

Zu gut für die Konkurrenz. Nach wie vor steht die DGB Rechtsschutz GmbH für erfolgreiche Rechtsvertretung. **Seite 2**

Neu aufgelegt. Aktualisierte Themen-Flyer der DGB Rechtsschutz GmbH können ab sofort bestellt werden. **Seite 2**

Keine Chance für Drückeberger. Ein Austritt aus dem Arbeitgeberverband ist keine Lösung vom Tarifvertrag. **Seite 3**

Abwarten wäre ein Armutszeugnis. Ingo Kolf vom DGB über das jüngste Urteil zum Hartz-IV-Regelsatz. **Seite 4**

Zwischen den Zeilen

Kopf durch Wand

Dickköpfe machen einem das Leben nicht immer leicht. Auch im Fall eines Supermarkt-Mitarbeiters soll es Missfallensbekundungen von Kollegen wegen seiner Sturheit gegeben haben. Dabei war der vom DGB Rechtsschutz-Büro Bamberg vertretene Arbeitnehmer nur der Meinung, eine Betriebsvereinbarung, die von ihm Samstagsarbeit verlangt, verstöße gegen den geltenden Manteltarifvertrag. Das Landesarbeitsgericht Nürnberg befand am 19. Juli 2011 (Az. 7 Sa 607/09), dass er sich nicht hätte weigern dürfen, samstags zu arbeiten. Seine Auslegung des Manteltarifvertrages war nicht korrekt. Bei Verkündung dieses Urteils war der Fall schon mehr als acht Jahre verhandelt worden. Der Arbeitnehmer hatte sich gegen seine außerordentliche Kündigung wegen Arbeitsverweigerung gewehrt. Immer wieder berief er sich auf den Manteltarifvertrag. Die Richter schließlich sprachen ein mutiges Urteil. Die Voraussetzungen einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses liegen nicht vor: „Das Haben einer wenn auch falschen Rechtsmeinung kann kein Kündigungsgrund sein.“ Einem Arbeitnehmer dürfe nicht verwehrt sein, vor Gericht auf seiner Rechtseinschätzung zu beharren, auch wenn diese unzutreffend sei.

Nachgezählt

23

Prozent weniger verdienten Frauen in Deutschland 2011 im Vergleich zu Männern. Die Lohndiskriminierung ist in keinem anderen europäischen Land größer, stellte die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) fest.

Aus für Gehaltswillkür

Trotz gleicher Tätigkeiten verdiente eine Chemielaborantin aus Hanau viel weniger als ihr männlicher Kollege. Dagegen klagte sie mit Hilfe des DGB Rechtsschutz-Büros Hanau.

Versuchsreihen durchführen, Stoffe analysieren, chemische Substanzen herstellen: Im Grunde erledigte die Chemielaborantin die gleichen Tätigkeiten wie ihr männlicher Kollege in der Abteilung, der täglich mit ihr zusammenarbeitete – in der gleichen Position, bei derselben Arbeitszeit von 37,5 Stunden. Nur bei der Entlohnung unterschieden sich beide erheblich: Während er mit 2.470,98 Euro brutto monatlich nach Hause ging, musste sie sich mit 1.920,73 Euro brutto begnügen. Zu Unrecht, wenn man das Benachteiligungsverbot des § 7 Absatz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) heranzieht: „Nach diesem Gesetz sind Bestimmungen, die eine Person wegen des Geschlechts benachteiligen, unwirksam – also auch das arbeitsvertraglich geregelte Gehalt meiner Mandantin“, erklärt Christoph Hunger vom DGB Rechtsschutz-Büro Hanau, der die Chemielaborantin vertrat und für sie die Lohndifferenz von 550,25 Euro einklagte.

Häufig werden ‚Nasenprämien‘ gezahlt

Eine Ungerechtigkeit, die in einem Chemieunternehmen mit Tarifbindung so nicht hätte passieren können, denn in den gewerkschaftlichen Tarifverträgen kommt eine Unterscheidung nach Geschlecht längst nicht mehr vor. Im betreffenden Unternehmen allerdings gab es nur individualrechtliche Einzelarbeitsverträge: „Hier spielen häufig so genannte ‚Nasenprämien‘ eine Rolle, bei denen Arbeitgeber nach Gutdünken die Arbeit ihrer Beschäftigten vergüten“, weiß der Jurist. Als sich nun ein Gerichtsverfahren anbahnte, bot der Arbeitgeber eine Gehaltserhöhung von 5 Prozent bei einer 40-Stunden-Woche an. Aber auch hier lohnte es sich, genau hinzuschauen: „Beim Nachrechnen bemerkten wir, dass meine Mandantin bei 2,5 Stunden mehr Arbeit wöchentlich sogar einen geringeren Stundenlohn erhalten hätte.“

Vor Gericht gelang es dem Arbeitgeber nicht, die Lohndifferenz zu erklären und einen Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz von Benachteiligten zu widerlegen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen gemäß § 8 Absatz 1 AGG konnte das Unternehmen mit circa 60 Beschäftigten nicht glaubhaft beweisen: Zwar wurde dem männlichen Kollegen



Foto: Dieter Kögel

kurzfristig eine Gruppenleiterfunktion zugeschrieben, allerdings wirkte sich diese weder im organisatorischen Betriebsablauf noch anderweitig aus. In einer Zeugenanhörung gab er zu Protokoll, dass er erst zwei Wochen vor dem gerichtlichen Gütertermin seiner Kollegin über seine Ernennung zum Gruppenleiter informiert worden sei. Auch die Behauptung, den Chemielaboranten aufgrund seiner zehn Jahre längeren Betriebszugehörigkeit höher zu vergüten, taugte nicht: „Das Gericht erkannte hierin kein generalisierendes Prinzip des Arbeitgebers, das meine Mandantin mit ihrer Klage durchbrechen würde“, erklärt Christoph Hunger.

321,70 Euro mehr Gehalt durchgesetzt

Zwar konnte Christoph Hunger keine Erschwerungszulage für seine Mandantin durchsetzen – diese erhielt der Kollege für eine frühere Tätigkeit in der Produktion –, dennoch zahlt der Arbeitgeber anstandslos seit dem Urteil des Arbeitsgerichts Hanau rückwirkend für zwei Jahre und mit Wirkung für die Zukunft eine erhöhte Vergütung um 321,70 Euro an die Chemielaborantin. „Eigentlich hatte ich fest mit einer Berufung gerechnet“, fasst Jurist Hunger zusammen, „aber offensichtlich hatte der Arbeitgeber sich das erspart, da er merkte, dass er hier nicht gegen das AGG ankommt.“

Arbeitsgericht Hanau am 25. Mai 2011,
Az. 3 Ca 319/10

Christoph Hunger, DGB Rechtsschutz-Jurist aus Hanau, berief sich auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und konnte vor Gericht mehr Gehalt für seine Mandantin durchsetzen.

DGB Rechtsschutz GmbH

Zu gut für die Konkurrenz

Mit neuem Slogan und in bewährter Qualität steht die DGB Rechtsschutz GmbH nach wie vor für erfolgreiche Rechtsvertretung im Arbeits- und Sozialrecht.



Foto: DGB Rechtsschutz GmbH

Die DGB Rechtsschutz GmbH hilft Gewerkschaftsmitgliedern bei Fragen im Arbeits-, Sozial- und Beamtenrecht. Im vergangenen Jahr vertraten bundesweit rund 370 Juristinnen und Juristen in 45 Arbeitseinheiten mit 111 Büros die Interessen ihrer Mandantinnen und Mandanten vor Gericht – unterstützt von der gleichen Anzahl von Verwaltungsangestellten.

Um auf die Leistungen der DGB Rechtsschutz GmbH hinzuweisen, warb die DGB Rechtsschutz GmbH in der Vergangenheit mit dem Slogan „Größte Fachkanzlei im Arbeits- und Sozialrecht“. Dies war einem Konkurrenten ein Dorn im Auge und er klagte gegen diese Formulierung. In einem im Februar 2012 geschlossenen Vergleich hat sich die DGB Rechtsschutz GmbH verpflichtet, den Begriff „Größte

Fachkanzlei“ vorübergehend nicht mehr zu verwenden. „Dennoch ist die DGB Rechtsschutz GmbH nach wie vor die größte Anbieterin von Rechtsschutzleistungen im Arbeits- und Sozialrecht für Gewerkschaftsmitglieder, die überaus erfolgreich deren Interessen vertritt“, betont Geschäftsführer Reinhard Vorbau (Foto).

Mitglieder gut geschützt

Erst kürzlich kam die Studie „Trade union membership and dismissals“ der Universitäten Trier und Bielefeld zu dem Ergebnis, dass nicht organisierte Arbeitnehmer mit einer Wahrscheinlichkeit von 3,6 Prozent von einer Kündigung bedroht sind – Gewerkschaftsmitglieder hingegen haben eine Entlassungswahrscheinlichkeit von nur 2,2 Prozent. Die Studie begründet dies vor allem mit dem

kostenlosen Rechtsschutz, der Gewerkschaftsmitgliedern im Streitfall zur Verfügung steht. Dieser erhöhe die Bereitschaft, juristisch gegen eine Kündigung vorzugehen und dies wiederum steigere das finanzielle Risiko für den Arbeitgeber.

„Selbst im Vergleich zu Rechtsschutzversicherungen schneidet der gewerkschaftliche Rechtsschutz besser ab, da die dort üblichen, oftmals hohen Selbstbeteiligungen entfallen“, betont Geschäftsführer Vorbau. „Auch steht keine Kündigung der Versicherung ins Haus, wenn es zu mehr als zwei Streitfällen jährlich kommt, wie es bei Rechtsschutzversicherungen durchaus gängige Praxis ist. Deshalb ist die DGB Rechtsschutz GmbH immer eine gute Wahl.“



+++ TICKER +++

Als Mann der Tat erwies sich **Daniel Capellaro vom DGB Rechtsschutz-Büro Landshut**: Der Teamleiter

schlüpfte in die gelbe Warnweste und unter-

stützte die Landshuter IG Metall-Kolleginnen und Kollegen im Mai beim Warnstreik. Zuvor beriet er die Gewerkschafter juristisch und setzte Schutzschriften zur Abwehr einstweiliger Verfügungen gegen Streiks auf. +++ Sichtlich wohl fühlen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem neuen Büro am Servatiiplatz 3 in 48143



Münster

(Tel.: 0251/132320). Das Foto zeigt das Team am **Tag der Büroeröffnung am 4. Mai mit Teamleiter Peter Ihme (4.v.l.)** +++ Das **Büro Hanau** der DGB Rechtsschutz GmbH ist umgezogen und seit dem 14. Mai in **Offenbach erreichbar**. Die neue Anschrift lautet: Berliner Str. 220, 63067 Offenbach. Die Kolleginnen und Kollegen sind unter Tel.: 069/25612880 erreichbar. +++ Auch das **Büro Essen** hat eine neue Adresse. Seit April sind die Kolleginnen und Kollegen in der Teichstr. 4 (45127 Essen, Tel.: 0201/8107120) zu finden. +++ Das **DGB Rechtsschutz-Büro Hameln** ist umgezogen und befindet sich nun in der Bahnhofstr. 18-20 (31785 Hameln), Tel.: 05151/9366860.



Informativ und leicht verständlich: Seit 2006 ist die Flyer-Reihe der DGB Rechtsschutz GmbH kontinuierlich ausgebaut worden.

Flyer-Reihe

Neu aufgelegt

Die erfolgreichen Flyer der DGB Rechtsschutz GmbH sind komplett überarbeitet worden und können für die Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit bestellt werden.

Informativ, leicht verständlich, kurz und knapp: Seit dem Erscheinen des ersten Themen-Flyers der DGB Rechtsschutz GmbH im Herbst 2006 hat sich die Reihe zu einem gefragten Medium bei ratsuchenden Arbeitnehmern und Mandanten sowie bei Gewerkschaften und Betriebsräten entwickelt. Seither sind zehn weitere Themen-Flyer sowie ein Image-Flyer über die Arbeit der

DGB Rechtsschutz GmbH erarbeitet worden. Alle 12 Flyer sind nun inhaltlich überarbeitet und aktualisiert worden. Sie können für die Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit ab sofort bestellt werden – bis 100 Stück je Sorte kostenfrei.

Bei Interesse bitte mailen an:
office@ranverlag.de

Keine Chance für Drückeberger

Ein KFZ-Mechaniker klagte auf Zahlung einer tariflichen Sondervergütung aus dem Jahr 2010, obwohl der Arbeitgeber zu diesem Zeitpunkt bereits aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten war. Mit Erfolg, denn es gilt eine Nachbindung.

ARBEITSVERTRAG ZÄHLT

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat bereits mehrfach über die Frage entschieden, ob der jeweils gültige Tarifvertrag weiter Wirkung entfaltet, wenn der Arbeitgeber aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten ist. In seinem Urteil vom 22.10.2008 (Az. 4 AZR 793/07) gaben die Richter einem gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer Recht. Dieser klagte auf **Gewährung einer Entgelterhöhung und einer tariflichen Einmalzahlung**, die der Arbeitgeber nicht zahlen wollte, da er 2005 aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten war und die Ansprüche aus einem Tarifvertrag vom April 2006 herrührten. Der Arbeitnehmer berief sich auf eine **Klausel in seinem Arbeitsvertrag**, wonach die tarifvertraglichen Bestimmungen gelten sollen. Der Arbeitgeber hielt entgegen, dass es sich hierbei lediglich um eine **Gleichstellungsklausel** handle. Ziel sei eine Gleichstellung von in der Gewerkschaft organisierten und nicht-organisierten Arbeitnehmern gewesen. Nach dem Verbandsaustritt sei die Regelung daher nicht mehr anwendbar. Das Gericht sah in der Klausel jedoch keine Gleichstellungsabrede. Die Klausel sei daher auch nach Verbandsaustritt des Arbeitgebers noch anwendbar. Das BAG hatte auch in zwei weiteren Urteilen (Az. 4 AZR 536/04 vom 14.12.2005, Az. 4 AZR 652/05 vom 18.04.2007) entschieden, dass bei einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf eine **Gleichstellungsklausel nicht mehr ohne weiteres von einer Gleichstellungsabrede auszugehen sei**.

Um die Zahlung einer Sondervergütung herumkommen wollte ein Arbeitgeber aus Hagen. Der Betreiber eines Autohauses verweigerte einem seit 1986 bei ihm beschäftigten KFZ-Mechaniker die Zahlung des Weihnachtsgeldes für das Jahr 2010. Begründung: Das Autohaus sei seit einigen Jahren kein Mitglied der örtlichen Innung für das KFZ-Gewerbe mehr und somit nicht mehr zur Zahlung der Sondervergütung an seinen langjährigen Beschäftigten verpflichtet. „Aber so einfach, wie sich der Geschäftsführer das vorgestellt hatte, geht es nicht“, erklärt Martin Kühtz vom DGB Rechtsschutz-Büro Hagen, der den Fall mit bearbeitet hatte, „denn ein Austritt aus dem Arbeitgeberverband, mit dem ein Verbandstarifvertrag geschlossen wurde, beendet die Bindung an einen Tarifvertrag nicht.“ Vielmehr gilt der Tarifvertrag zunächst auch über einen Verbandsaustritt hinaus unmittelbar und mit zwingender Wirkung weiter. Der ausgetretene Arbeitgeber und die bei ihm beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder bleiben solange ganz normal an den Tarifvertrag gebunden, bis der Tarifvertrag endet – sei es durch Kündigung oder durch Zeitablauf. „Diese Nachbindung ist in § 3 Absatz 3 Tarifvertragsgesetz geregelt“, erklärt der Jurist, „der Tarifvertrag findet nach wie vor Anwendung.“

Die zwingende Tarifbindung erlischt erst mit dem Ende des Tarifvertrages. Aber selbst danach finden alle ‚alten‘ tariflichen Regelungen auf das Arbeitsverhältnis weiterhin so lange Anwendung, bis Arbeitgeber und Arbeitnehmer sie durch eine neue, eigenständige Vereinbarung ändern oder ersetzen – über die so genannte ‚Nachwirkung‘ laut § 4 Absatz 5 Tarifvertragsgesetz (TVG). Mitunter kann dies sogar dazu führen, dass ältere Arbeitnehmer aufgrund tariflicher Regelungen ordentlich nicht mehr gekündigt werden können, obwohl ihr Arbeitgeber schon seit vielen Jahren nicht mehr tarifgebundenes Verbandsmitglied ist.

Arbeitnehmeranspruch bleibt bestehen

So half es dem Arbeitgeber auch im konkreten Fall vor Gericht wenig, dass er sich um eine bestehende Verbandsmitgliedschaft herumlavierte: Anhand der Unterlagen aus den letzten zehn Jahren



Foto: Alexander Wulf | DGB Rechtsschutz GmbH

„Ein Austritt aus dem Arbeitgeberverband, mit dem ein Verbandstarifvertrag geschlossen wurde, beendet die Bindung an einen Tarifvertrag nicht“, erklärt Martin Kühtz, DGB Rechtschutz-Jurist im Büro Hagen.

könne er nicht genau ersehen, so der Beklagte, wann seine Mitgliedschaft beendet wurde, und überhaupt sei daraus konkret keine Mitgliedschaft aus der Vergangenheit ersichtlich. „Dieser Versuch war umso unverständlicher, da der Geschäftsführer noch im Gütetermin zu Protokoll gegeben hatte, das Unternehmen sei vor circa sechs Jahren aus dem Arbeitgeberverband des KFZ-Gewerbes ausgetreten“, erläutert Martin Kühtz. Und entscheidend ist der Zeitpunkt, zu dem der Tarifvertrag geschlossen wurde: „Das Autohaus war am 22. Mai 2004 Mitglied der KFZ-Innung gewesen – dem Tag des Inkrafttretens des Tarifvertrags für die Arbeitnehmer des Kraftfahrzeuggewerbes, der das Weihnachtsgeld regelt“, erklärt Jurist Kühtz. Entsprechend überzeugte der Vortrag des Arbeitgebers das Arbeitsgericht Hagen nicht. Die Richter sahen alle Voraussetzungen für die erforderliche Zahlung des Weihnachtsgeldes als gegeben an: Der Arbeitnehmer war langjähriges Mitglied der IG Metall, der Arbeitgeber war zumindest 2004 nachweislich Mitglied des Arbeitgeberverbandes des KFZ-Gewerbes; der Tarifvertrag galt folglich nach wie vor. Das Urteil fiel entsprechend positiv für den Mandanten aus: Das Autohaus musste die Sondervergütung für 2010 in Höhe von 1.150 Euro brutto nebst Zinsen an seinen KFZ-Mechaniker zahlen.

Nur Mitglieder haben Anspruch

Im Übrigen lohnte sich auch in diesem Fall eine Gewerkschaftsmitgliedschaft: Die Zahlung der Sondervergütung können nur Gewerkschaftsmitglieder einklagen – sie haben darauf einen rechtlichen Anspruch. Beschäftigte, die nicht in einer Gewerkschaft sind, gehen im Fall einer Nichtzahlung leer aus, da sie sich rechtlich nicht auf das Tarifvertragsgesetz berufen können.

Arbeitsgericht Hagen am 14. September 2011,
Az. 3 Ca 1135/11

Steht im Arbeitsvertrag, dass auf das Beschäftigungsverhältnis die jeweils geltenden tariflichen Bestimmungen Anwendung finden, ist der Arbeitgeber daran in der Regel auch noch gebunden, nachdem er aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten ist.



Foto: P&Z | fotolia.com

Nach dem Urteil zum Hartz-IV-Regelsatz

Abwarten wäre ein Armutszeugnis

Anstatt auf ein neues Urteil des Bundesverfassungsgerichts zu warten, sollte der Gesetzgeber die Zeit nutzen, um den Hartz-IV-Regelsatz insgesamt zu überprüfen, fordert Ingo Kolf, Referatsleiter Arbeitsmarktpolitik beim DGB.



Foto: privat

Ingo Kolf ist Referatsleiter in der Abteilung Arbeitsmarktpolitik beim DGB-Bundesvorstand. Zuvor absolvierte er eine Berufsausbildung in der kommunalen Sozialverwaltung, arbeitete als wissenschaftlicher Mitarbeiter eines Bundestagsabgeordneten und war arbeitsmarktpolitischer Referent in der SPD-Bundestagsfraktion.

Du hast für den DGB-Bundesvorstand Kontakt zu den (statistischen) Gutachtern gehalten, die den Juristen der DGB Rechtsschutz GmbH wichtige Erkenntnisse für das Verfahren vor dem Berliner Sozialgericht geliefert haben. Was genau werfen die Statistiker dem Gesetzgeber vor?

Nach den beiden Gutachten sind die neuen Regelsätze in

zehn Punkten verfassungswidrig. So ist die maßgebliche Referenzgruppe der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe, aus deren Ausgabeverhalten die Regelsätze abgeleitet werden, nicht sauber abgegrenzt. „Verdeckte Arme“, erwerbstätige Hartz-IV-Aufstocker oder auch Personen mit sehr niedrigem Einkommen sind nicht ausgeklammert worden und verzerren das Ergebnis nach unten. Bei einzelnen Warengruppen ist die Stichprobe so klein, dass sie keine validen Ergebnisse liefert. Durch die – zudem oft unbegründete – Streichung von Verbrauchspositionen wie Zimmerpflanzen oder Haustiere ist der Regelsatz so niedrig, dass das Prinzip des internen Ausgleichs verletzt ist. Das heißt, Hilfeempfänger haben faktisch keinen Spielraum mehr für ein flexibles Ausgabeverhalten je nach persönlichem Bedarf.

Die vom Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil vom Februar 2010 geforderte Nachbesserung des Hartz-IV-Regelsatzes ist nun wieder zurück auf dem verfassungsrechtlichen Prüfstand. Sind die vom Sozialgericht festgestellten Mängel in der Verfassungsmäßigkeit das

Ergebnis von Schlamperei beim Gesetzgeber – oder war es Kalkül?

Die Erhöhung um fünf Euro war meines Erachtens eine fiskalpolitisch gesetzte Größe. Der Gesetzgeber hat den vom Bundesverfassungsgericht eingeräumten Gestaltungsspielraum bei der Bemessung des Existenzminimums „bis zum Anschlag“ beziehungsweise nach unserer Auffassung sogar darüber hinaus ausgeschöpft und das Risiko einer erneuten Verfassungswidrigkeit dabei in Kauf genommen. Im Vermittlungsverfahren wurde deutlich, dass die Bundesregierung lieber Zugeständnisse an anderer Stelle machte, als den Regelsatz zu erhöhen. Dabei ist der Zusammenhang mit dem Steuerrecht wesentlich, denn jede Erhöhung der Regelsätze führt zu einer Erhöhung der Grundfreibeträge bei der Einkommensteuer.

Der DGB hält die so genannte Nachbesserung des Gesetzgebers für ungerecht – und vor allem für methodisch unsauber in seinen Berechnungen. Um welche Vorwürfe geht es konkret?

Die EVS-Daten zeigen keine Bedarfe, sondern Ausgaben für einzelne Güter, geschichtet nach Haushaltseinkommen. Am Ende der Einkommenspyramide spiegeln sie eher den Mangel an Bedarfsdeckungsmöglichkeiten wider. Es fehlt eine Plausibilitätsprüfung („Bedarfs-TÜV“), die checkt, ob mit diesen Beträgen zum Beispiel eine gesunde Ernährung überhaupt möglich ist. Zudem: Durch die hohen Abschläge – bei Alleinstehenden fast 30 Prozent von den Ausgaben der Einkommensärmsten – haben Hilfeempfänger faktisch keine Chance, innerhalb eines Budgets eigenverantwortlich über ihre Ausgaben zu entscheiden. Die Streichungen einzelner Güter wie Tabak oder Alkohol führen zu Kürzungen bei allen Hilfeempfängern, da sie das Gesamtbudget verringern.

Es droht jetzt vor den Sozialgerichten wieder ein „Stau“ bei Entscheidungen über die Anwendung des Regelsatzes. Betroffen sind wieder diejenigen, die keinen Cent zu verschenken haben. Soll der Gesetzgeber auf ein erneutes Urteil des Bundesverfassungsgerichts warten?

Ein Abwarten wäre ein Armutszeugnis für die Politik. Der DGB fordert die sofortige Berufung einer unabhängigen Expertenkommission, die dem Gesetzgeber Vorschläge für eine bedarfsgerechte Regelsatzermittlung macht. Eine Überprüfung in einigen konkreten Punkten wie bei der Verteilung von Haushaltskosten auf die Köpfe im Haushalt steht ohnehin im Sommer 2013 an. Die Bundesregierung sollte dies nutzen, um insgesamt den Regelsatz auf den Prüfstand zu stellen.

»Der Gesetzgeber hat bei der Bemessung des Existenzminimums das Risiko einer erneuten Verfassungswidrigkeit in Kauf genommen.«

Impressum



RECHT SO!
Der Newsletter der
DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

Ausgabe 3_12 (Juni 2012)
Gedruckte Auflage: 19.000
Erscheint fünfmal jährlich.
Nächste Ausgabe: Oktober 2012

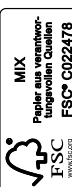
Herausgeber:
DGB Rechtsschutz GmbH
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

Verantwortlich:
Reinhard Vorbau

Redaktion:
Katja Brittig, Robert Filgner,
Ulrich Kalthöfer (ran Verlag),
Sabine Burgschat, Tatjana Dette,
Michael Mey, Hans-Martin
Wischnath (DGB Rechtsschutz
GmbH).

Grafik & Produktion,
Redaktionsadresse:
ran Verlag
Amsterdamer Straße 228
50735 Köln
Telefon: 0221/97328-0
E-Mail: redaktion.rechtso@
ranverlag.de

Druck: Gebrüder Kopp, Köln



ZUM LEBEN ZU WENIG

Der Hartz-IV-Regelsatz ist zu niedrig – trotz der Nachbesserungen des Gesetzgebers ab Januar 2011. Das entschied das Sozialgericht Berlin am 25. April 2012 (Az. S 55 AS 32349/11). Alleinstehende müssten 36 Euro mehr bekommen, Familien rund 100 Euro. Anders sei eine menschenwür-

dige Existenz nicht möglich. Nun muss sich das Bundesverfassungsgericht mit dem Fall beschäftigen. Mit ihrem Urteil entsprachen die Richter dem Antrag der DGB Rechtsschutz GmbH, die eine Bedarfsgemeinschaft mit Vater, Mutter und ihrem 15-jährigen Sohn vertritt.