

RECHT SO!

Der Newsletter der DGB Rechtsschutz GmbH

Ausgabe

04

04

► **Qualitätsvorsprung am Markt bestätigt.** Eine Duisburger Beratungsfirma beurteilt das Qualitätshandbuch der DGB Rechtsschutz GmbH. **Seite 2**

► **Hartz IV.** Fachkonferenz zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen

der Agenda 2010: Arbeitslosengeld II, neues Kündigungsrecht und Abfindungen. **Seite 2**

► **Chaotische Zustände.** Ein Betriebsrat, der in Teilzeit arbeitet, hatte seine Mehrarbeit nicht dokumentiert. Er hatte Glück: Sein

Arbeitgeber machte vor Gericht auch keine gute Figur. **Seite 3**

► **Innovativ und selbstbewusst.** Interview mit dem Arbeits- und Sozialrechtler Prof. Dr. Ulrich Preis über die Bedeutung des Kündigungsschutzes. **Seite 4**

Schichtsystem-Wechsel abgelehnt

► Der Formfehler

Ändert der Arbeitgeber das Schichtsystem, reicht es nicht, den Betriebsrat nur darüber zu informieren, so das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 29. September 2004.

Er war zehn Jahre lang in Nachtschicht beschäftigt, doch dann sollte ein Beschäftigter eines westfälischen Betriebes im Dreischichtsystem arbeiten. Der Arbeitgeber berief sich dabei auf den schriftlichen Arbeitsvertrag und der von der DGB Rechtsschutz GmbH in den ersten beiden Instanzen vertretene Arbeitnehmer auf eine spätere mündliche Vereinbarung über dauerhafte Nachtschicht. Letztlich entscheidend für das BAG aber war ein Formfehler: Der Arbeitgeber informierte den Betriebsrat lediglich über die geplante Änderung der Schichtzeiten. Dies geschah in Übereinstimmung mit einer Entscheidung der Einigungsstelle, doch dieser Beschluss war nicht ausreichend. Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hätte der Arbeitgeber nicht ohne die gesonderte Zustimmung des Betriebsrates für den Einzelfall handeln dürfen. Diese lag nicht vor, deshalb blieb es bei der gewünschten Dauernachtschicht.

BAG-Pressemitteilung 68/04, Az. 5 AZR 559/03

■ ■ ■ Das Urteil

■ Längere Fehlzeiten allein reichen nicht aus, um einen Arbeitnehmer zu kündigen. Ein Arbeitgeber muss einen Beschäftigten, der in der Vergangenheit häufiger ausfiel, weiterbeschäftigen, wenn in Zukunft nicht zwangsläufig mit weiteren Erkrankungen zu rechnen ist. *LAG Hamm Az. 16 Sa 1270/03*

► Satte Nachzahlung

Einem Arbeiter wurde nach wochenlanger Krankheit gekündigt. Mit Hilfe der DGB Rechtsschutz GmbH bekam er seine Stelle zurück.

Krankheit schützt nicht immer vor Kündigung. Aber so leicht, wie es sich ein Unternehmen aus Bochum machen wollte, geht es auch nicht. Der Fall: Ein 53-jähriger Montearbeiter, seit mehr als 27 Jahren im Betrieb beschäftigt, wird im Frühjahr 2001 nach einem Arbeitsunfall rund vier Wochen arbeitsunfähig. Kurz darauf erkrankt er an der Lunge und fällt noch einmal längere Zeit aus. Nachdem er im Sommer 2002 wegen einer Schleimbeutelentzündung mehrere Wochen zu Hause bleiben muss, spricht sein Arbeitgeber schließlich im Februar 2003 die krankheitsbedingte Kündigung aus. Begründung: unzumutbar hohe Lohnfortzahlungskosten und Störung des Betriebsablaufs. Außerdem sei davon auszugehen, dass er auch in Zukunft häufiger ausfallen werde.

Das Arbeitsgericht Bochum lehnte die Kündigung ab. Ebenso das Landesarbeitsgericht Hamm, vor das der unterlegene Arbeitgeber schließlich gezogen war. Die Richter teilten seine Auffassung nicht, dass mit weiteren Erkrankungen des Arbeiters zu rechnen sei. Ein Sachverständigengutachten hatte dem 53-Jährigen bescheinigt, dass er wieder vollkommen gesund ist. Störungen im Betriebsablauf, so die Richter, könnten nicht dem Arbeitnehmer angelastet werden. Der Arbeitgeber müsse seinen Betrieb so organisieren, dass es nicht zu Störungen komme. Fehlzeiten allein reichen für eine Kündigung nicht aus.

Dieser Auffassung ist auch Susanne Müller, Teamleiterin bei der DGB Rechtsschutz GmbH in Bochum, die den Montearbeiter vor Gericht vertreten hatte. „Bei krankheitsbedingten Fehlzeiten bis sechs Wochen innerhalb eines Jahres kann ein Arbeitgeber nichts machen.“ Bei Fehl-



Erfolgreiche Kündigungsschutzklage: Susanne Müller und Heinrich Blomeier vom DGB Rechtsschutz Bochum.

zeiten, die darüber hinausgehen, komme es immer auf den einzelnen Fall an. Eine Kündigung kann gerechtfertigt sein, wenn auch in Zukunft keine Aussicht auf Besserung besteht und mit weiteren Fehlzeiten zu rechnen ist. „Aber dazu reicht es nicht, dass der Arbeitgeber das vermutet – es muss objektive Anhaltspunkte dafür geben.“ Susanne Müller hat auch schon Fälle erlebt, in denen eine krankheitsbedingte Kündigung vom Arbeitsgericht bestätigt wurde. „Bei schweren Erkrankungen wie Krebs können Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz verlieren, wenn sicher ist, dass sie ihre bisherige Tätigkeit nie wieder ausüben können.“

Der Montearbeiter kann sich jetzt auf seine erste Abrechnung freuen: Der Arbeitgeber muss den Mann nicht nur wiederbeschäftigen, sondern ihm auch noch den Lohn für die letzten einhalb Jahre nachzahlen. *siehe auch: Das Urteil*

► Qualitätsvorsprung am Markt bestätigt

Eine Duisburger Beratungsfirma beurteilte das Qualitätshandbuch der DGB Rechtsschutz GmbH.

Zur Standortbestimmung und Feststellung ihres Qualitätsstandards beauftragte die DGB Rechtsschutz GmbH die Duisburger Beratungsfirma ‚GermConsult‘, eine renommierte Kanzleiberatung für Anwälte und Notare mit dem Schwerpunkt Organisationsberatung, zu deren Aufgabengebiet auch die Zertifizierung von Anwaltskanzleien nach DIN 9002 gehört. Diese legte im September ihre Ergebnisse vor.

Gegenstand der Untersuchung war das Qualitätshandbuch der DGB Rechtsschutz GmbH, das die Regelungen zur Leistungserbringung nach außen und innen für jeden transparent festlegt.

‚GermConsult‘ hatte dabei die Fragen zu beantworten, ob mit dem Qualitätshandbuch die erforderliche Ablaufsicherheit erreicht wird, ob eine ständige Weiterentwicklung des Qualitätshandbuches gewährleistet ist, wenn sich Technik, Gesetze oder interne Regelungen ändern, und in welcher Weise sich ein Büro der DGB Rechtsschutz GmbH von einer vergleichbaren Anwaltskanzlei unterscheidet.

Durchgängig kam die Duisburger Beratungsfirma zu einem positiven Ergebnis (siehe Kasten), das durch einen ‚Praxistest‘ in repräsentativen Arbeitseinheiten belegt wurde.

Zusammenfassend stellt Michael Germ fest: „Hieraus folgt, dass wir für das geprüfte Qualitätshandbuch bei ordnungsgemäßer Anwendung uneingeschränkt bestätigen können, dass

- mit dem Qualitätshandbuch für alle zur umfassenden Leistungserbringung notwen-

digen Verfahrensschritte die erforderliche Ablaufsicherheit erreicht wird;

- eine ständige Weiterentwicklung des Qualitätshandbuchs an sich verändernde Grundlagen (Technik, Gesetze, interne Regelungen) gewährleistet ist;

- der Vergleich der Arbeitsabläufe mit einer vergleichbaren Anwaltskanzlei ein aussagekräftiges Vergleichsergebnis liefert und zudem festzustellen ist, dass die Büros der DGB Rechtsschutz GmbH die Qualitätsziele mit geringerem Aufwand erreichen und sonst bessere Ergebnisse erzielen.“

Das Ergebnis bestätigt und unterstreicht die oftmals unterschätzte Leistungsstärke der DGB Rechtsschutz GmbH und deren Position am Markt. „Wenn man bedenkt, dass bis Ende der 90er Jahre ‚einheitliche Büroabläufe‘ ein Fremdwort waren und Führungsstrukturen fehlten, können wir alle stolz auf die bis heute gemeinsam geschaffene tragfähige Basis sein und auf dieser selbstbewusst weiter aufbauen. Hierfür bedankt sich die Geschäftsführung!“, so kommentierte die Geschäftsführung der DGB Rechtsschutz GmbH das Ergebnis der Untersuchung.



Besonders gute Noten bei der Qualitätsanalyse – die Mitarbeiterinnen der Arbeitseinheit Augsburg: Renate Schmiedel, Silvia Huber, Maria Wittgen, Doris Brossmann (Teamleiterin) und Doris Müller (v.l.n.r.).

Ergebnisse

‚GermConsult‘ hat das Qualitätshandbuch der DGB Rechtsschutz GmbH geprüft und ist zu folgenden Ergebnissen gekommen:

- Es wurden umfassend und unter Qualitätsaspekten sehr zielorientiert erfolgreich alle notwendigen Regelungen sowie die Zuordnung von Verantwortungen für die Führungsaufgaben und die Leistungserbringung getroffen.
- Es sind alle notwendigen Einzelaufgaben definiert, die für eine umfassende und qualitativ hochwertige Beratung und Vertretung der Rechtsschutzsuchenden erforderlich sind.
- Die beschriebenen Verfahrensabläufe sind in sich geschlossen und beinhalten alle notwendigen Informationen, um die jeweiligen Qualitätsziele zu erfüllen, um damit die geplanten Ergebnisse in gewünschter Form zu verwirklichen.
- Die Abwicklung der internen Kommunikation ist vorbildlich, sodass alle notwendigen Änderungen rechtzeitig behandelt und wirksam umgesetzt werden.
- Es ist möglich, die Besonderheiten der Arbeitseinheiten explizit zu erfassen und zu regeln.
- Es liegen Abweichungen der Arbeitsabläufe in den Büros der DGB Rechtsschutz GmbH gegenüber Anwaltskanzleien vor. Diese Abweichungen betreffen ausschließlich Aspekte der Beanspruchung und Abwicklung von anwaltschaftlichen Vergütungsansprüchen.
- Die Abwicklung durch die Büros der DGB Rechtsschutz GmbH ist auf der Grundlage dieses Qualitätshandbuches effizienter als in einer vergleichbaren Anwaltskanzlei.

Fachkonferenz

Hartz IV – Kündigungsrecht – Sozialplan

Die bewährte Zusammenarbeit zwischen der DGB Rechtsschutz GmbH und dem DGB Bildungswerk wird fortgesetzt – mit einer Fachkonferenz für Betriebsräte zum Thema ‚Hartz IV‘. Sie findet am 2. und 3. Dezember 2004 in Düsseldorf statt.

Der 1. Januar 2005 rückt näher und damit einschneidende gesetzliche Änderungen. Über die müssen besonders Betriebsräte gut informiert sein. Die Themen der Fachkonferenz zu den arbeitsrechtlichen Konsequenzen der Agenda 2010 reichen von Arbeitslosengeld II über das neue Kündigungsrecht bis hin

zu Abfindungen. Als Referenten werden teilnehmen: Dr. Jürgen Brand, Präsident des Landessozialgerichts NRW; Klaus Franz, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Adam Opel AG (angefragt); Karlheinz Schierle, Regionalbeauftragter der DGB Rechtsschutz GmbH für Baden-Württemberg; Dr. Reinhard Vossen, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Düsseldorf und Dr. Friedrich Heither, Vorsitzender Richter a. D. am Bundesarbeitsgericht.

DGB Bildungswerk e. V., Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf. Tel.: 0211. 4301-122, E-Mail: duesseldorf@dgb-bildungswerk.de

Kündigung eines Teilzeit-Betriebsratsmitglieds unwirksam

► Chaotische Zustände

Teilzeitbeschäftigte Betriebsräte sollten ihre Mehrarbeit in der Interessenvertretung lückenlos dokumentieren, rät Ulrike Komp, DGB Rechtsschutz Büro Köln.

Lange Zeit lief für den Betriebsratsvorsitzenden eines Kölner Wohlfahrtsträgers alles reibungslos. Wenn er seine Überstunden einreichte, fragte sein Arbeitgeber nicht lange nach. Der 42-Jährige arbeitete Teilzeit als Altenpfleger in einer Altenpflegeeinrichtung. Da sich seine 28-Stunden-Woche auf wechselnde Schichten verteilte, fielen häufiger Stunden für die Betriebsratsarbeit außerhalb seiner Arbeitszeit an. Alles kein Problem, bis der Arbeitgeber vor rund einem Jahr die eingereichten Überstunden nicht mehr akzeptieren wollte, dem Betriebsrat Täuschung vorwarf und die außerordentliche Kündigung aussprach. Als dieser nicht zustimmte, zog der Arbeitgeber vors Kölner Arbeitsgericht und verlor.

Zwar konnte der Betriebsratsvorsitzende nicht nachweisen, wann er außerhalb seiner Arbeitszeit als Betriebsrat tätig gewesen war. Im Vertrauen auf die reibungslose Praxis in der Vergangenheit hatte er seine Überstunden weder aufgeschrieben noch sich diese von seinem Arbeitgeber bestätigen lassen. Doch auch der Arbeitgeber machte vor Gericht keine gute Figur: Er konnte ebenso wenig nachweisen, dass die Angaben des Betriebsrats falsch waren. So gab es auf der Altenpflegestation einen Dienstplan, der aushing, und einen Dienstplan im Computer. Beide stimmten nicht überein. Da auf der Station immer wieder Dienstpläne geändert und Beschäftigte auch kurzfristig in einer anderen Schicht als geplant eingesetzt wurden, ließ sich der tatsächliche Dienstplan nicht mehr rekonstruieren. Diese Zustände fand auch das Gericht verwirrend und weigerte sich, der außerordentlichen Kündigung des Betriebsrats zuzustimmen.

„Von Täuschung konnte hier keine Rede sein. Dazu müsste der Arbeitnehmer vorsätzlich handeln. Davon konnte das Gericht bei diesen chaotischen Zuständen aber nicht ausgehen“, erklärt

Ulrike Komp, Teamleiterin der DGB Rechtsschutz GmbH in Köln, die den Betriebsrat vor Gericht vertreten hatte. Dem Arbeitgeber reichte das nicht. Er zog vors Landesarbeitsgericht (LAG) und holte sich die nächste Abfuhr. Das LAG teilte die Auffassung der ersten Instanz und lehnte die Kündigung ab. Und da der Betriebsrat während des gesamten Verfahrens weiter auf seiner Station gearbeitet hatte, „konnte der Arbeitgeber auch nicht geltend machen“, so

Ulrike Komp, „dass eine Weiterbeschäftigung unzumutbar sei.“

Das Thema Betriebsräte in Teilzeit hat nach Ansicht von Ulrike Komp besonders seit der neuen Regelung durch das Teilzeitgesetz im Jahr 2002 an Bedeutung gewonnen.

„Wenn jemand nur bis 14 Uhr arbeitet, ist es natürlich wahrscheinlicher, dass Betriebsratsarbeit auch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit stattfindet.“ Die Teamleiterin kann allen Teilzeit-Betriebsräten nur raten, Mehrstunden genau aufzuschreiben und sich diese vom Vorgesetzten bestätigen zu

lassen. Eine Lehre, die auch der 42-jährige Altenpfleger aus seinem Rechtsstreit gezogen hat.

LAG Köln Az. 7 TaBV 22/04

■ ■ ■ Das Stichwort

Mehrarbeit von Betriebsräten

Die Arbeitszeiten von Betriebsräten regelt das Betriebsverfassungsgesetz. Nach § 37 Abs. 1 sind Mitglieder des Betriebsrats für ihre Tätigkeit freizustellen, ohne dass sich ihr Arbeitsentgelt verringert. Fällt die Betriebsratsarbeit außerhalb der regulären Arbeitszeit an, muss sie innerhalb eines Monats durch Freizeit ausgeglichen werden. Nur wenn der Freizeitausgleich betriebsbedingt nicht möglich ist, kann sich der Betriebsrat die Mehrarbeit bezahlen lassen.



Seit zehn Jahren teilzeitbeschäftigte Betriebsrätin:
Roswitha Süßelbeck

► Halber Tag

Roswitha Süßelbeck, freigestellte Betriebsrätin bei Bayer CropScience, in Monheim:

„Seit zehn Jahren mache ich bei Bayer Betriebsratsarbeit, immer in Teilzeit. Für mich war das nie ein Problem. Es kommt darauf an, Betriebsratsarbeit so zu organisieren, dass auch Teilzeit-Beschäftigte sich hier engagieren können. Man muss als Betriebsrat nicht rund um die Uhr im Betrieb sein, um gut zu arbeiten – man muss seine Arbeit nur gut organisieren. Bei den jüngeren Kollegen hier bei Bayer hat sich auch durch die Diskussionen über Teilzeit, die wir in den letzten Jahren geführt haben, schon einiges geändert.“

Außerdem fällt durch das neue Betriebsverfassungsgesetz ein entscheidendes Argument gegen Teilzeit-Betriebsräte weg. Früher konnte die Freistellung nicht auf mehrere Betriebsrätinnen verteilt werden. Wenn jemand etwa nur halbtags arbeitete und als Betriebsrat freigestellt wurde, ging eine halbe Freistellung verloren. Das hat sich geändert.“

► Innovativ und selbstbewusst

Der Kündigungsschutz stärkt die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer, sagt der Kölner Arbeits- und Sozialrechtler Prof. Dr. Ulrich Preis im Interview.

Im Dezember wird die CDU auf ihrem Bundesparteitag einen Reformentwurf diskutieren, der drastische Einschnitte beim Kündigungsschutz vorsieht. Ist es nachweisbar, dass durch weniger Arbeitnehmerrechte mehr Arbeitsplätze entstehen?

Alle bisherigen Einschränkungen des Kündigungsschutzes haben solche Auswirkungen nicht gezeigt. Das gilt für die Gesetzesänderung von 1996 ebenso wie für die Änderung 1999 und wird auch für die Novellierung von 2004 gelten.

Andersherum gefragt: Verhindert Kündigungsschutz Neueinstellungen?

Natürlich überlegt sich ein Arbeitgeber bei einem starken Kündigungsschutz genauer, ob er jemanden einstellt. Er verzögert Einstellungen oder greift vorsichtshalber zu einem befristeten Vertrag. Letztlich entscheidend für die Einstellungsentscheidung eines Unternehmens ist aber der Gesichtspunkt der Rendite, also die Frage, ob man Mitarbeiter zur Erzielung eines besseren

Geschäftsergebnisses braucht. Die Frage nach der Reichweite der Vorschriften des Kündigungsrechts tritt vor diesem Hintergrund zurück.

Welche Bedeutung hat der gesetzliche Kündigungsschutz in der Arbeitswelt?

Der Kündigungsschutz hat eine wichtige Funktion, weil er das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers stärkt. Dieser hat so die Gewissheit, vom Arbeitgeber nicht willkürlich behandelt werden zu können. Und diese Sicherheit wirkt letztlich auch positiv auf das Unternehmen und seinen wirtschaftlichen Erfolg. Umgekehrt werden sich Arbeitnehmer, die permanent unter Druck stehen, ihren Arbeitsplatz „von jetzt auf gleich“ zu verlieren, weniger zutrauen und werden deshalb auch weniger innovativ arbeiten.

Ein großer Teil der Arbeit des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes betrifft den Kündigungsschutz. Wie sehen Sie die Tätigkeit der DGB Rechtsschutz GmbH?



Weniger Kündigungsschutz bringt keine Arbeitsplätze, so Prof. Dr. Ulrich Preis, Direktor des Forschungsinstituts für deutsches und europäisches Sozialrecht und des Instituts für Arbeits- und Wirtschaftsrecht an der Universität zu Köln.

Eine effiziente arbeitsrechtliche Beratung und Vertretung der Arbeitnehmer wird immer wichtiger, weil das Arbeitsrecht unüberschaubarer wird – da hilft ihnen der gewerkschaftliche Rechtsschutz, die Chancen und Risiken eines Verfahrens hinreichend abschätzen zu können. Und schließlich ist es auch wichtig für Arbeitnehmer, bei einer Verhandlung zu wissen, dass ihnen gute Fachleute zur Seite stehen.

Beschlossen & verkündet

Mitbestimmung bei Versetzung

Der Betriebsrat eines Gemeinschaftsbetriebes mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern hat bei einer Versetzung ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG, auch wenn die beteiligten Unternehmen jeweils für sich weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigen. Das entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 29. September 2004. Das Gericht urteilte zugunsten des Betriebsrates eines zahntechnischen Labors, das von zwei Unternehmen mit 18 beziehungsweise 4 Mitarbeitern betrieben wird. Strittig war der Fall, weil § 99 Abs.1 BetrVG in der Fassung von 2001 nicht mehr – wie zuvor – auf die Anzahl der Beschäftigten im Betrieb, sondern im Unternehmen abstellt. Der Sonderfall eines Gemeinschaftsbetriebes ist dabei nicht berücksichtigt.

PM 70/04 – Az. 1 ABR 39/03

Keine Vertragsstrafe möglich

Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bezüglich der Zahlung

einer Vertragsstrafe durch den Arbeitgeber im Falle der Verletzung von Mitbestimmungsrechten sind nicht rechtmäßig, so das BAG am 29. September 2004. Das Gericht begründete dies mit der mangelnden Vermögensfähigkeit des Betriebsrates.

PM 69/04 – Az. 1 ABR 30/03

Kündigung nur schriftlich

Es verstößt nicht gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB), wenn sich ein Arbeitnehmer, der im Streit mit dem Arbeitgeber mündlich gekündigt hat, nachträglich darauf beruft, die von § 623 BGB geforderte Schriftform sei nicht eingehalten worden – so das BAG am 16. September 2004. Geklagt hatte eine Mitarbeiterin eines Baustoffhändlers, die angeblich während des Streits in vollem Ernst gekündigt hat. Der Arbeitgeber: Sie könne sich angesichts der Eindeutigkeit ihrer Erklärung wegen Treu und Glauben nicht auf die fehlende Schriftform berufen. Dem widersprach das BAG. *PM 64/04 – Az. 2 AZR 659/03*

Gemeinsamer Widerspruch erlaubt

Arbeitnehmer können auch gemeinschaftlich mit gleich lautenden Schreiben dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf Grund eines Betriebsübergangs widersprechen, so das BAG am 30. September 2004. Das Widerspruchsrecht unterliege zwar der Kontrolle des Rechtsmissbrauchs nach § 242 BGB, es komme aber auf die Zielsetzung des Widerspruches an. Wenn der kollektive Widerspruch als Mittel zur Vermeidung des Arbeitgeberwechsels dient, sei er wirksam. Widersprochen hatten 19 von 20 Beschäftigten eines Zeitungsverlages, der bestimmte Aufgaben an ein zu gründendes Unternehmen auslagern wollte. Danach erhielten sie die außerordentliche Kündigung. Das BAG hielt ihren Widerspruch für wirksam und ihre Kündigungsschutzklage für begründet.

PM 71/04 – Az. 8 AZR 462/03

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

Impressum

Recht so!
Der Newsletter der
DGB Rechtsschutz GmbH

Ausgabe 04/04
(November 2004)

Herausgeber:
DGB Rechtsschutz GmbH
Hans-Boekler-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:
Thomas Range, Paul Georg El Tawil

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!