

RECHT SO!

Der Newsletter der DGB Rechtsschutz GmbH

Ausgabe

02

04

▶▶ **Intelligentes Sparen.** Die DGB Rechtsschutz GmbH muss Kosten reduzieren. Die hohe Beratungsqualität aber bleibt erhalten. **Seite 2**

▶▶ **496.000.000 Euro erstritten.** Die DGB Rechtsschutz GmbH ist der

größte Anbieter von Rechtsberatung und Prozessvertretung im Arbeits- und Sozialrecht. **Seite 2**

▶▶ **Büro per Beschluss.** Die DGB-Rechtssekretäre sind auch bei den arbeitsrechtlichen Beschlussverfahren Spezialisten – dank der

guten Zusammenarbeit mit den örtlichen Gewerkschaften. **Seite 3**

▶▶ **Wir sind die Besten.** Der Frankfurter Rechtsanwalt Wolfgang Apitzsch ist neuer Vorsitzender des Aufsichtsrates der DGB Rechtsschutz GmbH. **Seite 4**

Urteil des Bundessozialgerichts

▶▶ Rentenkürzung bis 18 Prozent

Das Bundessozialgericht (BSG) hat Ende Februar eine Übergangsregelung zur Erhöhung des Renteneintrittsalters bei Arbeitslosen von 60 auf 65 Jahre gebilligt und damit einen Beschluss der Bundesregierung aus dem Jahre 1996 bestätigt.

Sobald das Urteil in schriftlicher Form vorliegt, wird die IG Metall dagegen Verfassungsklage einreichen. Allein in ihrem Bereich sind von dieser Regelung über 10.000 Rentner betroffen, die im Rahmen von Sozialplänen frühzeitig aus dem Arbeitsleben ausscheiden mussten – so bei VW, ThyssenKrupp oder in vielen ostdeutschen Betrieben. Das BSG-Urteil bedeutet für sie eine Rentenkürzung von bis zu 18 Prozent.

Die IG Metall hält die Regelung für verfassungswidrig, weil sie eine Verletzung des Vertrauensschutzes bedeutet. Der Gesetzgeber habe den Betroffenen keine Chance gegeben, sich auf diese neue Lebenssituation einzustellen.

Az. B 5 RJ 44/02 R

Keine Erhöhung

Das LAG Hamm hat die Entscheidung des Arnberger Arbeitsgerichts aufgehoben, wonach einer Arbeitnehmerin wegen einer entsprechenden Vereinbarung im Arbeitsvertrag eine tarifliche Gehaltserhöhung zustehe, obwohl der Arbeitgeber die Tarifbindung aufgekündigt hatte (**RECHT SO!** – 01/04). Das LAG: Arbeitnehmer nehmen nicht an der Tarifentwicklung teil, wenn der Arbeitgeber den Arbeitgeberverband verlässt.

LAG Hamm, 20.01.2004 – Az. 19 Sa 1767/03

▶▶ Arbeit nicht überflüssig

Weil seine Tätigkeit durch „technische Modernisierung“ angeblich nicht mehr benötigt wird, erhielt ein Bauleiter die Kündigung. Doch das Duisburger Arbeitsgericht schaute genau hin und wies sie zurück.

„Dies ist ein erfreulich deutliches Urteil“, kommentiert Gisela Klein, Teamleiterin der DGB Rechtsschutz GmbH Duisburg. „Das Gericht hat sich nicht blenden lassen von den magischen Worten ‚Moderne Technik spart Arbeitskraft ein‘, sondern wollte genau wissen, wo wird was umstrukturiert und inwiefern wird die Arbeit des Gekündigten überflüssig.“ Das konnte der Arbeitgeber, ein Duisburger Bauunternehmer, nicht nachweisen.

Der Arbeitnehmer ist seit vielen Jahren in verantwortlicher Stellung als Schachtmeister tätig und einer von drei Bauleitern auf einer Dauerbaustelle. Für die dortigen Aufmaße fertigte er Skizzen an Ort und Stelle mit der Hand an. Das sollte nach Ansicht der Bauunternehmung wegfallen und durch Planungen am Computer von den beiden anderen Bauleitern erledigt werden. Während der Gerichtsverhandlung stellte sich bei den mündlichen Anhörungen jedoch heraus, dass auch diese durchaus auf Handskizzen angewiesen waren – eine Arbeitersparnis durch EDV-Einsatz war für das Gericht nicht erkenn-

Zufrieden über das Urteil des Arbeitsgerichts:
Gisela Klein,
Teamleiterin der
DGB Rechts-
schutz GmbH in
Duisburg.



bar. Gisela Klein, die den Bauleiter vertrat, ist zufrieden: „Das Gericht hat in diesem Fall die Gründe für eine betriebsbedingte Kündigung sorgfältig und sachlich geprüft und sehr klar dargelegt, dass dafür keine Voraussetzung gegeben war.“

siehe auch „Das Urteil“

Das Urteil

■ Wenn durch technische Modernisierung Arbeitskraft überflüssig wird, können betriebsbedingte Kündigungen rechtmäßig sein. Dafür müssen allerdings drei Voraussetzungen vorliegen: Der Arbeitgeber muss begründen, warum eine Arbeitsumorganisation vorgenommen wird, dann müssen die tatsäch-

lichen Veränderungen in der Arbeitsplatzstruktur vorgetragen werden und zuletzt muss der Arbeitgeber nachweisen, dass tatsächlich ein Arbeitsplatz überflüssig wird. Im vorliegenden Fall urteilte das Arbeitsgericht: Keine schlüssige Darlegung!

ArbG Duisburg, 17.12.03 – Az. 3 Ca 2485/03

Grundsatzbeschluss des Aufsichtsrates

▶▶ Intelligentes Sparen

Der Aufsichtsrat der DGB Rechtsschutz GmbH hat Anfang März einen Grundsatzbeschluss gefasst, um die zu erwartenden Mindereinnahmen durch den Mitgliederrückgang bei den Gewerkschaften aufzufangen. Das zu befürchtende Defizit der DGB Rechtsschutz GmbH im zweistelligen Millionenbereich soll durch Sparmaßnahmen verhindert werden – ohne die Beratungsqualität in den Regionen einzuschränken.

Drei Ansatzpunkte für Sparmaßnahmen sieht der Aufsichtsrat: Zunächst muss die Arbeits- und Betriebsorganisation vorhandene Ressourcen optimal einsetzen, dann müssen die Sachkosten durch Reduzierung der ständig besetzten Standorte gesenkt werden und schließlich müssen die Personalkosten durch einen sozialverträglichen Stellenabbau verringert werden. Die Geschäftsführung wird für die nächste Aufsichtsratssitzung am 8. Juni ein

Konzept vorlegen, das die Bedingungen in den einzelnen Regionen berücksichtigt.

Geschäftsführer Klaus Westermann: „Wir werden die Kosten der Büros verringern, die weniger ausgelastet sind. Trotzdem werden wir an allen Standorten weiter präsent sein. Hier sind intelligente Lösungen gefragt, zum Beispiel der flexible Einsatz aller Ressourcen.“

siehe auch Interview auf Seite 4

Auswertung der Rechtsschutzfälle 2003

▶▶ 496.000.000 Euro erstritten

Insgesamt 496 Millionen Euro hat die DGB Rechtsschutz GmbH 2003 für die klagenden Gewerkschaftsmitglieder erstritten. Auf die arbeitsrechtlichen Verfahren entfielen dabei 329 Millionen und auf die sozialrechtlichen 167 Millionen Euro.

165.000 neue Verfahren wurden 2003 aufgenommen. „Damit“, so Helmuth Thieß, Geschäftsführer der DGB Rechtsschutz GmbH, „sind wir der mit Abstand größte Anbieter von Rechtsberatung und Prozessvertretung im Arbeits- und Sozialrecht. Von sämtlichen an den Arbeitsgerichten geführten Streitigkeiten wird etwa ein Viertel von unseren rund 430 Rechtssekretärinnen und -sekretären vertreten.“

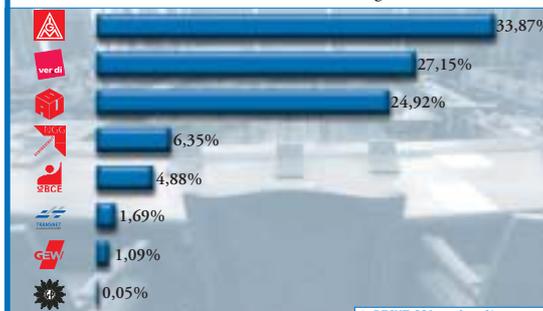
Rund die Hälfte der arbeitsrechtlichen Verfahren betrafen Kündigungsschutzklagen – von ihnen konnte die DGB Rechts-

schutz GmbH 85 Prozent gewinnen oder mindestens mit einem Vergleich abschließen. Bei den sozialrechtlichen Fällen entfiel fast ein Drittel auf Auseinandersetzungen mit der Arbeitslosenversicherung, gefolgt von Rentensachen mit 26 Prozent der Verfahren.

Gegenüber 2002 sind die sozialrechtlichen Streitigkeiten auffallend stark angewachsen, insbesondere die Streitigkeiten im Arbeitsförderungsrecht. Als Ursache sieht Helmuth Thieß die „deutliche Verunsicherung von Arbeitnehmern und Arbeitslosen über die veränderten Rechtsgrundlagen und die Verwaltungspraxis“. Diese führe dazu, dass Arbeitslose zur Wahrung ihrer Rechte eher Widerspruch gegen Bescheide einlegen und den Rechtsweg beschreiten.

Anteil der Gewerkschaften am Fallaufkommen 2003

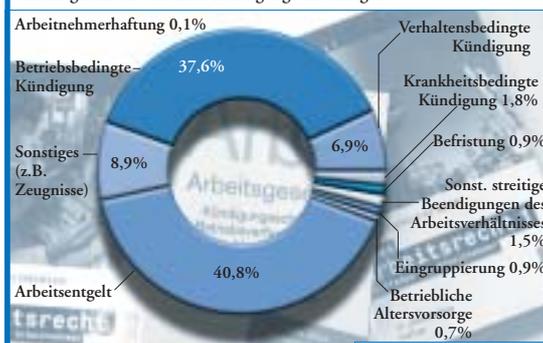
33,87 Prozent aller im Jahr 2003 von der DGB Rechtsschutz GmbH bearbeiteten Fälle entfielen auf die IG Metall. Zweitgrößter Kunde ist ver.di.



© RECHT 50! - Infografik Mai 2004

Anteil der Streitgegenstände im Arbeitsrecht 2003

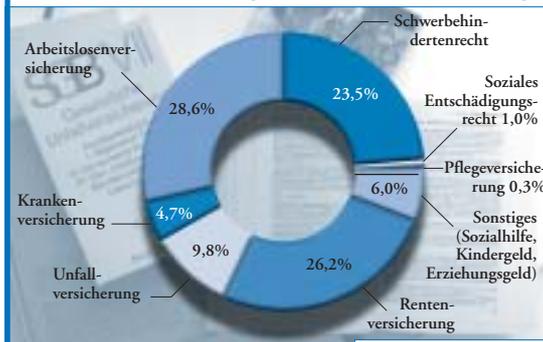
Im Arbeitsrecht betraf fast die Hälfte aller von der DGB Rechtsschutz GmbH geführten Verfahren Kündigungsschutzklagen.



© RECHT 50! - Infografik Mai 2004

Anteil der Streitgegenstände im Sozialrecht 2003

Bei den von der DGB Rechtsschutz GmbH geführten sozialrechtlichen Verfahren betraf ein Drittel Streitigkeiten bei der Arbeitslosenversicherung.



© RECHT 50! - Infografik Mai 2004

Termin

Hartz und der Kündigungsschutz

Vor allem Betriebsräte möchten die DGB Rechtsschutz GmbH und das DGB-Bildungswerk e. V. mit ihrer Fachkonferenz ansprechen, die sich mit der ‚Agenda 2010‘ und mit Einzelheiten der Änderung des Kündigungsschutzes beschäftigt. Die Veranstaltung „Arbeitsrecht in der Betriebsrats-Praxis – Hartz und der Kündigungsschutz“ findet vom 24. bis 25. Juni in Düsseldorf statt. Als Referenten werden u. a. teilnehmen: Prof. Dr. Ulrich Preis vom Institut für Arbeits- und Wirtschaftsrecht an der Universität Köln, Dr. Franz Müller, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Hamm und Dietmar Welslau, Personalleiter bei der Deutschen Telekom AG.

Informationen und Anmeldung: DGB-Bildungswerk e. V., Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon: 0211. 4301-122 oder Fax: -500.



■ ■ ■ Modellprojekt

In einem Modellprojekt in Kempten/Allgäu zeigt die DGB Rechtsschutz GmbH, wie eine optimale Zusammenarbeit mit Betriebsräten funktioniert.

„Aufgrund unserer engen Zusammenarbeit mit den örtlichen Gewerkschaften haben wir Rechtssekretäre gute Zugänge zu den betrieblichen Bedingungen. Das macht uns zu Spezialisten auch bei Beschlussverfahren“, so Andreas Ratajczak vom Kemptener Büro der DGB Rechtsschutz GmbH. „Oftmals werden Anwälte mit den Beschlussverfahren beauftragt, weil Betriebsräte nicht wissen, dass wir Rechtssekretäre auch solche Verfahren bearbeiten.“

Um Betriebsräte mit der Arbeit der DGB Rechtsschutz GmbH vertraut zu machen, läuft in Kempten seit gut eineinhalb Jahren ein Modellprojekt. In dessen Rahmen bietet Rechtssekretär Andreas Ratajczak regelmäßig Seminare und Schulungen an, in denen er arbeits- und sozialrechtliche Fragen beantwortet und die Arbeit des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes vorstellt. „Wir wollen mit diesen Veranstaltungen den Kontakt zu den Betriebsräten in unserer Region verbessern.“

Das scheint zu funktionieren. Die IG Metall Kempten jedenfalls ist zufrieden mit der Kooperation, wie Dietmar Jansen, der 2. Bevollmächtigte, betont: „Die Zusammenarbeit mit unseren Betriebsräten läuft optimal.“

■ ■ ■ Stichwort

Das Beschlussverfahren

Betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeiten werden vom Arbeitsgericht durch Beschlussverfahren geklärt. Häufig sind das Streitigkeiten über die Durchsetzung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates sowie Auseinandersetzungen im Zusammenhang mit Betriebsratstätigkeiten (Kosten, Freistellungen, Seminarteilnahme) oder mit Betriebsratswahlen.

Im Unterschied zum Urteilsverfahren können beim Beschlussverfahren nicht nur zwei Einzelpersonen gegeneinander, sondern auch Gruppen ein Verfahren anstrengen. Hier streiten nicht „Parteien“, sondern „Beteiligte“. Dazu gehören alle, die Kompetenzen nach dem Betriebsverfassungsgesetz besitzen. Das können neben dem Betriebsrat auch Teile davon oder eine

Gruppe von Arbeitnehmern sein, die beispielsweise die Einsetzung eines Wahlvorstands auf dem Rechtsweg einfordert. Im Gegensatz zum Urteilsverfahren erheben die Beteiligten nicht Klage – sie stellen einen Antrag. Wie im Urteilsverfahren auch entscheidet i. d. R. die Kammer, die sich aus dem hauptamtlichen Vorsitzenden und je einem von Gewerkschafts- und Arbeitgeberseite benannten ehrenamtlichen Richter zusammensetzt.

Der für Betriebsräte wichtigste Unterschied zwischen den beiden Verfahren: Beim Urteilsverfahren wird nur verhandelt, was von den Parteien vorgetragen wird. Beim Beschlussverfahren hingegen gilt der Amtsermittlungsgrundsatz – das Gericht muss den Sachverhalt selbstständig ermitteln.

Betriebsräte haben Anspruch auf Sachmittel

► Büro per Beschluss

Die DGB Rechtsschutz GmbH vertritt Betriebsräte bei Beschlussverfahren – so in Kempten, wo es um die Verweigerung von Sachmitteln ging.

Dem Betriebsrat eines Kemptener Galvanisierungsbetriebs fehlte fast alles, um seine Arbeit zu erledigen. Das fünfköpfige Gremium hatte kein eigenes Büro – meist zogen sich die Betriebsräte in eine Ecke des Pausenraums zurück. Der Arbeitgeber stellte ihnen weder Büromaterial noch Telefon- oder Faxgerät zur Verfügung. An einen eigenen PC, Drucker oder ein Kopiergerät war nicht zu denken. Auch die einschlägige arbeits- und sozialrechtliche Literatur war nicht vorhanden. Immer wieder mahnte der Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber die fehlende Ausstattung an – vergeblich.

Der Arbeitnehmervertretung blieb schließlich nur noch ein Termin beim DGB-Rechtsschutzbüro in Kempten und der anschließende gemeinsame Gang vor das Arbeitsgericht Kempten, mit dem Antrag auf Einleitung eines Beschlussverfahrens. Bei solchen Streitigkeiten aus dem Betriebsverfassungsrecht erlässt das Gericht einen Beschluss – im Gegensatz zum Klageverfahren, bei dem eine Einzelperson klagt und an dessen Ende ein Urteil steht. Streitigkeiten im Beschlussverfahren können sich um unterschiedliche Fragen drehen. „Beispielsweise werden alle Streitfragen zu Mitbestimmungs-

rechten durch ein Beschlussverfahren geklärt, wenn der Betriebsrat damit vor Gericht geht“, sagt Andreas Ratajczak. Der Rechtssekretär hatte den Betriebsrat vor dem Arbeitsgericht vertreten. Ordnet etwa der Arbeitgeber Sonn- und Feiertagsarbeit ohne Zustimmung des Betriebsrats an, kann dieser auf dem Weg des Beschlussverfahrens dagegen vorgehen. Der Streit um Büroräume, Computerausstattung oder Büromaterial ist ebenso Gegenstand eines Beschlussverfahrens.

„Grundsätzlich hat jeder Betriebsrat Anspruch auf Sach-

mittel“, erklärt der Rechtssekretär. Art und Umfang der Ausstattung hängen allerdings von der Zahl der Betriebsratsmitglieder und von ihren Aufgaben ab. Gehört beispielsweise ein Schwerbehindertenbeauftragter zum Gremium, hat der Betriebsrat neben Büchern über Arbeits- und Sozialrecht auch Anspruch auf entsprechende Fachliteratur rund um das Thema Schwerbehinderte. Strittig ist dagegen meistens die Frage, ob ein Betriebsrat auch einen eigenen Internetzugang braucht. „Das hängt in der Regel davon ab, wie der Betrieb mit Internetanschlüssen ausgestattet ist“, sagt Ratajczak.

Eine Grundausstattung steht aber jedem Betriebsrat zu. Dazu gehört, so der Kemptener Rechtssekretär, grundsätzlich ein eigenes Büro.



Eigenes Büro erst nach Beschlussverfahren: Betriebsratsvorsitzender Kemal Okcu (rechts) freut sich mit Rechtssekretär Andreas Ratajczak über den Erfolg vor dem Arbeitsgericht.

„Als Regel gilt hier: Je größer der Betriebsrat ist, umso mehr Sachmittel stehen ihm zu. Wenn also mehrere Betriebsräte von der Arbeit freigestellt sind, muss es auch mehrere Räume für sie geben.“ Auch PC, Telefon, Fax- und Kopiergerät sind kein Luxus. Das musste schließlich auch die Geschäftsleitung des Kemptener Galvanisierungsbetriebs einsehen. Der Betriebsrat ist aus dem Pausenraum in ein eigenes Büro gezogen. Dort stehen inzwischen auch alle anderen Arbeitsmittel, die er vor dem Rechtsstreit so lange vergeblich eingefordert hatte.

ArbG Kempten v. 06.10.03 – Az. 5 BV 15/03

► Wir sind die Besten

Gerade gewählt und schon mittendrin in der Kostendiskussion: Wolfgang Aпитzsch, der neue Aufsichtsratsvorsitzende, im Interview.

Wie können Kosten reduziert werden und gleichzeitig die Qualität des Rechtsschutzes in jeder Region erhalten bleiben?

Wir müssen uns mehr einfallen lassen, als nur die Kosten zu senken: Weniger Personalkosten bedeutet leicht auch Verlust an Präsenz. Die DGB Rechtsschutz GmbH sollte auf das Potenzial ihrer Mitarbeiter setzen. Wir sind mit über 400 Rechtssekretären und ebenso vielen Fachangestellten die größte Fachanwaltspraxis in Deutschland. Das Potenzial dieser Organisation muss nicht nur gewerkschaftspolitisch, sondern auch ökonomisch gehoben werden. Ich habe in konstruktiven Gesprächen mit der Geschäftsleitung und den Arbeitnehmervertretern Lösungsansätze dazu entwickelt, die weiter geprüft und dann dem Aufsichtsrat vorgelegt werden.

Eine im Aufsichtsrat diskutierte Maßnahme ist die optimale Nutzung vorhandener Ressourcen. Wie könnte das aussehen?

Wenn ein Rechtssekretär 700, sein Kollege 300 Fälle bearbeitet, ist die Frage erlaubt, ob Letzterer dem Ersten hilft. Wenn ein Kollege im Betriebsrentenrecht fit ist, stellt sich die Frage, ob ein anderer sich in dieses Gebiet einarbeiten muss oder ob er auf dessen Hilfe zurückgreifen kann. Wir wollen stärker als bisher Kompetenzzentren nutzen, um die Qualität unserer Arbeit noch mehr zu verbessern. Aber es stellt sich auch die Frage, ob wir wirklich ein großes Büro in Frankfurt und ein kleines in Offenbach erhalten müssen oder beide kostensparend zusammenlegen.

Welche wichtigen Aufgaben gibt es neben der Kostensenkung?

Wenn ein Anwalt telefonisch nicht erreichbar ist, nimmt man an, dass er gut, weil viel beschäftigt ist. Beim Rechtssekretär haben manche im gleichen Fall andere Gedanken. Wir müssen



Wolfgang Aпитzsch, der neue Aufsichtsratsvorsitzende der DGB Rechtsschutz GmbH – Rechtsanwalt in Frankfurt am Main; Mitbegründer der tse-GmbH in Hamburg, einer Gesellschaft zur EDV-Beratung von Betriebsräten; Rechtsberater der Gesamtbetriebsräte u.a. von Volkswagen, Hertie, Opel; Vertreter des Gesamtbetriebsrates der Ph. Holzmann AG in Insolvenz.

etwas für unser Image tun – das steht ebenso fest wie die Tatsache, dass die DGB Rechtsschutz GmbH bei Mandantenumfragen durchweg gut beurteilt wird. Unsere Leistungen sind anerkannt und das müssen wir in Zukunft besser darstellen: Ein Arbeitnehmer, der um seinen Arbeitsplatz kämpft, will nicht in erster Linie einen kostenlosen Rechtsschutz, sondern den bestmöglichen. Bei uns hat er beides.

Beschlossen & verkündet

Vertragsstrafe zulässig

Arbeitnehmer können durch Klauseln in Arbeitsverträgen zur Zahlung von Vertragsstrafen gezwungen werden. Das entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 04.03.2004. Allerdings dürften Arbeitnehmer bei Vertragsbruch nicht unangemessen benachteiligt werden. Ist die Vertragsstrafe im Verhältnis zur Pflichtverletzung zu hoch, muss der Arbeitnehmer nicht zahlen. Das BAG erklärte ferner, dass Strafzahlungen, die für unwirksam erklärt werden, vom Arbeitgeber nicht nachträglich herabgesetzt werden können. *Az. 8 AZR 196/03*

Betriebsrat hat Auskunftsanspruch

Ein Betriebsrat kann nach dem Gesetz über Europäische Betriebsräte (EBRG) von der Unternehmensleitung alle Auskünfte verlangen, die er für die Prüfung benötigt, ob die Voraussetzungen für einen Europäischen Betriebsrat vorliegen, so das BAG am 30.03.2004. Geklagt hatte der Betriebsrat einer Tief-

kühlkette, der von der GmbH & Co. KG wissen wollte, welche nationalen und internationalen Beteiligungen des Kommanditisten und Firmengründers vorliegen. Um beurteilen zu können, welche Firmen in europäischen Ländern von dem Firmengründer „beherrscht“ werden, müssten dem Betriebsrat alle nötigen Informationen über seine Beteiligungen gegeben werden, so die Richter. *Az. 1. ABR 61/01*

Mitbestimmen bei Zugangskontrolle

Ein Betriebsrat darf mitbestimmen, wenn der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer anweist, sich in einem Kundenbetrieb der dort eingerichteten biometrischen Zugangskontrolle zu unterziehen. Das entschied das BAG am 27.01.2004. Der Betriebsrat hatte geklagt, weil Kundendienstmitarbeiter des Unternehmens ihre Fingerabdrücke in einem Fingerprint-Scanner hinterlegen mussten. Begründung des BAG: Die Anweisung des Arbeitgebers betreffe das betriebliche Verhalten der

Kundendienstmitarbeiter und sei deshalb nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig, auch wenn das technische Zugangskontrollsystem beim Kunden eingerichtet ist.

Az. 1 ABR 7/03

Wegfall des Wirtschaftsausschusses

Verändert sich die Belegschaftsgröße dauerhaft unter 101 Arbeitnehmer, entfallen die Voraussetzungen für die Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses – das hat die Beendigung der Amtszeit dieses Gremiums zur Folge. So entschied das BAG am 07.04.2004 im Falle einer Firma, die nach einem Personalabbau nur noch 82 Arbeitnehmer beschäftigt. § 106 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sieht vor, dass in allen Unternehmen mit in der Regel mehr als 100 Arbeitnehmern ein solcher Ausschuss gebildet werden muss. Eine Regelung, ob dieser weiterbesteht, wenn dauerhaft weniger Beschäftigte vorhanden sind, enthält das Gesetz nicht.

Az. 7 ABR 41/03

Impressum

»Recht so!«
Der Newsletter der
DGB Rechtsschutz GmbH

Ausgabe 02/04
(Mai 2004)

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),
Dr. Reinold Mittag (DGB Rechtsschutz),
Klaus Westermann (DGB Rechtsschutz),
Hans-Martin Wischnath (DGB Rechtsschutz).

Fotos:
Paul Georg El Tawil, Pat Meise, Thomas Range

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

RECHT SO!