

## INHALT

- ▶▶ **Mord ist sein Hobby.** Michael Wanner, Rechtssekretär im DGB-Rechtsschutz-Büro Stuttgart, feiert Erfolge mit seinem ersten Krimi, der in Tübingen spielt. [Seite 2](#)
- ▶▶ **Zu alt ist kein Grund.** Seit zwei Jahren schützt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Beschäftigte vor Diskriminierung – auch bei Stellenausschreibungen. [Seite 3](#)
- ▶▶ **„Wenn Leiharbeit, dann fair!“** Auch in den Branchen der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten steigt der Anteil der Leiharbeiter an. Was kann man dagegen tun? Fragen an den Vorsitzenden Franz-Josef Möllenberg. [Seite 4](#)

Manipulationsvorwurf entkräftet

## Kein Betrug

Das LAG Düsseldorf hatte im Fall eines wegen Betrugs gekündigten Arbeitnehmers zu entscheiden. Ihm wurde Manipulation von Stempelzeiten vorgeworfen. An einem Freitag stempelte er zum Arbeitsende 14.30 Uhr aus. Bevor er den Betrieb verließ, wurde er um eine Reparatur gebeten. Als der Kläger feststellte, dass diese länger dauern wird, stempelte er 14.55 Uhr wieder ein. Nach Beendigung der Arbeit, weitere 30 Minuten später, stempelte er wieder aus und schrieb eine zusätzliche Arbeitszeit von 2 Stunden auf. Darin sah der Arbeitgeber die betrügerische Absicht und sprach eine außerordentliche Kündigung aus. Allerdings muss dieser dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme geben; der Vorgesetzte hätte durch Nachfragen leicht feststellen können, dass sich der Kläger auf eine betriebliche Sonderregelung stützen wollte. Außerdem liegt hier ein einmaliges Vorkommnis bei langem Beschäftigungsverhältnis mit begrenzter Vermögensgefährdung für die Firma vor. Daher blieb die durch das Büro Duisburg vertretene Klage erfolgreich.

*LAG Düsseldorf am 2. April 2008  
Az. 12 Sa 2274/07*

## ▶▶ Der Hallenausgang ist kein Werkstor

Eine Brauerei konnte ihren Diebstahlsvorwurf nicht beweisen. Damit war die Kündigung eines Beschäftigten unwirksam.

Am Urlaubsende traf es den Brauer, seit 35 Jahren in der Firma beschäftigt, knüppeldick. Persönlich brachte ihm der Personalchef am Nachmittag das Kündigungsschreiben vorbei. Es handelte sich um eine außerordentliche Tatkündigung, die ihn des Diebstahls beschuldigte und deshalb das Arbeitsverhältnis sofort aufkündigte – ohne dass der Mitarbeiter vorher gehört worden wäre. Der Vorwurf: Angeblich habe er Fußbälle aus dem Werbemittelager der Brauerei entwendet – er aber versicherte seine Unschuld und ging mit Hilfe der DGB Rechtsschutz GmbH gegen die Kündigung vor.

Die Brauerei aus Fürth hatte einen Detektiv beauftragt, da der Verdacht bestand, dass im Lager Werbemittel entwendet werden. Es wurde eine Videokamera installiert, die Mitarbeiter dabei aufnahm, wie diese unaufgepumpte Fußbälle oder andere Gegenstände an sich nahmen. Mit sieben Mitarbeitern führte der Personalleiter ein Gespräch, in dessen Anschluss alle von sich aus kündigten. Einer der sieben, der für Aufräumarbeiten im Werbemittelager abgestellt war, gab ein schriftliches Geständnis ab, in dem er auch den späteren Mandanten des Nürnberger DGB-Rechtsschutz-Büros ins Gespräch brachte. Dieser Mitarbeiter befand sich zu diesem Zeitpunkt im Urlaub.

### Kein Beweis für Bälle-Diebstahl

Das Arbeitsgericht Nürnberg gab der Kündigungsschutzklage nach Anhörung des geständigen Arbeitnehmers als Zeugen statt. Es sah keinen Beweis vorliegen, dass der Kläger das Betriebsgelände mit den Bällen verlassen habe, selbst wenn er damit aus der Halle gegangen sei. Der Hallenausgang sei nicht das Werkstor, meinte das Arbeitsgericht. Außerdem seien die Gegenstände nur von geringem Wert. Dies sah das Landesarbeitsgericht Nürnberg anders: Die Fußbälle seien höherwertig und nicht geringfügig,

Die Berufung der Firma gegen das Ersturteil wurde dennoch zurückgewiesen. „Es

gab keinen Beweis von Seiten der Firmenleitung“, so der Nürnberger Rechtssekretär Jörg Schulz. „Auf dem Video war nicht zu erkennen, ob unser Mandant tatsächlich Bälle mit hinausnahm, sondern lediglich, dass der Mandant irgendetwas aus dem Regal herausnahm.“ Letzte Zweifel beseitigte der Zeuge, der

nachmals gehört wurde. Er bekräftigte trotz kreuzverhörartiger Befragung durch den LAG-Präsidenten, dass der Mitarbeiter beim Verlassen der Halle keine Bälle in der Hand gehalten habe. „Als er zu seinem Gabelstapler zurückkehrte“, gibt Jörg Schulz die Zeu- genaussage wieder, „drehte sich der Zeuge noch einmal um und sah unseren Mandanten ohne Bälle hinausgehen.“ Damit war der Vorwurf des Diebstahls vom Tisch und die Kündigung unwirksam.

*LAG Nürnberg am 30. Mai 2008  
Az. 1 Sa 670/07*



Rechtssekretär  
Jörg Schulz vom  
DGB-Rechtsschutz-  
Büro Nürnberg  
konnte den Schuld-  
vorwurf des Arbeitge-  
bers gegen seinen  
Mandanten abweh-  
ren.

## ■ ■ ■ Geringfügig oder nicht

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) kennt kein Pardon, wenn Mitarbeiter Gegenstände der beschäftigenden Firma mitnehmen oder sich einverleiben. Wie beim „Bienenstich-Urteil“ von 1984: In letzter Instanz wurde das Essen eines Stücks Bienenstich aus der Verkaufsauslage während der Arbeitszeit von einer Bäckereifachverkäu-

ferin als Diebstahl und schwere Vertragsverletzung bewertet und damit als außerordentlicher Kündigungsgrund angesehen. Lediglich Briefpapier oder ein Schreibstift werden von den Richtern als geringfügig eingestuft. Allerdings verlangt das BAG immer eine Einzelfallprüfung und die Abwägung der Interessen beider Seiten.

## ► Mord ist sein Hobby

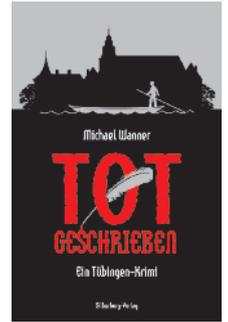
Rechtssekretär Michael Wanner vom Büro Stuttgart feiert Erfolge mit seinem ersten Krimi, der in Tübingen spielt.

Michael Wanner befasst sich nicht nur werktags mit Rechtsfragen, wenn er als Jurist für die DGB Rechtsschutz GmbH in Stuttgart Gewerkschaftsmitglieder vertritt. Auch nach Feierabend ist das Lösen schwieriger Fälle seine Lieblingsbeschäftigung. Allerdings in etwas anderer Form: Der 54-Jährige schreibt Krimis. Sein Erstlingswerk „Totgeschrieben“ ist vor Kurzem erschienen und verkaufte sich in

den ersten zwei Monaten bereits 2.200-mal. In Wanners Debütroman wird eine kurdische Studentin tot in ihrem Zimmer aufgefunden. Während die Polizei an einen Ehrenmord glaubt, hegt die Professorin des Opfers Zweifel. Also tritt die feministisch angehauchte Sprachwissenschaftlerin selbst in Aktion. Ein Roman mit Spannung, Situationskomik und Lokalkolorit – Wanner verfügt offenbar

über langjährige Erfahrung. Der Jurist hat schon während seiner Studienzeit Texte für kurze Theateraufführungen geschrieben. Auf weitere Krimis aus Wanners Feder darf man gespannt sein.

*Michael Wanner: Totgeschrieben. Ein Tübingen-Krimi. Silberburg-Verlag, 256 Seiten, 9,90 Euro*



Gespanntes Zuhören: Peter Masuch, Präsident des Bundessozialgerichts (Foto ganz oben), überbrachte seine Glückwünsche persönlich.



## Glückwünsche zum Jubiläum

Zahlreiche Gewerkschaftsvertreter, Richterinnen und Richter sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter feierten in Kassel und Potsdam das zehnjährige Bestehen der DGB Rechtsschutz GmbH.

In Kassel, wo die Veranstaltung am 19. Juni mit der Eröffnung der neuen Räumlichkeiten des „Gewerkschaftlichen Centrums für Revision und Europäisches Recht“ verbunden war, sprachen unter anderem der Präsident des Bundessozialgerichts, Peter Masuch, und Dr. Ulrich Wenner (Richter am Bundessozialgericht) zu den Gästen. Helga Nielebock, Bereichsleiterin Arbeits- und Sozialrecht beim DGB, überbrachte die herzlichen Glückwünsche des Bundesvorstands.

### Namhafte Referenten

Auch in Potsdam erschienen am 11. Juli viele Gäste zur gemeinsamen Zehn-Jahres-Feier der Arbeitseinheiten Potsdam,

Frankfurt/Oder und Cottbus. Unter den Referenten waren Karin Aust-Dodenhoff (Präsidentin des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg), Jürgen Blaesing (Präsident des Landessozialgerichts Berlin-Brandenburg) und Clemens Appel (Staatssekretär in der Staatskanzlei Land Brandenburg).

Mit einer ganz besonderen Überraschung wartete LSG-Präsident Blaesing auf, als er die drei Teamleiter Alfons Paus (Arbeitseinheit Cottbus), Andrea Teich (Arbeitseinheit Frankfurt/Oder) und Sven Alisch (Arbeitseinheit Potsdam) nach vorn rief und ihnen je eine Geburtstagstorte zum Jubiläum überreichte (siehe Foto links unten).

### +++ Ticker +++

Leiter des „Gewerkschaftlichen Centrums für Revision und Europäisches Recht“ ist **Dr. Reinold Mittag**. Der frühere Teamleiter der Arbeitseinheit Hamm und Mitherausgeber des kürzlich erschienenen Fachbuchs „Die Sicherung von Arbeitnehmerrechten. 10 Jahre DGB Rechtsschutz GmbH“ ist somit ab sofort im Gewerkschaftshaus Kassel erreichbar (Tel. 0561-23919, Spohrstraße 6-8, 34117 Kassel). Das „Gewerkschaftliche Centrum für Revision und Europäisches Recht“ ist eine Einrichtung der DGB Rechtsschutz GmbH und hat sich aus der ehemaligen Bundesrechtsstelle entwickelt, die für die Gewerkschaftsmitglieder Verfahren vor dem Bundessozialgericht führte. Seit dem 1. Juli ist die DGB Rechtsschutz GmbH auch vor dem BAG vertretungsbe-rechtigt. +++ Mit einem Stand wird die DGB Rechtsschutz GmbH auf dem 15. Ordentlichen Gewerkschaftstag der Gewerkschaft NGG vom 20.-24. Oktober 2008 in Berlin vertreten sein. +++ Das **Büro der DGB Rechtsschutz GmbH in Heilbronn** ist ab sofort unter der neuen Telefonnummer 07131-20392-30 erreichbar. Die Faxnummer lautet: 07131-20392-39. Die Anschrift (Gartenstr. 64, 74072 Heilbronn) ist gleich geblieben.



## Abfindungen endlich gezahlt

70 Mandanten einer insolventen Firma aus Minden kamen an ihr Geld.

Aufatmen bei den ehemaligen Mitarbeitern der insolventen Firma Balda Solutions: Nach langen Verhandlungen und Rechtsstreit wurden im August endlich die vereinbarten Abfindungen (ein halbes Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr) gezahlt. Innerhalb von zwei Tagen gingen 70 Klagen

beim Arbeitsgericht ein, von denen 30 vom DGB-Rechtsschutz-Büro Minden geführt wurden. Daraufhin zahlte das Nachfolgeunternehmen die Abfindungen nebst Zinsen – ohne öffentlichen Gütertermin. „Ein schöner Erfolg“, fasst der Mindener Rechtssekretär Axel Müller zusammen.

## ► Zu alt ist kein Grund

Seit zwei Jahren schützt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz Beschäftigte vor Diskriminierung – auch bei Stellenausschreibungen.

„Vielen Dank für Ihre Bewerbung bei uns“, antwortete der Firmeninhaber aus Neu-Ulm per E-Mail, „da wir uns allerdings einen deutlich jüngeren Kandidaten wünschen (so um die 30), muss ich Ihnen leider absagen.“ So locker-flockig lautete die Absage an den 56-jährigen Diplom-Mathematiker, der sich als Software-Entwickler auf eine Stelle der Firma beworben hatte. Er fand diese Begründung nicht in Ordnung und wandte sich an das DGB-Rechtsschutz-Büro in Ulm. Für Rechtssekretärin Amélie Schummer war die Sachlage klar: Hier lag ein Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vor. „Unser Mandant erhielt aufgrund seines Alters eine Absage“, erklärt die Juristin, „das stellt eindeutig eine Diskriminierung dar.“

Genau das will das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verhindern und beseitigen: „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“. Seit zwei Jahren – dem 18. August 2006 – ist das AGG in Kraft, mit dem der deutsche Gesetzgeber endlich seiner Verpflichtung nachgekommen ist, europäische Gleichbehandlungsrichtlinien in deutsches Recht umzusetzen.

### 6.000 Euro als Entschädigung

Im Fall des abgelehnten Diplom-Mathematikers aus Neu-Ulm fand der Geschäftsführer der Softwarefirma die Klage ungerichtlich, weil es schließlich noch andere Gründe als das Alter gab, die Bewerbung abzulehnen. Zum Beispiel genügte der Mathematiker nicht den Anforderungen, was den neuesten Stand der Programmiersprachen und Softwareentwicklung angehe. „Auch das Argument konnten wir entkräften“, berichtet Amélie Schummer, „obwohl wir auch Chancen gehabt hätten, wenn wir dies nicht zweifelsfrei hätten klarstellen können.“

Das Gericht befand, dass der Kläger aufgrund seines Alters diskriminiert wurde. „Dieses eine diskriminierende Merkmal reicht aus“, erläutert die Rechtssekretärin, „selbst wenn etliche andere Ursachen angeführt werden, die für eine

Ablehnung ebenfalls ausschlaggebend waren.“ In der Gerichtspraxis und der Fachliteratur wird dies so beschrieben: Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn lediglich ein einziges „verpönte Merkmal“ in einem ganzen „Motivbündel“ vorhanden ist. „Selbst wenn erwiesen sein sollte, dass der Bewerber auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht genommen worden wäre, so führt dies lediglich zu einer Einschränkung der Entschädigungssumme, nicht zum Entfallen des ganzen Anspruchs“, erläutert Schummer. So sprachen die Augsburger Arbeitsrichter dem abgelehnten Mathematiker eine Entschädigungssumme in Höhe von 6.000 Euro zu.

### Auch Stellenbewerber geschützt

Vor Einführung des AGG hatten viele Kritiker gewarnt, es komme eine Prozesslawine auf die Gerichte zu und „amerikanische Verhältnisse“ bei den Schadenersatzansprüchen seien zu erwarten. Die zweijährige Praxis hingegen zeigt, dass nur Fälle, die eine ernstzunehmende Diskriminierung aufweisen, vor Gericht landen. Dies bestätigt auch Prof. Ulrike Wendeling-Schröder: „Da war viel unechte Aufregung im Spiel“, erinnert sie sich, „die Gerichte sind eindeutig nicht mit Klageverfahren überschwemmt worden.“ Die Professorin für Arbeits-, Unternehmens- und Zivilrecht an der juristischen Fakultät der Universität Hannover und Autorin eines Kommentars zum AGG bewertet das Gesetz uneingeschränkt positiv.

Auch Mirjam Alex, Juristin bei der ver.di-Bundesverwaltung, bestätigt: „Bekanntermaßen ist die deutsche Wirtschaft nicht zusammengebrochen.“ Sie freut sich über die Fortschritte im Demokratisierungsprozess. „In den Betrieben sind Diskussionen in Gang gekommen, die eine höhere Sensibilität gegenüber Diskriminierung erzeugt haben.“

Der Mandant von Rechtssekretärin Amélie Schummer vom Büro Ulm erhielt auf seine Bewerbung eine Absage aufgrund seines Alters. „Das stellt eindeutig eine Diskriminierung dar.“



Nicht nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern auch Stellenbewerberinnen und -bewerber schützt das AGG vor Benachteiligungen – ein Beschäftigungsverhältnis ist nicht erforderlich. Daher zählen auch Stellenbewerberinnen und -bewerber sowie Beschäftigte nach dem Ende eines Arbeitsverhältnisses zu dem zu schützenden Personenkreis. Wird eine Benachteiligung bewiesen, erteilen die Gerichte Geldbußen, die jedoch – anders als etwa Geldbußen im Strafrecht – dem Benachteiligten zugesprochen werden. Einklagen kann man sich mit Hilfe des Gesetzes allerdings nicht.

*Arbeitsgericht Augsburg (Kammer Neu-Ulm) am 29. April 2008, Az. 2 Ca 1207/07 N (Zum „Motivbündel“ vgl. Arbeitsgericht Berlin am 12. November 2007, Az. 86 Ca 4035/07)*

### Sexuelle Belästigung

Die Mitarbeiterinnen einer Zeitarbeitsfirma beschwerten sich beim Arbeitgeber über einen Vorarbeiter: Er mobbe und belästige sie sexuell. Gemeinsam verfassten sie ein Schreiben an die Geschäftsleitung, die sie zu einem Gespräch einlud. Folge: Die Frauen wurden nach Hause geschickt und am nächsten Tag erhielten sie die schriftliche Kündigung. Angeblich weil ein Auftrag ausliefe. Gleichzeitig suchte die Firma aber weiterhin per Anzeige Mitarbeiter. Eine der Gekündigten fand beim Duis-

burger Büro der DGB Rechtsschutz GmbH erfolgreiche Unterstützung. Das Arbeitsgericht Duisburg sah einen Verstoß gegen das Maßregelungsverbot nach § 612a BGB, wonach Arbeitnehmer für das Ausüben ihrer bürgerlichen Rechte nicht benachteiligt werden dürfen. Der Kündigungsschutzklage wurde stattgegeben und die Firma musste die Mitarbeiterin weiterbeschäftigen.

*Arbeitsgericht Duisburg am 1. Februar 2008 Az. 3 Ca 2516/07*

## » „Wenn Leiharbeit, dann fair“

Auch in den Branchen der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) steigt der Anteil der Leiharbeiter an. Was kann man dagegen tun? Fragen an den Vorsitzenden Franz-Josef Möllenberg.



Leiharbeit wird auch Thema sein in den Diskussionen auf dem NGG-Gewerkschaftstag vom 20. bis 24. Oktober, so der Gewerkschaftsvorsitzende Franz-Josef Möllenberg.

Die DGB Rechtsschutz GmbH hat für die gewerkschaftliche Beratungsarbeit einen Flyer zur Leiharbeit herausgegeben, der alle Auflagenrekorde bricht – ein Zeichen für die Brisanz des Themas. Wie sieht es in euren Branchen aus?

Auch in unseren Branchen verzeichnen wir einen Anstieg der Zeitarbeit. Dies ist allerdings sehr unterschiedlich von Betrieb zu Betrieb. Der Einsatz von Zeitarbeitnehmern wird dazu genutzt, unsere Tarifverträge zu unterlaufen und Stammbesellschaften zu reduzieren. Ganze Tätigkeitsbereiche werden in die Zeitarbeit gedrängt. Wir haben daneben, wie in Teilen der Fleischwirtschaft, auch noch Probleme mit Subunternehmen und Ausgliederungen über Werkverträge.

### Welche Dimension hat das Problem?

Insgesamt ist der Anteil der Leiharbeiter in der Nahrungs- und Genussmittelwirtschaft von 0,8 Prozent im Jahre 1998 auf 4,8 Prozent 2006 gestiegen und steigt weiter an. Wir haben inzwischen einzelne Betriebe, in denen mehr als die Hälfte der Beschäftigten Leiharbeiter sind.

### Wie soll das Problem gelöst werden?

Zum einen müssen die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Leiharbeit geändert werden. Die Verleihdauer muss eingeschränkt und der Grundsatz der ‚Gleichen Bezahlung‘ durchgesetzt werden. Es muss

Schluss sein mit Arbeitnehmern erster und zweiter Klasse. Ein wichtiger erster Schritt wäre auch, die Zeitarbeit in das Entsendegesetz aufzunehmen und die repräsentativen Tarifverträge des DGB für allgemeinverbindlich zu erklären. Hier muss die CDU/CSU mit der Kanzlerin an der Spitze ihren Widerstand aufgeben. Aber wir verlassen uns nicht nur auf den Gesetzgeber. Wir versuchen, Tarifverträge durchzusetzen, die die Anzahl der Leiharbeiter beschränken und den Grundsatz der ‚Gleichen Bezahlung‘ durchsetzen. In der Leiharbeit dürfen Tarifrechte wie Bezahlung, Urlaub, Urlaubs- und Weihnachtsgeld nicht vorenthalten werden. Die Leiharbeit in ihren zerstörerischen Formen einzudämmen und zu verhindern wird eine der großen gewerkschaftspolitischen Herausforderungen der nächsten Jahre werden. Dieses Thema wird sicher in den Diskussionen auf unserem Gewerkschaftstag eine zentrale Rolle spielen. Wenn Leiharbeit, dann fair!

### Auch Mindestlohn ist ein wichtiges Thema der NGG. Die Regierung ist der Auffassung, sie habe das Problem nachhaltig gelöst – deine Antwort dazu?

Noch sind die Gesetze nicht verabschiedet. Die Vorschläge für ein neues Entsendegesetz und das Gesetz über Mindestarbeitsbedingungen sind ein Schritt in die richtige Richtung. Dabei müssen aber alle Branchen ins Entsendegesetz aufgenommen werden. Und maßgebend müssen die Tarifverträge sein, die die meisten Arbeitnehmer erfassen. Allerdings halten wir nach wie vor einen branchenübergreifenden gesetzlichen Mindestlohn, der nicht unter 7,50 Euro pro Stunde liegen darf und schnellstmöglich auf 9,00 Euro erhöht wird, für die bessere und bürokratischere Lösung. Das werden wir auch in den nächsten Monaten bis zur Bundestagswahl deutlich zum Ausdruck bringen.

### Eine DGB-Studie hat ergeben, dass Rechtsschutz ein wichtiger Grund für die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist. Kannst du das für die NGG bestätigen?

Ja, auch für unsere Mitglieder ist der Rechtsschutz eine der zentralen Leistungen und ein

wichtiger Grund für die Mitgliedschaft. Deshalb wird sich die NGG auch weiterhin für einen starken, leistungsfähigen und mitgliedernahen Rechtsschutz einsetzen. Unsere Mitglieder sind in Krisensituationen wie beispielsweise einer Kündigung auf den Rechtsschutz angewiesen. Deshalb sind die Mitgliedernähe und ein guter Service besonderes wichtig.

### Die DGB Rechtsschutz GmbH feiert ihren 10-jährigen Geburtstag. Wie sähe dein Glückwunschtelegramm aus?

Dank für die geleistete Arbeit. Gemeinsam sichern wir auch in Zukunft einen guten Rechtsschutz für die Mitglieder der NGG und aller anderen Schwestergewerkschaften.

»Alle Branchen müssen ins Entsendegesetz aufgenommen werden.«

Franz-Josef Möllenberg

## Impressum



### RECHT 50!

Der Newsletter der DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

Ausgabe 4\_08 (Oktober 2008)

Gedruckte Auflage: 20.000  
Erscheint fünfmal jährlich.

Nächste Ausgabe: Dezember 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:

Thomas Range, Peter Roggenthin,  
Joachim E. Röttgers

### Grafik & Produktion:

ran Verlag GmbH  
Amsterdamer Straße 228  
50735 Köln  
Telefon: 0221. 973 28-0  
E-Mail:  
redaktion.rechtso@ranverlag.de

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

## ■ ■ ■ Gleiche Rechte für alle

Im Juni 2008 haben sich die Arbeitsminister der EU-Länder über Richtlinien zur Leiharbeit geeinigt. So sollen Leiharbeiter vom ersten Arbeitstag an hinsichtlich Bezahlung, Mutterschaftsurlaub und Urlaub gleiche Rechte wie regulär Beschäftigte im selben Betrieb erhalten. Die

EU-Länder sollen den Zugang der Leiharbeiter zu Schutzzuständen in den Zeiträumen zwischen ihren Einsätzen regeln, um ihre Vermittlungsfähigkeit zu verbessern. Werden diese Regeln durch Zeitarbeitsfirmen nicht beachtet, sollen die Mitgliedstaaten dies sanktionieren dürfen.