

► **Bessere Kooperation mit Betriebsräten.** Ein Modellprojekt der DGB Rechtsschutz GmbH im Büro Kempten ist erfolgreich verlaufen. [Seite 2](#)

► **Offene Tür.** Der Service-Point der DGB Rechtsschutz GmbH in

Bad Hersfeld feierte seinen Umzug in neue Räume. [Seite 2](#)

► **Kein typischer Fall.** Wegen privater Telefongespräche wurde ein Technischer Angestellter zur Unterschrift unter einen Aufhebungsvertrag gedrängt. Die DGB

Rechtsschutz GmbH konnte diesen Vertrag anfechten. [Seite 3](#)

► **Rechtsschutz ist wichtig.** Die Arbeit der DGB Rechtsschutz GmbH ist für die IG Metall unverzichtbar, so Vorstandsmitglied Kirsten Rölke. [Seite 4](#)

Entscheidung zu Massenentlassungen

## ► Anheörung nötig

**Der Arbeitgeber muss bei Massenentlassungen noch vor Ausspruch der Kündigungen mit den Arbeitnehmervertretern abschließend verhandeln, so eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH).**

Arbeitgeber müssen nach deutschem und europäischem Recht eine Massenentlassung der Agentur für Arbeit anzeigen und den Betriebsbeziehungsweise den Personalrat dazu anhören. Der EuGH verwies auf das Ziel der Vorschriften, Massenentlassungen zu verhindern. Dies setze voraus, dass die Meldung und die Anhörung der Arbeitnehmervertreter noch vor Ausspruch der Kündigungen erfolgen. Ein Verstoß gegen diese Pflicht bewirkt nach der aktuellen EuGH-Rechtsprechung wohl nicht nur eine Entlassungssperre, sondern bereits die Unzulässigkeit der Kündigungen.

Ob und inwieweit dies auch die deutsche Arbeitsgerichtsbarkeit umsetzt, ist offen. So hat das Arbeitsgericht Berlin am 01. März 2005 (Az. 36 Ca 19726/02) eine Kündigung auf Grund der Verletzung der Anzeigepflicht (§ 17 KSchG) für rechtsunwirksam erkannt, während das Arbeitsgericht Krefeld am 14. April 2005 (Az. 1 Ca 3731/04) zu dem Ergebnis kam, dass eine fehlende oder fehlerhafte Massenentlassungsanzeige nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung führt.

Fazit: Solange noch keine höchstrichterliche Entscheidung über die Anwendbarkeit der EuGH-Rechtsprechung vorliegt, sollten alle von einer Massenentlassung Betroffenen bereits im Rahmen der Klageerhebung die Verletzung der Anzeigepflicht rügen.

*EuGH am 27.01.2005, Az. C 188/03*

## ► Gerade noch rechtzeitig

Um die Übernahme einer Jugend- und Auszubildendenvertreterin nach der Ausbildung ging es bei einem Verfahren vor dem Arbeitsgericht Chemnitz.

Die JAV-Vorsitzende eines sächsischen Energieunternehmens hatte sich während ihrer Ausbildung sehr für die Interessen der Auszubildenden engagiert. Bei ihrem Arbeitgeber kam dies offenbar nicht so gut an: Er leitete ein Beschlussverfahren ein und verlangte, ihren Antrag auf Übernahme abzulehnen. Begründung: Es gebe keine freien Stellen. Mehr als eine befristete Stelle für ein halbes Jahr in einer Qualifizierungsgesellschaft könne man ihr nicht anbieten.

Doch das traf die Sache nicht ganz, sagt Jürgen Baumann, Teamleiter des Büros Chemnitz der DGB Rechtsschutz GmbH, der die Auszubildende erfolgreich vor dem Arbeitsgericht vertrat. Zwar gab es zum Zeitpunkt des Beschlussverfahrens tatsächlich keine freie Stelle für die Auszubildende. Doch als sie ihren Antrag auf Übernahme gestellt hatte, waren im Betrieb zwei Stellen frei. Rund zwei Wochen später hatte der Arbeitgeber zwei Kauffrauen für Bürokommunikation eingestellt. Das, so entschied die erste Instanz, war nicht zulässig, und lehnte den Antrag des Arbeitgebers ab.

Dieser wollte die Auszubildende trotzdem nicht übernehmen und legte Beschwerde ein. Erst in der nächsten Instanz einigte man sich auf einen Vergleich. „Für die Auszubildende war der so gut wie ein Sieg“, sagt Jürgen Baumann. Sie bekam einen unbefristeten Arbeitsvertrag gemäß ihrer Ausbildung und damit alles, was sie wollte.



Den Antrag auf Übernahme sollten JAV-Mitglieder rechtzeitig stellen, so Jürgen Baumann vom DGB Rechtsschutz-Büro Chemnitz.

Die JAV-Vorsitzende hatte ihren Antrag auf Übernahme gerade zum richtigen Zeitpunkt gestellt. Drei Wochen später wäre sie leer ausgegangen, weil es dann keine freien Stellen mehr gegeben hätte. „Zwar räumt das Betriebsverfassungsgesetz in § 78a Mitgliedern der JAV oder des Betriebsrats das Recht ein, einen Antrag auf Übernahme nach der Ausbildung zu stellen“, erklärt Baumann. „Aber wenn es keine freien Stellen gibt, hat der Arbeitgeber gute Chancen, den Rechtsstreit zu gewinnen.“

### ■ ■ ■ Übernahme von JAV-Mitgliedern

■ Nach § 78a Betriebsverfassungsgesetz können Mitglieder der JAV oder des Betriebsrats einen Antrag auf Übernahme nach der Ausbildung stellen.

Diesen Antrag kann der Arbeitgeber nur ablehnen, wenn es zu diesem Zeitpunkt keine freie Stelle für den Antragsteller im Unternehmen gibt.

# ► Bessere Kooperation mit Betriebsräten

In einem Modellprojekt hat die DGB Rechtsschutz GmbH in Kempten bei den örtlichen Gewerkschaften erfolgreich um die Übernahme von Beschlussverfahren geworben.

„Durch die äußerst kompetente Arbeitsweise des DGB Rechtsschutz-Teams ist es uns gerade im vergangenen Jahr gelungen, umfangreiche Konfliktszenarien in den von uns betreuten Betrieben zu bewältigen“, so das Fazit von Torsten Falke, IG BCE-Bezirksleiter in Augsburg, über das Modellprojekt Kempten. Im Oktober 2002 hatte die DGB Rechtsschutz GmbH in der Allgäu-Kreisstadt begonnen, sich intensiver um die Belange von Betriebsräten zu kümmern – unter anderem durch das Angebot arbeits- und sozialrechtlicher Beratung und durch die Übernahme von Beschlussverfahren. Diese waren davor in der Regel von niedergelassenen Anwälten bear-

beitet worden: Im Jahr 2001 vertrat das Büro Kempten der DGB Rechtsschutz GmbH 307 arbeits- und sozialrechtliche Fälle; darunter war nur ein Beschlussverfahren. Diese unterscheiden sich von Klageverfahren dadurch, dass nicht eine Einzelperson – ein Arbeitnehmer – Klage führt, sondern sich ein Betriebsrat als Gremium gegen eine Maßnahme des Arbeitgebers wehrt. Beispielsweise wenn Mitbestimmungsrechte verletzt werden oder eine Sachausstattung verweigert wird. Die Kosten des Verfahrens trägt immer der Arbeitgeber.

Die DGB Rechtsschutz GmbH hat sich zum Ziel gesetzt, bundesweit bei den betrieblichen

Interessenvertretern und den Gewerkschaften für die Übernahme der Beschlussverfahren zu werben.

Ein richtiger Weg: Für Edzard Ockenga, Regionalbeauftragter der DGB Rechtsschutz-Region Bayern, hat das zweijährige Modellprojekt gezeigt, „dass durch die Bearbeitung von Beschlussverfahren nicht nur die Kooperation mit Betriebsräten verbessert, sondern auch die Kompetenz unserer örtlichen Büros deutlicher wahrgenommen wird.“

Das Kemptener Projekt konnte die DGB Rechtsschutz GmbH Ende 2004 mit Erfolg abschließen. Es wurde eine Vielzahl persönlicher und telefonischer Beratungen von Betriebsräten durchgeführt und damit auch die Zahl der vom örtlichen Büro eingeleiteten Beschlussverfahren deutlich gesteigert.

# ► Offene Tür im Service-Point

Die DGB Rechtsschutz GmbH in Bad Hersfeld präsentierte ihr neues Domizil.

Nach dem Umzug in gemeinsame Büroräume präsentierten der DGB, zahlreiche Einzelgewerkschaften und der Service-Point der DGB

Rechtsschutz GmbH am 12. März in Bad Hersfeld ihr neues Domizil. Zu dem „Tag der offenen Tür“ waren aus dem Büro Kassel Teamleiter Hans-Jürgen Krömker und Rechtssekretär Siegmund Zufall gekommen sowie Rechtssekretärin Ines Füllenbach vom Büro Fulda. Sie führten viele Gespräche mit Interessierten, darunter überwiegend Betriebsräte und ehrenamtliche Gewerkschafter.

Von 10 bis 14 Uhr herrschte reger Betrieb in den Gewerkschaftsräumen und im Service-Point-Büro – über den Tag verteilt waren etwa 60 Besucher gekommen. „Über diese Resonanz haben wir uns sehr gefreut“, resümiert Hans-Jürgen Krömker, „auch über die positiven Rückmeldungen zu unserer Arbeit.“ Die Flyer, extra für den „Tag der offenen Tür“ von den Rechtssekretären aus Kassel produziert, waren schnell vergriffen.



## ■ ■ ■ Betriebsräte-Fachkonferenz

**„Arbeitsrecht in der Betriebsratspraxis: Umbau und Sanierung von Unternehmen“**

Was müssen Betriebsräte bei einer Unternehmensübertragung beachten, welche Beteiligungsrechte haben sie? Auf einer gemeinsam vom DGB Bildungswerk e. V. und der DGB Rechtsschutz GmbH veranstalteten Fachkonferenz geht es am 29. und 30. September 2005 in Köln um eine Problematik, mit der immer mehr Interessenvertreter zu tun haben: Änderungen in den Eigentumsverhältnissen eines Betriebs oder sogar Insolvenz. Gut informierte Betriebsräte können für die Beschäftigten vieles erreichen, deshalb stehen den Teilnehmern fachkundige Referenten zur Verfügung: Prof. Dr. Peter Hanau, Forschungsinstitut für Deutsches und Europäisches Sozialrecht in Köln, Dr. Hans-Friedrich Eisemann, Präsident des Landesarbeitsgerichts Brandenburg, Dr. Mario Eylert, Richter am Bundesarbeitsgericht, sowie David Hagen, Richter am Arbeitsgericht Krefeld.

**Informationen und Anmeldung: DGB Bildungswerk e. V., Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon: 0211. 4301-385 oder Fax: -500.**

## ■ ■ ■ Gewerkschaftstag

**Auf dem GEW-Gewerkschaftstag vom 23. bis 27. April 2005 war die DGB Rechtsschutz GmbH mit einem Stand, vielen Informationen und einigen Kilogramm Schokoriegeln vertreten. Hier Eintragungen aus dem dort ausliegenden Gästebuch:**

„Ich bin froh, dass ich die Kolleginnen und Kollegen vom DGB – Rechtschutz 5 Stockwerke über mir habe.“

„Gewerkschaftlicher Rechtsschutz – eines der besten Werbemittel!“

„Gut, dass es euch gibt!“

„Der Landesverband Mecklenburg-Vorpommern und die DGB Rechtsschutz GmbH arbeiten seit Jahren sehr gut und konstruktiv zusammen ...“

„Der DGB Rechtsschutz ist sehr wichtig für alle Mitglieder. Und die Süßigkeiten haben uns auch langwierige Debatten verüßt. Danke!“

„Wir brauchen euch!“

*Rechtschutz ist ein wichtiger Dienst für die Gewerkschaften. In Kempten sind wir sehr glücklich. Den besten Dank!* P. Falke 12.03.05

*Ich bin froh, dass ich die Kolleginnen und Kollegen vom DGB – Rechtschutz 5 Stockwerke über mir habe!* Christine Oberbauer St. V. Meckl. 29.09.05

*Ich danke Euch sehr, aber es ist gut, dass es Euch gibt.* F. J. 29.09.05

Ein Aufhebungsvertrag, der nach Drohung zustande kommt, ist unwirksam

## ► Kein typischer Fall

Wegen privater Telefongespräche wurde ein Ingenieur zur Unterschrift unter einen Aufhebungsvertrag gedrängt – unter Androhung der fristlosen Kündigung, falls er sich weigere. Die DGB Rechtsschutz GmbH in Kempten konnte diesen Vertrag erfolgreich anfechten.

Der 60-jährige Arbeitnehmer, seit 36 Jahren bei einem mittelständischen Maschinenbauunternehmen im Allgäu beschäftigt, führte während der Arbeitszeit wegen seiner – ärztlich bestätigten – Depression von verschiedenen Firmenanschlüssen aus private Telefonate mit einer Vertrauensperson. Insgesamt 60 Stunden und 35 Minuten in einem Zeitraum von zweieinhalb Jahren. Nach einer Überprüfung der Telefondatenlisten wurden diese Gespräche entdeckt. Zwei Vertreter der Personalleitung stellten den Arbeitnehmer sofort zur Rede und vor die Alternative, entweder einen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben oder die außerordentliche Kündigung entgegenzunehmen. Der Betroffene gab zu, die Telefonate geführt zu haben, und ließ sich – wohl aus Schuldgefühlen – zu einer Unterschrift drängen.

Nach Zweifeln an der Rechtmäßigkeit des Vorgangs suchte er Rat im Kemptener Büro der DGB Rechtsschutz GmbH. Dieses focht den Vertrag beim Arbeitgeber sofort schriftlich an. Für Rechtssekretär Andreas Ratajczak war die Sachlage klar: „Der Vertrag ist nach § 123 BGB anfechtbar, weil ein verständiger Arbeitgeber in der vorliegenden Situation nicht mit einer fristlosen Kündigung drohen durfte.“

Unmittelbar nach Anfechtung und Klageerhebung wurde von der Geschäftsführung der Firma „aus wichtigem Grund“ die außerordentliche Kündigung nachgeschoben – allerdings mit einer sozialen Auslauffrist. „Damit haben sie ihre eigene Position konter-

kariert“, erklärt der Jurist, „mit der sozialen Auslauffrist hat der Arbeitgeber indirekt zugegeben, dass eine außerordentliche Kündigung nicht gerechtfertigt ist, er also seiner eigenen Haltung nicht traut.“

Dieser Ansicht folgte auch das Arbeitsgericht Kempten, das keinen wichtigen Grund für eine Kündigung ausmachen konnte und den Aufhebungsvertrag wegen der Drohung als unwirksam einstufte. Auch in der Berufung ergab sich kein anderes Bild – das Landesarbeitsgericht München bemängelte dazu noch das Fehlen einer Abmahnung.

„Das war kein typischer Anfechtungsfall“, kommentiert Andreas Ratajczak. Das Untypische daran: Die Arbeitgeberseite hat vor Gericht bestätigt, dem Arbeitnehmer gedroht zu haben. „In den meisten Fällen“, weiß der Jurist, „werden solche Drohungen vor Gericht bestritten und der Arbeitnehmer hat in der Regel keine Beweise dafür.“

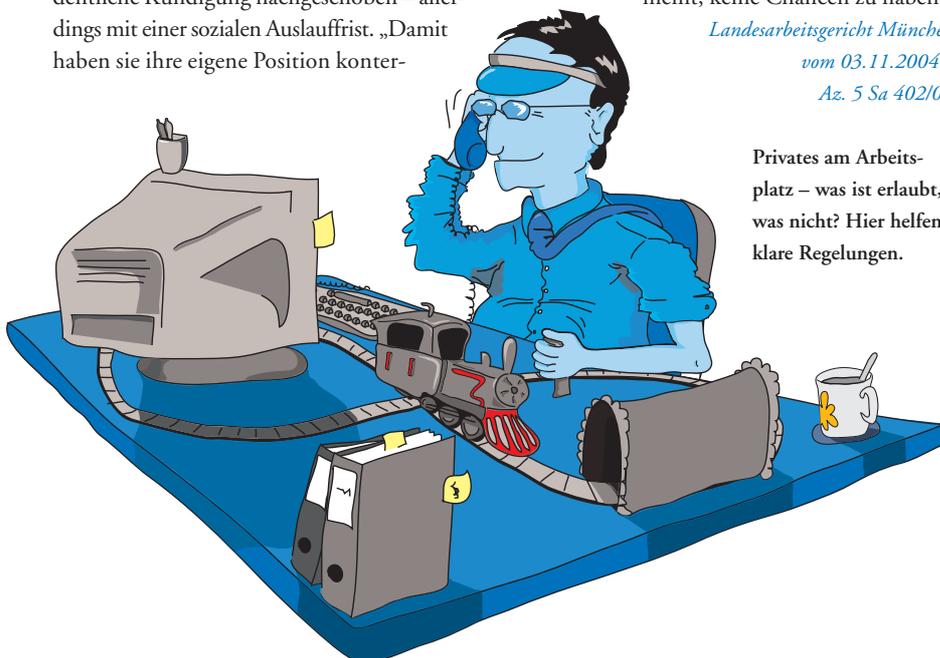
In beiden Instanzen konnten die Anfechtung des Aufhebungsvertrages sowie die Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung für den Mandanten der DGB Rechtsschutz GmbH erfolgreich erstritten werden. „Das ist ein schöner Erfolg für unseren Mandanten“, findet Andreas Ratajczak, „es zeigt, dass man immer versuchen sollte, sein Recht zu erhalten, statt von vornherein zu resignieren, weil man meint, keine Chancen zu haben.“

*Landesarbeitsgericht München*

*vom 03.11.2004 –*

*Az. 5 Sa 402/04*

**Privates am Arbeitsplatz – was ist erlaubt, was nicht? Hier helfen klare Regelungen.**



Auch das LAG München bestätigte die Auffassung von Rechtssekretär Andreas Ratajczak: Droht ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer und drängt ihn so zu einer Unterschrift unter einen Aufhebungsvertrag, ist dieser unwirksam.

### ■ ■ ■ Aktuelles Urteil

#### Kündigung wegen privaten Surfens

Auch wenn der Arbeitgeber die private Nutzung des Internets nicht ausdrücklich verboten hat, verletzt ein Arbeitnehmer seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, wenn er während der Arbeitszeit intensiv privat surft. Eine solche Pflichtverletzung kann, so das BAG am 07. Juli 2005, ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung sein. Allerdings müssten immer die Umstände des Einzelfalls abgewogen werden. Im vorliegenden Fall hatte ein Schichtführer innerhalb von drei Monaten 18 Stunden das Internet während der Arbeitszeit privat genutzt. Als erschwerend sah es das Gericht an, dass mehr als fünf Stunden auf pornografische Seiten zugegriffen wurde. Der Fall wurde zurück an die Vorinstanz verwiesen. *Az. 2 AZR 581/04*

### ■ ■ ■ Das Stichwort

#### Privates am Arbeitsplatz

Juristisch gesehen ist sämtliche private Aktivität am Arbeitsplatz nicht erlaubt und kann eine verhaltensbedingte Kündigung nach sich ziehen. Privat telefonieren, kopieren oder sich unterhalten bedeutet, Arbeitskraft vorzuenthalten und dem Arbeitgeber Kosten zu verursachen.

Arbeitnehmer müssen sich nach den Bedingungen des Arbeitsvertrages richten, Aushänge oder Briefe der Firmenleitung beachten. Wenn nicht ausdrücklich verboten, werden private Telefonate in den meisten Firmen in einem gewissen Ausmaß geduldet. „Hier ist maßgeblich“, so Andreas Ratajczak, „was in der Firma üblich ist.“ In der Produktionshalle, auf dem Bau oder auf der Vorstandsetage herrschen dabei unterschiedliche Maßstäbe. Bei kleineren Verstößen muss abgemahnt werden, bevor gekündigt werden kann.

## ▶ Rechtsschutz ist wichtig

Die Arbeit der DGB Rechtsschutz GmbH ist für die IG Metall auch in Zukunft unverzichtbar, so Vorstandsmitglied Kirsten Rölke im RECHT SO!-Interview.

### Zur Bundestagswahl werden grundlegende Korrekturen zu Hartz IV gefordert: Welche Positionen hat die IG Metall bezogen auf das Arbeitslosengeld und die Sozialversicherung?

Es ist vor allem die besondere arbeitsmarktpolitische Förderung jüngerer und älterer Arbeitsloser deutlich zu verstärken. Arbeitslose dürfen beispielsweise nicht in ungeschützte und unterbezahlte Arbeit abgedrängt werden. Tarifliche oder zumindest ortsübliche Löhne müssen zu Kriterien zumutbarer Arbeit werden. So lange die Arbeitsmarktlage so desolat ist, müssen ältere Arbeitslose wieder länger Arbeitslosengeld I beziehen können. In Bezug auf die Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung fordert die IG Metall die Weiterentwicklung zu einer solidarischen Bürgerversicherung. Besonders wichtig ist, dass sich wieder alle nach ihrer Leistungsfähigkeit an der Finanzierung beteiligen.

### Wie ist die deutliche Zunahme von Klagen gegen das Arbeitslosengeld II zu bewerten?

Viele Gewerkschaftsmitglieder sind zutiefst verbittert über die Wirkungen von Hartz IV. Da sie wenig Chancen haben, direkt auf die Politik Einfluss zu nehmen, gehen sie vor die Gerichte. Die Klagen zeigen außerdem, dass das Gesetz viele Unzulänglichkeiten enthält. Der Zwischenbericht des Ombudsrats hat jetzt das bestätigt, was wir aus unseren Beratungen längst wissen.

### Wie kann eine Gewerkschaft den Betroffenen Unterstützung bieten?

Wir unterstützen unsere Mitglieder durch Gewährung von Rechtsschutz. Dabei tauchen viele Fragen auf, auch verfassungsrechtlicher Natur. Einige haben wir durch Rechtsgutachten überprüfen lassen, um in den sozialgerichtlichen Verfahren unsere Kolleginnen und Kollegen argumentativ besser unterstützen zu können. Wir gehen davon aus, dass die vielfachen und vielfältigen Streitigkeiten dazu führen, dass der Gesetzgeber Korrekturen vornimmt.



Die Klagen gegen Hartz IV zeigen: Das Gesetz enthält viele Unzulänglichkeiten – so Kirsten Rölke, IG Metall-Vorstandsmitglied.

### Welche Rolle spielt die DGB Rechtsschutz GmbH in der Zukunftsdiskussion der IG Metall?

Die DGB Rechtsschutz GmbH bewältigt jedes Jahr rund 50.000 Verfahren für die Mitglieder der IG Metall. Nur wenige Verwaltungsstellen können es sich heutzutage leisten, den Rechtsschutz selbst zu machen. Daher ist die DGB Rechtsschutz GmbH für die IG Metall wichtig und wird auch in Zukunft unverzichtbar sein.

## Beschlossen & verkündet

### Betriebsrat unterrichten

Hat sich ein Arbeitgeber zu einem Frauenförderplan verpflichtet, muss er vor jeder Einstellung den Betriebsrat unterrichten. Wenn für die Auswahlentscheidung die Vorstellungsgespräche mit den Bewerbern ausschlaggebend waren, gehört auch eine Mitteilung über den Gesprächsinhalt zu dieser Auskunftspflicht, so das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 28. Juni 2005. Der betreffende Arbeitgeber hatte sich verpflichtet, bei gleicher Eignung Frauen bei der Einstellung den Vorrang zu geben, um ihren Anteil in den Bereichen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Der Arbeitgeber hatte zwei Frauen und sieben Männer zu Vorstellungsgesprächen geladen und danach erklärt, ein männlicher Bewerber habe die Auswahlkriterien am besten erfüllt. Die Mitteilung an den Betriebsrat enthielt keine Angaben über die Gespräche mit den anderen Bewerbern – für das BAG eine nicht ausreichende Unterrichtung des Betriebsrats.

*PM 41/05 Az. 1 ABR 26/04*

### Nicht beanstandeter Zeugnistext gilt

Arbeitnehmer haben das Recht, vom Arbeitgeber ein qualifiziertes Arbeitszeugnis zu bekommen. Sind darin tatsächliche oder rechtliche Fehler enthalten, erstreckt sich dieses Recht auch auf die notwendigen Korrekturen. Dabei ist der Arbeitgeber, wie das BAG am 21. Juni 2005 urteilte, an den bisherigen, vom Arbeitnehmer nicht beanstandeten Zeugnistext gebunden. Geklagt hatte eine Arbeitnehmerin, deren Zeugnis Rechtschreibfehler enthielt. Bei der vom Arbeitgeber verlangten Korrektur änderte der auch eine Bewertung: Aus einem „stets einwandfreien“ wurde ein „einwandfreies Verhalten“. Das BAG: Das muss die Klägerin nicht hinnehmen.

*PM 39/05 – Az. 9 AZR 352/04*

### Masse haftet nicht für Anwartschaft

Erwirbt ein Arbeitnehmer für Zeiten nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung, haftet die Masse dafür nicht, wenn es später zu einem Betriebs-

übergang kommt. Dann tritt der Betriebserberwerber in die Pflichten ein. Das entschied das BAG am 19. Mai 2005. Der insolvenzrechtliche Grundsatz der gleichmäßigen Gläubigerbefriedigung stehe dem nicht entgegen, weil er nur für Forderungen gelte, die für Zeiten vor der Eröffnung entstanden sind.

*PM 28/05 – Az. 3 AZR 649/03*

### Kündigung wirksam

Wird ein Arbeitnehmer über einen Betriebsübergang nicht ausreichend unterrichtet, führt dies nicht zur Unwirksamkeit seiner Kündigung. So das BAG am 24. Mai 2005. Geklagt hatte ein Arbeitnehmer, der dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widersprochen hatte und danach die fristgemäße Kündigung aus betriebsbedingten Gründen erhielt. Er hielt die Kündigung wegen pflichtwidrigen Verhaltens des Arbeitgebers für unwirksam. *PM 29/05 – Az. 8 AZR 398/04*

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

## Impressum

„Recht so!“  
Der Newsletter der  
DGB Rechtsschutz GmbH



**Ausgabe 3/05**  
(August 2005)

**Herausgeber:**  
DGB Rechtsschutz GmbH  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf  
Telefon: 0211. 43 01-508/-516  
Telefax: 0211. 43 01-501

**Verantwortlich:**  
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:**  
Paul Georg El Tawil, IG Metall, transit/Thomas Härtrich.

**Illustration:**  
ran Verlag/Leo Pellegrino

**Grafik & Produktion, Redaktionsadresse:**  
ran Verlag GmbH  
Amsterdamer Straße 228  
50735 Köln  
Telefon: 0221. 973 28-0  
Telefax: 0221. 973 28-28  
E-Mail: redaktion.rechtso@ranverlag.de