenzial erhöhen und damit zur wirtschaftlichen Effizienz des Unternehmens und zur Sicherheit der Stammarbeitsplätze beitragen. Andererseits werden sie aber auch als latente Bedrohung betrachtet: Sie seien weniger qualifiziert, sagt eine Mehrheit – aber das ist eher eine Schutzbehauptung. Sie gehören nicht zu uns, ist auch eine häufig geäußerte Meinung. Mehrheitlich werden die Leiharbeitnehmer zunehmend als Konkurrenz angesehen: Festangestellte mit Leihar-

beitnehmern im Team berichten, dass diese schon nach kurzer Zeit all das können, was auch die Stammbesellschaft leistet. Dadurch werden Leiharbeiter zu einem Instrument der Leistungssteigerung im Betrieb – eine ständige Mahnung an die Stammbesellschaft, dass die gleiche Arbeit billiger und in einer ebenso guten Qualität verrichtet werden kann.

Und wie wirkt sich der zunehmende Einsatz von Leiharbeitnehmern auf die Unternehmen aus?

In Konzernen gibt es ‚Head Count‘ genannte Personalvorgaben. Da alle Analysten niedrige Personalkosten positiv bewerten, wird das

in der Personalplanung berücksichtigt. Leiharbeit und Werkverträge sind auch deshalb attraktiv für die Standort-Geschäftsführungen, weil sie als Sachkosten abgerechnet werden können. Außerdem belohnen Gratifikationssysteme das Auslagern. Ökonomisch sinnvoll ist das häufig nicht: Werden Wissensbestände nach außen gegeben, geht das Know-how der Stammbesellschaft verloren.

Sind die gesetzlichen Mitbestimmungsregelungen vor dem Hintergrund der Leiharbeit-Zunahme noch zeitgemäß?

Nein. Leiharbeitnehmer dürfen bei der Betriebsratswahl mitwählen, aber zählen nicht mit bei der Berechnung der Größe des Gremiums. Da der Arbeitsaufwand eines Betriebsrats mit der Zahl der Leiharbeitnehmer steigt, zerfasert so die Mitbestimmung. Die Leiharbeiter müssen bei der Berechnung der Größe des Betriebsrats berücksichtigt werden und außerdem beim langfristigen Einsatz im Betriebsrat ihres Entleihbetriebs vertreten sein. Das sehen Arbeitsrichter, mit denen ich gesprochen habe, auch so. Die Rechtsprechung kann das aber letztlich nicht lösen. Hier ist die Politik gefragt.

»Bei einem langfristigen Einsatz sollten Leiharbeiter im Betriebsrat ihres Entleihbetriebes vertreten sein.«

Prof. Dr. Klaus Dörre

Warum ist es nicht ratsam, dass sich Betriebsräte überwiegend auf die Stammbesellschaft konzentrieren?

Eine exklusive Solidarität mit der Stammbesellschaft wird schnell zum Bumerang. Betriebliche Aktionen sind nur mit den Leiharbeitnehmern erfolgreich. Spüren sie keine Solidarität, gehen sie vielleicht einmal mit, aber aus Angst um ihren Arbeitsplatz kein zweites Mal. Die Interessenvertretung muss das Signal an die Leiharbeitnehmer geben, sich für sie einsetzen zu wollen. Es darf keine Politik gegen die Leiharbeitnehmer gemacht werden – sie sind ja nicht schuld an der Misere. Auch

die Gewerkschaften müssen auf die Leiharbeitnehmer zugehen. Sie sollten klarstellen, dass eine Unterstützung nur möglich ist, wenn sie Mitglied werden. Umgekehrt bedeutet das, auch in Krisenzeiten das Maximale für diese Gruppe herausholen zu wollen. Vor einem Jahr fühlten sich viele organisierte Leiharbeitnehmer von ihrer Gewerkschaft im Stich gelassen.

Ab Mai können Arbeitnehmer aus osteuropäischen Ländern ohne Einschränkung hierzulande arbeiten – der Startschuss für noch mehr Tariffumping?

Die „Equal pay – equal treatment“-Regel muss auch für ausländische Arbeitnehmer gelten, wenn sie in Deutschland arbeiten. Es gilt das Territorialprinzip, und das muss durchgesetzt werden. In multinationalen Konzernen werden die Interessenvertretungen womöglich bald mit einer noch größeren Dimension an Lohndumping konfrontiert, wenn nicht gegengesteuert wird: Eine Richtlinie der EU-Kommission will die globale Arbeitnehmerüberlassung innerhalb ihrer Konzernstandorte erlauben. Dann können theoretisch indische oder südafrikanische Arbeitnehmer zu deren Bedingungen an deutsche Standorte ausgeliehen werden.

LEIHARBEITNEHMER: KLAGE AUF RÜCKWIRKENDE ENTGELTERSTATTUNG

Leiharbeitnehmer aus Verleihbetrieben, die mit den Christlichen Gewerkschaften Tarifverträge abgeschlossen oder in ihrem Arbeitsvertrag diese Tarifverträge in Bezug genommen haben, können jetzt hoffen, dass ihnen die Differenz zwischen dem dort vereinbarten (niedrigen) Entgelt und dem Entgelt der Festangestellten ausgezahlt wird. Darauf weist Manfred Frauenhoffer, Teamleiter des DGB Rechtsschutz-Büros Berlin, hin.

Da das Bundesarbeitsgericht (Az. 1 ABR 19/10) den „Christlichen“ ihre Tariffähigkeit abgesprochen hat, sind die von ihnen abgeschlossenen Tarifverträge ungültig. Da von dem „Equal-pay-Prinzip“ nur abgewichen werden darf, wenn dies ein gültiger Tarifvertrag vorsieht, können die Betroffenen jetzt rückwirkend die Entgelt Differenz mindestens der letzten drei Jahre einklagen. Informationen zur Leiharbeit und zur BAG-Entscheidung: www.dgbrechtsschutz.de

Impressum



RECHT SO!

Der Newsletter der DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

Ausgabe 2_11 (März 2011)

Gedruckte Auflage: 21.500
Erscheint fünfmal jährlich.
Nächste Ausgabe: Juni 2011

Herausgeber:

DGB Rechtsschutz GmbH
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

Verantwortlich:

Reinhard Vorbau

Redaktion:

Katja Brittig, Robert Filgner,
Ulrich Kalhöfer (ran Verlag
GmbH), Sabine Burgschat-Schul-
ler, Tatjana Dette, Michael Mey,
Hans-Martin Wischnath (DGB
Rechtsschutz GmbH).

Grafik & Produktion, Redaktionsadresse:

ran Verlag GmbH
Amsterdamer Straße 228
50735 Köln
Telefon: 0221/973 28-0
E-Mail: [redaktion.rechtso@
ranverlag.de](mailto:redaktion.rechtso@ranverlag.de)

Druck: Gebrüder Kopp, Köln

