

# RECHT SO!

Der Newsletter der DGB Rechtsschutz GmbH

Ausgabe

01  
05

▶▶ **Unterstützung für Betriebsräte.**

Nach fünf Ausgaben RECHT SO! eine erste Bilanz und Leserumfrage. **Seite 2**

▶▶ **Kompetenz-Center.** Die DGB Rechtsschutz GmbH wird Kompetenz-Center einrichten, um ihr

Dienstleistungsangebot zu erweitern. **Seite 2**

▶▶ **Gute Nerven.** Aldin B. kann seine Ausbildung zum Werkzeugmechaniker fortsetzen, so das Hagerner Arbeitsgericht. Neben der Kündigung drohte sein Betrieb

auch mit einer hohen Schadensersatzforderung. **Seite 3**

▶▶ **Fachlich gut aufgestellt.** Der Rechtsschutz ist eine wichtige gewerkschaftliche Dienstleistung, sagt DGB-Vorsitzender Michael Sommer im Interview. **Seite 4**

Eine Betriebseinheit – ein Betriebsrat

## ▶▶ **Kopf gegen Wand**

**In einem Unternehmen, das sich auf zwei selbstständige Firmen an einem Standort aufteilt, kann nur ein Betriebsrat gewählt werden, wenn beide eine Betriebseinheit im Sinne des Betriebsverfassungsrechts bilden. Das sah auch die Geschäftsleitung von Tyco in Neustadt ein – wenn auch erst sehr spät.**

„Ich bin zufrieden. Es bestätigt unsere Auffassung, dass auch in zwei gesellschaftsrechtlich eigenständigen Betrieben nur ein Betriebsrat gewählt werden kann, wenn beide Betriebe im Sinne des Betriebsverfassungsrechts eine Einheit bilden“, so Michael Puchert, Teamleiter im Büro Regensburg der DGB Rechtsschutz GmbH, über das Ende der Auseinandersetzung bei Tyco. Der Hintergrund: Im Jahr 2002 wird im Unternehmen ein Betriebsrat gewählt, zuständig für beide GmbHs unter dem Tyco-Dach. Die Geschäftsleitung hält die Wahl für nichtig. Ihr Argument: Zwei Firmen – zwei Betriebsräte. Die eingeschaltete DGB Rechtsschutz GmbH widerspricht dieser Auffassung mit Hinweis auf die Betriebseinheit.

Trotzdem leitet die Geschäftsleitung ein Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht ein. Und muss während der Verhandlung im November 2004 ihre Chancenlosigkeit erkennen: Der Antrag wird zurückgezogen – weiterhin vertritt ein Betriebsrat alle Tyco-Beschäftigten.

### ■ ■ ■ **Zweites Gutachten**

■ Lehnt ein Gericht die Zahlung einer Erwerbsunfähigkeitsrente aufgrund eines negativen Gutachtens ab, lohnt es sich oft, ein zweites Gutachten einzuholen. Bescheinigt dies dem Klä-

ger seine Erwerbsunfähigkeit, wird meistens sein Anspruch auf Rente anerkannt. Nur selten enden in diesen Fällen Rentenverfahren vor den Sozialgerichten mit einem Urteil.

## ▶▶ **Rente im zweiten Anlauf**

Weil ihm die IG Metall ein weiteres Gutachten finanzierte, konnte ein Bauschlosser nach fünf Jahren seine Berufsunfähigkeitsrente durchsetzen.

Mehr als 20 Jahre hatte der gelernte Bauschlosser in seinem Beruf und später als Stanzarbeiter bei einem großen Autohersteller gearbeitet, dann streikte sein Rücken. Seine Wirbelsäule machte das tägliche schwere Heben nicht mehr mit – der 58-Jährige fiel krankheitsbedingt aus. Da sich sein gesundheitlicher Zustand nicht besserte und zu seinem Rückenleiden ein chronisches Schmerzsyndrom hinzukam, stellte er vor fünf Jahren einen Antrag auf Erwerbsunfähigkeitsrente.

Die Landesversicherungsanstalt (LVA) lehnte seinen Antrag ab, ebenso seinen Widerspruch. Der Mann zog vor das Karlsruher Sozialgericht und verlor in erster Instanz. Da ein orthopädisches Gutachten dem ehemaligen Stanzarbeiter bescheinigte, für leichte Tätigkeiten eingesetzt werden zu können, lehnten die Richter seinen Antrag ab. Mit Unterstützung der DGB Rechtsschutz GmbH legte er beim Landessozialgericht (LSG) in Stuttgart Berufung ein. Bevor es zu einem Urteil kam, erkannte die LVA seine Erwerbsunfähigkeit an und zahlt ihm seither eine Rente.

Den Erfolg brachte erst ein zweites, zusätzliches Gutachten, das seine Gewerkschaft, die IG Metall, auf eigene Kosten bei einem Schmerztherapeuten hatte erstellen lassen. Dieser bescheinigte dem Mann ein chronisches Schmerzsyndrom – ohne Aussicht auf Heilung. Diese bittere Diagnose



Beim Rentenstreit hilft oft ein langer Atem, so Karl-Heinz Meyer vom Stuttgarter Büro der DGB Rechtsschutz GmbH.

führte schließlich dazu, dass die LVA die Erwerbsunfähigkeit des ehemaligen Stanzarbeiters nach über fünf Jahren Rechtsstreit anerkannte.

Nach den Erfahrungen von Karl-Heinz Meyer, Rechtssekretär der DGB Rechtsschutz GmbH im Büro Stuttgart, fallen normale Gutachten, die von Sozialgerichten in Auftrag gegeben werden, immer häufiger negativ für den Kläger aus. „Die Gerichte haben durch die Auswahl des Gutachters Einfluss auf das Gutachtenergebnis. Je nach Gutachter kenne ich es oft schon im Voraus“, sagt Meyer, der seit rund 30 Jahren Sozialrechtsfälle bearbeitet und auch den ehemaligen Stanzarbeiter vor dem LSG vertrat.

Nach Ansicht Meyers lohnt es sich, auf Kosten der Gewerkschaft ein eigenes Gutachten erstellen zu lassen. Dabei schießt die Gewerkschaft das Geld häufig nur vor. Bekommt der Kläger – wie etwa im Fall des Stanzarbeiters – Recht, muss das Gericht die Kosten für das Gutachten erstatten.

*siehe auch: Zweites Gutachten*

# ► Unterstützung für Betriebsräte

Fünf Ausgaben RECHT SO! – Anlass für eine erste Bilanz: Eine Leserumfrage ergab eine positive Resonanz auf den Newsletter und die Arbeit der DGB Rechtsschutz GmbH.

„Verständlich geschrieben, übersichtlich und sehr informativ bezogen auf die aktuelle Rechtsprechung“ – so lautete das durchgängige Urteil von Betriebsräten, die in den vergangenen Wochen zu dem seit November 2003 erscheinenden Newsletter der DGB Rechtsschutz GmbH befragt wurden. Immer mehr Betriebsräte nutzen das Informationsangebot von RECHT SO! – vor allem natürlich die Artikel über die von der DGB Rechtsschutz GmbH bearbeiteten Rechtsfälle sowie die Dokumentation aktueller Urteile des Bundesarbeitsgerichtes.

monatlich erscheinenden Blattes.

Bei den Betriebsräten stehen Fragen im Vordergrund, die sich aus ihrer alltäglichen Arbeit ergeben. Dem entsprechend gab es bei den Telefonaten zahlreiche Anregungen für die Bearbeitung konkreter Themenfelder und Fragestellungen:

Insgesamt wurden 51 Betriebsräte aus verschiedenen Branchen ausführlich über die inhaltlichen Angebote, die Verständlichkeit der juristischen Inhalte, aber auch die Gestaltung von RECHT SO! befragt. Die Telefonate zeigen, dass Betriebsräte von dem Newsletter erwarten, in ihrer Arbeit unterstützt zu werden. Genau das ist neben der Information über die Tätigkeit der DGB Rechtsschutz GmbH auch die Aufgabe des drei-

Kann Urlaub überhaupt verfallen? Welche Einflussmöglichkeiten hat ein Betriebsrat beim Outsourcing? Ganz wichtig sind den Betriebsräten Informationen rund um den Kündigungsschutz. Von mehreren Gesprächspartnern gewünscht (und in dieser Ausgabe bereits berücksichtigt) werden auch Darstellungen sozialrechtlicher Fälle, insbesondere Entscheidungen zur Erwerbsunfähigkeitsrente.

Insgesamt findet der Newsletter Beachtung. Das zeigen auch die Reaktionen auf einen Artikel in der Ausgabe 04/04 vom November 2004 über das Qualitätshandbuch der DGB Rechtsschutz GmbH. Nachdem dort das Augsburger Büro als Beispiel für eine gute Umsetzung des Handbuches erwähnt wurde, bekam das Team Glückwünsche per Post und E-Mail von Betriebsräten und örtlichen Gewerkschaftsbüros.

Dass die Arbeit der DGB Rechtsschutz GmbH positiv beurteilt wird, ist in vielen Mandantenbriefen zu lesen. Zwei Zitate aus den letzten Wochen: „Ich möchte mich bedanken für den vorbildlichen Service. Man hat bei jedem Anruf das



„Die gute Arbeit der DGB Rechtsschutz GmbH bedeutet für uns als Verwaltungsstelle ein großes Plus“, so Christiane de Santana und Roberto Armellini von der IG Metall Augsburg, „hier werden unsere Mitglieder immer qualifiziert vertreten. Außerdem ist ein guter Rechtsschutz ein wichtiges Argument in der Mitgliederwerbung.“

Gefühl, ernst genommen zu werden“ (Agnes F., Gelsenkirchen); Werner Z. aus Bochum schreibt: „Danke für die sehr gute Beratung durch Ihr Büro in Bochum. Letztendlich war Ihre Dienstleistung ausschlaggebend für den Erfolg meiner Klage.“



„RECHT SO! ist für meine tägliche Betriebsratsarbeit durch seine aktuellen Themen ein unverzichtbares Informationsmedium geworden“, lobt Herbert Becker, Betriebsratsvorsitzender der Firma Uelzena eG in Uelzen.

## ■ ■ ■ Kompetenz-Center

**Know-how bündeln: Die DGB Rechtsschutz GmbH wird Kompetenz-Center einrichten. Jedes von ihnen soll tiefer in ein bestimmtes Rechtsgebiet eindringen und unter anderem die Arbeit der Rechtssekretäre fachlich unterstützen.**

„Im Prinzip ist es nichts Neues: Bei uns gibt es zu einzelnen Rechtsgebieten Fachleute, die sich im Laufe der Zeit in ihr Thema eingearbeitet haben. Die werden dann bei Spezialfragen, die ihr Gebiet betreffen, von den anderen Rechtssekretären angerufen. Wir wollen das jetzt aber besser und verbindlicher strukturieren, vor allem auch den Dienstleistungsaspekt stärker betonen“, so Geschäftsführer Klaus Westermann zu dem Vorhaben der DGB Rechtsschutz GmbH, künftig Kompetenz-Center zu bilden. Dazu werden in den Fachgebieten Insolvenzrecht, Betriebliche Altersversorgung und Öffentliches Dienstrecht/Beamtenrecht in jeder Region fachliche Kompetenzen gebündelt. Zu einem späteren Zeitpunkt soll auch die Thematik „Berufskrankheiten“ hinzukommen. Inzwischen sind 25 Rechtssekretärinnen und Rechtssekretäre zusätzlich fachlich qualifiziert worden, um sie auf die Kompetenz-Center vorzubereiten. Neben der internen fachlichen Beratung haben sie noch andere Aufgaben. Klaus Westermann: „Sie werden auch den Gewerkschaften für Auskünfte zur Verfügung stehen und natürlich einschlägige Verfahren in ihrem Rechtsgebiet führen.“

## ■ ■ ■ Beschluss des Aufsichtsrates

### Anwalts-GmbH kann gegründet werden

Der Aufsichtsrat der DGB Rechtsschutz GmbH hat der Geschäftsführung grünes Licht für die Gründung einer Anwalts-GmbH gegeben. Damit soll der Kostendruck gemindert werden, der aus den sinkenden Beitragseinnahmen der Gewerkschaften resultiert. Vorgesehen ist, die Arbeitszeit von Rechtssekretärinnen und -sekretären um 30 Prozent zu reduzieren und in gleichem Umfang in die neue Gesellschaft einzubringen. Diese kann – anders als die DGB Rechtsschutz GmbH – Einnahmen aus der anwaltlichen Tätigkeit ziehen und damit den mit

der Arbeitszeitverringerung verbundenen Einkommensverlust mehr als ausgleichen. Mit dem Aufsichtsratsbeschluss vom 30. November 2004 wird zunächst ein Pilotprojekt freigegeben. Es soll die Möglichkeiten der Anwalts-GmbH aufzeigen und helfen, deren Attraktivität für die Beschäftigten der DGB Rechtsschutz GmbH zu steigern.

Der Aufsichtsrat stellte durch seinen Beschluss sicher, dass der Anwalts-GmbH für drei Jahre eine Liquiditätsgarantie gegeben wird und die dort tätigen Rechtssekretäre ein Arbeitgeberdarlehen von 20 Prozent ihres Monatsbruttoeinkommens erhalten.

Firma Schöneweiss in Hagen: Mit Kündigung und Mobbing eines Auszubildenden gescheitert

## ► Gute Nerven und guter Rechtsschutz

Aldin B. kann seine Ausbildung zum Werkzeugmechaniker fortsetzen, nachdem er eine fristlose Kündigung, Schadensersatzansprüche von über 14.000 Euro und die Anfechtung des Ausbildungsvertrages durchgestanden hat.

Im Oktober 2004 entschied das Arbeitsgericht Hagen: Die Kündigung des Ausbildungsverhältnisses von Aldin B. ist unwirksam. Seine Firma, ein Kaltwalzwerk in Hagen, reagierte sofort, verzichtete auf die Berufung und forderte den Azubi auf, seine Ausbildung fortzusetzen – ein besonderer Erfolg.

Ein halbes Jahr lang war der Werkzeugmechaniker-Azubi ohne Beschäftigung, seine Ausbildung unterbrochen. Sein Ausbildungsbetrieb, die Firma Schöneweiss in Hagen, schickte ihm während des zweiten Ausbildungsjahres eine fristlose Kündigung. Die Begründung: überdurch-

Arbeitseinheit Hagen, „die Kündigungsgründe erschienen uns viel zu pauschal.“ Am Ende erwies sich dies im Arbeitsgerichtsverfahren tatsächlich als Formfehler. Das Gericht bemängelte eine konkrete Auflistung der Verfehlungen: wann genau der Auszubildende gefehlt habe zum Beispiel. Angaben dazu konnte der Betrieb nicht liefern.

Auch der Schlichtungsausschuss der Südwestfälischen Industrie- und Handelskammer zu Hagen (SIHK), den die DGB Rechtsschutz GmbH zuerst anrief, fällt dasselbe Urteil und erklärte die Ausbildung für nicht beendet.

Diesen Spruch erkannte die Firma Schöneweiss nicht an, sondern baute ein großes Drohpotenzial auf: 14.298 Euro sollte der Auszubildende an die Firma zurückzahlen, weil er diese getäuscht habe: Seine schlechten Leistungen würden beweisen, dass er das Ausbildungsziel nicht erreichen wolle. „Betriebe drohen häufig mit Geldforderungen, die gar keine rechtliche Basis haben“, weiß der Hagener Rechtssekretär, „aber diese Summe ist wirklich ein besonders harter Einschüchterungsversuch.“

Michael Mey war über das Verhalten der Firma so empört, dass er es in einem Pressegespräch erwähnte und die Lokalzeitung prompt darüber berichtete. Die Firmenleitung gab dem Auszubildenden die Schuld an der Veröffentlichung und rächte sich mit einer weiteren außerordentlichen Kündigung. Auch diese wurde vom Hagener Arbeitsgericht zurückgewiesen, weil niemand für Äußerungen seines Rechtsvertreters verantwortlich gemacht werden kann.

„Dieser Fall ist bemerkenswert“, kommentiert Rechtssekretär Michael Mey, „es ist eine große Ausnahme, einen Auszubildenden wieder in den Betrieb hineinzubekommen – bei diesen Knüppeln, die ihm in den Weg gelegt wurden.“ Aldin bewies

Nerven, er wollte keine Abfindung, die ihm von der Firma zu Beginn des Konfliktes angeboten worden war, er wollte seine Ausbildung beenden.

*Arbeitsgericht Hagen Az. 5 (2) Ca 804/04. Dieses Urteil wird ab dem 07. Februar 2005 rechtskräftig – nach Redaktionsschluss dieser Ausgabe.*

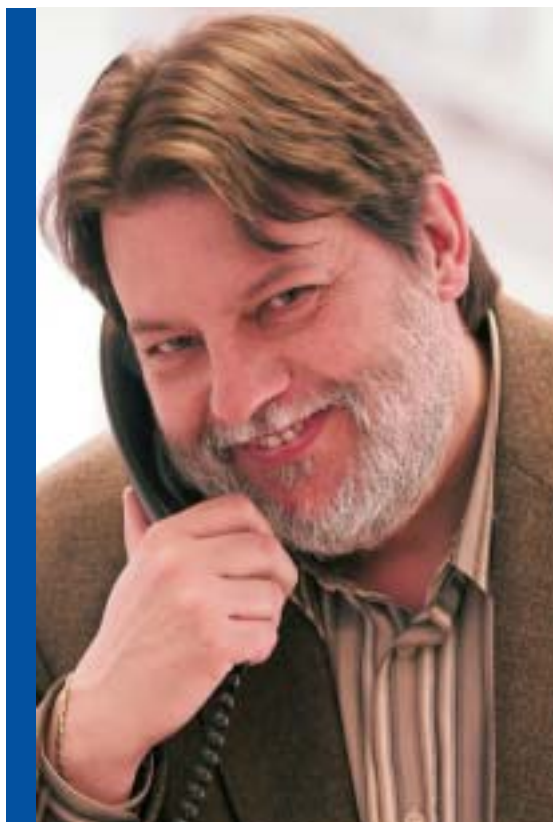
### ■ ■ ■ Das Stichwort

#### Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses

Während der Probezeit der Ausbildung kann der Ausbildungsbetrieb dem Auszubildenden jederzeit fristgerecht kündigen. Danach nicht mehr. Zum Schutz des Auszubildenden gibt es dann nur noch die Möglichkeit der fristlosen Kündigung nach § 15 Berufsbildungsgesetz (BBiG). Diese muss schriftlich und mit Angabe der Gründe erfolgen. „Diebstahl, tagelanges unentschuldigtes Fehlen oder Tätlichkeiten“, zählt Rechtssekretär Michael Mey mögliche Gründe auf. Diese müssen unter Berücksichtigung des Einzelfalles so schwerwiegend sein, dass die Zumutbarkeit für den Ausbildungsbetrieb nicht mehr gegeben ist.

#### Schadensersatzforderung

§ 16 BBiG sieht die rechtliche Möglichkeit des Schadensersatzes bei vorzeitiger Beendigung des Ausbildungsverhältnisses vor – für beide Seiten, Ausbildende wie Auszubildende. Dieser Artikel ist jedoch nicht relevant, meint Michael Mey. „Ein Auszubildender befindet sich nicht in einem Produktionsverhältnis. Wie will man da konkret beziffern, worin der Schaden besteht?“ Seines Wissens ist solch ein Fall noch nicht in der Rechtspraxis vorgekommen.



„Es ist die Ausnahme, einen Auszubildenden wieder in den Betrieb hineinzubekommen“ – Michael Mey, Teamleiter im Büro Hagen der DGB Rechtsschutz GmbH, freut sich über das gewonnene Kündigungsschutzverfahren und Aldins Rückkehr an seinen Arbeitsplatz.

schnittlich hohe Lerndefizite und erhebliche Fehlzeiten. Aldin wandte sich an seine Gewerkschaft, die IG Metall, und saß kurze Zeit später im Hagener Büro der DGB Rechtsschutz GmbH.

„Rechtlich bestanden für den Mandanten gute Chancen“, erläutert Michael Mey, Teamleiter der

## ► Ein Signal gesetzt

Hubert Rosenthal, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Verwaltungsstelle Hagen:

„Wir haben in dem betreffenden Betrieb immer wieder Probleme. Deshalb bin ich froh, mit diesem Verfahren ein Signal gesetzt zu haben, dass man mit Jugendlichen nicht so umspringen darf. Der Erfolg ist auch ein Resultat der guten Vorbereitung und Recherchen des Hagener Teams der DGB Rechtsschutz GmbH. Wenn der Auszubildende arbeitslos geworden wäre, hätte er große Probleme gehabt, hier in der Region wieder einen neuen Ausbildungsplatz zu finden.“

## ► Fachlich gut aufgestellt

Der Rechtsschutz ist eine ganz wichtige Dienstleistung für unsere Mitglieder, sagt DGB-Vorsitzender Michael Sommer im RECHT SO!-Interview.

**Angesichts sinkender Einnahmen aus Mitgliedsbeiträgen stellt sich die Frage nach den Prioritäten bei den zukünftigen Aufgaben der Gewerkschaften. Welche gewerkschaftlichen Dienstleistungen bleiben für den DGB ein Muss?**

Natürlich ist der Rechtsschutz eine ganz wichtige Dienstleistung für unsere Mitglieder. Sie bietet Sicherheit und stiftet Vertrauen. Und wenn es dann zu einem Ernstfall kommt, wissen die Mitglieder, dass sie sich auf kompetente Beratung verlassen können. Natürlich gibt es daneben weitere, wichtige Angebote, die gewerkschaftliche Weiterbildung zum Beispiel, das Angebot von Nachrichten und Analysen durch Newsletter und unseren Internet-Auftritt. Die Vorsitzenden der Mitgliedsgewerkschaften haben auf ihrer Klausur in Potsdam beschlossen: Wir wollen das Beratungs- und Serviceangebot für die Mitglieder stärken, es ist ein wichtiger Baustein, um die Trendwende bei der Mitgliederentwicklung einzuleiten.

**Wie sollte sich der gewerkschaftliche Rechtsschutz in diesem Zusammenhang positionieren?**

Weil der gewerkschaftliche Rechtsschutz ein wichtiger Grund für die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist, sollte sich die DGB Rechtsschutz GmbH zu einem juristischen Kompetenz- und Dienstleistungszentrum rund um das Thema Arbeit und Beruf weiterentwickeln. Die Arbeit des DGB wird auch an der Qualität des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes und den Fähigkeiten der Rechtssekretäre gemessen. Für mich spielt die DGB Rechtsschutz GmbH eine zentrale Rolle in der Zukunftsdiskussion der Gewerkschaften.

**Der DGB Rechtsschutz ist seit fast sieben Jahren als eigenständiges Unternehmen organisiert. Wie beurteilt der DGB die heutige DGB Rechtsschutz GmbH?**

Die Aufgabe, Gewerkschaftsmitglieder in einer gleich bleibenden Qualität von Frankfurt an der Oder bis Saarbrücken und von Schleswig bis



Foto: DGB/Daniel Rosenthal

„Für mich spielt die DGB Rechtsschutz GmbH eine zentrale Rolle in der Zukunftsdiskussion der Gewerkschaften“ – DGB-Vorsitzender Michael Sommer will gemeinsam mit den Gewerkschaften das Beratungs- und Serviceangebot für die Mitglieder stärken.

Kempten arbeits- und sozialrechtlich zu beraten und zu vertreten, hat die DGB Rechtsschutz GmbH bisher hervorragend bewältigt. Wie aus Befragungen zu hören ist, wird dies auch von den Mandanten anerkannt. Das Unternehmen ist organisatorisch und fachlich gut aufgestellt, um auch in Zukunft wirksam arbeiten zu können.

### Beschlossen & verkündet

#### Betriebsräte umfassend geschützt

Das Kündigungsschutzrecht von Betriebsratsmitgliedern nach § 15 KSchG gilt auch bei Massenänderungskündigungen, so das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 7. Oktober 2004. Abgesehen von den Sonderfällen der Betriebsstilllegung oder Stilllegung einer Betriebs Einheit sei eine ordentliche Kündigung gegenüber betrieblichen Interessenvertretern ausgeschlossen. Geklagt hatte ein Drucker und Ersatzmitglied des Betriebsrates. Der Arbeitgeber hatte bei allen 139 Beschäftigten unter anderem Sonderzulagen gestrichen. Das BAG widersprach seinem Vortrag, wonach bei Maßnahmen des Arbeitgebers gegenüber allen Beschäftigten keine besondere Schutzbedürftigkeit der Betriebsratsmitglieder bestehe. *PM 72/04 – Az. 2 AZR 81/04*

#### Vernünftiger Grund gegeben

Lehnt ein Arbeitnehmer es nach einer Änderungskündigung ab, zu den geänderten Bedingungen weiterzuarbeiten, kann darin ein böswilliges Unterlassen

liegen. Es sei denn, der Arbeitnehmer hat einen „vernünftigen Grund“, nicht für weniger Geld weiterarbeiten zu wollen. So das BAG am 16. Juni 2004 im Falle eines Arbeitnehmers, der aus wirtschaftlichen Gründen eine Änderungskündigung erhielt, sich aber weigerte, zu einem niedrigeren Entgelt zu arbeiten. Er reichte seinerseits die außerordentliche Kündigung ein und verlangte erfolgreich das Differenzentgelt: Da der Kläger die Zeit des Annahmeverzuges genutzt hatte, sich eine selbstständige Existenz aufzubauen, sei, so das BAG, ein „vernünftiger Grund“ gegeben.

*Az. 5 AZR 508/03*

#### Mündliche Befristung unwirksam

Wird ein Arbeitsvertrag befristet geschlossen, muss dies in Schriftform geschehen. Vereinbaren die Parteien mündlich einen befristeten Vertrag und formulieren diesen erst zehn Tage nach Arbeitsantritt schriftlich, ist die mündlich vereinbarte Befristung nichtig – mit der Folge, dass ein unbefristetes Arbeits-

verhältnis entstanden ist. So das BAG am 1. Dezember 2004.

*PM 88/04 – Az. 7 AZR 198/04*

#### Sozialauswahl im gesamten Betrieb

Bei beabsichtigter Teilbetriebsstilllegung und einem Teilbetriebsübergang muss vor einer betriebsbedingten Kündigung eine auf den gesamten Betrieb bezogene Sozialauswahl stattfinden, so das BAG am 28. Oktober 2004. Geklagt hatte ein Lagerleiter einer GmbH, die einen Handel mit Schiffarmaturen sowie einen Stahlhandel betrieb und das Insolvenzverfahren einleiten musste. Der Kläger war im Armaturenhandel eingesetzt, der stillgelegt wurde. Er machte nach seiner betriebsbedingten Kündigung geltend, dass sich die Sozialauswahl auch auf die Mitarbeiter des Stahlhandels hätte erstrecken müssen, der veräußert und saniert wurde. *PM 79/04 – Az. 8 AZR 391/03*

*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 01/05**  
(Februar 2005)

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

**Verantwortlich:**  
Helmuth Thieß,  
Klaus Westermann

**Redaktion:**  
Katja Brittig, Ulrich Kalhöfer (ran Verlag GmbH),  
Dr. Reinold Mittag (DGB Rechtsschutz GmbH),  
Klaus Westermann (DGB Rechtsschutz GmbH),  
Hans-Martin Wischnath (DGB Rechtsschutz GmbH).

**Fotos:**  
Babette Brandenburg, Paul Georg El Tawil,  
Thomas Range, Martin Storz/graffiti

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

# RECHT SO!