

■ **Impulsgeber.** Klaus Westermann, Geschäftsführer der DGB Rechtsschutz GmbH, tritt seinen Ruhestand an. **Seite 2**

■ **Fragwürdige Praxis.** Krankenkassen dürfen ihre Versicherten nicht auffordern, einen Rentenantrag zu stellen. **Seite 2**

■ **Wenn es schnell gehen muss.** Auch die DGB Rechtsschutz GmbH vertritt ihre Mandanten in Eilverfahren. **Seite 3**

■ **Sparen ohne Rasenmäher.** Kölns OB Roters zu Finanzknappheit in Kommunen und Nachwuchssicherung. **Seite 4**

Zwischen den Zeilen

## Endlich entschieden

Eine alte Streitfrage ist endlich entschieden: Arbeitnehmer, die aufgrund persönlicher Ladung einen Gerichtstermin wahrnehmen müssen, haben für die Dauer ihrer Abwesenheit vom Arbeitsplatz einen Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber (§ 616 BGB) – auch wenn dieser der Verfahrensgegner ist. Dies gilt aber nicht, wenn arbeits- oder tarifvertraglich etwas anderes geregelt ist. Das Urteil des LAG Hamm (Az. 5 Sa 710/09) ist seit November 2010 rechtskräftig.

Arbeiten für Konkurrenten

## Im Nebenjob erlaubt

**Eine Postzustellerin darf im Nebenjob Sendungen eines Konkurrenten zustellen. Wenn es sich dabei nicht um gleiche Produkte handelt, sah das Landesarbeitsgericht München (LAG) die schutzwürdigen Interessen der Hauptarbeitgeberin in einem Fall der DGB Rechtsschutz GmbH Rosenheim nicht gefährdet.**

Eine Postzustellerin arbeitete für die Deutsche Post AG im Hauptjob als Postzustellerin und stellte Briefe zu, im Nebenjob verteilte sie nachmittags Zeitungen. Darin sahen Arbeitgeber und Vorinstanz (Arbeitsgericht Rosenheim) eine unzulässige Wettbewerbsbehandlung. Das LAG München hingegen berief sich auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts: Danach sind Dienstleistungen für Konkurrenten zwar verboten; wenn es sich allerdings, wie im vorliegenden Fall, um einfache Tätigkeiten mit untergeordneter wirtschaftlicher Unterstützung des Konkurrenten handele, sei zu prüfen, ob überhaupt eine Gefährdung der Arbeitgeberinteressen vorläge (Az. 10 AZR 66/09).

LAG München am 29. Juli 2010, Az. 3 Sa 731/09

## Die Rechnung ging nicht auf

Eine tarifliche Erschwerniszulage kann nicht einfach auf die Ausgleichs- oder Überschreiterzulage angerechnet werden. Das hatte ein Arbeitgeber eines Metallbetriebs versucht.

Der Kläger ist als Metallarbeiter angestellt. Seit dem 01. November 2005 gilt für sein Arbeitsverhältnis der ERA-Einführungstarifvertrag für die Bayerische Metall- und Elektroindustrie (ERA-ETV). Im April 2008 hat eine Messung an seinem Arbeitsplatz ergeben, dass ihm aufgrund des hohen Lärmpegels eine Erschwerniszulage in Höhe von 16,50 Euro im Monat zusteht. Da er dem Lärm schon vorher ausgesetzt war, forderte der Mann die Zahlung der Zulage rückwirkend ab dem 01. Januar 2008. Doch der Arbeitgeber stellte sich quer. Er wollte die Zulage auf die Ausgleichs- oder Überschreiterzulage anrechnen. Dagegen ging der Mitarbeiter gerichtlich vor, denn laut § 5 ERA-ETV lassen sich nur Erhöhungen der Erschwerniszulage entsprechend anrechnen, er hatte jedoch bislang gar keine Zulage erhalten. Vor dem Arbeitsgericht Rosenheim argumentierte der Arbeitgeber, auch die erstmalige Gewährung der Erschwerniszulage stelle eine Erhöhung dar – von 0 auf 16,50 Euro. Zudem begründete er die Anrechnung damit, dass ein Mitarbeiter nach Einführung des ERA-ETV finanziell weder besser noch schlechter gestellt werden solle.

Das sah das Arbeitsgericht anders und verurteilte den Arbeitgeber dazu, dem Kläger 148,50 Euro brutto nebst Zinsen zu zahlen: Erschwerniszulage für die Monate Dezember 2008 bis Februar 2009 sowie Juni 2009 bis Januar 2010. Die anderen Ansprüche waren aufgrund der tariflichen Ausschlussfrist verfallen. Eine Anrechnung der Zulage

auf die Ausgleichs- oder Überschreiterzulage war für die Richter nicht zulässig: „Eine nicht gezahlte Zulage könne nicht erhöht werden, sondern sie werde erstmalig gezahlt.“

### Kein Unterschied

Der Arbeitgeber hatte kein Einsehen. „Er musste sich etwas einfallen lassen, um bei einem so klaren Fall die Berufung überhaupt begründen zu können“, erklärt Juristin Cornelia van Buren vom DGB Rechtsschutz-Büro Rosenheim, die den Kläger vor Gericht vertreten hat. Bemüht hat der Beklagte deshalb ein Urteil vom Landesarbeitsgericht Saarland vom 20. Januar 2010, in dem die Klage eines Schweißers, seine Erschwerniszulage nicht auf die Überschreiterzulage anzurechnen, abgewiesen worden war. Das Gericht machte keinen Unterschied zwischen einer erstmalig gewährten Erschwerniszulage und ihrer Erhöhung. „Dieses Urteil ließ sich nicht auf den Fall übertragen“, betont Cornelia van Buren. „Denn im Saarland herrschen andere tarifliche Regelungen als in Bayern.“ Folgerichtig entschied das Landesarbeitsgericht München zugunsten des Klägers: Ihm steht wegen erschwelter Arbeitsbedingungen nach § 11 ERA-ETV ein finanzieller Ausgleich zu, der – erstmals gewährt – nicht auf andere Zuschläge angerechnet werden darf. Das LAG ließ die Revision zu, der Arbeitgeber hat hiervon jedoch keinen Gebrauch gemacht.



Foto: Oliver Bodmer

**Ertritt für ihren Mandanten eine Erschwerniszulage – Juristin Cornelia van Buren vom DGB-Rechtsschutz-Büro Rosenheim.**

### KEIN EINZELFALL

Rund 700.000 Arbeitnehmer in Bayern, für die der ERA-ETV gilt, könnten auf ähnliche Weise um ihre Erschwerniszulage gebracht worden sein. „Die Arbeitgebervertretung gab offen zu, dass die Zulage grundsätzlich angerechnet würde“, erklärt Cornelia van Buren vom DGB Rechtsschutz-Büro Rosenheim. Sie fand es erstaunlich, wie „locker man hier über die

Tarifregelung hinweggeht“. Kaum einer der Betroffenen riskiere wegen einer Summe von 16,50 Euro im Monat einen Konflikt mit dem Arbeitgeber. Gäbe es aber ohnehin eine Auseinandersetzung, in der ein Arbeitnehmer Ansprüche geltend mache, lohne es sich für ihn, auch die unzulässig angerechnete Erschwerniszulage einzufordern, rät die Juristin.

Landesarbeitsgericht München am 22. Juli 2010, Az. 2 Sa 388/10

Als Geschäftsführer die DGB Rechtsschutz GmbH geprägt

## Starthelfer und Impulsgeber

Klaus Westermann, seit dem Gründungsjahr 1998 Geschäftsführer der DGB Rechtsschutz GmbH, tritt im Februar 2011 seinen Ruhestand an.

Seit Anfang Februar im Ruhestand: Klaus Westermann (rechts) auf der Feier zu seiner Verabschiedung am 25. Januar in Düsseldorf – mit Guntram Schneider (NRW-Arbeitsminister, Mitte) und Dietmar Hexel (Mitglied im Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstand, links).



foto: Jörg Lange

Die Arbeit für die Gewerkschaft prägt den Werdegang von Klaus Westermann: Bereits nach Abschluss seines Studiums der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an der Universität Köln im Jahr 1975 arbeitet er in unterschiedlichen hauptamtlichen Funktionen beim Deutschen Gewerkschaftsbund.

So baut der Wahl-Kölner die gewerkschaftliche Bildungsarbeit an der Jugendbildungsstätte Hattingen auf, ist DGB-Bundesjugendsekretär und Vorsitzender des Deutschen Bundesjugendrings.

Von 1987 bis 1998 ist Klaus Westermann als Abteilungsleiter in der Hans-Böckler-Stiftung tätig und seit 1998 als Geschäftsführer der DGB Rechtsschutz GmbH. Er leitet hier die Geschäftsbereiche Personal, Informationstechnik/Organisation sowie PR, Marketing und Kommunikation. Als Geschäftsführer der ersten Stunde hat er einen wesentlichen Anteil daran, dass die GmbH heute auf einem gesunden Fundament steht und personell sowie organisatorisch die wichtige Aufgabe des Rechtsschutzes für alle Gewerkschaftsmitglieder erfolgreich bewältigen kann.

Die RECHT SO!-Redaktion bedankt sich bei Klaus Westermann für die sehr angenehme, immer kreative Zusammenarbeit sowie für seine wichtigen Impulse bei der Entstehung jeder einzelnen Ausgabe und wünscht ihm einen zufriedenen Ruhestand in bester Gesundheit!



Betriebsrat Hermann Frühauf nutzt RECHT SO! als wichtige Informationsquelle.

Lob für Newsletter RECHT SO!

## „Sehr gut informiert“

Für Leser-Rückmeldungen ist die Redaktion sehr dankbar – wie für das positive Feedback des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden Frühauf.

„In jeder Ausgabe finde ich Themen, die für unsere Arbeit relevant sind“, so Hermann Frühauf, der sich telefonisch bei der Redaktion für die Zustellung von RECHT SO! bedankte. Als stellvertretender Betriebsratsvorsitzender der Verlagsgruppe Rhein Main (VRM) in Mainz vertritt Frühauf gemeinsam mit seinen Betriebsratskollegen die Interes-

sen von rund 730 Beschäftigten. „Wir Betriebsräte werden sehr gut informiert“, lobt Frühauf und verweist auf die Ausgabe 5/10, die unrechtmäßige Abmahnungen gegen Betriebsratsmitglieder thematisierte. „Dies ist besonders für die nachrückenden jüngeren Betriebsräte interessant und für uns ‚alte Hasen‘ als Auffrischung sehr hilfreich.“

Urteile des Landessozialgerichts Nordrhein-Westfalen

## Fragwürdige Praxis

Krankenkassen sind nicht dazu berechtigt, ihre Versicherten aufzufordern, einen Rentenanspruch zu stellen, betont die AOK Baden-Württemberg.

Als Reaktion auf den in RECHT SO! 5/10 veröffentlichten Beitrag (siehe „Urteile I“, „Keine Verpflichtung, einen Rentenanspruch zu stellen“) kündigte die AOK Baden-Württemberg an sicherzustellen, dass bei ihr versicherte Langzeitkranke nicht von den Mitarbeitern dazu aufgefordert werden, einen formellen Rentenanspruch wegen verminderter Erwerbsfähigkeit zu stellen.

„Dieses Vorgehen entspricht nicht den gesetzlichen Vorschriften“, erklärte Dr. Christopher Hermann, stellvertretender Vorsit-

zender des Vorstands der AOK Baden-Württemberg, „auch die Einstellung des Krankengelds ist rechtlich nicht legitimiert, wenn der Versicherte keinen formellen Rentenanspruch stellt.“ Dies sah das Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen in zwei Urteilen (Az. L 5 B 42/09 KR ER, Az. L 5 KR 44/07) genauso (RECHT SO! 5/10 berichtete). Danach hat die Krankenkasse nach § 51 Abs. 1 i. V. m. Abs. 3 SGB V lediglich das Recht, einen Versicherten zur Stellung eines Antrages auf Rehabilitation zu verpflichten.

### +++ TICKER +++

Nach dem Zusammenschluss der Verkehrsgewerkschaft GDBA und der Bahngewerkschaft transnet zur „Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft“ (EVG) steht die DGB Rechtsschutz GmbH allen 240.000 Mitgliedern mit ihrer bewährten Rechtsberatung und ihrer Prozessvertretung im Arbeits-, Sozial- und Beamtenrecht zur Seite. „Anlaufstelle für ratsuchende Mitglieder sind die Geschäftsstellen der EVG. Die Gewerkschaft EVG erteilt den Rechtsschutzauftrag dann an die DGB Rechtsschutz GmbH“, erläutert Geschäftsführer Reinhard-Ulrich Vorbau. +++ Seit Januar sind die **Regionen der DGB Rechtsschutz GmbH neu gegliedert**. Die neu geschaffene Region Nord vereint die Bundesländer Niedersachsen, Bremen, Hamburg, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern, die neue Region Ost die Bundesländer Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen. Die Regionen Bayern und Nordrhein-Westfalen bleiben erhalten. Zum 01. März 2011 werden die bisherigen Regionen Südwest und Baden-Württemberg zur neuen Region Süd zusammengefasst. +++ Auch 2011 sind **Fachkonferenzen für Betriebsräte** geplant, die die DGB Rechtsschutz GmbH mit dem DGB Bildungswerk durchführt. Die erste Veranstaltung mit dem Titel „Der Betriebsrat gestaltet die Arbeitszeitbedingungen (mit Leiharbeit – Arbeitszeit – Einigungsstellenpraxis“ findet **vom 24.–25. März in Hamburg** statt. Interessierte können sich beim DGB Bildungswerk anmelden. +++ Für die Zusendung des Jahrbuchs des Rechtsschutzes 2010 bedankte sich **Dr. Carsten Witt, Direktor des Arbeitsgerichts Heilbronn**, in einem Schreiben an die DGB Rechtsschutz GmbH. Das ausgesprochen interessante Jahrbuch, das sich wie eine „Enzyklopädie des Kündigungsschutzrechts“ lese, sei auch wegen der enthaltenen Ausführungen zum Sozialrecht für Erstinstantler interessant. „Insgesamt eine lohnenswerte Lektüre, die zweifellos bei der Heilbronner Richterschaft auf Interesse stoßen wird“, so Dr. Witt weiter, der das Jahrbuch in der Bibliothek des Arbeitsgerichts Heilbronn einer breiten Leserschaft zugänglich macht.



# Wenn es schnell gehen muss

Im Eilverfahren kann das Gericht ohne Verhandlung entscheiden und Fristen abkürzen – auch die DGB Rechtsschutz GmbH unterstützt Mandanten im einstweiligen Rechtsschutz, wie zwei Fälle aus Ludwigshafen und Karlsruhe zeigen.

## SCHELLER BESCHIED

Sowohl ein Anspruch als auch ein Grund müssen für ein Eilverfahren begründet werden.

Ein **Anordnungs- oder Verfügungsanspruch** besteht dann, wenn dem Antragsteller ein Leistungsanspruch in materieller und rechtlicher Hinsicht zusteht. Bezogen auf die Beispiele im nebenstehenden Text bedeutet das: Die arbeitslose Mutter hatte eine schriftliche Zusicherung der ARGE auf Kostenübernahme und damit Anspruch auf Teilnahme an der Weiterbildung. Ebenso der Polizist, der zu dem Lehrgang abgeordnet war und dessen Aufhebung auf falschen Informationen beruhte.

Sowohl der Anspruch als auch der Grund sind im Rahmen eines vorläufigen Rechtsschutzverfahrens immer an Eides statt zu versichern.

Der **Anordnungs- oder Verfügungsgrund ist gegeben bei einer zeitlichen Unzumutbarkeit**. Das Abwarten einer Entscheidung im üblichen Gerichtsverfahren darf keine gravierenden Nachteile zur Folge haben – zum Beispiel einen wirtschaftlichen Schaden. Es muss also eine dringliche Notlage vorliegen, die eine sofortige Entscheidung erfordert.

Die arbeitslose alleinerziehende Mutter hatte wieder eine berufliche Zukunft vor Augen: Die zweijährige Weiterbildung zur Podologin hatte begonnen und ihr Kind wurde währenddessen betreut – alles gefördert von der ARGE (Arbeitsgemeinschaft für Beschäftigung). Dann schickte die Behörde aus heiterem Himmel einen ablehnenden Bescheid – nachdem der Vertrag mit der Schule geschlossen und die Widerrufsfrist von zwei Wochen abgelaufen war. Dabei hatte die ARGE bereits in der Eingliederungsvereinbarung vier Monate zuvor die Bezieherin von Arbeitslosengeld II zur Teilnahme an der Ausbildung verpflichtet und ihr zwei Monate später in dem Bildungsgutschein die Übernahme der Lehrgangskosten schriftlich zugesichert. Diese beiden Dokumente bildeten dann auch die Grundlage für eine erfolgreiche einstweilige Anordnung, die von der DGB Rechtsschutz GmbH umgehend nach dem ARGE-Bescheid beim Sozialgericht Karlsruhe beantragt worden war.

## Notlage rechtfertigt Eilverfahren

„Unserer Mandantin drohte eine Schuldenfalle“, erläutert Bettina Schneider, Juristin im DGB Rechtsschutz-Büro Karlsruhe. „Wäre der ARGE-Bescheid rechtskräftig geworden, hätte sie das Schulgeld in Höhe von 11.800 Euro rückwirkend selbst tragen müssen.“ Aber auch das Fahrgeld zur Schule oder die Kinderbetreuungskosten hätte die Arbeitslose nicht aufbringen können. Diese wirtschaftliche Notlage war ein gewichtiger Grund für das Eilverfahren, ebenso wie der unzumutbare zeitliche Aspekt. „Auf ein gerichtliches Hauptsacheverfahren konnten wir nicht warten“, so Bettina Schneider, „da ohne Leistung des Schulgelds unsere Mandantin von der Weiterbildung ausgeschlossen worden wäre.“



Fotos: Thomas Seefler

Auch ein Polizeibeamter in Ludwigshafen wäre beinahe von einem beruflichen Lehrgang suspendiert worden, hätte er nicht mithilfe der DGB Rechtsschutz GmbH im Wege der einstweiligen Anordnung vor dem Karlsruher Verwaltungsgericht gewonnen. Der Beamte im mittleren Polizeidienst befand sich in einer Aufstiegsausbildung für den gehobenen Dienst, als er kurz vor deren Ende die schriftliche Aufhebung der Abordnung zu diesem Lehrgang erhielt. „Er hatte bereits die schriftliche Prüfung bestanden und einen Teil erfolgreich absolviert“, erklärt Axel Schaefer, Jurist im Büro Ludwigshafen, „das wäre alles verloren gewesen.“

## Suspendierung verhindert

Für ein „normales“ Verfahren auf dem Verwaltungsweg blieb keine Zeit. Bereits einige Tage später standen Prüfungen an, die zwingend für den Verbleib im Kurs und den Abschluss waren. Diese Dringlichkeit rechtfertigte das Eilverfahren, aber auch der inhaltliche Anspruch auf eine einstweilige Anordnung war gegeben. „Der Arbeitgeber begründete seine Aufhebung damit“, so der Jurist, „dass der Polizeibeamte für die gehobene Laufbahn charakterlich ungeeignet sei.“ Eine eintägige unverschuldete Arbeitsunfähigkeit des Polizisten und ein Missverständnis mit einem Kollegen während des Kurses bildeten den Hintergrund für diese Einschätzung, die für den beruflichen Weg des Beamten fatale Folgen gehabt hätte.

Mit einer Versicherung an Eides statt konnte der Betroffene die Vorwürfe gegen ihn entkräften und das Gericht von seinem Anspruch auf die weitere Lehrgangsteilnahme überzeugen. „Die Angaben in einer eidesstattlichen Versicherung müssen hieb- und stichfest sein“, unterstreicht Jurist Schaefer. „Eine falsche Versicherung an Eides statt gilt bereits als rechtliches Vergehen.“

„Auf ein gerichtliches Hauptsacheverfahren konnten wir nicht warten“, erklärt Bettina Schneider, Juristin im DGB Rechtsschutz-Büro Karlsruhe. Sie setzte für eine Mandantin die Zahlung einer Weiterbildung durch.



**Fatale Folgen für die berufliche Laufbahn eines Polizeibeamten hätte die Suspendierung von einem Lehrgang gehabt – Axel Schaefer, Jurist im Büro Ludwigshafen, konnte diese per einstweiliger Anordnung vor dem Verwaltungsgericht abwenden.**

Sozialgericht  
Karlsruhe vom  
22. November  
2010,  
Az. S 9 AS  
4738/10 ER  
Verwaltungsge-  
richt Karlsruhe  
vom 16. No-  
vember 2010,  
Az. 1 K 3218/10

Nachwuchssicherung in den Kommunen in Zeiten knapper Kassen

# Sparen, aber ohne Rasenmäher

„Damit den Kommunen ausreichend Geldmittel zur Verfügung stehen, brauchen wir eine Gemeindefinanzreform“, sagt Jürgen Roters (SPD), Oberbürgermeister von Köln – auch hinsichtlich der Ausbildungssituation.



Foto: Stadt Köln

**Jürgen Roters (SPD) ist Oberbürgermeister von Köln. In diesem Amt leitet er seit 2009 die Stadtverwaltung, steht dem Stadtrat vor, ist oberster Repräsentant Kölns und erster Ansprechpartner für Wirtschaft, Kultur und Politik. Zuvor war der studierte Jurist unter anderem Regierungspräsident im Regierungsbezirk Köln.**

**Von 1999 bis 2005 waren Sie selbst Regierungspräsident, also Chef der Aufsichtsbehörde. Heute leiten Sie als Oberbürgermeister die Kölner Stadtverwaltung mit rund 17.000 Beschäftigten. Sie kennen also beide Seiten. Was hat für Sie Priorität: die Zukunftssicherung der Verwaltung**

**durch Ausbildung oder der Sparzwang der Kommunen?**

Beides ist wichtig. Mein Ziel ist es, ein ausgewogenes Verhältnis zu erreichen. Daher verfolgen wir bei der Stadt Köln eine möglichst bedarfsorientierte Ausbildungsstrategie.

**In einem Fall, den die Juristen der DGB Rechtsschutz GmbH in Hagen bearbeitet haben, gelang es einem Auszubildenden erst vor Gericht, seine Übernahme als Kraftfahrzeugmechatroniker durchzusetzen – obwohl ihm sein Arbeitgeber, die Stadt Hagen, vorab die Übernahme in eine Vollzeitstelle zugesagt hatte, wenn er die Abschlussnote „sehr gut“ oder „gut“ erreicht. Aus Sparzwängen sollte ihm diese verwehrt bleiben. Das Gericht gab dem Arbeitsrecht hier den Vorrang vor dem Haushaltsrecht. Wie bewerten Sie diesen generellen Konflikt in Stadtverwaltungen? Die Stadt Hagen hat sich durch die vorherige Zusage arbeitsrechtlich gebunden. Auch das geltende Tarifrecht verpflichtet die Kommunen, die Auszubildenden bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen zu übernehmen. Die Kommunen stecken hier in einer Zwickmühle. Einerseits muss die Funktionsfähigkeit der Verwaltung durch**

qualifiziertes Personal sichergestellt werden, andererseits werden durch die finanziellen Rahmenbedingungen klare Grenzen gesteckt. Über allem steht jedoch das Arbeits- und Tarifrecht. Deshalb präferiere ich eine bedarfsgerechte Ausrichtung.

**Wie hat sich die Stadt Köln hinsichtlich der Übernahme ihrer Auszubildenden positioniert?**

In 2010 konnten sowohl im Verwaltungs- als auch im IT-Bereich alle Nachwuchskräfte übernommen werden. Im gewerblich-technischen Bereich gab es leider nicht für alle Auszubildenden vakante Stellen. Es hat aber jeder aus eigener Kraft oder mit unserer Unterstützung eine Anschlussbeschäftigung oder Weiterqualifizierung gefunden. Das ist uns wichtig. Verwaltung und Personalvertretung wollen auch künftig alle Möglichkeiten zur Übernahme nach bestandener Prüfung ausschöpfen. Natürlich müssen auch wir dem Sparzwang Rechnung tragen, aber nicht mit dem Rasenmäher.

**Angesichts rückläufiger Schülerzahlen bedingt durch die demografische Entwicklung buhlen besonders die Handwerkskammern um Nachwuchs in ihren Berufen. Müssen sich auch die Städte und Kommunen zukünftig mehr bemühen, junge Menschen für eine Ausbildung zu begeistern und ihnen Übernahmegarantien machen?**

Die Stadt Köln verzeichnet erfreulicherweise nach wie vor hohe Bewerberzahlen. Im Ausbildungsjahr 2010 gingen bei uns gemessen an den Einstellungszahlen fast 30 Bewerbungen pro Ausbildungsplatz ein. Um als potenzieller Arbeitgeber reizvoll zu bleiben, werben wir intensiv für un-

ser vielfältiges und qualitativ hochwertiges Ausbildungsangebot, unter anderem bei Informationsveranstaltungen an Schulen, Berufskollegs und auf Ausbildungsbörsen.

**Wie müssen die Kommunalfinanzen gesichert werden, damit die Städte wieder zukunftsfähig werden?**

Wir brauchen eine Gemeindefinanzreform, damit den Kommunen ausreichend Geldmittel zur Verfügung gestellt werden. Um das durchzusetzen, müssen die großen deutschen Städte Flagge zeigen und ihren Forderungen mehr Nachdruck verleihen.

Die Städte und Gemeinden haben die finanzpolitischen Fehler der Vergangenheit auszubaden. Die jahrelang geduldete Praxis, dass Bund und Land sich immer mehr von öffentlichen Aufgaben verabschieden und sie den Kommunen zuschustern, aber nicht das dafür notwendige Geld bereitstellen, muss endlich ein Ende haben.

**»Um als potenzieller Arbeitgeber reizvoll zu bleiben, werben wir intensiv für unser vielfältiges und qualitativ hochwertiges Ausbildungsangebot.«**

Jürgen Roters

## ÜBERNAHME DURCHGESETZT

Wegen Finanzknappheit weigerte sich die Stadt Hagen – trotz vorheriger Zusage –, ihre ausgelernten Auszubildenden in eine feste Vollzeitstelle zu übernehmen, sofern sie eine mindestens befriedigende Abschlussnote erreicht haben. Dies war in einem Informationsschreiben der Stadt schriftlich dokumentiert worden, wodurch ein Vorvertrag entstanden war. Im Ausbildungsvertrag selbst gab es keinen solchen Passus. Mittlerweile hatten 3 der 26 vom DGB Rechts-

schutz-Büro Hagen vertretenen Auszubildenden vor dem Arbeitsgericht Erfolg. Unter dem Eindruck dieser sich verfestigenden Rechtsprechung hat die Stadt Hagen inzwischen allen Auszubildenden bis einschließlich des Prüfungsjahrgangs 2010 unbefristete Arbeitsverträge angeboten, sofern ihre erreichten Prüfungsnoten „sehr gut“ bis „befriedigend“ sind.

Arbeitsgericht Hagen am 07. September 2010, Az. 5 Ca 587/10 (u.a.)

## Impressum



**RECHT SO!**  
Der Newsletter der  
DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

**Ausgabe 1\_11** (Febr. 2011)

Gedruckte Auflage: 21.500  
Erscheint fünfmal jährlich.  
Nächste Ausgabe: April 2011

**Herausgeber:**  
DGB Rechtsschutz GmbH  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf

**Verantwortlich:**  
Klaus Westermann

**Redaktion:**  
Katja Brittig, Robert Filgner, Ulrich  
Kalhöfer (ran Verlag GmbH), Sabi-  
ne Burgschat-Schuller, Tatjana  
Dette, Michael Mey, Klaus Westermann,  
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

[www.dgbrechtsschutz.de](http://www.dgbrechtsschutz.de)

Print kompensiert  
Ident-Nr. 107321

