

RECHT SO!

Der Newsletter der DGB Rechtsschutz GmbH

Ausgabe

03

04

▶ **Das Aha-Erlebnis.** Die DGB Rechtsschutz GmbH beteiligte sich Ende März 2004 mit einem Stand an der „Internationalen Saarmesse“. **Seite 2**

▶ **Ideale Bedingungen.** Dass man seine Wahlstation beim juristi-

schen Staatsexamen auch in einem Büro der DGB Rechtsschutz GmbH ableisten kann, wissen nur die wenigsten. **Seite 2**

▶ **Weiterbeschäftigung zumutbar.** Die DGB Rechtsschutz GmbH in Schleswig stritt erfolgreich für die

Weiterbeschäftigung einer Schwerbehinderten. **Seite 3**

▶ **Arbeitsgerichte bleiben.** Interview mit BAG-Präsident Prof. Dr. Hellmut Wissmann über die Zukunft der Arbeitsgerichtsbarkeit. **Seite 4**

BAG lehnt Überwachung ab

▶▶ Keine Videos bei der Post

Eine Videoüberwachung am Arbeitsplatz greift erheblich in das grundgesetzlich geschützte Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer ein und ist deshalb unzulässig, so das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seinem Urteil vom 29. Juni 2004.

Streitgegenstand war die Einführung einer Videoüberwachung in einem Berliner Briefverteilzentrum der Deutschen Post AG. In der Halle, in der in mehreren Schichten rund 650 Arbeitnehmer beschäftigt sind, kam es wiederholt zu Verlusten von Briefsendungen.

Der Betriebsrat verweigerte seine Zustimmung, die Einigungsstelle aber genehmigte die Einrichtung der sichtbaren Kameras, denen nicht anzusehen sein sollte, wann sie aufzeichnen. Das BAG urteilte: Der Spruch der Einigungsstelle ist unwirksam. Zwar müsse die Deutsche Post AG für die Sicherheit des Briefverkehrs sorgen, aber das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer überwiege gegenüber einer dauerhaften, verdachtsunabhängigen Videoüberwachung. *Az. 1 ABR 21/03*

■ ■ ■ Das Urteil

■ Wird eine zuvor ausgelagerte Abteilungsamt Inventar und Arbeitsmittel wieder vom Arbeitgeber zurückgenommen und deren Arbeit weitergeführt, müssen auch die Mitarbeiter weiterbeschäftigt werden. In diesem Fall liegt ein erneuter Betriebsübergang vor, wie das Arbeitsgericht Dresden urteilte.

Arbeitsgericht Dresden Az. 14 Ca 4438/03

▶▶ Hin und her geschoben

Lagert ein Unternehmen eine Abteilung in eine Tochtergesellschaft aus und macht dies später wieder rückgängig, kann es sich auf diese Art und Weise nicht seiner Mitarbeiter entledigen, so das Dresdner Arbeitsgericht.

Der Fall: Ende 2001 überträgt eine Sparkasse in Sachsen fünf ihrer Unternehmensbereiche an eine Dienstleistungsfirma – darunter auch Marktfolge-Dienstleistungen, der Arbeitsbereich einer 52-jährigen Bankkauffrau, die seit 13 Jahren im Unternehmen beschäftigt ist. Diese Übertragung wird in einem Geschäftsbesorgungsvertrag festgehalten. Der regelt auch, dass die Beschäftigungsverhältnisse mit den bis dahin bei der Sparkasse angestellten Mitarbeitern von der Dienstleistungsfirma weitergeführt werden. Das war der erste Betriebsübergang.

Im Juni 2003 kündigt die Sparkasse den Geschäftsbesorgungsvertrag, weil sie einen anderen Dienstleister beauftragen beziehungsweise einige Aufgaben selbst wieder durchführen will. Die von der Kündigung betroffenen Abteilungen werden daraufhin vom Dienstleistungsunternehmen aufgelöst. Die Sparkasse nimmt zwar die Räume und das Inventar vom Dienstleister zurück, will aber ihre ehemaligen Mitarbeiter nicht weiterbeschäftigen. Daraufhin kündigt der Dienstleister den Arbeitnehmern. Die reichen dagegen Klage ein, auch die 52-Jährige. Sie ist mit dem Dresdner Büro der DGB Rechtsschutz GmbH der Meinung, dass mit dem Übergang ihrer Abteilung an die Sparkasse diese auch wieder der zuständige Arbeitgeber sei.

Das Arbeitsgericht Dresden stimmte in einem Urteil am 2. Februar 2004 dieser Auffassung zu. Es stellte fest, dass mit der Rückgabe der Arbeitsmittel und der Weiterführung der Geschäfte ein erneuter Betriebsübergang vorliegt, und der schließt die Beschäftigungsverhältnisse mit ein.



Bei einem „doppelten Betriebsübergang“ dürfen die Rechte der Beschäftigten nicht auf der Strecke bleiben. Das erstritt Teamleiterin Margit Körlings vor dem Dresdner Arbeitsgericht.

„Dieses Urteil bietet den Mitarbeitern eine wesentlich bessere Chance auf Weiterbeschäftigung“, erläutert Margit Körlings, Teamleiterin im Büro Dresden der DGB Rechtsschutz GmbH, „da die Sozialauswahl um die Zahl der Sparkassen-Mitarbeiter erheblich erweitert wird.“

Sie ist sehr zufrieden mit dem Urteil – zeigt es doch, dass ein Arbeitgeber Arbeitsplätze nicht automatisch durch Auslagerung von Geschäftsbereichen loswerden kann.

Interessant am Rande: Gewerkschaftlich nicht organisierte Mitarbeiter, die sich von einem örtlichen Anwalt vertreten ließen, konnten ihre Klagen vor demselben Gericht nicht erfolgreich abschließen. *siehe auch: Das Urteil*

DGB Rechtsschutz GmbH auf der „Saarmesse“

► Das Aha-Erlebnis

„Viele Besucher an unserem Stand wussten gar nicht, dass sie als Gewerkschaftsmitglied automatisch Rechtsschutz im Arbeits- und Sozialrecht haben. Das war für sie ein richtiges Aha-Erlebnis.“ So beschreibt Susanne Theobald, Teamleiterin der DGB Rechtsschutz GmbH in Saarbrücken, die Resonanz auf ein gelungenes Experiment. Zehn Tage lang beteiligte man sich Ende März 2004 mit einem Stand an der „Internationalen Saarmesse“, auf der regionale Industriebetriebe, Handwerker, Energieunternehmen oder Versicherungen sich und ihre Angebote präsentierten.

Werbung für die DGB Rechtsschutz GmbH geschieht in der Regel innergewerkschaftlich. Mit der Messebeteiligung

gingen die Saarbrücker einen anderen Weg – den in die Öffentlichkeit. Susanne Theobald ist zufrieden mit dem Ergebnis: „Wir konnten vielen Besuchern darstellen, was Gewerkschaften ihren Mitgliedern bieten – und wir konnten ihnen erläutern, dass der Rechtsschutz das Beste davon ist.“

Obwohl die Standbetreuung für die beteiligten Kolleginnen und Kollegen manchmal anstrengend war, soll die Messebeteiligung keine einmalige Sache gewesen sein. „Für das kommende Jahr überlegen wir“, so Susanne Theobald, „am Stand noch einige Angebote zusätzlich zu machen, etwa eine Podiumsdiskussion mit regional bekannten Personen über ein arbeits- oder sozialrechtliches Thema.“



Prominenten Besuch konnte Teamleiterin Susanne Theobald (oben) an dem Messestand begrüßen: Neben Eugen Roth, Landesvorsitzender des DGB Saar, informierte sich auch die saarländische Arbeitsministerin Regina Görner über die DGB Rechtsschutz GmbH.

DGB Rechtsschutz GmbH als Wahlstation für Rechtsreferendare

► Ideale Bedingungen

„Ich bin froh, das gemacht zu haben. In dieser Zeit habe ich wesentlich mehr gelernt, als ich beim Anwalt mitbekommen hätte.“ Das sagt

Senta Schmolli über ihre Zeit bei der DGB Rechtsschutz GmbH. Die heutige Anwältin aus Bellenberg bei Neu-Ulm hatte während ihres juristischen Referendariates von Dezember 2002 bis März 2003 Station beim DGB Rechtsschutz gemacht. Das ist während der juristischen Ausbildung eher ungewöhnlich. Viele wissen um diese Möglichkeit nicht, und diejenigen, die Arbeitsrecht als Schwerpunkt wählen, absolvieren ihre Wahlsta-

tion eher am Arbeitsgericht. Nicht so Senta Schmolli. Sie hatte sich für die DGB Rechtsschutz GmbH entschieden, „weil ich sehen wollte, wie eine gute Mandantenbetreuung funktioniert.“

Im Büro Neu-Ulm traf sie dann auch für ihr Lernziel ideale Bedingungen an. Das Team dort fand sie „sehr engagiert“ und stets bereit, sie in den Geschäftsalltag einzubinden. „Ich konnte

schon kurz nach meinem Einstieg die ersten Güteurteile wahrnehmen.“

Insgesamt, so die heutige Rechtsanwältin, werden die Leistungen der DGB Rechtsschutz GmbH manchmal unter Wert „verkauft“: „Dort sind gute Fachleute beschäftigt, die tiefer als jeder Anwalt in ihre Materie eindringen, weil sie nur die Gebiete Arbeits- und Sozialrecht bearbeiten. Deshalb sind die Rechtssekretäre auch erfolgreicher in der Vertretung ihrer Mandanten.“

Ihre Zeit beim DGB Rechtsschutz Neu-Ulm konnte Senta Schmolli nach ihrem 2. Staatsexamen im April 2003 sogar noch um ein paar Monate ausdehnen, bevor sie eine Stelle in einer Anwaltskanzlei annahm. Gerne wäre sie geblieben, „aber leider war keine Stelle frei“.

Heute fallen ihr immer wieder die Unterschiede zwischen der Arbeit von Anwälten und Rechts-

■ ■ ■ Aufsichtsrat

Auch künftig Rechtsschutz 1. Klasse

Angesichts rückläufiger Mitgliedszahlen der Gewerkschaften und damit verbundener Beitragsrückgänge wird überlegt, wie die Zukunft des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes dauerhaft abgesichert werden kann. Im Auftrag des Aufsichtsrates prüft die Geschäftsführung, ob Beschäftigte, die auf einen Teil von Gehalt und Arbeit verzichten, steuerunschädlich eine Anwalts-Gesellschaft bilden können. Eine endgültige Zustimmung wird nur erfolgen, wenn u. a. steuerliche Risiken ausgeschlossen und die Vorschriften des anwaltlichen Berufsrechts erfüllt werden können. Der Anspruch von Gewerkschaftsmitgliedern auf Rechtsschutz und ihre Vertretung durch die DGB Rechtsschutz GmbH bleiben unverändert.

sekretären auf: „Die Anwälte können sich in der Regel weniger Zeit für ihre Mandanten nehmen. Außerdem sind die DGB-Rechtssekretäre sozialer eingestellt und gehen deshalb mit ihren Mandanten anders um.“ Besonders gespürt hat sie das in Neu-Ulm, wenn ausländische Kolleginnen und Kollegen oder Beschäftigte mit Hilfsjobs in das Büro kamen. „Bei Anwälten werden ihre Fälle manchmal nicht angenommen, weil die als Wirtschaftsbetrieb natürlich darauf achten müssen, was man dabei verdient.“

Die DGB Rechtsschutz GmbH als Wahlstation kann Senta Schmolli jedenfalls nur empfehlen: „Die Ausbildung dort ist für diejenigen besonders nützlich, die tief ins Arbeits- oder Sozialrecht eindringen wollen.“



Viel gelernt: Senta Schmolli im Büro der DGB Rechtsschutz GmbH in Neu-Ulm.

■ ■ ■ So geht's

■ Drei Schritte zur Wahlstation:

1. Anruf bei der Hauptverwaltung der DGB Rechtsschutz GmbH (Tel.: 0211. 43 01-516): Wo gibt es in meiner Nähe Büros der DGB Rechtsschutz GmbH?
2. Anruf beim örtlichen Büro: Kann ich bei Ihnen meine Wahlstation absolvieren?
3. Absenden einer „Bewerbung“ an das örtliche Büro.

Kündigung einer Schwerbehinderten zurückgewiesen

► Weiterbeschäftigung zumutbar

Um gegen die Kündigung einer Schwerbehinderten vorzugehen, musste die DGB Rechtsschutz GmbH in Schleswig nicht nur das Arbeitsgericht, sondern auch das Verwaltungsgericht bemühen. Beides mit Erfolg.

Die 46-jährige Schreibkraft eines Metallbetriebs in Norddeutschland leidet schon seit vielen Jahren an Diabetes. Vor zwei Jahren traf es sie besonders hart: Ihre Nieren versagten, sie musste zur Dialyse und ist seither arbeitsunfähig. Ein Jahr später flatterte der Frau, die inzwischen zu 100 Prozent schwerbehindert ist und eine befristete Rente wegen Erwerbsminderung bezieht, die nächste schlechte Nachricht ins Haus: die Kündigung aus krankheitsbedingten Gründen.

Da die 46-Jährige schwerbehindert ist, brauchte der Arbeitgeber dafür allerdings die Zustimmung der Fürsorgestelle. Als die verweigert wurde, wendete er sich an den Widerspruchsausschuss beim Integrationsamt. Der Ausschuss stimmte der Kündigung zu, weil



Doppelter Erfolg: Teamleiter Helmut Hüntling konnte für seine schwerbehinderte Mandantin vor dem Arbeits- und dem Verwaltungsgericht gewinnen.

es aus seiner Sicht dem Arbeitgeber nicht zuzumuten sei, die Frau weiterzubeschäftigen.

Dass der Widerspruchsausschuss einer Kündigung zustimmt, obwohl die Fürsorgestelle sie zuvor abgelehnt hat, erlebt Helmut Hüntling, Teamleiter des Büro Schleswig der DGB Rechtsschutz GmbH, immer wieder. „Es ist nicht unmöglich, einem Schwerbehinderten zu kündigen. Es dauert nur länger“, erklärt der Rechtsse-

ekretär. Doch das bedeutet nicht, dass die Kündigung auch zulässig ist. Zwar lehnen Arbeitsgerichte eine Kündigung wegen Krankheit nicht grundsätzlich ab. Im Gegenteil: Die Rechtsprechung hat sie nach den Erfahrungen Hüntlings in den letzten 20 Jahren eher erleichtert. Wenn etwa durch häufige Kurzerkrankungen Betriebsabläufe gestört werden und nicht absehbar ist, ob und wann sich der Zustand bessert, wird eine Kündigung für zulässig erachtet.

Dagegen ist eine Kündigung unzulässig, wenn die Erkrankung – wie bei der 46-Jährigen – mit der Schwerbehinderung zusammenhängt. Mit Hilfe der DGB Rechtsschutz GmbH klagte die Frau sowohl vor dem Arbeitsgericht gegen ihre Kündigung als auch vor dem Verwaltungsgericht gegen die Zustimmung des Widerspruchsausschusses. Sie bekam in beiden Fällen Recht. Das Arbeitsgericht vertrat die Ansicht, dass dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung durchaus zuzumuten sei. Da die Frau bis zu ihrer Genesung – sie steht auf Platz 1 der Transplantationsliste – eine Rente bekommt, kostet sie ihren Arbeitgeber zurzeit nichts. Außerdem lässt dieser die Schreibarbeiten mittlerweile von einer neu eingestellten Kraft erledigen.

Zwar kündigte der Arbeitgeber zunächst an, gegen das Urteil Berufung einzulegen. Doch nachdem das Verwaltungsgericht die Zustimmung des Widerspruchsausschusses aufgehoben hat, wird es nach Ansicht des Teamleiters nicht dazu kommen. Das ist mittlerweile auch dem Arbeitgeber klar, der nun über eine betriebsbe-

dingte Kündigung nachdenkt. Dem sieht Helmut Hüntling relativ gelassen entgegen. Schließlich müsste der Arbeitgeber dann zunächst der neuen Kraft kündigen.

*Arbeitsgericht Elmsborn Az. 2 Ca 1986 d/03
Schleswig-Holsteinisches Verwaltungsgericht
Az. 15 A 277/03*



► Das Amt zahlt

Franz-Jürgen Thiel, Schwerbehindertenvertreutersmann der ThyssenKrupp Stahl AG am Standort Dortmund:

„Natürlich kann schwerbehinderten Kollegen und Kolleginnen gekündigt werden. Arbeitgeber lassen sich da schon etwas einfallen. Wenn sie beispielsweise Teile des Betriebs stilllegen, können auch wir als Schwerbehindertenvertreter kaum etwas machen. Dann müssen wir ganz genau begründen, warum der oder die Schwerbehinderte auf einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt werden kann.“

Anders sieht es aus, wenn der Kündigungsgrund in der Behinderung liegt. Wenn beispielsweise jemand aufgrund von Rückenproblemen seine Arbeit nicht mehr ausüben kann, aber deswegen bereits als schwerbehinderter Mensch anerkannt ist, kann ihm nicht so leicht gekündigt werden. Wir setzen uns dann dafür ein, dass sein Arbeitsplatz umgebaut wird. Der Arbeitgeber muss das noch nicht einmal zahlen, denn die behinderungsbedingten Kosten übernimmt das Integrationsamt.“

■ ■ ■ Sozialrecht

Die Zahl der sozialrechtlichen Fälle steigt

„Hartz macht Arbeit – besonders uns“, heißt es bei den Rechtssekretären der DGB Rechtsschutz GmbH schon länger. Die Reformen der Bundesregierung bringen immer mehr Menschen in eine Situation, in der sie nur noch einen Ausweg sehen – den Gang vors Sozialgericht. „Wenn etwa der Zugang zur Rente erschwert wird, kann man versuchen, andere Wege zu finden“, erklärt Helmut Hüntling vom Büro Schleswig der DGB Rechtsschutz GmbH. „Wer nicht als erwerbsgemindert anerkannt wird, kann vielleicht als Schwerbehinderter früher in Rente gehen.“

Im kommenden Jahr, wenn aus Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe das Arbeitslosengeld II wird, rechnen DGB-Rechtssekretäre wie Helmut Hüntling mit einem sprunghaften Anstieg der Fälle: „Allein in Schleswig werden im kommenden Jahr 70 Prozent der Arbeitslosenhilfebezieher weniger Geld oder gar nichts mehr bekommen.“ Er rechnet damit, dass Gewerkschaftsmitglieder dann verstärkt den gewerkschaftlichen Rechtsschutz nutzen werden. Nicht immer werde man den Menschen helfen können, „aber es wird sicher auch Fälle geben, in denen wir rechtliches Neuland betreten und nicht wissen, was die Rechtsprechung dazu sagt.“

▶ Arbeitsgerichte bleiben

Interview mit Prof. Dr. Hellmut Wissmann, Präsident des Bundesarbeitsgerichtes, über die Zukunft der Arbeitsgerichte und die Qualität des DGB-Rechtsschutzes.

Das Bundesarbeitsgericht feierte im Mai sein 50-jähriges Bestehen. Was ist die größte Leistung der Arbeitsgerichte für die gesellschaftliche Entwicklung in der Bundesrepublik?

Die Arbeitsgerichtsbarkeit hat die Aufgabe, in dem Spannungsfeld zwischen zwei zentralen gesellschaftlichen Gruppen – Arbeitgebern und Arbeitnehmern – dem Ausgleich zum Recht zu verhelfen. Diese Aufgabe haben die Arbeitsgerichte in den fünf Jahrzehnten gut bewältigt und damit zum sozialen Frieden beigetragen.

Wird das BAG im Jahre 2014 den 60-jährigen Geburtstag feiern können oder wird es dann ein Bundeszivilgericht geben?

Ich gehe davon aus, dass wir auch 2014 und danach ein Bundesarbeitsgericht haben werden.

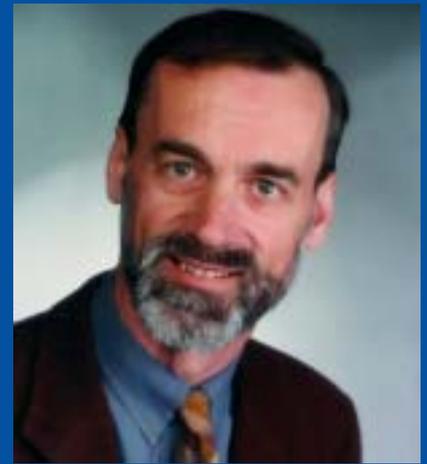
Wie sehen Sie die derzeitige Diskussion über die Zusammenlegung der Gerichtsbarkeiten?

Ich habe bisher noch keine präzisen Argumente dafür gehört, dass man die Gerichtsbarkeiten

zusammenlegen sollte. Es wird zwar von Synergieeffekten gesprochen, aber wo und wie die sich äußern sollen, bleibt im Dunkeln. Auch das Argument der Effektivität zweifle ich an: Die Arbeitsgerichtsbarkeit ist sehr schnell.

Was spricht für die Beibehaltung der Eigenständigkeit der Arbeitsgerichte?

Die dort tätigen Berufsrichter haben sich spezialisiert auf die besondere Problemstellung, in der sie zu entscheiden haben. Deshalb sind sie akzeptiert bei den Betroffenen. Dazu kommt die in allen drei Instanzen vorgesehene Zusammenarbeit der Berufsrichter mit den ehrenamtlichen Richtern von der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite. Das gibt es in dieser Form im Zivilrecht an keiner anderen Stelle und hat sich sehr bewährt. Mit den Schöffen kann man diese fachkundigen ehrenamtlichen Richter nicht vergleichen – ich erlebe sie hier am Bundesarbeitsgericht oft als hoch spezialisierte Juristen auf dem Gebiet des Arbeitsrechtes.



„Ich gehe davon aus, dass wir auch 2014 und danach ein Bundesarbeitsgericht haben werden“, so Prof. Dr. Hellmut Wissmann, BAG-Präsident.

Die Juristen der DGB Rechtsschutz GmbH sind nicht am BAG vertreten. Wie begegnen Sie deren Arbeit und wie bewerten Sie diese?

Insgesamt nehme ich wahr, dass die DGB Rechtsschutz GmbH eine große Bedeutung hat, auch für das Funktionieren der Arbeitsgerichtsbarkeit. Der DGB Rechtsschutz sorgt in einer sehr großen Zahl von Fällen dafür, dass die betroffenen Arbeitnehmer vor Gericht vertreten sind; und dies geschieht – wie ich immer wieder höre – fachlich auch sehr kompetent.

Beschlossen & verkündet

Wahlausschreiben überall aushängen

Der Wahlvorstand für die Durchführung der Betriebsratswahl muss das Wahlausschreiben so aushängen, dass es von allen Wahlberechtigten zur Kenntnis genommen werden kann. Besteht ein Betrieb aus mehreren räumlich voneinander getrennten Betriebsstätten, muss in jeder ein Abdruck des Wahlausschreibens hängen – ansonsten ist die Wahl anfechtbar. Das entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 05. Mai 2004 im Falle eines Betriebes mit 84 Betriebsstätten in 24 Orten. Der Wahlvorstand hatte nur in den beiden größten Betriebsstätten ein Wahlausschreiben ausgehängt.

PM 29/04 – Az. 7 ABR 44/03

Kündigung bei Betriebsübergang

Im Falle eines Betriebsübergangs während eines Insolvenzverfahrens überwiegt das Interesse an einer beschleunigten und rechtssicheren Abwicklung der Verfahren, sodass für gekündigte Mitarbeiter des insolventen Unternehmens kein Wiedereinstellungsanspruch

abzuleiten ist. Dem steht auch § 613a Abs. 1 und 4 BGB nicht entgegen, wonach im Falle eines Betriebsübergangs alle bestehenden Arbeitsverhältnisse auf den Erwerber übergehen. Das entschied das BAG am 13. Mai 2004. Geklagt hatte ein Arbeiter, der bei einer insolvent gewordenen Firma beschäftigt war. Der Insolvenzverwalter hatte alle Arbeitsverhältnisse gekündigt, weil der Betrieb stillgelegt werden sollte. Kurz vor dem Erlöschen der Firma fand sich ein Käufer, der den Betrieb fortführte.

PM 32/04 – Az. 8 AZR 198/03

Gesundheitsschutz mitbestimmen

Ein Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht, wenn ein Betrieb Regeln über den Gesundheitsschutz aufstellt – so das BAG am 08. Juni 2004. Dies umfasst auch die vom Arbeitgeber vorzunehmende Beurteilung der Gefährdung am Arbeitsplatz und die Unterweisung der Beschäftigten. Eine Betriebsvereinbarung kann nicht die Aufstellung eines Konzeptes dem Arbeit-

geber überlassen und die Beteiligung des Betriebsrates auf ein Beratungsrecht beschränken. Vielmehr, so die Richter, müsse eine solche Vereinbarung selbst den Gegenstand regeln.

PM 38/04 – Az. 1 ABR 4/03

Streit unter Kollegen

Wenn ein Arbeitnehmer die Arbeitsleistungen seines Arbeitskollegen beanstandet und ihm dabei einen Schub gibt, in dessen Folge es zu Verletzungen kommt, muss der Schädiger nicht haften. Das entschied das BAG am 22. April 2004. Maßgeblich dabei ist, ob eine „betriebliche Tätigkeit“ vorliegt. Das Gericht sah bei dem Streit über den angeblich zu geringen Arbeitseinsatz des Geschädigten die Grenzen der betrieblichen Tätigkeit noch nicht überschritten, auch wenn Tätigkeiten unter Kollegen nicht zu billigen seien.

PM 44/04 – Az. 7 AZR 636/03

Diese aktuellen Urteile liegen noch nicht in schriftlicher Form vor, sondern lediglich als Pressemitteilung (PM).

Impressum

Recht so!
Der Newsletter der
DGB Rechtsschutz GmbH

Ausgabe 03/04
(August 2004)

Herausgeber:
DGB Rechtsschutz GmbH
Hans-Boeckler-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:
Carsten Grätsch, Oliver Killig, 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!