

INHALT

▶▶ **Feierlichkeiten zum Jubiläum.** Im April feierte die DGB Rechtsschutz GmbH ihr zehnjähriges Bestehen. Bundesweit gab es viele Aktivitäten. **Seite 2**

▶▶ **Zum Urlaub gehört Urlaubsgeld.** Verweist der Arbeitsvertrag darauf, dass die tariflichen Urlaubsregelungen gelten, umfasst dies regelmäßig auch die Zahlung von Urlaubsgeld, so die neuere arbeitsrechtliche Rechtsprechung. **Seite 3**

▶▶ **„Wir sind gut aufgestellt“.** Verstöße gegen grenzüberschreitende Arbeitnehmerrechte müssen wirksam sanktioniert werden – Reiner Hoffmann, stellvertretender Generalsekretär des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB). **Seite 4**

Facharbeiterschutz trotz Krankheit Berechtigt

Facharbeiterschutz geht auch nach der Ausübung weniger qualifizierter Beschäftigungen wegen Krankheit nicht verloren. Als Facharbeiter ist man nach Berufsaufgabe aus gesundheitlichen Gründen nicht auf andere Tätigkeiten verweisbar und hat daher Anspruch auf eine teilweise Erwerbsminderungsrente. Das Sozialgericht Gelsenkirchen hatte im Fall eines Mannes zu entscheiden, der auf Grund einer Krankheit seinen Beruf nicht mehr ausüben konnte und eine teilweise Erwerbsminderungsrente bei Berufsunfähigkeit begehrte. Der vom Büro Gelsenkirchen vertretene Kläger arbeitete 30 Jahre als Schweißer. Durch seine Berufserfahrung konnte er als Facharbeiter eingesetzt werden. Mit Fortschreiten der Krankheit konnte er nicht mehr schweißen und arbeitete als Lagerarbeiter. Wegen dieser Tätigkeit verweigerte ihm die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See die Rente. Begründung: Er habe seine Schweißer-Tätigkeit freiwillig aufgegeben. Durch Atteste wurde jedoch das Gegenteil festgestellt. Die Parteien schlossen im Oktober 2007 einen Vergleich über die Zuerkennung.

SG Gelsenkirchen am 12.10.2007, S 7 KN 73/06

RECHT SO! 3_08

▶▶ Sparen auf Kosten der Auszubildenden

Da sie 35 Prozent unter Tarif bezahlt wurde, klagte eine Rendsburger Krankenpflegeschülerin – und bekam Recht.

Statt der tariflichen 729 Euro erhielt die Auszubildende nur 500 Euro brutto im Monat. Mit sechs Kollegen suchte sie Hilfe bei der DGB Rechtsschutz GmbH. Zunächst scheiterte die Klage vor dem Arbeitsgericht. „Das Gericht begründete dies damit, dass das Krankenhaus eine öffentliche Einrichtung sei und durch die Ausgliederung keine unzulässige Umgehung der Tarifbindung nach § 242 BGB vorliege“, erklärt Rechtssekretär Wolfgang Kullick vom Büro Kiel, der den Fall bearbeitet hat. „Da die Entlohnung über dem Arbeitslosengeld-II-Satz liege, sei sie auch in dieser Höhe noch angemessen.“ Doch das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein revidierte das Urteil und entschied, die Vergütung sei unangemessen niedrig und damit gesetzwidrig. Recht bekamen die sieben Auszubildenden auch vor dem Bundesarbeitsgericht: „Ausbildungsvergütungen dürfen höchstens 20 Prozent unter Tarif liegen“, erläutert Kullick den Rechtsspruch, „es sei denn, es liegen extrem gute Gründe für eine geringere Vergütung vor.“ Das ist etwa der Fall, wenn Ausbildungsplätze für Personengruppen geschaffen werden, die sonst keinen oder nur unter erheblichen Schwierigkeiten einen Ausbildungsplatz finden, und die Ausbildung durch öffentliche Gelder oder Spenden mitfinanziert wird.

Ein Urteil mit Signalwirkung

Diese Bestimmung des § 17 Berufsbildungsgesetz (vor 2005 § 10) ist erst mit dem neuen Krankenpflegegesetz in dieses aufgenommen worden (§ 12 KrPflG). „Die Übernahme der Grundsätze des alten § 10 BBiG hat jetzt sicher auch Signalwirkung auf Ausbildungen in anderen Berufen“, hofft Rechtssekretär Kullick – besonders deshalb, weil immer mehr Betriebe versuchen, die Kosten der Ausbildung in gemeinnützige Gesellschaften auszulagern. Diese sind nicht mehr an Tarifverträge gebunden. Auch das Kreis-

krankenhaus Rendsburg hatte die Ausbildung der Krankenpflegeschüler auf eine solche Gesellschaft übertragen. Es argumentierte damit, dass die Gesellschaft unter dem Druck des geringen Budgets nicht anders handeln könne. „Man wollte hier ganz klar auf Kosten der Auszubildenden sparen.“ Doch das BAG erklärte dies für unzulässig: Eine Ausbildungsvergütung orientiere sich nicht am Budget, sondern muss immer angemessen sein. Die Klägerin hat ihre Ausbildung mittlerweile abgeschlossen. Einige Ansprüche waren bei der Einreichung der Klage leider verfallen, bedauert der Jurist, „trotzdem hatten wir einen schönen Erfolg“. Sie erhielt eine Nachzahlung von mehr als 9.000 Euro brutto.

Bundesarbeitsgericht am 19. Februar 2008

Az. 9 AZR 1091/06



„Ein schöner Erfolg“:
Rechtssekretär
Wolfgang Kullick
erstritt für seine
Mandantin eine
Nachzahlung von
mehr als 9.000 Euro.

■ ■ ■ Angemessene Vergütung

Die Ausbildungsvergütung ist nach Lebensalter der Auszubildenden angemessen zu berechnen und muss mit fortschreitender Berufsausbildung (mindestens jährlich) ansteigen. Wenn ein Tarifvertrag vorliegt, dürfen im Ausbildungsvertrag keine niedrigeren Vergütungssätze vereinbart sein. Wird die Ausbildungsvergütung durch

eine ausgelagerte Gesellschaft gezahlt, die nicht der Tarifbindung unterliegt, darf sie bis zu 20% unter Tarif liegen – es sei denn, triftige Gründe erlauben eine niedrigere Entlohnung. Löhne, die 50% des Tarifes unterschreiten, sind sittenwidrig. Nur Gewerkschaftsmitglieder haben Anspruch auf 100-prozentige Ausbildungsvergütung.



Bei den Feierlichkeiten in Gießen dabei: Dr. Hartmut Koch (Präsident des Hessischen Landesarbeitsgerichts), Dr. Helga Laux (BAG), Dr. Klaus Neuhaus (BSG), Dr. Peter Bader (Vizepräsident des BAG) (v.l.n.r., Foto Mitte)

► Feierlichkeiten zum Jubiläum

Im April feierte die DGB Rechtsschutz GmbH ihr zehnjähriges Bestehen. Bundesweit fanden in den Büros viele Aktivitäten zum Geburtstag statt. Ein Auszug:

Gießen, 9. April: In das „Bürgerhaus Kleinlinden“ kamen über 200 Gäste, darunter Vertreter des BAG und BSG sowie 100 ehrenamtliche Richter. Nach Fachvorträgen zu den Schnittstellen von Arbeits- und Sozialrecht gab es am Buffet Gelegenheit zum Meinungsaustausch. +++ **Bielefeld, 18. April:** Zum „Tag des offenen Büros“ konnten

die 300 Besucher durch Führungen, Beamer-Präsentationen und an Infoständen einen Einblick in die Arbeit der Rechtssekretäre bekommen und die neuen Räumlichkeiten begutachten. +++ **Hamburg, 7. Mai:** 70 ehren- und hauptamtliche Richter der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit sowie weitere Gäste kamen am Nachmittag ins

Gewerkschaftshaus. Dort überbrachte Helga Nielebock (DGB-Bundesvorstand) ein Grußwort. Dr. Helmut Nause (Präsident LAG Hamburg) hielt einen Vortrag zur „Tariflichen Gestaltung von Betriebsänderungen“. +++ **Oldenburg, 20. Mai:** Die 60 Gäste feierten gleich zwei Jubiläen: 10 Jahre DGB Rechtsschutz GmbH und 20 Jahre „Arbeitskreis ehrenamtlicher Richter in Oldenburg“. Nach Fachvorträgen gab es Gelegenheit zu interessanten Gesprächen.

Recherchiert Bestätigt



Günter Wallraff recherchierte – die DGB Rechtsschutz GmbH unterstützte den Journalisten bei seiner Arbeit.

Der „Enthüllungsjournalist“ Günter Wallraff recherchierte einen Monat lang undercover als Niedriglöhner in der Backfabrik „Gebrüder Weinzheimer“ in Stromberg (Kreis Bad Kreuznach), die Aufbackbrötchen für den Discounter LIDL herstellt. Dort deckte er Lohndumping, Mobbing, Arbeitsunfälle und mangelnde Hygiene auf. Für seine Recherchen wandte sich Wallraff auch an das Büro der DGB Rechtsschutz GmbH in Bad Kreuznach, das den Journalisten unterstützte und dabei half, Kontakt zu vertretenen Mandanten aufzunehmen.

Der arbeits- und sozialrechtliche Rechtsschutz ist einer der wichtigsten Gründe für die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft. Damit bestätigt eine von den DGB-Gewerkschaften in Auftrag gegebene repräsentative Studie die Umfrageergebnisse, die die DGB Rechtsschutz GmbH seit Jahren ermittelt. 61 Prozent der Befragten bewerteten das Angebot der arbeitsrechtlichen Beratung als gut oder sehr gut. Vor allem Akademiker (99 Prozent) schätzten den Rechtsschutz als wichtige Dienstleistung. Über 5.000 Beschäftigte wurden befragt.

Wichtige Neuerungen

Im April 2008 sind das Sozialgerichts- und das Arbeitsgerichtsgesetz geändert worden. Drei Stichworte aus den Neuerungen:

Gerichtsstand: Künftig wird es Arbeitnehmern ermöglicht, Klage vor dem Arbeitsgericht zu erheben, in dessen Bezirk die Arbeit verrichtet wird. Das betrifft Arbeitnehmer wie Gebäudereiniger, die ihre Arbeit gewöhnlich nicht am Firmensitz leisten. Bei mehreren möglichen Orten ist darauf abzustellen, von wo die Arbeitsleistung überwiegend erbracht wird.

Alleinentscheidungsbefugnis: Der Vorsitzende Richter darf künftig im Arbeitsgerichtsverfahren allein entscheiden unter anderem über unzulässige Einsprüche gegen

Versäumnisurteile oder Vollstreckungsbescheide und in Kostenangelegenheiten.

Erhöhung der Berufungssumme: Gegen Urteile des Sozialgerichts, die eine Geld- und Sachleistung betreffen (beispielsweise ALG-II-Verfahren), muss ein Beschwerdewert von 750 Euro (bisher: 500 Euro) vorliegen. Gegen Urteile, die diesen Wert nicht erreichen, ist statt einer Berufung eine Nichtzulassungsbeschwerde einzulegen. Hat das Sozialgericht die Berufung zugelassen, ist dort die Berufung einzulegen.

Weitere Infos unter: www.dgbrechtsschutz.de

+++ Ticker +++

Das Gewerkschaftliche Centrum für Revision und Europäisches Recht der DGB Rechtsschutz GmbH mit Sitz in Kassel ist umgezogen. Seit Mai 2008 sind die Kolleginnen und Kollegen in der Spohrstraße 6-8, 34117 Kassel zu erreichen. Die Kontaktnummern sind gleich geblieben: Telefon: (0561) 23919, Fax: (0561) 23431. +++ „Europa“ ist Thema der nächsten Fachkonferenz für Betriebsräte des DGB Bildungswerks und der DGB Rechtsschutz GmbH am 4. und 5. September in Potsdam. Das Anmeldeformular steht ab Juli im Internet zum Download unter www.dgbrechtsschutz.de bereit (Menüpunkt: Veranstaltungen). +++ Darf der Chef private E-Mails lesen? Darf ich überhaupt heimlich kontrolliert werden? Antworten gibt es im aktuellen FAQ der DGB Rechtsschutz GmbH „Überwachung am Arbeitsplatz“ (www.dgbrechtsschutz.de) +++ Im Handbuch „Die Sicherung von Arbeitnehmerrechten“ analysieren Rechtssekretärinnen und -sekretäre ausgewählte Fragestellungen zum Arbeits- und Sozialrecht. 348 Seiten, 39,- Euro. Zu bestellen beim Nomos-Verlag (www.nomos.de) oder im Fachhandel.



► Zum Urlaub gehört Urlaubsgeld

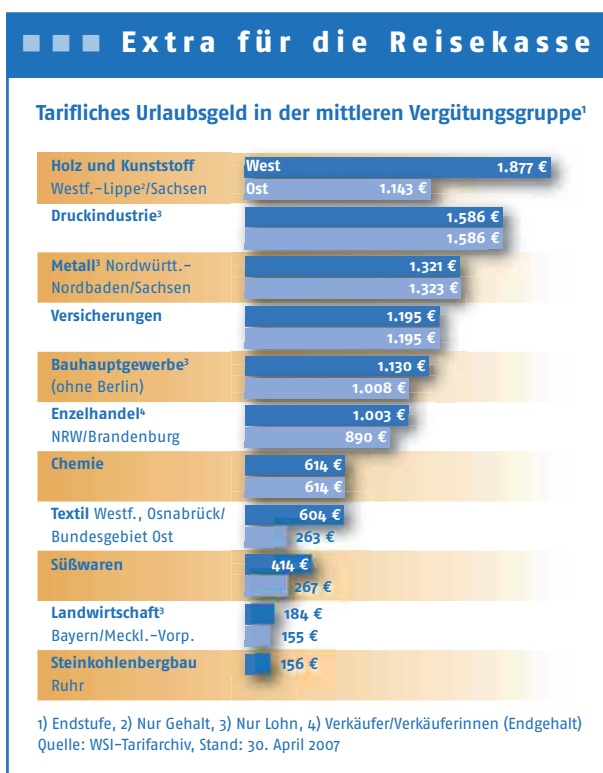
Verweist der Arbeitsvertrag darauf, dass die tariflichen Urlaubsregelungen gelten, umfasst dies regelmäßig auch die Zahlung von Urlaubsgeld, so die neuere arbeitsrechtliche Rechtsprechung.

Die Zahlung von Urlaubsgeld ist ein Novum in der Reinigungsbranche. 2007 hatten sich die Tarifpartner auf eine entsprechende Regelung geeinigt. Zusätzliches Urlaubsgeld ist bis dahin noch nie gezahlt worden, auch nicht in der Firma der Klägerin. Als die Reinigungskraft ihren Arbeitsvertrag abschloss, existierte zu dem Zeitpunkt noch keine tarifliche Abmachung zum Urlaubsgeld. Trotzdem hat die Mitarbeiterin Anspruch auf die Sonderzahlung. Ihr Arbeitsvertrag enthält einen allgemeinen Passus zum Thema Urlaub, der durch die tarifliche Veränderung eine ganz neue Bedeutung erhält. Dieser lautet: „Der Erholungsurlaub richtet sich nach den tariflichen Bestimmungen.“ Der Arbeitgeber verstand die Formulierung nur im Hinblick auf die Urlaubszeit – das Arbeitsgericht Karlsruhe sah das anders. „Dieser Fall ist ein Paradebeispiel“, kommentiert Sabine Gey-Rommel, Teamleiterin bei der DGB Rechtsschutz GmbH in Karlsruhe, „er passt genau zu einem grundsätzlichen Urteil des Bundesarbeitsgerichtes zum Thema Urlaubsgeld.“

Lohnender Blick in den Vertrag

In dieser Entscheidung heißt es in den Leitsätzen: „Verweist ein Arbeitsvertrag für den Urlaub auf die Geltung tariflicher Regelungen, ist das regelmäßig als Bezugnahme auf den gesamten tariflichen Regelkomplex ‚Urlaub‘ zu verstehen. Dazu gehört auch ein zusätzliches tarifliches Urlaubsgeld.“ Auch das Arbeitsgericht Karlsruhe bezieht sich in seinen Entscheidungsgründen auf dieses BAG-Urteil und spricht der Klägerin die Zahlung des Urlaubsgeldes in Höhe von 203,50 Euro zu. Für die Mitarbeiterin war das eine überraschende Wende, denn sie

hatte aus einem ganz anderen Grund den Rat der Karlsruher Arbeitsrechtsexperten gesucht. „Es ging um Differenzen bei der Lohnzahlung“, erklärt Sabine Gey-Rommel, „bei der Durchsicht des Arbeitsvertrages hat sich dieser neue Aspekt ergeben“. Die Teamleiterin rät deshalb Arbeitneh-



mern, die kein Urlaubsgeld erhalten, noch einmal einen Blick in ihren Arbeitsvertrag zu werfen. Besteht ein Anspruch auf tarifliche Urlaubsgeldzahlung, kann jeder Beschäftigte diese unbedenklich einfordern. „Dies stellt keinen Grund für eine Änderungskündigung dar“, unterstreicht die Rechtsexpertin, „auch wenn der Arbeitgeber nie vorhatte, Urlaubsgeld zu zahlen – aus diesem Arbeitsvertrag kommt er nicht heraus.“

Geld nur nach Verzicht auf Rechte

Einen ganz anderen Fall einer Sonderzahlung hat das Rechtsschutzbüro Kempten bearbeitet: Ein Metallunternehmen wollte über 900 Euro zusätzlich an jeden Mitarbeiter zahlen – als Anerkennung für gute wirtschaftliche Ergebnisse. Als Gegenleistung verlangte die Geschäftsführung die Unterschrift unter einem neuen Arbeitsvertrag. Dieser sah keine tarifvertragliche Bindung

„Dieser Fall passt genau zu einem grundsätzlichen Urteil des Bundesarbeitsgerichtes zum Thema Urlaubsgeld“, kommentiert Sabine Gey-Rommel, Teamleiterin bei der DGB Rechtsschutz GmbH in Karlsruhe.



mehr vor und enthielt deutlich schlechtere Arbeitsbedingungen. Zwei Maschinenschlosser verweigerten ihre Unterschrift und wandten sich an die DGB Rechtsschutz GmbH, nachdem sie die Prämie nicht erhalten hatten. „Mit der Prämie sollte der wirtschaftliche Erfolg des Unternehmens im Jahr 2006 honoriert werden“, erläutert Rechtssekretär Andreas Ratajczak, „da arbeiteten alle Beschäftigten zu denselben Bedingungen, also müssen auch alle eine Erfolgsprämie erhalten – unabhängig von der Unterzeichnung des neuen Arbeitsvertrages.“ Seine Klagen vor dem Arbeitsgericht Kempten waren erfolgreich. Die Richterin sah den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz aus Artikel 3 Grundgesetz verletzt, da eine Gruppenbildung festzustellen sei und die vom Arbeitgeber vorgenommene Differenzierung zwischen beiden Gruppen nicht auf sachlichen Gründen beruhe.

Arbeitsgericht Karlsruhe am 17. April 2008, Az. 7 Ca 30/08; Bundesarbeitsgericht am 17. Januar 2006, Az. 9 AZR 41/05; Arbeitsgericht Kempten/Allgäu am 30. Januar 2008, Az. 2 Ca 2925/07 KF

Statisch – dynamisch

Wichtig ist, ob die Formulierung zum Thema Urlaub im Arbeitsvertrag statischen oder dynamischen Charakter hat. Eine statische Verweisung würde zum Beispiel eine zeitliche Begrenzung beinhalten, wie etwa: „... gelten die Regelungen des bei Antritt gültigen Tarifvertrages“. Bei der dynamischen Verweisung fehlt ein solcher Hinweis. Lautet die arbeitsvertragliche Vereinbarung

zum Urlaub ganz allgemein „gelten die tariflichen Bestimmungen“, ist dies dynamisch, auf die jeweils aktuelle Tarifregelung bezogen zu verstehen. Ratsam ist deshalb eine aufmerksame Durchsicht des Arbeitsvertrages. Eine Nachfrage bei der zuständigen Gewerkschaft klärt, ob und welche tariflichen Bestimmungen zur Zahlung von Urlaubsgeld aktuell sind.

» „Wir sind gut aufgestellt“

Verstöße gegen grenzüberschreitende Arbeitnehmerrechte müssen wirksam sanktioniert werden, so Reiner Hoffmann, stellvertretender Generalsekretär des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB).



Reiner Hoffmann:
„Auch in anderen Staaten der EU ist der Rechtsschutz ein wichtiges Motiv für die Gewerkschaftsmitgliedschaft.“

Der Europäische Gerichtshof hat soeben Bund, Ländern und Gemeinden in Deutschland untersagt, die Vergabe von Aufträgen an die Einhaltung von Tarifverträgen zu koppeln. Es verstöße gegen die Dienstleistungsfreiheit. Bereits vorher sind andere Urteile ergangen, die die soziale Balance in den Mitgliedsländern bedrohen könnten. Müssen die Gewerkschaften dem Lohndumping in Europa „zahnlos“ zusehen?

Ich sehe es überhaupt nicht, warum die Gewerkschaften dem Lohndumping „zahnlos“ zusehen müssen. Mit dem EGB und den sektoralen Europäischen Gewerkschaftsverbänden sind wir ganz gut aufgestellt. So ist es uns zum Beispiel gelungen, dass der Dienstleistungsrichtlinie die Giftzähne – sprich das Herkunftslandprinzip – gezogen wurden. Gleichwohl könnte uns eine weitere Stärkung der europäischen Gewerkschaftsstrukturen sicherlich nicht schaden. In der Tat sind die jüngsten Urteile des Europäischen Gerichtshofes sehr alarmierend. Im Fall „Rüffert“ wurde erneut die Dienstleistungsfreiheit über die sozialen Grundrechte gestellt und damit massiv in die nationalen Tarifsysteme eingegriffen. Der EGB sieht dringenden Handlungsbedarf und hat unter anderem eine soziale Fortschrittsklausel vorgeschlagen, mit der der EU-Reformvertrag ergänzt werden soll. Im Kern geht es bei dem Vorschlag darum, sicherzustellen, dass weder die wirtschaftlichen Freiheiten noch das Wett-

bewerbsrecht Vorrang vor den sozialen Grundrechten in Europa haben.

Es gibt unter dem Dach des EGB – beispielsweise bei der Ansiedlung von Unternehmen – unterschiedliche Interessen bei den Ländergewerkschaften. Wie kann der EGB alle unter einen Hut bekommen?

Grundsätzlich haben alle Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften an den verschiedenen Standorten in Europa ein zentrales Interesse an guten und sicheren Arbeitsplätzen. Die zentrale Herausforderung für die Gewerkschaften und den EGB ist es, wie sie den Absenkungswettbewerb und das wechselseitige Gegeneinander-ausspielen der Arbeitnehmer

verhindern können – eine Aufgabe im Übrigen, die schon im nationalen Kontext nicht einfach ist. Daher ist es so wichtig, dass wir die Europäischen Betriebsräte stärken. Dazu gehört das Recht, dass sie sich viel häufiger als nur einmal im Jahr treffen können, dass sie verbindliche Weiterbildungsansprüche erhalten und dass die Gewerkschaften ein Zutrittsrecht zu den EBR-Sitzungen erhalten. Aber wir müssen natürlich auch offen und ehrlich über mögliche unterschiedliche Interessen diskutieren und dürfen diese nicht unter den Teppich kehren.

Nach dem Fall Nokia verlangt der EGB eine Reform der EU-Richtlinie über Europäische Betriebsräte. Was soll sich ändern?

Mit der Reform muss sichergestellt werden, dass die Arbeitnehmervertreter frühzeitig und umfassend informiert und zu unternehmensstrategischen Entscheidungen rechtzeitig konsultiert werden. Zukünftig darf es nicht mehr sein, dass Arbeitnehmer von heute auf morgen mit Entscheidungen konfrontiert werden, die tausende von Arbeitsplätzen vernichten. Verstöße gegen grenzüberschreitende Arbeitnehmerrechte müssen wirksam und empfindlich sanktioniert werden!

In einer von den DGB-Gewerkschaften in Auftrag gegebenen Infratest-Studie ist der Rechtsschutz im Arbeits- und Sozialrecht ein wichtiger Grund für die Ge-

werkschaftsmitgliedschaft. Ist dies in anderen EU-Gewerkschaften ähnlich?

Ja, auch in anderen Staaten der EU ist der Rechtsschutz ein wichtiges Motiv für die Gewerkschaftsmitgliedschaft. Allerdings gibt es eine ganze Reihe von Unterschieden, die mit der Verschiedenartigkeit der Systeme der Arbeitsbeziehungen zusammenhängen. In den skandinavischen Ländern, aber auch in Belgien, sind die Gewerkschaften an der Verwaltung der Arbeitslosenversicherung beteiligt (so genanntes Gentsystem), was einen sehr hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad in diesen Ländern erklärt. Grundsätzlich gilt in vielen Ländern, dass ein guter gewerkschaftlicher Rechtsschutz ein wichtiges Motiv für die Mitgliedschaft ist.

»Es ist wichtig, die Europäischen Betriebsräte zu stärken.«

Reiner Hoffmann

■ ■ ■ Alarmierende EuGH-Urteile

Drei aktuelle Urteile des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) verschieben die soziale Balance in Europa noch weiter zu Ungunsten der Beschäftigten, so DGB-Vorsitzender Michael Sommer. Im so genannten „Rüffert-Urteil“ untersagte das Gericht dem Land Niedersachsen, die Vergabe öf-

fentlicher Aufträge von der Tarifbindung des Unternehmens abhängig zu machen.

Auch im „Laval-Urteil“ und im „Viking-Urteil“ entschied sich der EuGH bei der Abwägung zwischen Dienstleistungsfreiheit in Europa und Streikrecht gegen die Arbeitnehmerrechte.

Impressum



RECHT SO!

Der Newsletter der
DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

Ausgabe 3_08 (Juni 2008)

Gedruckte Auflage: 18.500
Erscheint fünfmal jährlich.

Nächste Ausgabe: Oktober 2008

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 (ran Verlag GmbH),
Ulrich Kalhöfer (ran Verlag GmbH),
Dr. Reinold Mittag
(DGB Rechtsschutz GmbH),
Klaus Westermann
(DGB Rechtsschutz GmbH),
Hans-Martin Wischnath
(DGB Rechtsschutz GmbH)

Fotos:

Babette Brandenburg, Jörg Lange,
Helmut Roos

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