

## INHALT

- ▶▶ **Besser mit Fragebogen.** Wie es bei medizinischen Gutachten in Sozialrechtsverfahren gerechter zugeht – Vorschläge von Teamleiter van Nieuwenborg. **Seite 2**
- ▶▶ **Einigung erreicht.** Der Rechtsstreit zwischen der Mannheimer Eichbaum-Brauerei und dem Maschinenführer Colin Johnson ist beigelegt. **Seite 2**
- ▶▶ **Nur das Schriftliche zählt.** Die Befristung eines Arbeitsvertrags bedarf der Schriftform. Thomas Heller, Büro Mainz, erwirkte ein BAG-Urteil. **Seite 3**
- ▶▶ **40-Stunden-Woche abgewendet.** Fragen zum TVöD-Abschluss an ver.di-Vorstandsmitglied Gerd Herzberg. **Seite 4**

Urteil des Bundessozialgerichts

## Kasse zahlt

Wer über den Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses hinaus wegen Krankheit arbeitsunfähig ist, hat gegenüber seiner Krankenkasse einen durchgehenden Anspruch auf Krankengeld. Dieser wird, so das Bundessozialgericht, auch nicht durch eine Urlaubsabgeltung unterbrochen.

Strittig war der Fall eines 57-jährigen, dessen Arbeitsverhältnis durch betriebsbedingte Kündigung seitens des Arbeitgebers am 31.08.2002 beendet wurde. Ab dem 12.08.2002 war der Arbeitnehmer durch Krankheit nicht mehr in der Lage zu arbeiten. Vom Betrieb erhielt er Lohn bis Ende August und zusätzlich noch eine Urlaubsabgeltung für 14 Tage. Die Krankenkasse überwies ihm Krankengeld vom 20.09.2002 bis zum Ende der Arbeitsunfähigkeit am 31.10.2002, lehnte die Zahlung für die Zeit vom 01. bis zum 19.09. aber ab – mit der Begründung, der Krankengeldanspruch habe wegen der Urlaubsabgeltung geruht. Das BSG dagegen entschied: Die Urlaubsabgeltung ist kein Arbeitsentgelt nach § 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V. Der Arbeitnehmer hat einen durchgehenden Krankengeldanspruch.

*BSG am 30.05.2006, Az. B 1 KR 26/05 R*

## ▶▶ Eigentlich eine eindeutige Sache

Eine Teilzeitbeschäftigte konnte ihren Wunsch nach Arbeitszeitverlängerung erst vor Gericht durchsetzen.

Mehr arbeiten, das wollte die Kassiererin einer großen Supermarktkette in der Nähe von Nürnberg. Doch ihr Arbeitgeber lehnte das Gesuch ab, nahm aber kurze Zeit später Neueinstellungen vor. Die Arbeitnehmerin wunderte sich, dass ihr Wunsch nach einer Arbeitszeitverlängerung von 8 auf 25 bis 30 Stunden pro Woche nicht berücksichtigt worden war: Offensichtlich waren freie Stellen vorhanden gewesen.

Sie klagte mit Unterstützung der DGB Rechtsschutz GmbH und bekam Recht vor dem Arbeitsgericht Nürnberg: „Wenn ein Teilzeitbeschäftigter die Verlängerung seiner Arbeitszeit beantragt, muss der Arbeitgeber diesen Wunsch berücksichtigen. Es sei denn, dringende betriebliche Notwendigkeiten sprechen dagegen, beispielsweise eine erhebliche Störung des Betriebsablaufs“, erklärt Irena Schauer, Rechtssekretärin in Nürnberg. Sie vertrat die Klägerin vor Gericht.

### Zusage wieder zurückgenommen

Eigentlich eine eindeutige Sache: Die Möglichkeit der Arbeitszeitverlängerung und -verkürzung ergibt sich aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Bekannt und genutzt wird diese Option bislang jedoch von vergleichsweise wenigen Arbeitnehmern. Zwei wesentliche Argumente trug Irena Schauer dem Richter vor: Erstens habe der Arbeitgeber der Klägerin auf ihren Antrag hin zunächst ein Angebot für eine andere Stelle mit längerer Arbeitszeit unterbreitet, dieses jedoch später wieder zurückgenommen. „Damit zeigte er eindeutig, dass eine Möglichkeit der Beschäftigung vorhanden war“, betont die Rechtssekretärin. Das unterstrich der Arbeitgeber zusätzlich durch die Neueinstellung weiterer Arbeitnehmer. Das Unternehmen und seine Mitarbeiterin trafen sich nicht zum ersten Mal vor Gericht: Es gab, erinnert sich die Rechtssekretärin, bereits mehrere Klagen, unter ande-

rem mussten Zulagen eingefordert werden, die der Mandantin zwar zustanden, der Arbeitgeber jedoch trotz außergerichtlicher Einforderung nicht ausgezahlt hatte. „Meine Mandantin kennt ihre Rechte und fordert sie auch ein“, so Irena Schauer, „das ist für den Arbeitgeber offenbar unbequem.“

Wegen Verzugs fälliger Zahlungen steht bereits eine weitere Begegnung vor Gericht an. Für die Rechtssekretärin ist das Gebaren des Arbeitgebers unverständlich: „Trotz außergerichtlicher Anforderungen müssen wir alle Rechte der

Mandantin gerichtlich geltend machen. Das ist glücklicherweise ein Ausnahmefall.“

*Arbeitsgericht Nürnberg am 05.09.2005,*

*Az. 10 Ca 8711/04*



**Erfolgreich: Rechtssekretärin Irena Schauer (links) – auf dem Foto mit Teamleiterin Sabine Bühner.**

## ■ ■ ■ Teilzeitarbeit

Wenn ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verlängern möchte, hat der Arbeitgeber diesen Wunsch bei der Besetzung eines freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Wann liegt ein freier Arbeitsplatz vor? Das ist der Fall, wenn ein Arbeitsplatz unbesetzt ist und wieder besetzt werden soll – jedoch nicht dann,

wenn der Arbeitgeber die entsprechende Stelle mit Leiharbeitnehmern, etwa von einer Zeitarbeitsfirma, besetzt hat.

Der Arbeitgeber ist außerdem verpflichtet, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, Arbeitsplätze zusammenzulegen, wenn es möglich ist, um den Wunsch des Arbeitnehmers nach einer verlängerten Arbeitszeit zu erfüllen.

## ► Besser mit Fragebogen

Achim van Nieuwenborg, Teamleiter der DGB Rechtsschutz GmbH für Essen/Gelsenkirchen/Herne, macht Vorschläge, wie es bei medizinischen Gutachten in sozialrechtlichen Verfahren gerechter zugehen kann.



Achim van Nieuwenborg, Sozialrechtsexperte der DGB Rechtsschutz GmbH, setzt sich für eine Verbesserung der medizinischen Gutachten bei Auseinandersetzungen vor den Sozialgerichten ein.

### Verständlich formulieren

Für Juristen ist es schwierig, medizinische Gutachten auszuwerten. Deshalb sollten keine Fremdworte verwendet werden und Fachausdrücke nur insofern, als sie die medizinischen Befunde präzisieren.

### Individuell beurteilen

Bei der Frage, ob eine Krankheit gravierend ist und den Betroffenen beeinträchtigt, wird der gesundheitliche Zustand in Gut-

achten oft mit dem der ‚imaginären Durchschnittsbevölkerung‘ verglichen. Das ist fragwürdig, weil ein Verschleiß der Wirbelsäule beispielsweise den einen mehr belastet als den anderen. Es muss in Zukunft stärker um den Einzelfall und die Frage gehen, welches körperliche und geistig-seelische Leid der Einzelne ertragen muss, bevor ihm ein sozialer Ausgleich gewährt werden soll.

### Polemik ausklammern

Ausführungen, wonach der Kläger sich ‚in seinem Leben ohne Arbeit gut eingerichtet‘ habe – ‚ihm fehle zu seinem Glück offensichtlich nur noch die Rente‘, haben in Gutachten nichts zu suchen. Solche Wertvorstellungen teilen manche Gutachter gerne mit. Mandanten berichten uns auch oft von herabsetzendem Verhalten ihnen gegenüber seitens der Gutachter: „Was wollen

Sie hier überhaupt?“ Häufige Kritik wird auch darüber geäußert, dass Gutachter nicht zuhören. Die DGB Rechtsschutz GmbH in Gelsenkirchen hat schon vor Jahren einen Fragebogen entwickelt, den Mandanten über den Ablauf der Untersuchung ausfüllen. Einzelne Kammern des Sozialgerichts Gelsenkirchen und Senate des Landessozialgerichts NRW haben diesen in leicht abgewandelter Form übernommen. Diese Bogen sollen einen Qualitätsstandard der Gutachten sicherstellen und eine kritische Würdigung ermöglichen. Die Verwendung der Fragebogen durch Gerichte sollte bundesweit Schule machen.

### Zusammenhänge darstellen

Meistens bedingen sich körperliche und psychische Störungen gegenseitig. Dies wird aber in Gutachten oftmals nicht gesehen. Es fehlt bei den Gutachtern im Einzelfall an der Bereitschaft, die medizinischen Einzelaspekte im Zusammenhang zu beurteilen.

### Sprachprobleme ernst nehmen

Bei der Untersuchung von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund führen sprachliche Probleme bei der Darstellung ihrer Gesundheitsstörungen oft zu Missverständnissen, die manchmal zum Vorwurf der Simulation führen. Gutachter sollten im Zweifel einen Dolmetscher hinzuziehen oder sich mindestens über die soziokulturellen Lebensumstände im Heimatland informieren.

### +++ Ticker +++

Die DGB Rechtsschutz GmbH hat einen Flyer zum Thema Kündigung herausgegeben. Darin werden Rat suchende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für den Fall einer Kündigung über ihre Rechte und Pflichten informiert, insbesondere über die einzuhaltende Kündigungsfrist und eine mögliche Abfindung nach Kündigung. Der Flyer steht auf der Internetseite der DGB Rechtsschutz GmbH zum Download bereit ([www.dgbrechtsschutz.de/service/informationmaterial.html](http://www.dgbrechtsschutz.de/service/informationmaterial.html)) und kann in größerer Stückzahl über die Hauptverwaltung der DGB Rechtsschutz GmbH bestellt werden. +++ Die Arbeitseinheiten Dortmund und Hamm wurden zu sammgelegt. Teamleiter ist Hinderk Neuhaus (Dortmund). Ebenfalls integriert wurden die Arbeitseinheiten Münster und Bocholt sowie die Arbeitseinheiten Wuppertal und Düsseldorf. Ihnen stehen nun Peter Ihme (Münster) und Peter Voigt (Düsseldorf) vor. Die Büros an den Standorten Hamm, Bocholt und Wuppertal bleiben weiterhin bestehen, so dass sich in der örtlichen Arbeit für Gewerkschaften und Mitglieder nichts ändert. Vielmehr wurden durch die Zusammenlegungen aus kleinen Einheiten leistungsstarke, größere Arbeitseinheiten. +++ Das Büro Halle / Saale ist umgezogen und ab sofort unter gleicher Telefon- und Faxnummer in der Merseburger Str. 52, 06110 Halle, zu erreichen. Das Regionalbüro Nordwest und das Büro Hannover sind auch umgezogen. Die Anschrift lautet für beide: Otto-Brenner-Str. 1, 30159 Hannover. +++

## Besuch unter Kollegen

Der wiedergewählte DGB-Vorsitzende Michael Sommer besuchte auf dem 18. Ordentlichen DGB-Bundeskongress in Berlin auch den Stand der DGB Rechtsschutz GmbH – im Bild mit den beiden Geschäftsführern Reinhard Ulrich Vorbau (links) und Klaus Westermann (rechts).



## Einigung erreicht

Gekündigter Brauerei-Mitarbeiter rehabilitiert

Der Rechtsstreit zwischen der Mannheimer Eichbaum-Brauerei und dem Maschinenführer Colin Johnson (siehe Foto, RECHT SO! berichtete) ist beigelegt. In einem Gespräch zwischen den Beteiligten, dem auch Rechtssekretär Jörn Haß beiwohnte, der Johnson vertrat, wurde ein Vergleichsvorschlag akzeptiert. Johnson erhält eine 100-prozentige Lohnnachzahlung, und die Geschäftsleitung wird eine „Ehreneklärung“ abgeben, dass Johnson keine Arbeitnehmer bedroht hat.



## ► Nur das Schriftliche zählt

Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf der Schriftform – das gilt sowohl für die zeitliche Befristung wie auch für die Zweckbefristung. Bei Letzterer hängt die Vertragsdauer von eben diesem Zweck ab, deshalb muss dieser schriftlich vereinbart sein.

Was so simpel und logisch klingt, musste das Bundesarbeitsgericht (BAG) in dritter Instanz erstmals in einer höchstrichterlichen Entscheidung klarstellen. Ein Arbeitnehmer, seit 2001 als Fertiger bei einem Automobilhersteller tätig, hatte gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zum 30. Juni 2004 aufgrund einer Befristung geklagt und letztlich Recht bekommen. „Ein wichtiges Urteil“, kommentiert Thomas Heller, Rechtssekretär im Büro Mainz der DGB Rechtsschutz GmbH und Rechtsvertreter des Klägers, „denn im Gesetz ist nicht genau formuliert, was ein zweckgebundener Arbeitsvertrag enthalten muss.“ Die BAG-Klarstellung ist ein schöner Erfolg für sein Büro.

### Immer neue Verlängerungen

Der Fall: Bei der Automobilfirma zögerte sich das Auslaufen der Herstellung eines bestimmten Dieselmotors immer wieder hinaus, deshalb bot der Arbeitgeber dem Fertiger und seinen Kollegen seit dem 3. September 2001 Jahr für Jahr weitere Zusatzvereinbarungen mit einer Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um zwölf Monate an.

Nach einer Zusatzvereinbarung vom 3. September 2001 war das Arbeitsverhältnis bis zum 2. September 2002 befristet. Am 22. Juli 2002 schlossen die Parteien eine weitere Zusatzvereinbarung zu dem Arbeitsvertrag vom 3. September 2001, wonach das Arbeitsverhältnis bis zum 31. August 2003 verlängert wurde.

### Vergessen, den Zweck anzugeben

Zwar beschreibt der Arbeitgeber in einem Brief an den Kläger vom 17. Juni 2003 als Zweck der Befristung, dass der „Auslauf der derzeitigen Dieselfertigung (...) zu Personalüberhang führen wird.“ Aber in der darauf folgenden weiteren vertraglichen Zusatzvereinbarung vom 2./9. Juli 2003 ist von dem Zweck nicht mehr ausdrücklich die Rede. Dies nahm bereits das Arbeitsgericht Kaiserslautern als Anlass, der Klage des Arbeitnehmers auf unbefristete Weiterbeschäftigung stattzugeben: Mangels Angabe des konkreten Befristungszweckes im Arbeitsvertrag sei die Zweckbefristung unwirksam. Dagegen

legte die Firma Berufung ein und argumentierte vor dem Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, die Zusatzvereinbarung vom 2./9. Juli 2003 beinhalte eine kombinierte Zeit- und Zweckbefristung, weil darin ein bestimmter Termin genannt sei. Wörtlich heißt es dort: „Es besteht Einvernehmen, dass das gem. § 14 I TzBfG befristete Arbeitsverhältnis bis zur Erreichung des Zweckes verlängert wird. Dies wird aus heutiger Sicht spätestens zum 30.06.2004 der Fall sein.“ Weder das Landes- noch das Bundesarbeitsgericht erkannte dies jedoch als Zeitbefristung an.

### Erfolg in der dritten Instanz

Am 24. Juli 2003 reichte das Kaiserslauterner Büro der DGB Rechtsschutz GmbH Klage gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein – für den Fertiger und 35 weitere Kollegen, die alle von den Befristungen betroffen waren. Der Hälfte dieser Klagen wurde in erster Instanz bereits stattgegeben. Den restlichen Klägern, die in die nächste Instanz gingen, bot der Arbeitgeber eine Einigung an, wonach sie nach dem eineinhalbjährigen Umbau der Produktionsanlagen unbefristet weiterbeschäftigt würden.

Nur ein Arbeitnehmer ging mit Unterstützung der DGB Rechtsschutz GmbH in die dritte Instanz. Er hatte lediglich eine Abfindung angeboten bekommen, die er ablehnte. „Vielleicht bekam er kein Ein-

igungsangebot“, mutmaßt Thomas Heller, „weil er sich vorher als Vertrauensmann engagiert hat.“ Das Bundesarbeitsgericht gab dem Arbeitnehmer Recht – die Befristung sei unwirksam. Nun muss der Arbeitgeber dem Mitarbeiter den Lohn seit dem 30. Juni 2004 nachzahlen.

*Bundesarbeitsgericht am 21.12.2005, Az. 7 AZR 541/04, Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz am 11.08.2004, Az. 9 Sa 142/04*



„Der Fall war knifflig“, so Rechtssekretär Thomas Heller: Zur Frage der zeitlichen Befristung gibt es jede Menge Urteile, nicht aber zur Zweckbefristung.

### Tipps für die Praxis

Wenn der Betriebsrat feststellt, dass mit Arbeitnehmern befristete, zweckgebundene Arbeitsverträge geschlossen werden, in denen der Zweck nur ungenau oder gar nicht schriftlich aufgeführt ist, so sind diese Verträge unwirksam. Darauf sollten die betroffenen Arbeitnehmer hingewiesen werden.

Bei einer Klage sehr wichtig: Die dreiwöchige Klagefrist muss eingehalten werden. Seit einiger Zeit sieht der § 17 TzBfG vor, dass spätestens drei Wochen nach Ab-

lauf des zweckbefristeten Arbeitsvertrages Klage eingereicht sein muss. Es kann aber schon vor Ablauf des Arbeitsvertrages geklagt werden, selbst wenn ein Arbeitnehmer erst kürzlich unterschrieben hat.

Generell sollten Betriebsräte bei befristeten Einstellungen genau hinschauen: Sind die Befristungen wirklich notwendig? Sinnvoll ist es, detailliert nach den Gründen zu fragen und zu versuchen, im Vorfeld eine Einigung auf unbefristete Verträge zu erreichen.

# ►► 40-Stunden-Woche abgewendet

Was ist das Positive an den Tarifabschlüssen im öffentlichen Dienst und wie wird die Arbeit der DGB Rechtsschutz GmbH beurteilt? Fragen an ver.di-Vorstandsmitglied Gerd Herzberg.



**Gerd Herzberg,**  
stellvertretender  
ver.di-Vorsitzender,  
im RECHT SO!  
Interview.

**Was ist der größte ver.di-Erfolg beim Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für Kommunen und Bundesbehörden?**

Es ist uns gelungen, mit dem TVöD das Tarifsysteem des öffentlichen Dienstes auf eine neue, zukunftsfähige Basis zu stellen und die von den Arbeitgebern eingeforderte Einführung der 40-Stunden-Woche abzuwenden. Und wir haben sichergestellt, dass die Leistungsbezahlung nur „on top“ möglich ist und die Einkommen dadurch nicht angetastet werden.

**Leistungsvergütung heißt: Wer mehr leistet, verdient mehr. Die Leistungsbewertung geschieht vor Ort. Wie ist gewährleistet, dass es dabei flächendeckend gerecht zugeht?**

Im Bereich des Bundes wird das durch einen zusätzlichen Tarifvertrag sichergestellt, der noch verhandelt wird. Bei den kommunalen Einrichtungen und Betrieben werden anhand von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen die Rahmenbedingungen gesetzt.

Die Überwachung einer gerechten Leistungsbewertung obliegt dann den Betriebs- und Personalräten und einzurichtenden betrieblichen Kommissionen.

**Welche Disparitäten zwischen Landesbeschäftigten und kommunalen oder Bundesbeschäftigten könnten nach dem Abschluss mit den Ländern jetzt entstehen?**

Zunächst ist es wichtig, dass auch für Neubeschäftigte bei den Ländern wieder eine tarifvertragliche Arbeitszeitregelung besteht und für sie das Gleiche gilt wie für alle anderen auch. Allerdings ist es uns bisher nicht gelungen, eine einheitliche Arbeitszeit für den gesamten öffentlichen Dienst zu erreichen.

**Wie beurteilt ver.di das Kompetenz-Center Öffentliches Dienst- und Beamtenrecht, das die DGB Rechtsschutz GmbH als Serviceangebot für einschlägige Verfahren von Gewerkschaftsmitgliedern, aber auch für örtliche Gewerkschaftssekretäre eingerichtet hat?**

ver.di arbeitet sehr gut mit der DGB Rechtsschutz GmbH zusammen. Zugleich verfügen wir über eigene Rechtssekretärinnen und -sekretäre, die gerade in tarif- und branchenrechtlichen Fragen kompetent sind. Die enge Verknüpfung von Tarif- und Rechtsschutzarbeit ist ja gerade unsere Stärke. Zunächst werden wir hier natürlich auf den ver.di-Rechtsschutz und die Kompetenz unserer Fachbereiche zurückgreifen. Dass der DGB-Rechtsschutz sich hier zusätzlich spezialisiert, begrüßen wir. In einigen Landesbezirken haben wir diese Weiterqualifizierung zum TVöD mit Referentinnen und Referenten unterstützt.

*Das vollständige Interview unter: [www.dgbrechtsschutz.de](http://www.dgbrechtsschutz.de)*

**»Auch für Neubeschäftigte bei den Ländern besteht wieder eine tarifvertragliche Arbeitszeitregelung.«**

*Gerd Herzberg*

## Beschlossen & verkündet

### Teilkündigung eines Tarifvertrages

Ein Tarifvertrag ist nur als Ganzes kündbar – wenn nicht eine Teilkündigung ausdrücklich vereinbart wurde. So das BAG am 3. Mai 2006. Geklagt hatte ein Angestellter einer Druckerei, der von einer tariflichen Gehaltserhöhung profitieren wollte. Diese wurde ihm mit dem Hinweis verweigert, der entsprechende Teil des Firmentarifvertrages sei gekündigt worden. Der keinem Arbeitgeberverband angehörende Betrieb hatte 1997 mit der damaligen IG Medien einen Firmentarifvertrag geschlossen und dabei verschiedene Tarifverträge der Druckindustrie für anwendbar erklärt. Am 10. März 2003 kündigte die Firmenleitung den Teil des Tarifvertrages, der die Gehälter der Angestellten betraf. Am 1. Oktober 2003 erfolgte eine tarifliche Gehaltserhöhung, die der Kläger

vor dem BAG beanspruchte. Mit Erfolg, denn eine Teilkündigung war nicht vereinbart.

*PM 30/06 – Az. 4 AZR 795/05*

### Kündigung eines Zeitarbeitnehmers

Aus betriebsbedingten Gründen ist eine Kündigung sozial gerechtfertigt, wenn der Beschäftigungsbedarf dauerhaft zurückgegangen ist. Für den Fall einer Arbeitnehmerüberlassung, so das BAG am 18. Mai 2006, gelten höhere Anforderungen: Hier gehören Auftragslücken zum typischen Unternehmensrisiko. Geklagt hatte ein Programmierer, der die Kündigung nach dem Ende des Auftragsverhältnisses mit der Verleihfirma erhielt. Vor dem BAG machte er erfolgreich geltend, er hätte auch bei anderen Kunden eingesetzt werden können.

*PM 35/06 – Az. 2 AZR 412/05*

### Kein Widerruf bei Betriebsübergang

Nach § 613a Abs. 6 BGB haben Arbeitnehmer das Recht zum Widerspruch, wenn ihr Betrieb an einen anderen Inhaber übertragen wird. Dies gelte nicht, so das BAG am 2. März 2006, wenn diese Übertragung per Gesetz geregelt wurde. Damit wurde eine Klage eines Bühnenhandwerkers eines Opernhauses abgewiesen, das durch Gesetz von einer öffentlich-rechtlichen Stiftung übernommen wurde. Der Kläger verlangte erfolglos die Feststellung, dass sein Arbeitsplatz beim Land Berlin verblieben ist. Der Ausschluss des Widerspruchsrechts, so das BAG, verstoße nicht gegen das Grundrecht der Berufsfreiheit, da die Interessen der Belegschaft nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt werden.

*PM 15/06 – Az. 8 AZR 124/05*

*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  
ISSN 1861-7174

### Ausgabe 3\_06

(Juni 2006)

Erscheint fünfmal jährlich.

### 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), Dr. Anja Niklaß (DGB Rechtsschutz GmbH), Klaus Westermann (DGB Rechtsschutz GmbH), Hans-Martin Wischnath (DGB Rechtsschutz GmbH)

### Fotos:

Johanna Braunsch, Martin Leissl, Thomas Range, Peter Roggenthin, Helmut Roos

### 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](mailto:redaktion.rechtso@ranverlag.de)

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