

■ **Verkanntes Rechtsgebiet.** Wiedereingliederung lange Erkrankter in den Betrieb war Thema des Böckler-Forums. **Seite 2**

■ **Späte Nachzahlung.** Nach 17 Jahren verhalfen DGB Rechtsschutz-Juristen einer Mandantin zu Insolvenzgeld. **Seite 2**

■ **Antrag besser früher als später.** Damit nichts schiefliegt, sollte Urlaub schriftlich genehmigt werden. **Seite 3**

■ **Arbeitnehmerschutz in Gefahr.** Professorin Britta Rehder warnt vor Bedeutungsverlust des Arbeitsrechts. **Seite 4**

Zwischen den Zeilen

Tippen verboten

Vom ALG-II-Empfänger zum Lotkötig. Damit es nicht so weit kommt, haben die deutschen Gerichte einige Hürden aufgestellt: Erstens dürfen Empfänger von Arbeitslosengeld-II-Leistungen ihren Tippschein gar nicht bei einem staatlichen Anbieter abgeben, wie das Landgericht Köln soeben entschieden hat (5. Mai 2011, Az. 81 O 18/11). Sie dürfen „keine Einsätze riskieren, die außer Verhältnis zu ihrem Einkommen stehen“. Und zweitens, falls sie das Verbot erfolgreich umgehen und gewinnen, steht das Geld dem Leistungsträger zu. Das hat das Sozialgericht Detmold im Oktober 2009 entschieden. Der 500-Euro-Gewinn eines Hartz-IV-Empfängers wurde postwendend „kassiert“ – nach Abzug der Loskosten. Das Kölner Landgerichtsurteil ist erschreckend praxisfremd: Eingangskontrolle mit Kontoauszügen bei der Annahmestelle? Und es unterstreicht, dass die ALG-II-Empfänger weiterhin ausgegrenzt werden und bitte schön in ihrem sozialen Kosmos verbleiben sollen.

Jedes Jahr zählt

Eine Benachteiligung bei der Betriebsrente aufgrund des Alters wollte eine Postangestellte nicht hinnehmen – und das zu Recht.

Die Klägerin war von 1997 bis 2008 als teilzeitbeschäftigte Postfachsortiererin bei der Deutschen Post AG angestellt. Ihr Arbeitsverhältnis endete mit Erreichen des 65. Lebensjahres, wie es im Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des Konzerns festgelegt ist. Seit dem 1. Januar 2009 bezieht sie eine monatliche Betriebsrente von 12,21 Euro, die jeweils gemäß Tarifvertrag der Betriebsrente Post angepasst wurde. Die Höhe der Rente ergibt sich aus den Beschäftigungsjahren beim Unternehmen und der Versorgungsgruppe, der sie zuzurechnen war, als das Arbeitsverhältnis endete. Auch weitere Regelungen des Tarifvertrags fallen ins Gewicht: Beispielsweise werden für die Rente höchstens 480 Beschäftigungsmonate angerechnet, und es gelten nur volle Kalendermonate. Ein Punkt stieß bei der ehemaligen Postangestellten auf Empörung: Laut § 6 Absatz 2 des Tarifvertrags bleiben alle Beschäftigungsmonate nach Vollendung des 60. Lebensjahres für die Rente unberücksichtigt. Die Frau sah nicht ein, dass die fünf Jahre, die sie darüber hinaus für das Unternehmen gearbeitet hatte, nur aus Altersgründen nicht zählen sollten, und ging vor Gericht.

Das Gleichbehandlungsgesetz greift

Ihr Argument: Die entsprechende Bestimmung im Tarifvertrag ist unwirksam, weil sie eine Benachteiligung aus Gründen des Alters nach § 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) darstellt. „Solange es keine vorrangige Sonderregelung

gibt, gilt das AGG“, erklärt Juristin Doris Brossmann vom DGB Rechtsschutz-Büro in Augsburg, die die Klägerin vertrat.

Das Arbeitsgericht Augsburg sah das ebenso: Es entschied, dass die Klägerin ab Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 bei der Berechnung ihrer Betriebsrente eine teilweise Berücksichtigung ihrer Beschäftigungsmonate nach Vollendung des

60. Lebensjahres geltend machen könne. Folglich stehe ihr ein Nachzahlungsbetrag von 137,13 Euro sowie eine monatliche Betriebsrente von 19,06 Euro zu. Beide Parteien gingen nach dem Urteil in Berufung. Doris Brossmann wollte für ihre Mandantin erwirken, dass das AGG auch rückwirkend auf zu diesem Zeitpunkt bereits erfolgte Benachteiligungen Anwendung findet. Aber das Berufungsverfahren wurde bald durch einen Vergleich beendet. Die Deutsche Post AG bot der Klägerin 2.500 Euro, die diese als Ausgleich annahm. „Das zeigt deutlich, dass die Post es nicht darauf ankommen lassen wollte, das Verfahren in der Berufung entscheiden zu lassen“, so Brossmann. Viel spreche dafür, dass man auch vor dem Landesarbeitsgericht gewonnen hätte. „Das hätte dem Urteil noch mehr Gewicht verliehen“, so die Einschätzung der Juristin.

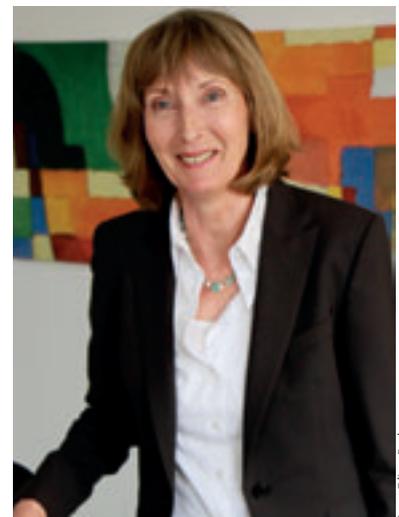


Foto: Oliver Bodmer

„Eine Entscheidung vor dem Landesarbeitsgericht hätte dem Urteil noch mehr Gewicht verliehen“, so Teamleiterin Doris Brossmann vom Büro Augsburg.

Arbeitsgericht Augsburg am 15. November 2010, Az. 1 Ca 4428/09

VERSORGUNGSORDNUNG PRÜFEN

Teamleiterin Doris Brossmann vom DGB Rechtsschutz-Büro in Augsburg empfiehlt Arbeitnehmern, ihre Tarifverträge und Versorgungsordnungen eingehend daraufhin zu überprüfen, ob sie Klauseln enthalten, die eine Benachteiligung aufgrund des Alters zulassen. „Viele Arbeitnehmer glauben, weil es im Tarifvertrag steht, müssten sie sich mit einer solchen Regelung abfinden“,

erläutert die Juristin. Aber wie im Fall der Postangestellten gelte das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, solange es keine vorrangige Sonderregelung gebe. Im Zweifelsfall sollten sich die Arbeitnehmer an ihre Gewerkschaft oder den Betriebsrat wenden. „Jeder Verstoß gegen das AGG muss ohnehin im Einzelfall geklärt werden“, sagt die DGB Rechtsschutz-Expertin.



Cartoon: Thomas Pfaffmann

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Verkanntes Rechtsthema

Um die Wiedereingliederung lange Erkrankter in ihren Betrieb ging es Ende März beim 8. Hans-Böckler-Forum.

Edzard Ockenga (Foto oben, links) leitete das Forum „BEM“.



Das „Betriebliche Eingliederungsmanagement“ (BEM) ist ein wichtiges Instrument, um länger erkrankte Arbeitnehmer wieder in die Arbeitsabläufe ihres Betriebes zu integrieren. „Leider wird das BEM in den Betrieben noch nicht entsprechend seinen Möglichkeiten eingesetzt“, sagt Edzard Ockenga. Der Jurist im „Gewerkschaftlichen Centrum für Revision und Europäisches Recht“ der DGB Rechtsschutz GmbH moderierte eine Arbeitsgruppe, die sich am 24. März auf dem „Hans-Böckler-Forum zum Arbeits- und Sozialrecht“ in Berlin mit der stufenweisen Wiedereingliederung beschäftigte.

Der Arbeitgeber muss die Ziele des BEM definieren und mit dem Betriebs- beziehungsweise Personalrat abstimmen. Dazu sollten diese

sich stärker über das BEM informieren, empfiehlt Edzard Ockenga – denn es ist auch ein Demografiethema: Das Durchschnittsalter der Beschäftigten steigt, der Mangel an Fachkräften nimmt zu. Daher gilt es, das Know-how länger Erkrankter dem Betrieb zu sichern. Welche Folgen es hat, wenn der Arbeitgeber BEM unterlässt, zeigen jüngste Arbeitsgerichtsurteile: Er muss vor einer krankheitsbedingten Kündigung BEM erfolglos versucht haben, ansonsten ist die Kündigung unwirksam.

Hochkarätige Besetzung

Über die praktische Umsetzung des BEM aus Sicht der Gewerkschaften referierten Werner Feldes von der IG Metall und Karl-Heinz Köpke von der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation. Die Arbeitsgruppe war auch wissenschaftlich hochkarätig besetzt – unter anderem mit Prof. Dr. Felix Welti von der Uni Kassel und Prof. Dr. Katja Nebe, Uni Bremen. Auskunft zur sozialrechtlichen Rechtsprechung in Sachen BEM gab Dr. Steffen Luik, wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Bundessozialgericht. Zentrales Thema der drei letztgenannten Referenten war die rechtssystematische Aufarbeitung und Darstellung der Handlungsmöglichkeiten im Rahmen des BEM.

Mehr Info:
www.dgbrechtsschutz.de
-> BR-Portal

Mai-Kundgebungen 2011

Mittendrin



Fotos: DGB Rechtsschutz GmbH

Gut besucht waren die Infostände der DGB Rechtsschutz GmbH zum Tag der Arbeit u. a. in München mit Teamleiter Michael Engesser (Foto oben), in Magdeburg mit Birgit Görnitz (Mitte) und in Stendal mit Teamleiter Roland Grätzer (unten).

Ausstehendes Gehalt nach Insolvenz des Arbeitgebers

Späte Nachzahlung

DGB Rechtsschutz-Juristen der Arbeitseinheit Nordhausen verhelfen einer früheren Mandantin zu noch ausstehendem Monatslohn und Insolvenzgeld.

Teamleiter Hubertus Bruder war überrascht, als eine frühere Mandantin das Büro der DGB Rechtsschutz GmbH in Nordhausen aufsuchte und nach einem Vollstreckungstitel aus dem Jahr 1994 fragte. Damals vertraten die DGB Rechtsschutz-Juristinnen und -Juristen die Frau in einem Arbeitsgerichtsverfahren gegen ihren damaligen Arbeitgeber. Der Fall wurde im Juli 1994 mit einem gerichtlichen Vergleich abgeschlossen, in dem sich der Arbeitgeber einverstanden erklärte, seiner Beschäftigten einen Monatslohn von 1.300 DM brutto zu zahlen. Als keine Zahlung erfolgte, fand eine Zwangsvollstreckung statt. Der Fall endete 1995 in einer so genannten „fruchtlosen Pfändung“, da kein pfändbares Vermögen vorhanden war.

Im März 2011 – nach 17 Jahren – erhielt das ver.di-Mitglied Post vom Insolvenzverwalter, dass der ehemalige Chef erst jetzt in die Insolvenz gegangen sei und der Anspruch auf das fehlende

Das Team Nordhausen konnte helfen, hier Hubertus Bruder und Mitarbeiterin Margrit Schröter.



Foto: Peter Reicke

Monatsgehalt geltend gemacht werden kann. Dazu benötigte die Mandantin den Titel – also die öffentliche Urkunde, die diesen Anspruch gesetzlich feststellt. „Dieser lagerte noch bei uns im Archiv“, erzählt der Jurist Bruder, „ich riet ihr, einen Insolvenzzugang zu stellen, weil noch das Gehalt für Juli 1993 ausstand.“ Schließlich erhielt die Mandantin das ausstehende Gehalt in Höhe von nunmehr 664,68 Euro brutto.

„Bei Insolvenzverfahren darf man die Hoffnung nie aufgeben“, rät der erfahrene Jurist Hubertus Bruder, „wie im Fall unserer ehemaligen Mandantin kann auch nach Jahren noch Bewegung in den Fall kommen.“

+++ TICKER +++

Neuer **Leiter der Region Ost** ist ab dem 1. Juni **Jürgen Baumann**, der zuvor Teamleiter der Arbeitseinheit Chemnitz war. Er löst **Klaus Schikowsky** ab, der diese Funktion kommissarisch innehatte und nun als **neuer Regionalleiter Nordrhein-Westfalen** tätig ist. Die dortige Regionalleiterin **Wera Reineke** geht in den Ruhestand. +++ **Carsten Jessolat** unterstützt als Nachfolger von Godela Linde das „Gewerkschaftliche Centrum für Revision und Europäisches Recht“ in Kassel unter der Leitung von Dr. Reinold Mittag. Jessolat bleibt weiterhin Jurist in der Arbeitseinheit Hannover. +++ Auch der Jurist **Rudolf Buschmann** verstärkt das Team in Kassel: Der Verantwortliche Redakteur der Fachzeitschrift „Arbeit und Recht“ ist dort zuständig für Fragen des Europäischen Rechts. +++ Das DGB Rechtsschutz-Büro in **Wuppertal** ist nunmehr **Service-Point** und über das DGB Rechtsschutz-Büro Düsseldorf zu erreichen.

Antrag besser früher als später

Urlaub muss am besten schriftlich beantragt und genehmigt werden. Aber selbst dann kann der Arbeitgeber kurzfristig betriebliche Belange geltend machen und den Urlaub ablehnen – wie im Fall eines Betriebshandwerkers aus Bamberg.

SCHNELL HANDELN

Bei Ablehnung eines Urlaubsantrages wenden sich Arbeitnehmer am besten an den **Betriebsrat**. Dieser ist laut Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) berechtigt, auch in Einzelfällen über Gewährung von Urlaubszeiten mit dem Arbeitgeber zu verhandeln, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kein Einverständnis erzielt wird (§ 87 Abs. 1 Ziffer 5). Kann auch der Betriebsrat den Arbeitgeber nicht überzeugen, sollte die **Einigungsstelle angerufen** werden. „Das muss allerdings rechtzeitig geplant werden“, rät Stephan Sartoris vom DGB Rechtschutz-Büro Bamberg, „drei bis vier Wochen vor dem gewünschten Urlaubstermin sind einzurechnen.“

Die Anrufung der Einigungsstelle hält der Jurist für eine sehr geeignete und für den Arbeitgeber lehrreiche Maßnahme: „Die Kosten des Einigungsverfahrens für den Arbeitgeber übersteigen diejenigen für einen Urlaub um einige Tausend Euro.“

URLAUB PER KLAGE

In einem „normalen“ Klageverfahren kann die Gewährung des Urlaubs durchgesetzt werden:

- Der/die Arbeitnehmer/in erhält das Recht, den Urlaub zum gewünschten Datum zu nehmen, und wird in dieser Zeit bezahlt.
- Reicht die Zeit für ein Hauptsacheverfahren nicht mehr bis zum gewünschten Urlaubsantritt, sollte eine einstweilige Verfügung beantragt werden.
- Hier kann das Gericht allerdings lediglich die Freistellung des Arbeitnehmers verfügen: Der/die Arbeitnehmer/in muss nicht zur Arbeit erscheinen – kann also Urlaub machen – hat allerdings aus der Freistellung noch kein Anrecht auf eine Bezahlung in dieser Zeit. Es lohnt sich also in jedem Fall, den Antrag auf Urlaubsgewährung frühzeitig zu stellen.

Nach dem Bundesurlaubsgesetz haben Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Dieser beträgt bei einer 5-Tage-Woche mindestens 20 Tage und bei einer 6-Tage-Woche mindestens 24 Tage im Jahr. Grundsätzlich muss Urlaub vom Arbeitnehmer auch tatsächlich „genommen“ werden – Arbeitgeber sind nämlich nicht verpflichtet, diesen von sich aus anzubieten. Eine Abgeltung des Urlaubs ist nur bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgesehen. Tarifverträge sehen meist eine Erhöhung des gesetzlichen Mindesturlaubs vor und können unter anderem gesonderte Regelungen zur Berechnung des Urlaubsentgelts enthalten.

Urlaubsantrag überraschend abgelehnt

Arbeitnehmer müssen ihr Anrecht auf Urlaub selbständig beanspruchen, indem sie einen Antrag auf Urlaubsgewährung stellen. „Am besten immer schriftlich und rechtzeitig“, rät Jurist Stephan Sartoris vom DGB-Rechtsschutz-Büro Bamberg aus Erfahrung, „wer sich nur in Listen oder Kalender einträgt, weil es im Betrieb so üblich ist, hat im Streitfall keine rechtliche Sicherheit. Erforderlich ist eine schriftliche oder mündliche Bewilligung des Urlaubs durch den Arbeitgeber.“

Letztere fehlte bei dem von Stephan Sartoris vertretenen Betriebshandwerker, der seit elf Jahren in einem fränkischen Glaswerk arbeitet. Wie dort üblich trug dieser bereits im Januar seinen Urlaub in den beim Abteilungsleiter aushängenden Kalender ein, auch eine achttägige Abwesenheit im Oktober desselben Jahres. Da er keine Einwände vom Abteilungsleiter erfuhr, buchte er daraufhin im Februar eine Reise für diese Zeit. Als der Betriebshandwerker einen Monat vor Beginn der Ferien den formellen Urlaubsantrag einreichte, lehnte der Arbeitgeber überraschend ab – aus betrieblichen Gründen.

Freistellung ist Urlaub ohne Entlohnung

Jetzt war die Zeit knapp: Ein Hauptsacheverfahren würde zu lange dauern, also beantragte Jurist Sartoris eine einstweilige Verfügung beim Arbeitsgericht Bamberg. „Der Nachteil an diesem Verfahren ist“, erläutert der Arbeitsrechtsexperte, „dass hier nur eine Freistellung von der Arbeit erreicht werden kann – ohne rechtlichen Anspruch auf Urlaubsentgelt.“ Nur in einem Hauptsacheverfahren kann im Unterschied zur Freistellung eine Gewährung von Urlaub erstritten werden, die auch eine Entlohnung einschließt.

Im Fall des Glaswerkes wurde dessen Geschäftsleitung vom Bamberger Arbeitsgericht dazu verurteilt, den Betriebshandwerker zum gewünschten Zeitraum freizustellen, weil vor Gericht dringende betriebliche Gründe nicht überzeugend glaubhaft gemacht wurden. „Der Arbeitgeber führte zwar an, dass er den Mitarbeiter wegen eines Wannenausbaus nicht entbehren könne“, erklärt der Jurist, „da dieser Bau aber schon zweimal



Foto: Van Arcus | Fotolia.com

Stressfrei in den Urlaub: DGB Rechtschutz-Juristen raten, den Urlaubsantrag so früh wie möglich zu stellen und schriftlich genehmigen zu lassen.

verschoben worden war, konnte der Arbeitgeber die Dringlichkeit nicht glaubhaft machen.“ Dringende betriebliche Belange können vom Arbeitgeber als Grund angeführt werden, warum ein Urlaub zu einem vom Arbeitnehmer gewünschten Zeitraum nicht bewilligt wird. Diese Belange dürfen aber nicht einfach behauptet, sondern müssen nachvollziehbar dargelegt werden. Der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers muss aber innerhalb des laufenden Kalenderjahres vom Arbeitgeber gewährt werden – auch diese Frist regelt das Bundesurlaubsgesetz. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche Gründe oder Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, dies rechtfertigen – wie zum Beispiel Krankheit.

Arbeitsgericht Bamberg am 12. Oktober 2010, Az. 4 Ga 17/10

URLAUBSGELD IN WEST UND OST

Tarifliches Urlaubsgeld in der mittleren Vergütungsgruppe¹

	West	Ost
Holz und Kunststoff West-/Lippe/Sachsen		2.058 €
Metall Nordwürt.-Nordbaden/Sachsen	1.793 €	1.591 €
Druckindustrie ³	1.701 €	1.701 €
Versicherungen	1.282 €	1.282 €
Einzelhandel NRW/Brandenburg	1.070 €	949 €
Bauhauptgewerbe ³ (ohne Berlin)	1.007 €	903 €
Textil Westf., Osnabrück/Bundesgebiet Ost	648 €	315 €
Chemie	614 €	614 €
Süßwaren	414 €	267 €
Landwirtschaft Bayern ³ /Meckl.-Vorp.	195 €	155 €
Steinkohlenbergbau Ruhr	156 €	

Große Unterschiede je nach Branche: Zwischen 155 und 2.058 Euro Urlaubsgeld erhalten Beschäftigte der mittleren Lohn- und Gehaltsgruppe im Jahr 2011.

¹ Endstufe, ² Nur Gehalt, ³ Nur Lohn
Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: Mai 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

Warnung vor möglichem Bedeutungsverlust des Arbeitsrechts

Arbeitnehmerschutz in Gefahr

Von den kollektivrechtlichen Regelungen des Arbeitsrechts können mehr als nur einzelne Beschäftigte profitieren, argumentiert Professorin Britta Rehder und appelliert für dessen Erhalt als eigenständiges Rechtsgebiet.



Foto: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung (MPfG)

Prof. Dr. Britta Rehder studierte Politikwissenschaft in Hamburg. Als Stipendiatin in einem gemeinsamen Graduiertenkolleg der Hans-Böckler-Stiftung und des MPfG untersuchte sie den Einfluss der Internationalisierung auf die Arbeitsbeziehungen in Deutschland. Seit April 2011 ist sie Lehrstuhlinhaberin in der Sektion Politikwissenschaft an der Ruhr-Universität Bochum.

In mehreren Fachbeiträgen warnen Sie vor Tendenzen, dass das kollektive Arbeitsrecht zurückgedrängt wird. Woran machen Sie das fest?

Meine These lautet, dass das Arbeitsrecht als Rechtsgebiet an Bedeutung verliert. Man sieht das an den Universitäten. Die ausschließlich dem Arbeitsrecht gewidmete Professur war immer selten. Heute gibt es sie fast gar nicht mehr. Das überrascht, wenn man die Bedeutung dieses Rechtsgebiets für den größten Teil der Bevölkerung bedenkt. Der besondere Charakter des kollektiven Arbeitsrechts droht dabei in den Hintergrund zu geraten.

Ein zweiter Aspekt bezieht sich auf die Gerichtsbarkeit. Arbeitsgerichte, die unabhängig von der Justiz und den Justizministerien agieren, galten lange als Garanten für eine eigenständige Entwicklung des Rechtsgebiets. Vielen Rechtspolitikern war das immer ein Dorn im Auge. Und man kann beobachten, wie die Arbeitsgerichtsbarkeit schrittweise wieder in die Justiz eingegliedert wird. Heute ressortieren die Arbeitsgerichte in fast allen Bundesländern nicht mehr bei den Arbeitsministerien, sondern bei den Justizministerien, was auch bedeutet, dass es die Justizminister sind, die sich an der Richterwahl beteiligen. Und nicht wenige Rechtspolitiker, übrigens auch aus der SPD, hätten

nichts gegen eine Zusammenlegung der Arbeitsgerichte mit den ordentlichen Gerichten einzuwenden.

Was hätte das für konkrete Folgen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?

Es besteht die Gefahr, dass der ohnehin stattfindende Prozess der Liberalisierung des Arbeitsrechts noch weiter verstärkt wird. Es ist nicht so, dass das Arbeitsrecht für die Beschäftigten immer gut ist und das Vertragsrecht grundsätzlich schlecht, aber erst auf einer Basis kollektivrechtlicher Regelungen ist es für mehr als nur einzelne Beschäftigte möglich, von individualrechtlichen Regelungen zu profitieren. Das kollektivrechtliche Denken muss aber institutionell abgesichert sein, damit es überlebt, zum Beispiel durch eine entsprechende Verankerung an den Universitäten und im Justizwesen.

Haben die Arbeitgeber ein (größeres) Interesse, dass sich das Arbeitsrecht dem allgemeinen Vertragsrecht angleicht?

Teilweise ja, aber das ist nicht zwingend. Auch ein Arbeitgeber kann und wird ein großes Interesse an kollektiven Ordnungen im Betrieb haben, die durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen gewährleistet sind. Eine individualrechtlich geprägte und komplett fragmentierte Struktur in der

Regelung der Arbeitsbeziehungen ist absolut ineffizient und kaum zu bewerkstelligen. Hier spielt das kollektive Arbeitsrecht seine Vorteile aus, die zum Beispiel bei den Reformdebatten über die Liberalisierung des Günstigkeitsprinzips immer eine Rolle gespielt haben, auch auf der Arbeitgeberseite.

»Auch ein Arbeitgeber kann und wird ein großes Interesse an kollektiven Ordnungen im Betrieb haben, die durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen gewährleistet sind.«

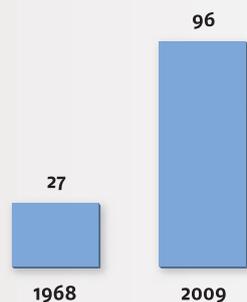
Prof. Dr. Britta Rehder

Wie könnte dem „Verschwinden des Rechtsgebietes“ gegengesteuert werden?

Erst einmal muss das Bewusstsein dafür gestärkt werden, dass dieser Prozess stattfindet und dass die Reform institutioneller Strukturen zur Folge hat, dass in diesen Strukturen „anders gedacht“ wird. Zweitens sollte man die Finger von den Arbeitsgerichten lassen. Und drittens bräuchten wir mehr eigenständige Arbeitsrechtsprofessuren an den Universitäten. Dafür werden diese aber wiederum deutlich mehr Geld brauchen.

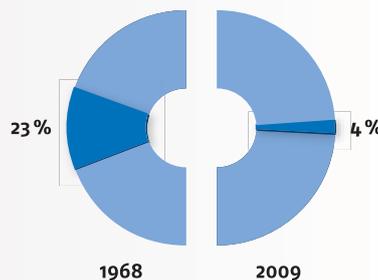
ARBEITSRECHT: VOM PRIVATRECHT VERDRÄNGT

Zahl der Universitätsprofessuren, die unter anderem eine Widmung für Arbeitsrecht im Titel tragen



Quelle: Rehder 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

Anteil der Universitätsprofessuren, die ausschließlich dem Arbeitsrecht gewidmet sind



Impressum



RECHT SO!
Der Newsletter der
DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

Ausgabe 3_11 (Juni 2011)

Gedruckte Auflage: 18.500
Erscheint fünfmal jährlich.
Nächste Ausgabe: Oktober 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

Druck: Gebrüder Kopp, Köln

