

INHALT

- ▶ **Alles ist verhandelbar.** Arbeitslose sollten Wiedereingliederungsvereinbarungen bei der Arbeitsagentur nicht vorschnell unterschreiben, rät Rechtssekretärin Carola Hermann. [Seite 2](#)
- ▶ **Kopf durch die Wand.** Ein Ergänzungsstarifvertrag tritt nicht an die Stelle eines Tarifvertrags. Manche Arbeitgeber wollen das nicht wahrhaben. [Seite 3](#)
- ▶ **Balanceakt der Betriebsräte.** Betriebsräte werden stärker an Unternehmens-Entscheidungen beteiligt. Das birgt aber auch die Gefahr, instrumentalisiert zu werden, sagt Dr. Britta Rehder vom Max-Planck-Institut im Interview. [Seite 4](#)

RECHT SO!-Leserbefragung Ihre Meinung

Liebe Leserin, lieber Leser,

unser Newsletter informiert Sie fünfmal jährlich über die Arbeit der DGB Rechtsschutz GmbH, über aktuelle Entscheidungen zum Arbeits- und Sozialrecht sowie über juristisch relevante Themen für Betriebsräte, Gewerkschaftssekretäre, ehrenamtliche Richter und weitere Interessierte. Damit wir unsere Angebote in diesem Newsletter weiter verbessern und an die Bedürfnisse unserer Leserinnen und Leser anpassen können, befragen wir in regelmäßigen Abständen einen Teil unserer Leserschaft über Inhalt, Nutzen und Gestaltung der RECHT SO!

Die Leserbefragung 2009 liegt einer großen Teilausgabe dieser Ausgabe bei. Wir bitten Sie, liebe Leserin und lieber Leser, sich ein wenig Zeit für die Beantwortung der Fragen zu nehmen. Dafür danken wir Ihnen! Bitte füllen Sie den beiliegenden Fragebogen aus und senden Sie ihn bis zum 23. Oktober 2009 per Fax an 0221.973 28-28. Unter den Einsenderinnen und Einsendern verlosen wir drei hochwertige Armbanduhren als kleines Dankeschön. Mitarbeiter der DGB Rechtsschutz GmbH sind von der Verlosung ausgeschlossen.

RECHT SO! 4_09

▶▶ Satte Nachzahlung

In einem Verfahren zur Anerkennung einer Berufskrankheit erstritt die DGB Rechtsschutz GmbH 340.000 Euro.

Zehn Jahre lang betreute das DGB Rechtsschutz-Büro Essen das Verfahren allein in zweiter Instanz am dortigen Landessozialgericht. Genau am 30. August 1999 war Berufung eingelegt worden. „Der Fall wurde mehrfach zum Ruhen gebracht, um neue wissenschaftliche Untersuchungen abzuwarten“, erläutert Teamleiter Achim van Nieuwenborg die lange Verfahrensdauer, „glücklicherweise hat der Richter auch sehr gründlich ermittelt.“ Die medizinische Beurteilung war umstritten: Inwieweit ist Benzol krebsauslösend für das Lymphsystem und ab welchen Mengen? „Nur ein einziger Gutachter hat anfangs unseren Standpunkt bestätigt“, erklärt der Teamleiter, „es war daher schwierig, das Verfahren offen zu halten.“

Rente von 1.449 Euro

Die Geduld wurde belohnt: Im September 2007 empfahl der ärztliche Sachverständigenbeirat „Berufskrankheiten“ beim Bundesarbeitsministerium, Erkrankungen des Blutes, des blutbildenden und lymphatischen Systems durch Benzol als Berufskrankheit anzuerkennen. Dazu gehört auch das Krankheitsbild des Mandanten:

das Non-Hodgkin-Lymphom, eine Krebserkrankung des Lymphsystems.

Diese offizielle Anerkennung war der Durchbruch und ermöglichte dem Juristen, das Verfahren mit einem Vergleich erfolgreich abzuschließen: Rückwirkend wurde die Berufskrankheit mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von hundert Prozent ab September 1990 und ab Juni 1991 mit 80 Prozent von der Berufsgenossenschaft anerkannt. Dies ergab eine Nachzahlung von rund 340.000 Euro, abzüglich 85.000 Euro Ausgleichszahlungen des Rententrägers und Steuern. Zusätzlich erhält der Mandant eine monatliche Rente von 1.449 Euro. „Dieser ungewöhnliche Fall macht deutlich“, resümiert Achim van Nieuwenborg, „wie sinnvoll es ist, fachliches Expertenwissen zu bündeln.“ Zwei der Juristen im Büro Essen gehören zum Kompetenz-Center „Berufskrankheiten“ der DGB Rechtsschutz GmbH.



Foto: Thomas Ränge

Erreichte für seinen Mandanten eine Nachzahlung von 340.000 Euro: Teamleiter Achim van Nieuwenborg.

■■■ Glück im Unglück



Foto: Thomas Ränge

Der gelernte Buchdrucker erkrankte 1989 an heftigen Rückenschmerzen, die in einer Kur behandelt wurden. „Tatsächlich gab es aber schon Krebswucherungen in den Lendenwirbeln“, erinnert sich Erwin Tigges, der damals bereits im Offset-Druck tätig war. Untersuchungen offen-

barten einen Tumorbefall im Lymphsystem, genannt Non-Hodgkin-Lymphom. Mit 53 Jahren war der langjährige Betriebsratsvorsitzende erwerbsunfähig. Er vermutete gleich die Ursache im hohen Gebrauch von Lösungsmitteln bei seiner Arbeit und stellte einen Antrag auf Anerkennung als Berufskrankheit. Auf die Entscheidung hat er 20 Jahre warten müssen. Die Berufsgenos-

senschaft als Gegenseite stritt ab, dass Benzol am Arbeitsplatz für die Erkrankung verantwortlich sei. Ein jahrzehntelanger Gutachterstreit brach aus.

„Im Laufe der Jahre wollte ich einige Male aufgeben“, erzählt der Drucker, der seit 1952 Gewerkschaftsmitglied ist. Aber die Kollegen von der DGB Rechtsschutz GmbH waren hartnäckig. Sie haben an den Erfolg geglaubt und ihm immer wieder Mut gemacht. „Das war eine großartige und verständnisvolle Unterstützung.“ Denn die Krankheit hat ihn trotz aller Schmerzmittel stark beeinträchtigt. Obwohl ihm 1990 nur wenige Monate Lebenserwartung in Aussicht gestellt worden waren, hat er so lange überlebt. „Ich habe Glück im Unglück gehabt“, findet Erwin Tigges und freut sich, dass er zumindest jetzt mit 72 Jahren keine finanziellen Sorgen mehr hat.

▶▶ Alles ist verhandelbar

Arbeitslose sollten Wiedereingliederungsvereinbarungen bei der Arbeitsagentur nicht vorschnell unterschreiben, rät Rechtssekretärin Carola Hermann vom DGB Rechtsschutz-Büro Magdeburg.



„Man muss sich zur Wehr setzen!“ – Rechtssekretärin Carola Hermann.

Nachdem ihr die „Kommunale Beschäftigungsagentur“ in Schönebeck eine Wiedereingliederungsvereinbarung mit geradezu unerfüllbaren Bedingungen vorgelegt hatte, wandte sich die zum damaligen Zeitpunkt arbeitslose Mandantin an den DGB-Rechtsschutz in Magdeburg. Unter anderem sollte sie sich monatlich mindestens 15-mal bewerben, unabhängig von der Branche. § 15 SGB II besagt zwar, dass die Vereinbarung auf die Möglichkeiten und Bedürfnisse des Antragstellers abgestimmt sein muss, die Realität sieht aber oft anders aus, weiß Rechtssekretärin

Carola Hermann: „Meistens sind diese Vereinbarungen voller Sanktionen.“ Ihrer Mandantin wurde mit einer Kürzung der Leistungen um 30 Prozent gedroht, falls sie nicht unterschreibe. Dass sie sofort im DGB Rechtsschutz-Büro um Beistand suchte, war der richtige Schritt, unterstreicht die Juristin: „Man muss sich dagegen zur Wehr setzen, dass der Leistungsträger bei der Arbeitssuche eher behindert als hilft.“ Viele Antragsteller lassen sich durch die Androhung von Kürzungen bis hin zum vollständigen Wegfall der Leistungen einschüchtern und unterschreiben vorschnell. Dass sie selbst eigene Anforderungen in die Wiedereingliederungsvereinbarung hineinschreiben können, ist ihnen oft nicht bewusst. Beispielsweise

können dort Zuschüsse für den neuen Arbeitgeber sowie Kosten für Weiterbildung festgesetzt werden, was die Einstellung unterstützt. „Es lohnt sich, die Vereinbarung rechtlich zu überprüfen. Damit können wir die Chancen der Leute erhöhen, wieder in den Beruf zu kommen“, so Carola Hermann.

Für ihre Mandantin hat sie unter anderem die Teilnahme an einem Eignungstest und die Übernahme der Fortbildungskosten im Rahmen der Leistungen zur Integration in den Arbeitsmarkt bewirkt. Nach Abschluss der Maßnahme kann sie jetzt Demenzkranke betreuen. Eine Arbeit, für die immer wieder händeringend Personal gesucht wird.

Insolvenzrecht: Blick auf Arbeitsplätze schärfen

Insolvenzverwalter sind nicht immer geeignet für den Job. Die DGB Rechtsschutz GmbH fordert, sie stärker zu kontrollieren.

„Die Insolvenzverwalter haben als Zunft ein Qualitätsproblem“, sagt Reinhard Vorbau, Geschäftsführer der DGB Rechtsschutz GmbH. Im Rahmen eines Streitgesprächs anlässlich des 5. Symposiums zum Insolvenz- und Arbeitsrecht der Universität Eichstätt unterstrich er die hohe Verantwortung dieses Berufsstandes gerade in den Zeiten der Wirtschaftskrise. „Er muss fachlich besser agieren können als die vorausgegangene Führung.“ Mit Blick auf die fachliche Befähigung könnten aber Zweifel angebracht sein, ob dies immer möglich sei: „Insolvenzverwalter ist keine geschützte Berufsbezeichnung. Es gibt keinen festgelegten Ausbildungsgang und keine staatliche Prüfung. Auch ein Scheidungsanwalt kann Insolvenzverwalter werden.“

Nach der jüngsten Entscheidung des Bundesgerichtshofes vom 2. April 2009 ist der Insolvenzverwalter kein Arbeitgeber. Er hat die Aufgabe, die Masse gegen Schuldner und Gläubiger abzusichern, ist also nicht dem Erhalt des Unternehmens und der Arbeitsplätze verpflichtet. Im Innenverhältnis tritt er trotzdem gegenüber der Belegschaft mit allen Rechten eines Arbeitgebers auf. Vorbau äußerte in seinem Vortrag Zweifel, ob das Insolvenzrecht zum Krisenmanagement und zur Arbeitsplatzsicherung taugt und forderte einen stärkeren Fokus auf die Arbeitsplätze: „Die Gewerkschaften und Betriebsräte gehören in den Gläubigerausschuss, wo wichtige Entscheidungen mit Auswirkungen auf Arbeitsplätze gefällt werden.“ Außerdem

verlangte der Geschäftsführer, dass in betriebsratslosen Betrieben, die von Insolvenzverwalter betroffen sind, ein Betriebsrat eingesetzt wird. Insgesamt, so Vorbau, müsse die Tätigkeit von Insolvenzverwaltern stärker durch Aufsichtsbehörden kontrolliert werden, bei großen Kapitalgesellschaften durch anerkannte Wirtschaftsprüfer.

+++ Ticker +++

+++ **Siegfried Stellmacher** ist der neue Leiter der Finanzabteilung in der Hauptverwaltung der DGB Rechtsschutz GmbH. Der staatlich geprüfte Betriebswirt hat langjährige Erfahrungen bei der Einrichtung von Finanzbuchhaltungs- und Controlling-Systemen. +++ **„Aktuelle Entwicklungen im Arbeits- und Sozialrecht“** – Für die 19. Fachkonferenz für Betriebsräte in Bremen gibt es aufgrund der starken Nachfrage einen Zusatztermin. Weitere Anmeldungen sind für den 26. bis 27. November unter der Seminarnummer 20939-1811 möglich. Neben der neuesten Rechtsprechung zu den Rechten des Betriebsrats stehen dessen Handlungsmöglichkeiten bei der Arbeitnehmerüberwachung im Mittelpunkt der Veranstaltung. Mehr Informationen unter www.dgbrechtsschutz.de +++

▶▶ Preis für Nachwuchsjuristen

Bis zum 30. November können junge Juristinnen und Juristen am Nachwuchswettbewerb der DGB Rechtsschutz GmbH teilnehmen.

Der Nachwuchspreis dient der Förderung des arbeitnehmernahen juristischen Nachwuchses. Dazu sollen angehende Arbeits- und Sozialrechtler im Hauptstudium, Examen oder in der Promotion einen 15-seitigen Aufsatz zu einem selbst gewählten Thema aus dem Arbeits- und Sozialrecht vorlegen. Der Sieger-Aufsatz erhält die 1.500

Euro hohe Prämie und wird im nächsten Jahrbuch der DGB Rechtsschutz GmbH erscheinen. Wer teilnehmen möchte, sendet einfach seinen Aufsatz, eine vorangestellte Kurzfassung und eine Kurzinformation zur eigenen Person als Worddatei an sabine.burgschat-schuller@dgbrechtsschutz.de

Den besten drei Beiträgen winken Gewinne von 500 bis 1.500 Euro.

► Kopf durch die Wand

Ein Ergänzungstarifvertrag tritt nicht an die Stelle eines Tarifvertrags. Das deutet schon der Name an. Manche Arbeitgeber – wie in diesem Fall – wollen das nicht wahrhaben.

Jeden Monat elf bis zwölf Stunden mehr arbeiten – ohne Bezahlung. Dieses Geschenk machten die Mitarbeiter eines Möbelherstellers in Rastatt ihrem Arbeitgeber. Als Gegenleistung verpflichtete dieser sich, keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen. Mehrarbeit gegen Beschäftigungssicherung – eine häufige Abmachung in Betrieben mit kurzfristigen wirtschaftlichen Schwierigkeiten.

Festgelegt werden diese Vereinbarungen von den Tarifparteien, in diesem Fall vom Verband der baden-württembergischen Holzindustrie und Kunststoffverarbeitung e.V. und der IG Metall. Sie schlossen 2005 einen „Tarifvertrag zur langfristigen Sanierung und Standortsicherung der Fa. RUF-Bett International, Rastatt“, kurz „San-TV“. „Solch eine Vereinbarung wird üblicherweise Ergänzungstarifvertrag genannt“, erklärt Dr. Reinold Mittag, Leiter des „Gewerkschaftlichen Centrums für Revision und Europäisches Recht“ der DGB Rechtsschutz GmbH, „weil er den Flächentarifvertrag mit unternehmensspezifischen Regelungen ergänzt“.

Das sah der Arbeitgeber allerdings anders: Er beharrte darauf, dass der betriebliche Sanierungstarifvertrag rein sprachlich schon kein Ergänzungstarifvertrag sei, und verweigerte die Jahressonderzahlung in alter Höhe. Hintergrund: Vorsorglich hatte die IG Metall im „Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlung (13. Monatseinkommen)“ von 2006 ausdrücklich Betriebe mit Ergänzungstarifverträgen von der stufenweisen Kürzung der Jahressonderzahlung von 80 auf 75 und dann auf 70 Prozent ausgenommen. Der Rastatter Möbelproduzent jedoch war der Ansicht, er brauche auch nur 75 Prozent vom durchschnittlichen Monatslohn als Jahressonderzahlung zu leisten.

Bundesarbeitsgericht bestätigt Tarifvertragsregelung

„Das passiert leider häufig“, erläutert Reinold Mittag, „dass die Arbeitgeber Kapital schlagen aus Formulierungen, die interpretierbar sind.“ Sie wählen die für sie kostengünstigere Alternative und zahlen den Beschäftigten weniger. „Da bleibt dann nur der Klageweg“, weiß der Leiter des Centrums, das für die DGB Rechtsschutz GmbH die arbeits- und sozialrechtlichen Verfahren in der dritten Instanz führt. Auch viele Mitarbeiter von RUF-Bett wollten nicht



Foto: Thomas Range

hinnehmen, zusätzlich zur kostenlosen Mehrarbeit auch noch weniger Weihnachtsgeld zu erhalten, und beauftragten die DGB Rechtsschutz GmbH, ihre Interessen zu vertreten. Die Sache ging durch mehrere Instanzen bis vor das Bundesarbeitsgericht (BAG).

Dieses bestätigte die gewerkschaftliche Position, wonach der San-TV eindeutig einen Ergänzungstarifvertrag darstellt und somit 80 statt 75 Prozent als Jahressonderbeitrag zu zahlen sind – für jeden Mandanten zusätzlich ein Betrag in Höhe von 146,27 Euro. „Die Arbeitnehmer können ihrer Interessenvertretung vertrauen“, fasst Reinold Mittag, Prozessvertreter vor dem BAG, als Resümee zusammen, „die Formulierungen der Gewerkschaften in Tarifverträgen halten vor Gericht stand – nur schade, dass es dafür drei Instanzen brauchte.“

*Bundesarbeitsgericht am 24. Juni 2009, Az.: 10 AZR 531/08
2. Instanz: LAG Baden-Württemberg am 10. Januar 2008,
Az.: 19 Sa 37/07*

„Die Arbeitnehmer können ihrer Interessenvertretung vertrauen“ – Dr. Reinold Mittag ist zufrieden mit dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts.

Öffnungsklausel

Ein Tarifvertrag kann in einzelnen Punkten ergänzende Betriebsvereinbarungen zulassen, die Tarifregelungen „öffnen“ – zum Beispiel einen Arbeitszeit-Korridor erlauben. Das kann sinnvoll sein, um wirtschaftliche Engpässe im Unternehmen aufzufangen, kann aber auch einen Betriebsrat schwächen, weil der Schutz des Tarifvertrags entfällt. Bevor sich ein Betriebsrat zu viel abhandeln lässt, sollte er sich von Experten der Gewerkschaften beraten lassen.

Ergänzungstarifvertrag

Der speziellere Tarifvertrag gilt im Allgemeinen vor dem Flächentarifvertrag – so handhaben es bisher die Arbeitsgerichte. Daher ist die Anerkennung eines Ergänzungstarifvertrags als solcher sehr bedeutend, auch wenn ein anderer Name im Titel einer Abmachung steht. Ob das Papier Sanierungs-, Standortsicherungs-, Sonder- oder Ergänzungstarifvertrag heißt – abschließen dürfen dies nur die Tarifvertragsparteien, also Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, und nicht der Betriebsrat. Macht ein Betriebsrat es dennoch, können die Beschäftigten gegen entgeltliche oder andere Beeinträchtigungen erfolgreich klagen – denn vor dem Gesetz sind solche Vereinbarungen unwirksam. Der Tarifvorrang ist im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) eindeutig in § 77, Abs. 3 formuliert: „Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein.“ Einzige Ausnahme: Wenn im Tarifvertrag ergänzende Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zugelassen werden.

► Balanceakt der Betriebsräte

Betriebsräte werden stärker an Unternehmens-Entscheidungen beteiligt. Das birgt aber auch die Gefahr, instrumentalisiert zu werden, sagt Dr. Britta Rehder vom Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.



Dr. Britta Rehder studierte Politikwissenschaft und Pädagogik an der Universität Hamburg. Als Stipendiatin in einem gemeinsamen Graduiertenkolleg der Hans-Böckler-Stiftung und des MPIfG untersuchte sie den Einfluss der Internationalisierung auf die Arbeitsbeziehungen in Deutschland. Seit ihrer Promotion 2002 an der Humboldt-Universität zu Berlin forscht sie am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung in Köln.

Von der Krise gebeutelt hat das bis dahin mitbestimmungsresistente Unternehmen INA Schaeffler einen großen Schritt in Richtung Interessenvertretung getan und mehr Beteiligungsmöglichkeiten für Betriebsräte geschaffen. Kann dies auch nachhaltig sein?

Das hängt von vielen Faktoren ab. Wenn Schaeffler langfristig nicht überlebt, nützt auch die Mitbestimmung nichts. Zweitens ist die konkrete rechtliche

Ausgestaltung bedeutsam. Wird es Schlupflöcher geben, durch die die Beteiligung der Beschäftigten wieder relativiert werden kann? Hier braucht die IG Metall clevere Juristen. Und drittens wird es darum gehen müssen, „die Herzen der Beschäftigten“ zu gewinnen. Mitbestimmungsresistente Unternehmen zeichnen sich häufig durch eine Kultur aus, in der auch die Beschäftigten Gewerkschaften für verzichtbar halten. Wenn die IG Metall sich hier etablieren will, muss sie daran etwas ändern, damit die Mitbestimmung nicht nur auf dem Papier steht.

Schon vor der Krise hatten Sie beobachtet, dass das so genannte Co-Management von Betriebsräten zunimmt: Sie werden zunehmend eingebunden in die Entscheidungsstrukturen in ihrem Unternehmen, insbesondere bei Themen, die dem Direktionsrecht der Geschäftsleitung unterliegen. Was steckt dahinter, wenn Geschäftsführungen Betriebsräte stärker beteiligen?

Die Einbindung der Gewerkschaften und/oder Betriebsräte ist immer dann besonders attraktiv, wenn für die Belegschaften schlechte Nachrichten anstehen. Bei Schaeffler spielte es eine große Rolle, dass das Unternehmen die Unterstützung der Gewerkschaft im Kampf um öffentliche Subventionen dringend brauchte. In anderen Fällen gibt es mehr Beteiligung, wenn die Arbeitnehmer Konzessionen machen sollen, um ihre Arbeitsplätze zu retten. Für die Interessenvertretungen ist das ein Balanceakt, weil die Einbindung immer auch die Gefahr bergen kann, für andere Zwecke instrumentalisiert zu werden.

Könnte der jetzige Zustand dauerhaft rechtlich abgesichert werden, und ist dies sinnvoll?

Der rechtliche Status dieser Regelungen ist häufig unklar. Beispiel „betriebliche Bündnisse“: Hier klärt die Rechtsprechung meist erst im Nachhinein, welche Rechtsqualität diese Verträge haben. Sie hinkt der betrieblichen Praxis dabei immer hinterher. Die Einklagbarkeit der Absprachen bleibt dadurch offen, bis ein erster Fall beim Gericht landet. Eine Debatte über mögliche Gesetzesänderungen halte ich gegenwärtig für unrealistisch. Keine der politischen Parteien hat die Ausweitung der kollektiven Beteiligung im Wahlprogramm. Im Gegenteil: Die FDP fordert sogar, dass Betriebe auch ohne die Zustimmung der Gewerkschaften von Tarifverträgen abweichen können.

Besteht das Risiko, dass eine Vielzahl betrieblicher Vereinbarungen zentrale tarifliche Gestaltungsmöglichkeiten von Gewerkschaften aushebelt?

Natürlich. Wir erleben seit einiger Zeit, dass der Trend zur Flexibilisierung und zur Differenzierung des Tarifsystems auch Auswirkungen hat, die von den Gewerkschaften nicht mehr gut kontrolliert werden können. Die Relativierung der Tarifstandards hat zur Folge, dass Betriebe auch mal auf eigene Faust von geltenden Verträ-

gen abweichen, solange ihre Beschäftigten das akzeptieren.

Derzeit steigt die Zahl der Kündigungsschutzklagen stark an. Es entsteht ein „Gerechtigkeitsproblem“, wenn Gekündigte immer länger warten müssen, bis ihre Verfahren bei Gericht verhandelt werden. Gibt es im Ergebnis zwar mehr

kollektive Beteiligung bei gleichzeitig verschlechterter individueller Rechtsstellung?

Der generelle Trend ist wohl eher, dass beides schlechter wird. Die Ausweitung der kollektiven Beteiligung findet ja vor allem dort statt, wo nur Mängel und Konzessionen zu verwalten sind. Wenn die Kündigungsschutzklagen zunehmen, heißt das ja auch, dass es keinen Betriebsrat gibt, der die Interessen der Beschäftigten kollektiv schützt; oder es heißt, dass er sich nicht mehr anders zu helfen weiß, als seine Kolleginnen und Kollegen zum Anwalt zu schicken.

»Die Einbindung von Betriebsräten ist besonders attraktiv, wenn für die Belegschaft schlechte Nachrichten anstehen.«

Dr. Britta Rehder

■ ■ ■ Mehr Kündigungsschutzklagen

Die DGB Rechtsschutz GmbH verzeichnete im ersten Halbjahr 2009 einen Anstieg der Kündigungsschutzklagen wegen betriebsbedingter Kündigungen um 77 Prozent gegenüber dem gleichen Vorjahreszeitraum. Spitzenreiter in der Zahl der absoluten Neuzugänge ist weiterhin Nordrhein-Westfalen mit 3.249 Kündigungsschutzverfahren, ein Plus von knapp 77 Prozent. Im Arbeitsrecht insgesamt (1. und 2. Instanz) gab es einen

Anstieg der Verfahrenszahlen um 5.389 (+ 15,1 Prozent). Beim Sozialrecht konnte erstmals seit mehreren Jahren ein leichter Rückgang (- 0,1 Prozent) verzeichnet werden. Betrachtet man die Neuzugänge genauer, so ergeben sich bei der IG Metall (+ 27,5 Prozent) und der IG BCE (+ 19,9 Prozent) die stärksten Zuwächse. IG BAU (- 9,0 Prozent) und Transnet (- 6,6 Prozent) haben demgegenüber deutliche Rückgänge.

Impressum



RECHT SO!

Der Newsletter der DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

Ausgabe 4_09 (Oktober 2009)

Gedruckte Auflage: 20.500
Erscheint fünfmal jährlich.

Nächste Ausgabe: Dezember 2009

Herausgeber:

DGB Rechtsschutz GmbH
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

Verantwortlich:

Klaus Westermann

Redaktion:

Robert Filgner und Ulrich Kalhöfer
(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