

INHALT

- ▶▶ **Arbeit beim Nachbarn.** Das europaweite Netzwerk EURES fördert die Mobilität von Arbeitnehmern. [Seite 2](#)
- ▶▶ **Ein Klima der Angst.** Mobbing trifft auch Betriebsräte. Durch zahlreiche Gerichtsverfahren versucht ein gemeinnütziger Träger, ein Betriebsratsmitglied loszuwerden. Das Büro Neustadt der DGB Rechtsschutz GmbH konnte bisher alle Versuche abwehren. [Seite 3](#)
- ▶▶ **Tarifverträge sichern Jobs.** Tarifliche Regelungen zur Jobssicherung unterstehen zurzeit einem extremen Belastungstest, sagt Jörg Hofmann, IG Metall-Betriebsleiter Baden-Württemberg. [Seite 4](#)

Entgeltfortzahlung bei Krankheit Vorgerechnet

Wird bei einem Rahmentarifvertrag für die Berechnung von Urlaubsentgelt und Lohnfortzahlung auf das durchschnittliche Entgelt der letzten zwölf Monate abgestellt, so kommt es nicht nur auf die in den letzten zwölf Monaten durchschnittlich gearbeiteten Stunden an, die mit dem Stundenlohn multipliziert werden. Vielmehr ist das Bruttoentgelt zu ermitteln und um bereits gezahltes Urlaubsentgelt und gezahlte Entgeltfortzahlung zu bereinigen und dann durch die geleisteten Stunden zu teilen.

So entschied das Arbeitsgericht Rostock im Fall einer vom Rostocker Büro der DGB Rechtsschutz GmbH unterstützten Klägerin. Aus dieser Berechnung ergab sich dann der durchschnittliche Stundenlohn unter Berücksichtigung von regelmäßig angefallenen Sonn- und Feiertagszuschlägen. Der so ermittelte Stundenlohn ist höher als der normale. Nach der Berechnung des Arbeitgebers ergab sich ein pro Tag zu zahlender Betrag, der ständig niedriger wurde, da die Zuschläge nicht berücksichtigt wurden.

*ArbG Rostock am 18. November 2008,
Az. 3 Ca 1301/08*

▶▶ Nachher wie vorher

Nach der Freistellung besteht für Betriebsräte das Recht auf einen Arbeitsplatz von gleichem Niveau wie vorher.

Der Arbeitgeber behauptete, eine Stelle in der Reparatur sei gleichzusetzen mit der vorherigen Entwicklungstätigkeit, und versetzte den Kommunikationselektroniker kurzerhand nach dessen Zeit als freigestellter Betriebsrat in den Zwei-Schicht-Betrieb als Reparateur. Zuvor war er in Gleitzeit mit selbstständigen Aufgaben betraut gewesen. „Glücklicherweise hatte unser Mandant sich während seiner Zeit in der Abteilung Vorentwicklung ein Zwischenzeugnis ausstellen lassen“, berichtet Rechtssekretärin Julia Klees vom DGB Rechtsschutz-Büro Bamberg. Darin sind die einzelnen Tätigkeiten in der Entwicklungsabteilung von der Geschäftsleitung selbst ausgeführt worden – eine große Hilfe vor Gericht für die Darstellung der Unterschiedlichkeit beider Beschäftigungen.

Reparieren statt entwickeln

Arbeitgeber ist ein Elektronikunternehmen in Kronach bei Bamberg, das etwa 700 Mitarbeiter beschäftigt. Deren Interessen werden von einem elfköpfigen Betriebsrat vertreten, von denen zwei freigestellt sind. Als einer der beiden Freigestellten erkrankte, wurde der Kommunikationselektroniker – ebenfalls gewähltes Mitglied des Gremiums – im Oktober 2007 als Ersatz benannt. Kurze Zeit später erkrankte er selbst und war mehrere Monate arbeitsunfähig. In der Zwischenzeit war der ursprünglich freigestellte Betriebsrat wieder genesen und in seine ehrenamtliche Tätigkeit zurückgekehrt, so dass der Mandant nach seiner eigenen Gesundheit seine Tätigkeit als Technician Advanced Engineer fortsetzen wollte. Diese Stelle aber war bereits mit einem

anderen Mitarbeiter besetzt worden. Der Kläger wurde stattdessen in der Wiedereingliederungsmaßnahme Anfang April 2008 in der Abteilung Reparatur eingesetzt. Das empfand er aber als Zurückstufung: Dort war seine Tätigkeit lediglich auf das Reparieren von fehlerhaften Produktionsteilen beschränkt. Diese Auffassung teilte auch Rechtssekretärin Julia Klees: „Allein die Tatsache, dass der Mandant vorher in Gleitzeit und nachher in zwei Schichten gearbeitet hat, zeigt, dass die alte Tätigkeit höher einzustufen ist.“

Ausschlaggebend für die erfolgreiche Klage aber war die ausführliche Schilderung der unterschiedlichen Aufgaben. Mit Erfolg – das Arbeitsgericht Bamberg verurteilte die Firma dazu, den Mitarbeiter zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Technician Advanced Engineer zu beschäftigen.

*ArbG Bamberg am 21. Oktober 2008,
Az. 4 Ca 361/08*



Foto: Peter Roggenbühn

Rechtssekretärin Julia Klees vom DGB Rechtsschutz-Büro Bamberg vertrat erfolgreich ein Betriebsratsmitglied.

■ ■ ■ Recht auf gleichwertige Arbeit

§ 37 Abs. 5 Betriebsverfassungsgesetz schützt betriebliche Interessenvertreter vor beruflicher Diskriminierung: Soweit nicht zwingende betriebliche Notwendigkeiten entgegenstehen, dürfen Mitglieder des Betriebsrates einschließlich eines Zeitraumes von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nur mit Tätigkeiten (...) vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung gleichwertig sind. Eine zwingende betriebliche Notwendigkeit wäre zum Beispiel, wenn der Arbeitsplatz in der

Zwischenzeit wegrationalisiert worden wäre und tatsächlich kein Ersatz existierte. Ist dies nicht der Fall und der Arbeitgeber „degradiert“ das ehemalige Betriebsratsmitglied trotzdem, sollte die betriebliche Interessenvertretung das Gespräch mit dem Arbeitgeber suchen. Fruchtet das nichts, wäre der nächste Gang über die zuständige Gewerkschaft zur DGB Rechtsschutz GmbH, die als Erstes ein Aufforderungsschreiben mit Fristsetzung an den Arbeitgeber senden würde. Wird auch das abgelehnt, kann vor dem Arbeitsgericht Klage erhoben werden.

► Eine „Neue Kultur der Arbeit“

Am 19. und 20. März fand in Berlin das 7. Hans-Böckler-Forum zum Arbeits- und Sozialrecht statt. Die DGB Rechtsschutz GmbH war fachlich gut vertreten.

400 Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Rechtsprechung, Verbänden und Politik, darunter rund 100 vom DGB Rechtsschutz, kamen für zwei konstruktive Arbeitstage in Berlin zusammen. Der Schwerpunkt des Hans-Böckler-Forums 2009 stand im Zusammenhang mit dem Tarifvertragsgesetz, das vor 60 Jahren in Kraft trat. Die Hans-Böckler-Stiftung veranstaltet alle zwei Jahre dieses Forum zum Arbeits- und Sozialrecht, um zu informieren und miteinander zu diskutieren.

Die Teilnehmer tauschten sich über das Verbandssystem in Deutschland aus – vom Arbeitgeberverband bis zur Beziehung zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften. Ein weiterer Programmpunkt war die Inhaltskontrolle von Dumpingverträgen und das Problem sittenwidriger Löhne.

Für die DGB Rechtsschutz GmbH hielt Edzard Ockenga vom Gewerkschaftlichen Centrum für Revision und Europäisches Recht einen Vortrag über „SGB II und Arbeitsverhältnis“. In dem sozialrechtlichen

Diskussionsforum kritisierte Ockenga die bestehenden Regelungen zur sozialen Absicherung. So stellte der Sozialrechtsexperte der DGB Rechtsschutz GmbH heraus, dass „1-Euro-Jobs“ als Arbeitsgelegenheit „ungeschützte Arbeit“ seien. Hier, wie auch an weiteren Stellen des SGB II, verfehle der Gesetzgeber sein eigenes Ziel des „In-Arbeit-Bringens“.

Abgerundet wurde das Forum durch einen Vortrag von Bundesarbeitsminister Olaf Scholz. Er forderte eine „Neue Kultur der Arbeit“, sowohl für Arbeitnehmer als auch Unternehmer mit dem Ziel: „Arbeitsbedingungen müssen so ausgestaltet werden, dass die Beschäftigten auch wirklich bis zur Rente arbeiten können und wollen.“

Arbeit beim Nachbarn

EURES will die Mobilität von Arbeitnehmern in Europa fördern. Auch die DGB Rechtsschutz GmbH unterstützt das EU-Projekt personell.



Foto: Michael Bamberg

Ellen Kapla vom DGB Rechtsschutz-Büro Freiburg ist EURES-Beraterin.

Immer mehr Beschäftigte aus EU-Ländern nehmen die Gelegenheit wahr, in Nachbarländern zu arbeiten. Besonders in grenznahen Regionen steigt die Zahl dieser Arbeitnehmer, weil sich die Gelegenheit des Pendelns bietet. Wer aber in einem anderen Land arbeiten will, muss die jeweiligen arbeits- und sozialrechtlichen Besonderheiten kennen.

Diese zu vermitteln haben sich europaweit mehr als 750 EURES-Berater zum Ziel gesetzt. EURES (EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES) ist die grenzübergreifende Mobilitätsberatung der Europäischen Kommission in Europa. Neben den Agenturen für Arbeit stellen auch Gewerkschaften EURES-Berater, die sich als Mittler zwischen den Arbeitsmärkten verstehen. Arbeitssuchenden, die im europäischen Ausland arbeiten möchten, weisen sie den Weg, um an alle erforderlichen Informationen zu kommen, oder vermitteln konkrete Ansprechpartner in dem jeweiligen Land. Seit einigen Monaten ist auch die DGB Rechtsschutz GmbH mit einer EURES-Beraterin in dem Netzwerk vertreten. Ellen Kapla ist Rechtssekretärin in Freiburg und steht schwerpunktmäßig Grenzgängern in der Oberrhein-Region zwischen Offenburg an der deutsch-französischen und Lörrach an der deutsch-schweizerischen Grenze zur

Seite. Neben Beratungen am Telefon und per E-Mail werden von ihr wöchentliche Sprechstunden, derzeit meist in Frankreich, angeboten, zu denen im Schnitt sechs bis acht Ratsuchende kommen – Tendenz steigend! „Der Beratungsbedarf ist enorm“, sagt Ellen Kapla. Kündigung, Kurzarbeit, Insolvenzrecht sind im Moment die wichtigsten Themen. Bei Fragen zum französischen und deutschen Arbeitslosen- und Rentenrecht greift die Beraterin auf die gute Zusammenarbeit zwischen den deutschen und französischen EURES-Kollegen zurück. „Wir haben in unserem Netzwerk einen regelmäßigen Austausch und damit auch eine hervorragende Zusammenarbeit, die es uns ermöglicht, den Ratsuchenden so effektiv wie möglich weiterzuhelfen.“ Hierzu gehören Kontakte zur Arbeitsagentur Freiburg, zum Arbeitsamt in Frankreich, der Caisse Primaire d'Assurance Maladie Colmar, der französischen und deutschen Rentenversicherung. „Mit diesen Detailkenntnissen stehen wir dann auch Kolleginnen und Kollegen der Gewerkschaften und Betriebsräten mit Rat und Tat zur Seite“, so Kapla.

Man lernt voneinander und kann das Netzwerk immer weiter ausbauen. Und es gibt noch einen weiteren Vorteil. „Wir planen jetzt grenzüberschreitende Fortbildungen zum Arbeitsrecht. Für Fachpublikum und Betriebsräte wollen wir das deutsche, französische und schweizerische Arbeitsrecht im Vergleich erklären. Sicher mit weiteren positiven Austausch-Effekten.“

+++ Ticker +++

+++ **Tjark Menssen** ist neu in der DGB Rechtsschutz GmbH. Der Fachanwalt für Arbeitsrecht arbeitet seit Januar 2009 in der Hauptverwaltung. Kontakt:

Tjark.Menssen@dgbrechtsschutz.de,

Tel.: 069.35 35 171-53 +++ Die Haupt-

verwaltung der DGB Rechtsschutz GmbH

ist Ende März nach Frankfurt/Main umge-

zogen. Das neue Büro befindet sich in der

Wilhelm-Leuschner-Straße 81, 2. OG,

60329 Frankfurt/Main. +++ **Bundesar-**

beitsrichter: Hans-Martin Wischnath,

Teamleiter der Arbeitseinheit Göppingen

und Mitglied der

RECHT SO!-Redaktion, wurde im

April zum Ehrenamtlichen Richter

am Bundesarbeitsgericht in Erfurt

berufen. +++

Messestand: Die

DGB Rechtsschutz GmbH zeigte so-

wohl auf dem

GEW-Gewerkschaftskongress in Nürnberg

als auch bei der IG Metall-Konferenz

„Neuer Generationenvertrag“ Präsenz.

Zahlreiche Interessierte informierten sich

umfassend an den Ständen über Aufgaben

und Erfolge der DGB Rechtsschutz

GmbH. +++

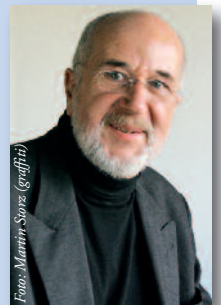


Foto: Martin Sorens (grafitti)

► Ein Klima der Angst

Mit zahllosen Gerichtsverfahren versucht ein gemeinnütziger Träger, einen seiner Mitarbeiter – ein Betriebsratsmitglied – loszuwerden.



Foto: Horst Welke

Erfolgreich für ihren Mandanten in zahlreichen Mobbing-Verfahren: Tatjana Dette, Teamleiterin bei der DGB Rechtsschutz GmbH im Büro Neustadt.

Der 47-jährige Jugend- und Heimerzieher ist Mitarbeiter einer Behindertenwohnstätte und Mitglied des fünfköpfigen Betriebsrats. Er ist seit zwölf Jahren bei der gemeinnützigen Einrichtung mit etwa 60 Beschäftigten tätig, die zwei Wohnstätten mit offenen und stationären Wohngruppen für behinderte Menschen betreibt. Seit eine neue Geschäftsführung die Leitung der Einrichtung übernommen hat, wird der verheiratete Familienvater mit Gerichtsverfahren überzogen.

Allein sechs Verfahren wegen Ersetzung zur Zustimmung einer fristlosen Kündigung hat der Arbeitgeber gegen den Mitarbeiter geführt – die Streitfälle vor Gericht wegen Unterlassungsklagen gar nicht mitgerechnet. Alle Verfahren hat der Beklagte gewonnen, der von der Teamleiterin Tatjana Dette vom DGB Rechtsschutz-Büro Neustadt an der Weinstraße vertreten wird.

Kein Vorwurf des Arbeitgebers hatte vor Gericht Bestand. „Der Mandant hatte sich immer korrekt verhalten – das konnten wir dem Gericht darlegen“, beschreibt die Juristin die Situation. Der Arbeitgeber jedoch ist uneinsichtig – geht in Revision, eröffnet neue Verfahren. Tatjana Dette spricht deshalb von Mobbing. „Sonst gehe ich mit dem Begriff vorsichtig um“, erklärt sie, „aber bei dieser Häufung kann man wirk-

lich von gezieltem Vorgehen gegen einen Beschäftigten und Betriebsrat sprechen.“

Trotz dieser Offensichtlichkeit ist ein gerichtliches Vorgehen gegen den Arbeitgeber schwierig. „Wenn wir klagen wollten“, erläutert Tatjana Dette, „müssten wir präzise beweisen, dass der Arbeitgeber vorsätzlich unserem Mandanten schaden will.“ Dazu müssten andere Mitarbeiter als Zeugen vor Gericht gerufen werden – und genau das ist ein Problem. „In dieser Firma herrscht ein Klima der Angst“, weiß die Rechtssekretärin inzwischen zur Genüge.

Im Gegenteil lassen sich Kollegen gegen den Mandanten immer wieder vom Arbeitgeber vor dessen Karren spannen. So forderte eine andere Mitarbeiterin, ganz im Sinne des Arbeitgebers, dass der DGB Rechtsschutz-Mandant bestimmte Aussagen nicht mehr tätigen solle. Das Gericht hat die Klage als unbegründet abgewiesen. Dennoch ist die Klägerin in die Berufung gegangen. „Das ist systematisch, der Mitarbeiter soll mürbe gemacht werden“, erklärt DGB-Rechtssekretärin Tatjana Dette.

*ArbG Ludwigshafen am 5. August 2008,
Az. 6 Ca 311/08*

Mobbing nachweisen

Beim Verdacht auf Mobbing sollten Betroffene dokumentieren, was ihnen widerfahren ist. „Für eine spätere Beweisführung vor Gericht“, erläutert DGB-Rechtssekretärin Tatjana Dette, „braucht es einen Nachweis der Systematik der Vorfälle.“ Aber auch schon für ein Gespräch mit dem Betriebsrat oder dem Arbeitgeber ist eine schriftliche Auflistung sehr hilfreich. Im Normalfall sollte der Betriebsrat dem/der Betroffenen den Rücken stärken und das Gespräch mit dem Arbeitgeber suchen – egal ob der Mitarbeiter von einem Vertreter der Geschäftsführung oder von Kollegen gemobbt wird.

Betriebsräte einschalten

Monika Seibert ist Betriebsratsvorsitzende in einem chemischen Betrieb mit knapp 100 Beschäftigten. Sie hat mehrere Kolleginnen und Kollegen beraten, die durch Vorgesetzte gemobbt wurden. „Besonders eine Kollegin wurde immer wieder grundlos verbal attackiert“, berichtet Monika Seibert, „so dass sie häufig an Migräne und Bauchschmerzen litt – typische Krankheitssymptome bei Mobbing“. Ihr Rat: Unbedingt ein Tagebuch über die Vorfälle führen und notieren, was passiert ist, wer dabei war und wie man sich gefühlt hat. Nach wenigen Vorfällen sollten sich Beschäftigte dann an den Betriebsrat wenden, der versucht, eine Systematik in den Attacken zu erkennen und sich bei einem akuten Fall sofort einschaltet.

„Diese psychischen Belastungen muss ein Betriebsrat genau so ernst nehmen wie beispielsweise Arbeitssicherheit“, unterstreicht Monika Seibert. So sollten Betriebsräte vorgehen: Gespräche führen mit dem „Täter“ und dessen Vorgesetzten und – wichtig – selbst auch ein Notizprotokoll anfertigen. Die Geschäftsleitung zu Fortbildungen für Vorgesetzte auffordern, besser noch: eine Betriebsvereinbarung abschließen, in der Maßnahmen verpflichtend festgeschrieben sind. „Sehr nützlich sind für uns Betriebsräte auch IG BCE-Seminare zum Thema.“

►► Tarifverträge sichern Jobs

Die tariflichen Regelungen zur Jobsicherung unterstehen in der Krise einem extremen Belastungstest. Bisher halten sie stand, betont Jörg Hofmann, IG Metall-Bezirksleiter Baden-Württemberg.



Jörg Hofmann
Bezirksleiter der IG
Metall Baden-Württemberg.

Die DGB Rechtsschutz GmbH verzeichnet bereits seit dem 4. Quartal 2008 einen deutlichen Anstieg der Kündigungsschutzverfahren – auch in Baden-Württemberg. Sind Kündigungen bisher im Wesentlichen auf Kleinbetriebe beschränkt?

In der Metall- und Elektroindustrie ist es uns trotz der teilweise dramatischen Entwicklungen gelungen, Kündigungen weitestgehend zu vermeiden. Neben vereinzelten Ankündigungen

waren es nur wenige Betriebe, die bisher wirklich Entlassungen ausgesprochen haben. Meist wegen Insolvenzen. Aber schon jetzt hat jeder zehnte Betrieb angekündigt, dass Entlassungen anstehen können. Dahinter steckt zu oft der Druck von Anteilseignern, Kapitalmarkt und Banken, die Kosten dauerhaft zu senken. Dass damit Fachkräfte auf die Straße gesetzt werden, die man nach der Krise wieder dringend braucht, wird dem Ziel, möglichst kurzfristig wieder Profite zu schreiben, geopfert.

Wie viele Arbeitsplätze konnten bisher durch Kurzarbeit gesichert werden?

Das lässt sich nicht genau beziffern. Aber Kurzarbeit ist sicher das momentan wichtigste Instrument, um mit den Belegschaften durch die Krise zu kommen. In Baden-Württemberg ist zurzeit für 550.000 Beschäftigte Kurzarbeit angemeldet. Die Regionalagentur schätzt, dass damit 90.000 Arbeitsplätze gesichert sind. Zwei von drei Betrieben, die wir betreuen, haben Kurzarbeit. Ohne dieses Instrument wären jetzt schon Massenentlassungen auf der Tagesordnung. Das hätte die Abwärts-

spirale der Konjunktur nochmals kräftig beschleunigt.

Wie können Kündigungen darüber hinaus verhindert werden?

Zunächst wirkten und wirken unsere tariflichen Regelungen zu Flexi-Konten. Sie haben den abrupten Abbruch der Aufträge abgepuffert. Weiter haben wir in vielen Betrieben Tarifverträge zur Beschäftigungsförderung und -sicherung. Damit sind in Baden-Württemberg über 250.000 Beschäftigte vor Entlassung geschützt. Die Verträge werden in diesen Wochen einem ersten und extremen Belastungstest unterzogen. Bisher halten sie dem Druck stand.

Im Rahmen der Debatte um eine Verschiebung der im Mai fälligen zweiten Stufe der Tariferhöhung spielte das Thema Beschäftigungssicherung außerdem eine wichtige Rolle. In dem Drittel der Betriebe, in dem man sich zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat auf eine Verschiebung verständigt hat, wurden im Gegenzug in der Mehrzahl eine Beschäftigungsgarantie und die Übernahme der Auszubildenden vereinbart. Außerdem können wir auf Basis tarifvertraglicher Regelungen die Arbeitszeit absenken, wenn es gilt, Entlassungen zu vermeiden. Sichere Arbeitsplätze stehen für uns an oberster Stelle.

Was genau stellst du dir unter den „substanziellen Eigenbeiträgen“ vor, die du von den Managern und Firmen-Eigentümern zur Abwendung von Kündigungen forderst?

Es geht doch darum, die Firmen mit Liquidität zu versorgen. Das heißt auch, dass nicht mit Dividendenzahlungen und horrenden Managergehältern dringend benötigtes Geld abfließt. Das heißt weiter, dass die Anteilseigner, die in den letzten Jahren prächtig verdient haben, auch mit ihrem Privatvermögen einstehen. Das heißt auch, dass in so einer Krise rote Zahlen zu akzeptieren sind und nicht an Renditezielen festgehalten wird. Es gibt kein Grundrecht auf eine schwarze Null. Dagegen steht aber im Grundgesetz, dass

Eigentum gegenüber dem Allgemeinwohl verpflichtet.

Welchen Schutz bieten Tarifverträge in der Krise?

Ohne unsere tarifvertraglichen Regelungen zur Kurzarbeit oder zur Beschäftigungssicherung würden viele Beschäftigte im Regen stehen. Die Politik hat bislang lediglich Schutzschirme für Banken und Unternehmen aufgespannt. Für die Beschäftigten gibt es bisher nur ein löchriges Tuch.

Ein wesentlicher Bestandteil der Kurzarbeit-Regelungen ist die Qualifizierung der betroffenen Beschäftigten. Wird dieses Angebot genutzt? Stehen überhaupt ausreichend Angebote zur Verfügung?

Da kommt langsam Schwung in die Geschichte. Wir wissen nun auch erst seit einigen Wochen, wie die genauen Förderbedingungen aussehen. Gerade deshalb warne ich vor Überlegungen, den eben erst geschaffenen Anreiz für Qualifizierung bei Kurzarbeit faktisch wieder über Bord zu werfen.

»Ohne die tariflichen Regelungen zur Kurzarbeit würden viele Beschäftigte im Regen stehen.«

Jörg Hofmann

Impressum



RECHT SO!

Der Newsletter der
DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

Ausgabe 3_09 (Juni 2009)

Gedruckte Auflage: 20.500
Erscheint fünfmal jährlich.
Nächste Ausgabe: Oktober 2009

Herausgeber:

DGB Rechtsschutz GmbH
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon: 0221. 43 01-508/-516
Telefax: 0221. 43 01-501

Verantwortlich:

Klaus Westermann

Redaktion:

Robert Filgner und Ulrich Kallhöfer
(ran Verlag GmbH), Sabine Burgschat-Schuller, Dr. Reinold Mittag,
Klaus Westermann und 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

www.dgbrechtsschutz.de

Die Folgen der Krise

Konjunkturreinbruch erreicht Arbeitsgerichte

Die Auswertung der 2008 von der DGB Rechtsschutz GmbH geführten Verfahren macht deutlich, dass der von der Finanzkrise ausgelöste Konjunkturreinbruch überraschend schnell bei den Arbeitsgerichten ankommt. Im IV. Quartal stieg die Zahl der von der DGB

Rechtsschutz GmbH erhobenen Kündigungsschutzklagen gegenüber dem gleichen Vorjahreszeitraum um mehr als 50 Prozent, die Zahl der Rechtsstreite um befristete Verträge hat sich fast verdoppelt. Im I. Quartal 2009 lag die Anzahl aller arbeitsrechtlichen Verfahren um 15, 6 Prozent höher als im gleichen Vorjahreszeitraum.