



Newsletter für Betriebsräte

INHALT

Frage des Monats

- » Welche arbeitsrechtlichen Folgen haben Naturkatastrophen?

Schwerpunkthema

- » Demografie-Management als Chance für einen gesunden Wandel?!

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Kein Sonderkündigungsschutz für den Wahlvorstand
- » II. Nachtzuschläge für Betriebsratstätigkeit
- » III. Pausen und Mitbestimmung des Betriebsrats
- » IV. Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt
- » V. Berufsgenossenschaftliche Schutzpflichten

Wissenswertes

- » Das neue Rentenrecht seit 1. Juli 2014

Betriebsrats-Lexikon

- » Bore-out

Praxistipp

- » Wahl zu den betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen

Inhouse-Service

- » Die Arbeitsmedizinische Vorsorge und die Beurteilung der gesundheitlichen Eignung

Aktuelle Seminare

- » Seminare in Kürze
- » Für besondere Zielgruppen
- » Die besonderen Seminartipps

Zu guter Letzt

- » Welche arbeitsrechtlichen Folgen haben Naturkatastrophen?

Liebe Leserinnen, Liebe Leser,



gewidmet.

sind Sie im Juli auch vom Starkregen betroffen gewesen? In Münster hat sich das Unwetter Ende Juli von seiner besonders heftigen Seite gezeigt. In diesem Zusammenhang wurden wir des Öfteren gefragt, "welche arbeitsrechtlichen Folgen haben eigentlich Naturkatastrophen?". Diesem Thema haben wir deshalb unsere Frage des Monats

Unser Referent Prof. Dr. Henner Hentze erläutert Ihnen diesmal die Wichtigkeit des Managements bzgl. des demografischen Wandels und zeigt die Chancen für Arbeitnehmer und Unternehmen auf. Dazu haben wir für Sie wieder ein Poko-Video online gestellt.

Freuen Sie sich auch schon, dass Sie, trotz des demografischen Wandels, zukünftig doch nicht bis 67, sondern nur noch bis 63 arbeiten müssen? Je nachdem wie alt Sie sind, müssen wir Sie eventuell doch enttäuschen - die Rente mit 63 begünstigt nur die Jahrgänge 1952-1963. Warum das so ist und wie sich das ganze Konstrukt der Neuregelung darstellt, erläutern wir Ihnen unter "Wissenswertes".

Wer lange und hart arbeitet, kann an einem sogenannten "Burn-out" erkranken. Aber selbst wer kaum arbeitet und zu wenig gefordert wird, kann krank werden. Wie sich das sogenannte "Bore-out" äußert erklären, wir in unserem Betriebsrats-Lexikon.

Dr. med. W. Hilla hat für Sie einen Beitrag zur "arbeitsmedizinischen Vorsorge und zur Beurteilung der gesundheitlichen Eignung" verfasst, dazu gibt es seit dem 31. Oktober 2013 Neuerungen des Gesetzgebers, auf die wir Sie gerne aufmerksam machen möchten.

Bitte beachten Sie unseren Literaturtipp. Die Wahl zur Vertretung der Schwerbehinderten wird Ihnen von Herrn Prof. Franz Josef Düwell in seinem Buch ausführlich erklärt.

Wir hoffen, auch diesmal einen informativen Beitrag für Ihre Betriebsratsarbeit durch unseren Newsletter zu leisten und wünschen Ihnen weiterhin viel Erfolg!

Freundliche Grüße aus Münster,

Kerstin Heinz, Ass.jur.

Frage des Monats

Welche arbeitsrechtlichen Folgen haben Naturkatastrophen?

Der Starkregen Ende Juli diesen Jahres ließ vielerorts Keller voll Wasser laufen und Straßen überschwemmen. Welche arbeitsrechtlichen Folgen haben solche Naturkatastrophen eigentlich?

Müssen von Naturkatastrophen Betroffene zur Arbeit gehen, wenn ihrem Haus die Überflutung droht? Was ist, wenn ihr Betrieb stillgelegt wurde durch die Wassermassen? Oder wenn sie nicht mehr zu ihrem Betrieb kommen können, weil die Wege nicht mehr befahrbar sind? Bekommen sie weiter ihren Lohn, auch wenn sie nicht zur Arbeit erscheinen, weil sie freiwillige Hilfe leisten?

Die Antwort finden Sie am Ende des Newsletters in der Rubrik "Zu guter Letzt".

Schwerpunktthema

Demografie-Management als Chance für einen gesunden Wandel?!



von Prof. Dr. Henner Hentze
Dipl. Handelslehrer

Der Begriff Demografie hat inzwischen alle gesellschaftlichen Bereiche erfasst. Bei der Rentendiskussion, der Pflege im Alter oder dem Rückbau von Landschaften - dem Thema Demografie ist nicht mehr auszuweichen.

Und wie ist es in den Unternehmen? Wenn wir uns mit dem Zahlenwerk auseinandersetzen, tauchen die Jahre 2030 oder 2050 in den Prognosen auf. Zeiträume, die für eine realistische Unternehmensplanung Utopie sind. Ist das wirklich so? Werden die Auswirkungen des demographischen Wandels wirklich erst in 20 oder 30 Jahren die Unternehmensabläufe tangieren? Keineswegs! Und das merken bereits die Unternehmen, die auf dem Arbeitsmarkt qualifizierte Auszubildende suchen. Noch vor sieben Jahren haben die Unternehmen darüber berichtet, dass sich auf einen Ausbildungsplatz mehrere qualifizierte Bewerber bewarben - heute geschieht es immer häufiger, dass die Unternehmen gar keine qualifizierten Bewerber mehr finden.

Die demografische Entwicklung zeichnet also schon ihre Spuren: Unternehmen die sich rechtzeitig darauf einstellen, haben langfristig die besseren Karten. Auch hier gilt: wer zu spät beginnt, den bestraft der Arbeitsmarkt.

Der erste Schritt ist die Erstellung einer Altersstrukturanalyse. Viele Unternehmen haben diese schon erstellt und waren erschrocken über den ansteigenden Altersdurchschnitt der Belegschaft. Hilfreicher ist es, eine solche Analyse für einzelne Standorte, Abteilungen oder Qualifikationsgruppen zu erstellen, denn dann wird erst deutlich, wo der dringendste Handlungsbedarf besteht; ob die demographische Entwicklung eine Bedrohung oder eine Chance ist.

Die größte Herausforderung wird sein, den Fachkräftebedarf sicherzustellen. Für eine ausgewogene Altersstruktur ist es wichtig, als Arbeitgeber für junge Menschen attraktiv zu sein. Deshalb ist ein kreatives Ausbildungsmarketing unabdingbar. Das wird nicht einfach sein. Auch andere Unternehmen am Standort suchen gutes Personal. Immer wichtiger für die Personalakquisition werden Angebote, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Eine vernünftige Bezahlung ist eine Selbstverständlichkeit.

Die Rente mit 63 war leider bezüglich der demographischen Entwicklung eine falsche politische Entscheidung. Wie die Arbeitnehmer sich im Einzelfall entscheiden werden, ist schwer vorauszusagen und wird von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich sein. Dennoch sollte sich das Unternehmen darauf einstellen, die Leistungsfähigkeit und die Arbeitsmotivation der älteren Arbeitnehmer möglichst lange aufrechtzuerhalten. Dazu gehört in einem erheblichen Maße die Aufrechterhaltung der Qualifikation. Ältere

lernen anders! Sie brauchen mehr Anschaulichkeit, mehr Wiederholungen und arbeitsplatzbezogene Qualifikationsmaßnahmen. Mehrtägige und theoretische Schulungsmaßnahmen entsprechen nicht ihren Bedürfnissen. Zur geistigen Fitness gehört auch die körperliche Fitness. Erfreulicherweise setzt sich immer mehr die Erkenntnis durch, dass nicht erst dann Gesundheitsmaßnahmen ergriffen werden, wenn es weh tut, sondern ein Gesundheitsmanagement präventiv wirken muss. Das klingt einfach, ist jedoch im betrieblichen Alltag recht schwer durchzusetzen, weil eingefahrene Gewohnheiten sehr schwer zu verändern sind. Das Unternehmen kann Maßnahmen anbieten; aber sie müssen auch von der Belegschaft angenommen werden.

Geistige und körperliche Fitness sind wichtig - es lässt sich aber nicht leugnen, dass der Alterungsprozess individuell unterschiedlich jeden Menschen in seiner Leistungsfähigkeit beeinträchtigt. Deshalb müssen auch die Arbeitsplätze daraufhin überprüft werden, ob sie altersstabil sind. Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure, Führungskräfte und Betriebsräte sollten gemeinsam die Anforderungen und Bedingungen der einzelnen Arbeitsplätze überprüfen und sie so ausstatten oder verändern, dass der ältere Arbeitnehmer diese Tätigkeit möglichst lange ausüben kann.

Bei immer mehr Unternehmen setzt sich die Erkenntnis durch, dass sich etwas verändern muss, damit der demographische Wandel als Chance wahrgenommen werden kann. In den meisten Fällen wird jedoch nur punktuell vorgegangen; ein Kursus zur Stärkung der Rückenmuskulatur kann nie schaden.

Besser ist ein ganzheitlicher Einsatz zum Demografie-Management, der möglichst viele Handlungsfelder gleichzeitig erfasst, denn ansonsten verlaufen gute Ansätze sehr schnell im Sande oder sie behindern sich gegenseitig und heben ihre Wirkungen auf. Ein ganzheitlicher Ansatz eröffnet viele Perspektiven, den demografischen Wandel als eine Chance zu begreifen – eine Chance für die Entwicklung des Unternehmens aber auch eine Chance für die Belegschaft.

» [Unser Video zum Thema](#)

Unsere Veranstaltungen zum Thema:

» [Demografie - Altern ist Zukunft](#)

[Arbeit generationengerecht gestalten](#)

07.10.2014 - 10.10.2014 Rantum/Sylt

02.12.2014 - 05.12.2014 Dortmund

» [Symposium: Gesundheitsmanagement und Prävention](#)

[Gesunde Mitarbeiter - starkes Unternehmen](#)

28.10.2014 - 29.10.2014 Erfurt

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Aktuelle Entscheidungen

I. Kein Sonderkündigungsschutz für Bewerber für den Wahlvorstand



Arbeitnehmer, die für das Amt des Wahlvorstands zur Durchführung einer Betriebsratswahl kandidieren oder vorgeschlagen werden, sind keine Wahlbewerber im gesetzlichen Sinne und genießen keinen Sonderkündigungsschutz im Sinne von § 15 KSchG, § 103 BetrVG.

BAG, Urteil vom 31. Juli 2014 - 2 AZR 505/13

Der Fall:

Die Arbeitgeberin stellt Verpackungen her. Im Betrieb, in dem viele

Facharbeiter beschäftigt sind, fand am 10. Februar 2012 auf Einladung der Gewerkschaft ver.di eine Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands statt. In der Versammlung ist es nicht zu einer wirksamen Wahl des Klägers zum Wahlvorstand gekommen. Zwei Wochen später stellte ver.di beim Arbeitsgericht den Antrag, einen Wahlvorstand zu bestellen und schlug als Mitglied erneut den Kläger vor. Kurz darauf gab der Kläger in einer von ver.di produzierten Videoaufzeichnung eine Erklärung des Inhalts ab, es gebe im Betrieb "Probleme". An einzelnen Maschinen fehlten Sicherheitsvorkehrungen. Man könne "fast behaupten", keine Maschine sei "zu 100 % ausgerüstet". Das Problem sei, dass "keine Fachkräfte vorhanden" seien und "das Beherrschen der Maschinen nicht zu 100 % erfüllt" werde. Das Video wurde ins Internet gestellt und war bei "YouTube" zu sehen. Der Kläger verbreitete es zudem über "Facebook". Mit Blick hierauf kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis am 15. März 2012 fristlos und bereits im Februar 2012 ordentlich wegen verspäteter Arbeitsaufnahme.

Die Lösung:

Arbeitsgericht und LAG haben die Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung vom 15.3.2012 abgewiesen. Das BAG hat ihr stattgegeben und den Rechtsstreit an das LAG zurückverwiesen mit der Maßgabe, dass über die Wirksamkeit der ordentlichen Kündigung aus Februar 2012 zu entscheiden sei.

- Der Kläger genoss als Bewerber für das Amt des Wahlvorstandes (anders als als Mitglied des Wahlvorstandes oder Bewerber für die Betriebsratswahl) keinen besonderen Kündigungsschutz im Sinne von § 15 KSchG. Die Kündigung bedurfte somit auch nicht der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats (§ 103 BetrVG) bzw. bei Fehlen eines Betriebsrats der Zustimmung des Arbeitsgerichts.
- Allerdings fehlt es an einem ausreichenden Kündigungsgrund. Zwar darf der Arbeitnehmer auch im Zusammenhang mit einer geplanten Betriebsratswahl nicht wissentlich falsche, geschäftsschädigende Behauptungen über die betrieblichen Verhältnisse aufstellen und über digitale Medien verbreiten oder verbreiten lassen. Sachliche Kritik an den betrieblichen Gegebenheiten ist jedoch erlaubt. Für die Grenzziehung kommt es auf den Inhalt und den Kontext der Äußerungen an. Nach Auffassung des BAG waren die Erklärungen in dem Video erkennbar darauf gerichtet, zu verdeutlichen, weshalb der Kläger die Bildung eines Betriebsrats als sinnvoll ansah. Er wollte dagegen nicht behaupten, die Beklagte beschäftige überwiegend ungelernete Kräfte.

Hinweis für die Praxis:

§ 15 KSchG und § 103 BetrVG regeln den besonderen Kündigungsschutz für betriebsverfassungsrechtliche Mandatsträger und Wahlbewerber. Danach bedarf die Kündigung eines Mitglieds des Betriebsrats oder der JAV (§ 15 Absatz 1 KSchG) ebenso wie die Kündigung eines Mitglieds des Wahlvorstandes ab dem Zeitpunkt der Bestellung (§ 15 Absatz 3 KSchG) der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats (§ 103 BetrVG) bzw., sofern kein Betriebsrat besteht, der vorherigen Zustimmung des Arbeitsgerichts. Zudem sind diese Mandatsträger grundsätzlich nur außerordentlich aus wichtigem Grund kündbar. Kandidaten für die Wahl des Wahlvorstands genießen bis zu ihrer Bestellung keinen Sonderkündigungsschutz. Dies ergibt sich bereits aus dem Wortlaut des § 15 KSchG.

II. Nachtzuschläge für Betriebsratsstätigkeit



Nachtzuschläge können auch dann zu dem bei Arbeitsbefreiung für Betriebsratsstätigkeiten zu zahlenden Entgelt gehören, wenn das Betriebsratsmitglied die Amtstätigkeiten nicht innerhalb des zuschlagspflichtigen Zeitrums ausgeübt hat. Ein Anspruch auf die Nachtzuschläge besteht, wenn und soweit vergleichbare Arbeitnehmer für ihre Arbeit in dem maßgeblichen Zeitraum Nachtzuschläge erhalten haben und auch das Betriebsratsmitglied diese ohne die Übernahme der Betriebsratsstätigkeit verdient hätte.

LAG Köln, Urteil vom 19. Dezember 2013 - 12 Sa 682/13

Der Fall:

Der Kläger ist Betriebsratsmitglied im Betrieb der Beklagten. Ab Januar 2009 wurde der Kläger in der Abteilung Logistik eingesetzt. Seine Arbeitszeit lag regelmäßig zwischen 4:00 - 12:30 Uhr. Auch die Arbeitszeit sämtlicher anderer Vollzeitkräfte in der Abteilung begann spätestens um 4:00 Uhr morgens. Der nach Tarifvertrag geschuldete Nachtzuschlag wurde dem Kläger anfangs ausgezahlt. Später gewährte die Beklagte den Zuschlag durch Freizeitausgleich. Im Spätsommer 2011 wurde der Kläger in den bestehenden Betriebsrat und zu dessen Vorsitzenden gewählt. Die Beklagte und der Betriebsrat vereinbarten, dass der Kläger täglich für 3,5 Stunden für Betriebsratsarbeit von der Arbeit befreit wurde. Gleichzeitig wurde der Arbeitsbeginn für den Kläger einvernehmlich auf 6:00 Uhr verschoben, um den Mitarbeitern eine bessere Kontaktaufnahmemöglichkeit während der Arbeitszeit des Klägers zu ermöglichen. Der Kläger beanspruchte von der Beklagten Zahlung von Nachtzuschlägen wie bisher und berief sich auf § 37 Absätze 2 und 4 BetrVG. Die Beklagte meinte, der Kläger erleide infolge der Verschiebung seiner Arbeitszeit in die Tageszeit nicht diejenigen Nachteile, welche die Nachtzuschläge ausgleichen sollen.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das LAG hat ihr im Wesentlichen stattgegeben. Nach § 37 Abs. 2 BetrVG sind Mitglieder des Betriebsrats von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Art und Umfang des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Die Vorschrift konkretisiert hinsichtlich der Vergütung das allgemeine Benachteiligungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG. Für die Bemessung des Entgelts gilt das Lohnausfallprinzip. Den Betriebsratsmitgliedern steht während der Arbeitsbefreiung dasjenige Arbeitsentgelt zu, das sie ohne die Freistellung verdient hätten. Das Verbot der Entgeltminderung soll die Bereitschaft der Arbeitnehmer zur Übernahme eines Betriebsratsmandats fördern. Ihnen soll die Befürchtung genommen werden, Einkommenseinbußen durch die Wahrnehmung des Ehrenamts zu erleiden. Dieses Ziel lässt sich nur erreichen, wenn das Betriebsratsmitglied weiterhin alle Entgeltbestandteile erhält, die es ohne Arbeitsbefreiung erreicht hätte. Zum Arbeitsentgelt im Sinne des § 37 Abs. 2 BetrVG zählen neben der Grundvergütung alle Zuschläge und Zulagen, die es ansonsten verdient hätte, insbesondere Zuschläge für Mehr-, Über-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Erschwernis- und Sozialzulagen. Danach hat der Kläger Anspruch auf Leistung der geltend gemachten Nachtzuschläge in der Höhe, wie sie vergleichbare Arbeitnehmer im streitgegenständlichen Zeitraum verdient haben, selbst wenn er - wegen der Betriebsratsstätigkeit - keine Nachtdienste bis 6 Uhr morgens geleistet hat. Dies folgt aus § 37 Absatz 4 BetrVG. Allerdings hat der Kläger nur Anspruch auf die Nachtzuschläge, die vergleichbare Arbeitnehmer im Betrachtungszeitraum gehabt hätten.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung ist rechtskräftig. Wichtig: Durch die Zahlung der - steuerpflichtigen - Nachtarbeitszuschläge wird der Kläger so behandelt, wie er stehen würde, hätte er das Betriebsratsamt nicht ausgeübt und wäre er - wie andere Arbeitnehmer auch - zu Nachtschichten herangezogen worden.

Zur Besteuerung des Nachtarbeitszuschlags (vgl. Hess. LAG, Beschluss vom 10. März 2014 - 16 TaBV 197/13:

Benachteiligung der Mitglieder des Betriebsrates wegen Besteuerung bei Nachtarbeitszuschlag

Eine Benachteiligung der Mitglieder des Betriebsrates liegt vor, wenn sie für die Teilnahme an zur Nachtschicht abgehaltenen Betriebsratssitzungen zwar Nachtarbeitszuschläge erhalten, diese jedoch versteuert werden, während Arbeitnehmer für die Erbringung ihrer arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit zum gleichen Zeitpunkt diese Zuschläge steuerfrei erhalten.

Hinweis für die Praxis:

- Ob Betriebsrätstätigkeit, also ehrenamtliche Tätigkeit, mit Nachtzuschlägen vergütet werden muss, ergibt sich aus § 37 Absätze 2 und 4 BetrVG. Findet die Betriebsratssitzung in der Nacht statt, sind - soweit Tarifverträge dies vorsehen - Nachtzuschläge zu gewähren.
- Ob diese Zuschläge "steuerfrei" und gegebenenfalls sozialversicherungsfrei ausgezahlt werden, bestimmt sich nicht nach deutschem Arbeitsrecht, sondern allein nach Steuer- und Sozialversicherungsrecht. Wenn ehrenamtliche Nachtarbeit steuer- und sozialversicherungsrechtlich nicht privilegiert ist, kann der Arbeitgeber auch nicht verpflichtet sein, die anfallenden öffentlichen Lasten für den Arbeitnehmer zu erbringen. Ansonsten würde es sich um eine unzulässige Bevorzugung wegen der Betriebsrätstätigkeit handeln.

Seminartipp:

» **Aktuelle Rechtsprechung am Landesarbeitsgericht**

14.10.2014 - 17.10.2014 Freiburg

18.11.2014 - 21.11.2014 Düsseldorf

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

III. Pausen und Mitbestimmung des Betriebsrats



Ordnet ein Arbeitgeber Pausen ohne Wahrung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG an, so sind die Pausen unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges auch dann zu vergüten, wenn sie § 4 ArbZG entsprechen.

LAG Köln, Urteil vom 19. Februar 2014 - 5 Sa 815/13 (nicht rechtskräftig, Revision eingelegt BAG Az. 5 AZR 344/14)

Der Fall:

Die Parteien streiten noch über die Vergütung sogenannte "Breakstunden". Der Kläger ist bei der Beklagten als Flugsicherheitskraft beschäftigt. Bei den "Breakstunden" handelt es sich um konkrete Unterbrechungszeiten, die während der Schichtzeit auf Anweisung der Beklagten ohne Zustimmung des Betriebsrats anfallen.

Der Kläger meint, es handele sich nicht um wirksam vorgegebene Pausen mit der Folge, dass die "Pausenzeiten" zu vergüten seien.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat der Klage überwiegend stattgegeben. Die Berufung der Beklagten hatte keinen Erfolg. Das LAG Köln nimmt Bezug auf das Urteil vom 22. Oktober 2013 -5 Sa 12/13 zu einem vergleichbaren Sachverhalt. Danach gilt Folgendes: Anspruchsgrundlage für die Vergütung der "Breakstunden" ist § 615 BGB. Dieser setzt Annahmeverzug nach § 293 ff. BGB voraus.

- Annahmeverzug tritt jedoch trotz des gegebenen tatsächlichen Arbeitsangebots nicht ein, wenn der Arbeitgeber die ihm nach § 4 Arbeitszeitgesetz obliegende Pflicht wahrnimmt, den Arbeitnehmer anzuweisen, die Arbeit durch im Voraus feststehende Ruhepausen zu unterbrechen.
- Der Arbeitgeber kommt in diesen Fällen deshalb nicht in Annahmeverzug, weil der Arbeitnehmer während solcher gesetzlicher Arbeitszeitpausen nach § 4 Arbeitszeitgesetz nicht leistungsfähig ist. Allerdings muss der Arbeitgeber zur Festlegung der Pause sein Direktionsrecht ausüben. Dieses wiederum hat er nach den gesetzlichen und betriebsverfassungsrechtlichen Vorgaben zu tun. Verstößt der Arbeitgeber mit der Anordnung der Pause gegen Gesetz oder kollektives Recht oder gegen billiges Ermessen, so befreit ihn diese Anordnung nicht von den Folgen des Annahmeverzuges. Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage mitzubestimmen. Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich auch auf die Dauer und die Lage der Pausen.
- Da der Betriebsrat insoweit nicht vor Pausennahme ausreichend beteiligt worden ist, handelt es sich nicht um eine wirksame Anordnung, zu bestimmten Zeiten Ruhepause zu nehmen mit der Folge, dass diese Zeiten zu vergüten sind.

Hinweis für die Praxis:

Die Besonderheit des Falles ist, dass zwischen den Betriebsparteien eine Betriebsvereinbarung zu Pausenzeiten existiert, die aber aus Sicht des LAG Köln rechtsunwirksam ist, weil sie dem Arbeitgeber das alleinige Recht gibt, Pausen anzuordnen, wodurch der Betriebsrat auf sein Mitbestimmungsrecht unzulässigerweise verzichtet haben soll. Es bleibt abzuwarten, wie das BAG im Revisionsverfahren entscheiden wird.

Exkurs: In vielen Branchen sind Arbeitnehmer "verpflichtet" längere als die gesetzlichen Mindestpausen zu nehmen (sogenannte Teildienste). Denken Sie an betriebliche Mittagspausen oder Nachmittagspausen im Einzelhandel, in Arzt- oder Anwaltspraxen oder im Gastronomiebereich. Dies führt dazu, dass der Arbeitnehmer lange, unbezahlte Pausenzeiten hat, diese häufig kaum sinnvoll nutzen kann und dass er "lange Arbeitstage" hinzunehmen hat. Andererseits ist während der betrieblichen Ruhezeiten keine Arbeit vorhanden.

Frage: Kann der Arbeitgeber in diesen Fällen anordnen, dass ein Arbeitnehmer etwa 2 Stunden Mittagspause (unbezahlt) nimmt?

Die Antwort lautet: Es kommt darauf an!

- Sieht ein Tarifvertrag sogenannte Teildienste vor und erfüllt der Betrieb die tariflichen Voraussetzungen, können Teildienste angeordnet werden.
- Haben Arbeitgeber und Betriebsrat eine wirksame (vgl. § 75 Absatz 1 BetrVG) Betriebsvereinbarung zu Teildiensten abgeschlossen, hat der Arbeitnehmer dies zu akzeptieren.
- Gibt es vernünftige Gründe für die Ausweitung der Pausen, kann der Arbeitgeber diese wirksam anordnen (sogenannte Direktionsrecht; § 106 GewO).
- Liegen die oben genannten Fallgruppen nicht vor, kann der Arbeitgeber verpflichtet sein, die "Pausenzeiten", soweit sie über das ArbZG hinausgehen, zu vergüten.

Vgl. auch LAG Köln, Urteil vom 17. April 2014 - 9 Sa 887/13

Annahmeverzug durch unbillige Anordnung von Pausen

Die nicht billigem Ermessen entsprechende Anordnung von Pausen, die die gesetzliche Mindestpausendauer (§ 4 ArbZG) überschreiten, führt hinsichtlich des überschreitenden Teils zum Annahmeverzug des Arbeitgebers. Das hat zur Folge, dass für den Arbeitnehmer ein entsprechender Entgeltzahlungsanspruch entsteht.

Seminartipp:

» **Einführung in das Arbeitsrecht I**

Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht

16.09.2014 - 19.09.2014 Friedrichshafen/Bodensee

16.09.2014 - 19.09.2014 Travemünde/Ostsee

23.09.2014 - 26.09.2014 Sonthofen/Allgäu

23.09.2014 - 26.09.2014 Boppard/Rhein

23.09.2014 - 26.09.2014 Potsdam

29.09.2014 - 02.10.2014 Regensburg

Weitere Termine ...

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

IV. Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt ("equal pay") bei Auslandseinsatz



Anspruch auf gleiches Arbeitsgeld ("equal pay") gilt auch bei Einsätzen von Leiharbeitern im Ausland für im Geltungsbereich des Grundgesetzes ansässige Arbeitgeber.

BAG, Urteil vom 28. Mai 2014 - 5 AZR 422/12

Der Fall:

Der Kläger war bis August 2010 als Leiharbeitnehmer bei der Beklagten, einem Unternehmen für Personaldienstleistung, beschäftigt. Dem Arbeitsverhältnis lag ein von der Beklagten gestellter Formulararbeitsvertrag zugrunde, in dem unter anderem geregelt war, dass sich die Rechte und Pflichten der Parteien dieses Arbeitsvertrages nach den zwischen der AMP und der Tarifgemeinschaft des CGZP geschlossenen Tarifverträgen in ihrer jeweils gültigen Fassung bestimmen. Die Beklagte zahlte dem Kläger, der in den Niederlanden eingesetzt war, einen Bruttostundenlohn in Höhe von 7,35 €. Später behauptete der Kläger, vergleichbare in der Abteilung eingesetzte Stammarbeitnehmer der Entleiherin hätten je Arbeitsstunde 12,00 € brutto erhalten. Er verlangt von der Beklagten eine Nachzahlung von rund 10.000 €.

Die Lösung:

Das ArbG wies die Klage ab; das LAG gab teilweise statt. Die Revision der Beklagten blieb vor dem BAG erfolglos.

- Auf das Arbeitsverhältnis fand - auch während der Einsätze des Klägers in den Niederlanden - deutsches Arbeitsrecht Anwendung, da die Parteien die Anwendung deutschen Rechts vereinbart hatten.
- Der Kläger hat nach § 10 Abs. 4 AÜG für die Zeit der Überlassung Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt, wie es die Entleiherin ihren Stammarbeitnehmern gewährte. Das AÜG gilt zwar ausschließlich im Geltungsbereich des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland, verpflichtet aber in diesem räumlichen Geltungsbereich ansässige Verleihunternehmer zur Gewährung gleichen Entgelts, wenn auf das Arbeitsverhältnis - wie hier - deutsches Recht Anwendung findet.
- Der Arbeitsvertrag verwies auf unwirksame Tarifverträge. Ein etwaiges Vertrauen der Beklagten in die Tariffähigkeit der CGZP ist nicht geschützt.

Hinweis für die Praxis:

Der equal-pay Grundsatz (gleicher Lohn für gleiche Arbeit) beschäftigt die Rechtsprechung seit Langem. Viele Facetten sind mittlerweile vom BAG geklärt worden. (Leih-) Arbeitgeber, die darauf vertraut haben, die zwischen AMP und CGZP abgeschlossenen Tarifverträge seien wirksam, werden in diesem Vertrauen nicht geschützt. Die Besonderheit dieses Falles ist, dass das AÜG auch anwendbar ist bei einem Einsatz des Leiharbeitnehmers im benachbarten Ausland, sofern auf das Arbeitsverhältnis deutsches Recht anwendbar ist.

V. Berufsgenossenschaftliche Schutzpflichten gelten auch in Fällen der Arbeitnehmerüberlassung



Werden Arbeitnehmer vorübergehend einem anderen Unternehmen zur Durchführung von Montagearbeiten auf einer Baustelle überlassen, hat der dortige Vorgesetzte die Pflicht, keine Tätigkeiten zuzuweisen, bei denen infolge unterlassener berufsgenossenschaftlich vorgeschriebener Schutzmaßnahmen die Gefahr von Gesundheitsschäden besteht (hier: Dacharbeiten ohne Absicherung). Kommt es in solchen Fällen zu einem Unfall, kann dies dazu führen, dass der zuständige Sozialversicherungsträger seine unfallbedingt geleisteten Aufwendungen vom Vorgesetzten erstattet verlangen kann.

OLG Koblenz, Urteil vom 22. Mai 2014 - 2 U 574/12

Der Fall:

Die klagende BG nahm den beklagten Vorarbeiter als Verantwortlichen auf der Baustelle auf Ersatz der Aufwendungen in Anspruch, die ihr durch einen Arbeitsunfall eines überlassenen Arbeitnehmers entstanden waren. Die Arbeitgeberin des Beklagten verfügte zur auftragsgemäßen Erstellung eines Daches nicht über genügend eigenes Montagepersonal und bediente sich unter anderem der Hilfe eines Leiharbeitnehmers. Dieser verlor im Verlauf der Arbeiten das Gleichgewicht und stürzte von einer Mauer 5,50 m tief auf den darunter befindlichen Betonboden, wodurch er sich schwerste Schädel- und Wirbelverletzungen zuzog und seitdem querschnittsgelähmt ist. Die Unfallstelle war nur unzureichend gesichert und entsprach nicht den einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften.

Die Lösung:

Landgericht und Oberlandesgericht gaben der Klage der BG statt.

- Der Beklagte hatte den Versicherungsfall grob fahrlässig herbeigeführt. Er war als Verantwortlicher in der konkreten Situation dazu verpflichtet, den ihm unterstellten Arbeitnehmern keine gesundheitsgefährdenden Arbeiten zuzuweisen. Die Verpflichtung bestand auch gegenüber Arbeitnehmern eines anderen Unternehmens, soweit sie im Rahmen einer vorübergehenden Tätigkeit im Betrieb eingesetzt wurden.
- Diese Sorgfaltspflichten hatte der Beklagte in ungewöhnlich hohem Maße verletzt.
- Die Haftung des Beklagten wurde auch nicht durch die Grundsätze zur eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung eingeschränkt, da eine Betriebshaftpflichtversicherung besteht, die für den verursachten Schaden voll einzutreten hat.

Hinweis für die Praxis:

Eine Entscheidung, die zeigt, wie gefährlich und gar existenzbedrohend es auch für Vorgesetzte sein kann, Unfallverhütungsvorschriften nicht ausreichend zu beachten.

Seminartipp:

» [Werkverträge statt Leiharbeit](#)

[Umgang mit neuen Modellen des Fremdpersonaleinsatzes](#)

Wissenswertes

Das neue Rentenrecht seit 1. Juli 2014

1. Die Rente mit 63 Jahren - eine Mogelpackung?

Wer denkt, zukünftig kann jeder, der 45 Versicherungsjahre zurückgelegt hat, mit genau 63 Jahren in die abschlagsfreie Altersrente gehen, der irrt. Diese Altersrente mit genau 63 Jahren kann nur von den 1952 Geborenen in Anspruch genommen werden. Rechnerisch kommen zwar die zwischen dem 1. Juli und 31. Dezember 1951 Geborenen hinzu, nur geht der Mantel des Zeitablaufs bereits über sie hinweg.

Wer 1953 oder später auf die Welt gekommen ist, muss pro Jahrgang zwei Monate länger arbeiten bzw. auf die abschlagsfreie Altersrente warten. Für 1964 und später Geborene ändert sich am Rentenbeginn für eine Rente ohne Abschläge überhaupt nichts.

Das Leistungsverbesserungsgesetz bevorzugt eindeutig die Jahrgänge 1952 bis 1963. Von den Rentenbeschlüssen profitiert am meisten die Altersgruppe der etwa 60-Jährigen. Denn diese erhalten laut der Freiburger Finanzwissenschaftler Bernd Raffelhüschen und Stefan Moog im Durchschnitt 12.000 € Rente mehr, als es ohne die Gesetzesänderungen der Fall gewesen wäre. Bei den 55-Jährigen beträgt das Plus immerhin noch fast 8.000 €. Am stärksten belastet werden dagegen diejenigen, die heute um die 20 Jahre alt sind. In dieser Gruppe erleidet jeder einzelne durchschnittlich einen geldwerten Nachteil von gut 4.000 €.

Es wundert nicht, dass seit Jahresbeginn 85.000 Anträge auf Rente mit 63 bundesweit gestellt wurden. Die Große Koalition rechnet insgesamt mit 100.000 Rentenanträgen bei rund 240.000 Berechtigten dieses Jahr. Um einer Frühverrentungswelle vorzubeugen, also mit 61 Jahren in die Arbeitslosigkeit und nach dem maximalen Arbeitslosengeldbezug von 24 Monaten mit 63 in die abschlagsfreie Rente zu gehen, ist kurz vor Verabschiedung des Leistungsverbesserungsgesetzes eine Bremse eingebaut worden. So sollen Zeiten des Bezugs von Entgeltleistungen wegen Arbeitslosigkeit - also Arbeitslosengeld 1 - unberücksichtigt bleiben, wenn sie in den letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn liegen. Um Härtefälle zu vermeiden, werden diese Zeiten in den letzten zwei Jahren dennoch berücksichtigt, wenn sie durch Insolvenz oder vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers bedingt sind.

In wieweit diese Regelung verfassungskonform ist und nicht gegen den Gleichheitsgrundsatz verstößt, weil sie einerseits zwischen verschiedenen Zeiten der Arbeitslosigkeit differenziert und zum anderen keine weiteren Härtefälle berücksichtigt, in denen der Arbeitnehmer ohne sein Verschulden, zum Beispiel durch Arbeitsplatzabbau oder Leistungsminderung, also in Fällen der betriebsbedingten oder personenbedingten Kündigung, seinen Arbeitsplatz verliert, wird wahrscheinlich der Prüfung des Bundesverfassungsgerichts vorbehalten bleiben. Bis dahin gilt es, kreative Lösungen zu finden, zum Beispiel direkt vor der Rente lange Zeit zu erkranken, einen - rentenversicherungspflichtigen - Minijob auszuüben oder (z. B. als Selbstständiger) freiwillige (Mindest-)Rentenbeiträge zu zahlen, deren Finanzierung mittels vorheriger Entlassungsschädigung erfolgen kann. In Fällen, wo mehrere Arbeitnehmer aus Altersgründen ausscheiden sollen, bietet sich auch der Weg in eine Transfergesellschaft mit dem Bezug von Transferkurzarbeitergeld an. Gut geschulte Betriebsräte kennen diese Wege.

Sofern Arbeitnehmer für die Erfüllung der 45 Jahre Wartezeit nicht mehr alle Zeiten der Arbeitslosigkeit mittels Unterlagen beweisen können, hat der Gesetzgeber den Ausweg über die Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung geschaffen.

Eine ursprünglich angedachte Höchstgrenze von fünf Jahren an anrechenbaren Zeiten der Arbeitslosigkeit ist nicht in das Gesetz aufgenommen worden. Insgesamt steigt durch das Leistungsverbesserungsgesetz die Verschuldung von 230 % des Bruttoinlandsproduktes auf 241 %. Das entspricht einer Zusatzbelastung von 285 Milliarden €. Hierbei ist die durch die geplante Pflegereform notwendige weitere Verschuldung nicht eingerechnet. Sie macht selbst unter Einbeziehung der geplanten Erhöhung des Pflegebeitragsatzes zum 1. Januar 2015 alleine eine Belastung von 3,5 % des Bruttoinlandsprodukts aus.

2. Mütterrente

Nachdem sich die Idee der jetzigen Verteidigungsministerin für eine Zuschussrente politisch nicht durchsetzen ließ (und nur für einen geringen Teil der Rentner - mindestens 35 Jahre rentenrelevante Zeiten sowie zusätzlich eine Betriebs- oder Riester-Rente - eine Rentensteigerung bewirkt hätte, die im Kampf gegen die Altersarmut nicht ausgereicht hätte), setzt die Große Koalition auf eine Verbesserung bei den Kindererziehungszeiten. Zusätzlich werden monatlich 28,61 € pro Kind an Rentner/innen in den alten

Bundesländern und 26,39 € in den neuen Bundesländern ab dem 1. Juli 2014 (nach)gezahlt, die erstens vor 1992 Mütter bzw. Väter und zweitens nach dem 31. Dezember 1920 geboren wurden. Die Kosten belaufen sich dafür in der Anfangsphase auf etwa 6,5 Milliarden €. Dies ist mehr Geld, als der Staat für Eltern- und Betreuungsgeld zusammen derzeit ausgibt. Mittelfristig ist mit einer Ausgabensteigerung zu rechnen, da die Anzahl der Mütter mit vor 1992 geborenen Kindern mit jedem Jahrgang, der in Altersrente geht, zunehmen wird. Nach Berechnungen der Rentenversicherung werden die Kosten der Mütterrente bis 2030 etwa 120 Milliarden € betragen.

3. Änderungen bei der Erwerbsminderungsrente

Die Erwerbsminderungsrente nach § 43 SGB VI setzt ein vermindertes Leistungsvermögen voraus. Da die Leistungsminderung weit vor dem 60. Lebensjahr bzw. der Möglichkeit, eine (vorgezogenen) Altersrente zu beziehen, eintreten kann, wird den Erwerbsminderungsrentnern als teilweiser Nachteilsausgleich eine Zurechnungszeit zugestanden. Bei der Rentenberechnung wird fingiert, dass die Betroffenen bis zum 60. Lebensjahr gearbeitet haben und dabei - im Grundsatz - in gleichem Maße wie vor dem Eintritt der Erwerbsminderung Entgeltpunkte auf dem Konto angesammelt haben. Die Zeit zwischen dem Eintritt der Erwerbsminderung und dem 60. Lebensjahr bezeichnet man als Zurechnungszeit.

Ab dem 1. Juli 2014 verlängert sich die Zurechnungszeit um zwei Jahre, nämlich bis zum 62. Lebensjahr. Diese Anhebung der Zurechnungszeit soll laut Auskunft des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu einer Erhöhung der durchschnittlichen Erwerbsminderungsrente um 41,50 € in den alten Bundesländern bzw. um 37,50 € in den neuen Bundesländern führen. Allerdings kommen in den Genuss der Erhöhungen nur die Neurentner. An den Bestandsrentnern geht diese Gesetzesverbesserung vorbei.

4. Geringere Deckelung des Rehabilitationsbudgets

Das Budget für die Rehabilitation wird seit den letzten Jahren des 20. Jahrhunderts auf der Basis der Lohnentwicklung entsprechend den Regelungen in den §§ 220 und 287 b SGB VI dynamisiert. Die lohnbedingte Entwicklung des Rehabudgets soll durch eine Demographiekomponente korrigiert werden. Eine entsprechende Tabelle ist in § 287 b Abs. 3 SGB VI neue Fassung eingefügt und die Grenze des Budgets bis zum Jahre 2050 festgelegt worden.

5. Neue Vorruhestandmodelle

Kaum ist das Gesetz zur Leistungsverbesserung in der Rentenversicherung verabschiedet und in Kraft getreten, fordert ein Entschließungsantrag von Union und SPD die Bundesregierung auf, noch in diesem Jahr Vorschläge für flexible Übergänge in den Ruhestand vorzulegen.

Hintergrund ist die Debatte über den Wandel der gesellschaftlichen Altersstruktur. Dieser bedrohe die Wettbewerbsfähigkeit des in aller Welt bewunderten Exportweltmeisters Deutschland. Eine alternde Gesellschaft stelle dem Erwerbssystem immer weniger Arbeitskräfte zur Verfügung und starre Altersgrenzen verknäpften das Arbeitskräfteangebot zusätzlich. Es erscheine unverzichtbar, alle Reserven zu aktivieren. Die Stoßrichtung sind die jungen Alten, die sich fit gehalten haben und offenbar bereit sind, sich weiter auf dem Arbeitsmarkt zu engagieren.

Angestrebt wird der rentenberechtigte Arbeitnehmer, der eine gesetzliche Altersgrenze erreicht hat, aber nicht in den Ruhestand wechselt. Der Anschlussarbeitsvertrag, mit dem die Erwerbsarbeit fortgesetzt wird, ist befristet, kann beliebig oft verlängert werden, enthält keinen Kündigungsschutz und kann von Sozialabgaben befreit werden. Bei ausbleibender Weiterbeschäftigung droht nicht die Arbeitslosigkeit sondern - nur - die Rente. Aus Sicht der Arbeitgeber ein attraktives, da leicht finanzierbares Beschäftigungsverhältnis.

Das Modell "Rente plus Arbeit" birgt allerdings sozialpolitischen Sprengstoff. Eine Entlastung der Arbeitgeber von Sozialkosten widerspricht der Gleichbehandlung und schafft denjenigen Arbeitgebern Wettbewerbsvorteile, die überwiegend Rentner beschäftigen. Die billigen Alten würden die teuren Jungen verdrängen oder sie nicht in Arbeit kommen lassen. Zwar gibt es heute schon Altersrentner, die sich etwas hinzuverdienen. Wegen der drohenden Altersarmut wird ihr Anteil zukünftig steigen.

Es erscheint fraglich, nicht auskömmlichen Renten durch die Vision einer Weiterarbeit nach Erreichen der Altersgrenze ihren Schrecken zu nehmen. Nicht jeder ist gesundheitlich in der Lage, über die Altersgrenze hinaus sich physisch und/oder psychisch weiter zu belasten. Der Raubbau an der Gesundheit nimmt zu. Die Grenzen der Belastbarkeit lassen sich möglicherweise durch Prävention hinausschieben, jedoch nicht aufheben. In wieweit das Prinzip der freiwilligen Weiterarbeit dann noch wirkt, bleibt dahingestellt. Auch ein solches Modell braucht einen verlässlichen Endpunkt der Erwerbsarbeit, also ein Recht auf Ruhestand für diejenigen, die ihn wollen. Die Arbeitskraft der Menschen ist nicht grenzenlos und darf entsprechend nicht schutzlos der Verwertung unterworfen werden. Neben altersgerechten Arbeitsbedingungen wären sozial ausgestaltete Ausstiegsoptionen sinnvoller, die an die Regelaltersgrenze (von 65 Jahren) anknüpfen. Die Arbeit nach der Regelaltersgrenze muss so reguliert werden, dass sie reguläre Stellen weder verdrängt noch unter Druck setzt. Der Gesetzgeber hat bereits mit dem § 15 Abs. 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) eine Regelung geschaffen, die allerdings in der Praxis sich - bisher - nicht durchgesetzt hat. Danach ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zu

einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 138 Abs. 1 Nummer 1 SGB III gewesen ist. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig, § 15 Abs. 3 Satz 2 TzBfG.

Flankiert wird das Ganze durch eine neue ausdrückliche gesetzliche Möglichkeit in § 41 Satz 3 SGB VI, die mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vorgesehene Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien außer Kraft zu setzen und den Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses, gegebenenfalls auch mehrfach, (ohne sachlichen Grund?) hinauszuschieben. Um einer eventuellen Willkür des Arbeitgebers bei der Auswahl der Arbeitnehmer, die länger arbeiten sollen (dürfen), vorzubeugen, erscheint für den Betriebsrat der Abschluss einer Betriebsvereinbarung das geeignete Mittel der Wahl.

6. Fazit

Durch das neue Rentenrecht entsteht ein großer Informationsbedarf für die älteren Arbeitnehmer. Es gilt, die Weichen richtig zu stellen und die gesetzlichen Möglichkeiten auszunutzen. Jeder Betriebsrat sollte durch fachkundige Schulungen genügend Kompetenz aufbauen, um den neuen Anforderungen beim Ausscheiden aus dem Arbeitsleben und dem Übergang in die Rente gerecht zu werden.

Seminartipp:

» [Neues Rentenrecht 2014 - Abschlagsfrei in die Rente mit 63?!](#)

Die wesentlichen Änderungen im Rentenrecht ab 01. Juli 2014

13.10.2014 - 13.10.2014 Frankfurt/Main
14.10.2014 - 14.10.2014 Köln
16.10.2014 - 16.10.2014 München
21.10.2014 - 21.10.2014 Hamburg
23.10.2014 - 23.10.2014 Berlin

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Betriebsrats-Lexikon

Bore-out

Nicht nur Überlastung, auch Unterforderung kann krank machen! Fortschreitende Technologisierung und Digitalisierung entlasten zwar von vielen Tätigkeiten, aber infolge Rationalisierungs- und Standardisierungsmaßnahmen gestaltet sich der Arbeitsalltag oft monotoner. Hoch qualifizierte Fachkräfte werden mit Routinetätigkeiten beschäftigt oder gar durch Missmanagement ohne Aufgaben belassen. So paradox es klingt: Auf der einen Seite sind Beschäftigte durch zu viel Arbeit von Burn-out akut bedroht und auf der anderen Seite finden sich Mitarbeiter, die unterfordert, gelangweilt und desinteressiert sind.

Bore-out beschreibt konkreter gesagt eine Situation, die verhindert bzw. es unmöglich macht, dass sich jemand engagiert. Es handelt sich um einen länger andauernden Zustand der qualitativen und quantitativen Arbeitsunterforderung, welche in Wechselwirkung mit den beiden weiteren charakteristischen Merkmalen eines Bore-out stehen, nämlich Desinteresse und Langeweile am Arbeitsplatz. Um von einem Bore-out sprechen zu können, müssen diese drei Elemente regelmäßig und über eine längere Zeitdauer vorhanden sein.

Die Ursachen für Bore-out können in der Person selber liegen. Hier sind es z. B. berufliche Fehlentscheidungen, die dazu geführt haben, dass sich ein Mitarbeiter mit Aufgaben konfrontiert sieht, für die er grundsätzlich kein Interesse hat oder überqualifiziert ist. Auch der Verlust der Aufgaben- oder Firmenidentifikation kann eine Ursache dafür sein, dass das Interesse verloren gegangen ist.

Oft sind die persönlichen Ursachen für Bore-out aber zumindest mitverursacht durch betriebliche Faktoren. Hier sind an erster Stelle Fehler bei der Arbeitsverteilung und Missmanagement zu nennen. Immer wieder werden auch Kompetenzen "auf Vorrat" eingekauft: z. B., weil jemand mit einer höheren Qualifikation eingestellt werden kann, als aktuell benötigt wird oder Mitarbeiter für ein Projekt, das eventuell kommen könnte. In der Folge kommt es zur qualitativen und/oder quantitativen Unterforderung der Mitarbeiter. Da der betroffene Mitarbeiter seine Arbeitsstelle und gegenüber überlasteten Kollegen sein Gesicht nicht verlieren möchte, wendet er Strategien an, um beschäftigt zu wirken.

Auch ein demotivierender Führungsstil, geringer Handlungsspielraum, fehlende Abwechslung, mangelnde Rückmeldung und Vereinzelung bei der Arbeit sind Faktoren, welche Bore-out begünstigen.

Die Folgen eines Bore-out können unter anderem Arbeitsunzufriedenheit, Lustlosigkeit oder Müdigkeit sein. Langeweile bei der Arbeit erhöht das Risiko für Fehlzeiten, Drogenkonsum und arbeitsbedingte Verletzungen. Sicherheitsvorschriften werden weniger beachtet und durch die eingeschränkte physische und psychische Funktionstüchtigkeit treten vermehrt Fehler auf. Aufgrund der verminderten Wahrnehmung braucht es außerdem länger, bis Fehler und Gefahren erkannt und korrigiert werden. Infolge von Unterforderung und subjektiv erlebter Monotonie kommt es zu mehr krankheitsbedingter Abwesenheit. Nach längerer Zeit kann ein Bore-out zu einer inneren Kündigung führen. Die innere Kündigung führt zu Passivität, Distanz und gleichbleibend tiefer oder sinkender Leistung. So kann Langeweile zu Missbrauch, Sabotage, Rückzug, Fehlverhalten, Diebstahl und Unfug führen.

Bore-out kann somit sowohl hohe betriebswirtschaftliche Kosten als auch ernsthafte gesundheitliche Schädigungen verursachen! Daher sollten sich nicht nur Führungskräfte sondern auch Betriebsräte dieses Themas annehmen.

Seminartipp:

» [Arbeitsmonotonie und Bore-out](#)

Krank durch Unterforderung und fehlende Anerkennung

11.11.2014 - 13.11.2014 Heidelberg

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Praxistipp

Wahl zu den betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen



Auflage: 1. Auflage, Juni 2014
Seitenzahl: 114
Ausgabe: kartoniert
Verlag: Rieder Verlag
ISBN: 973-939018-02-5
Preis: 22.00

Prof. Franz Josef Düwell, Vorsitzender Richter am BAG a. D., beantwortet in diesem Werk alle wichtigen Fragen zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung. Wahlverfahren und Voraussetzungen werden detailliert beschrieben, der Autor gibt wertvolle Tipps für den praktischen Ablauf der Wahl. Daneben enthält das Buch Muster und Vordrucke sowie die relevanten Paragraphen der wichtigsten Gesetze.

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den Webseiten des [Rieder Verlages](#).

» [Der direkte Link zum Buch.](#)

Inhouse-Service

Die Arbeitsmedizinische Vorsorge und die Beurteilung der gesundheitlichen Eignung



von **Dr. med. Wolfgang Hilla**
Facharzt für Arbeitsmedizin

Der Gesetzgeber hat die Verordnung zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge geändert. Ab dem 31. Oktober 2013 dient die Arbeitsmedizinische Vorsorge überwiegend der individuellen Beratung über die Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Gesundheit. Eine Feststellung der gesundheitlichen Eignung für die beruflichen Anforderungen erfolgt nicht mehr. Damit unterscheidet sich die arbeitsmedizinische Vorsorge vom bisher praktizierten System der berufsgenossenschaftlichen Grundsätze für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen. Dort erfolgte abschließend eine Beurteilung der gesundheitlichen Eignung für die jeweiligen Belastungen oder Gefährdungen am Arbeitsplatz und eine dementsprechende Mitteilung an den Arbeitgeber. Hält der Betriebsarzt die Weiterbeschäftigung am derzeitigen Arbeitsplatz für gesundheitlich bedenklich, so erfolgt keine Mitteilung mehr an den Arbeitgeber. Es obliegt nun ausschließlich dem Beschäftigten diese Bedenken seinem Arbeitgeber mitzuteilen um eine

Veränderung des Arbeitseinsatzes zu bewirken.

Es gibt drei Arten der arbeitsmedizinischen Vorsorge: Die Pflichtvorsorge, die Angebotsvorsorge und die Wunschvorsorge. Die Auslösung der Pflicht- und Angebotsvorsorge ist mit einem Katalog geregelt und aus der Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5,6 des Arbeitsschutzgesetzes abzuleiten. Die Wunschvorsorge hat der Arbeitgeber allen Beschäftigten bei allen Tätigkeiten zu gewähren, sofern ein Gesundheitsschaden nicht ausgeschlossen werden kann.

In der Praxis besteht damit ein weitgehend uneingeschränkter Zugang zur Wunschvorsorge.

Gesundheitliche Eignung

Die Feststellung der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen unterliegt besonderen Rechtsvorschriften im Arbeitsrecht und/oder individual-/kollektivrechtlichen Vereinbarungen und ist von der Arbeitsmedizinischen Vorsorge strikt zu trennen. Bei der Feststellung einer gesundheitlichen Eignung im Vorfeld eines Beschäftigungsverhältnisses handelt es sich um eine Einstellungsuntersuchung. In einem Bewerbungsverfahren darf der Arbeitgeber eine Eignungsaussage nur dann verlangen, wenn diese für die konkret vorgesehene Tätigkeit erforderlich ist und beispielsweise in einer gesonderten Rechtsvorschrift verlangt wird (z. B. Fahrerlaubnisverordnung). Unzulässig sind Aussagen über den allgemeinen Gesundheitszustand oder gar die Krankheitsanfälligkeit. Die Einstellungsuntersuchung ist freiwillig und erfordert eine schriftliche Einwilligung des Bewerbers. Die Weitergabe des Untersuchungsergebnisses (uneingeschränkt geeignet, bedingt geeignet, nicht geeignet) setzt eine Entbindung von der Ärztlichen Schweigepflicht voraus. Eignungsuntersuchungen in einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis sind zulässig, wenn der Nachweis einer gesundheitlichen Eignung durch besondere Rechtsvorschriften (z. B. Druckluftverordnung) oder im Einzelfall aus besonderen Gründen benötigt wird. Konkrete Anlässe wären beispielsweise Zweifel am (Fort-)Bestehen der gesundheitlichen Eignung für die derzeitige Tätigkeit. Auch ein beabsichtigter Wechsel der Tätigkeit und/oder des Arbeitsplatzes kann einen Anlass für Eignungsuntersuchungen darstellen. Anlasslose Eignungsuntersuchungen dürfen auch in einem Arbeitsvertrag und/oder in Betriebsvereinbarungen nicht vereinbart werden. Selbst die Gefährdungsbeurteilung ist keine geeignete Rechtsgrundlage zur Begründung von Eignungsuntersuchungen: Eignungsuntersuchungen gehören nicht zu den Arbeitsschutzmaßnahmen, die aus einer Gefährdungsbeurteilung abgeleitet werden können. Auch die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beachtung der Befähigung und Eignung der Beschäftigten bei der Übertragung von Aufgaben gemäß § 7 Arbeitsschutzgesetz stellt keine Rechtsgrundlage für Eignungsuntersuchungen dar.

Fazit

Die Arbeitsmedizinische Vorsorge wurde gestärkt und dient ausschließlich der individuellen Beratung der Beschäftigten über die Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Gesundheit. Die Auslösung erfolgt vorwiegend über die Gefährdungsbeurteilung und rückt die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Durchführung und Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung weiter in den Vordergrund. Eignungsuntersuchungen hingegen erfordern besondere Anlässe, wie Rechtsvorschriften, Betriebsvereinbarungen, etc., die Zustimmung der Beschäftigten und beinhalten immer die Nennung einer konkreten Tätigkeit.

Bitte beachten Sie unser firmeninternes Seminarangebot:

» [Die arbeitsmedizinische Vorsorge und die Beurteilung der gesundheitlichen Eignung](#)

Das Poko-Institut bietet Ihnen professionelle Unterstützung für Inhouse-Veranstaltungen. Genaue Ziele und Inhalte der Veranstaltung

entwickeln wir in enger Abstimmung mit Ihnen.

Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!

Ihre Ansprechpartnerinnen:

Heike Holtmann, Ass. Jur.
Gerlinde Rau, Diplom Pädagogin

Telefon 0251 1350-6666
Telefax 0251 1350-6999
inhouse@poko.de

Aktuelle Seminare

Seminare in Kürze

Einführung BetrVG I Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht

16.09.2014 - 19.09.2014 Berlin
16.09.2014 - 19.09.2014 Frankfurt/Main
16.09.2014 - 19.09.2014 Timmendorfer Strand
16.09.2014 - 19.09.2014 Bernried/Starnberger See
16.09.2014 - 19.09.2014 Düsseldorf
16.09.2014 - 19.09.2014 Dresden
16.09.2014 - 19.09.2014 Hamburg

Weitere Termine ...

Rhetorik I Erfolgreich kommunizieren - überzeugend auftreten

16.09.2014 - 19.09.2014 Fleesensee/Mecklenb.
Seenplatte
07.10.2014 - 10.10.2014 Bernried/Starnberger See
28.10.2014 - 31.10.2014 Düsseldorf
18.11.2014 - 21.11.2014 Augsburg
09.12.2014 - 12.12.2014 Berlin

Wirksames Argumentieren

23.09.2014 - 26.09.2014 Dresden
25.11.2014 - 28.11.2014 Bremen

Brennpunkt Datenschutz am Arbeitsplatz Der Mitarbeiter im Visier

23.09.2014 - 26.09.2014 Frankfurt/Main
21.10.2014 - 24.10.2014 Konstanz/Bodensee
18.11.2014 - 21.11.2014 Dresden
09.12.2014 - 12.12.2014 Hamburg

Die Organisation des Betriebsratsbüros Effiziente Struktur und optimaler Informationsfluss

23.09.2014 - 26.09.2014 Stuttgart/Bad Cannstatt
04.11.2014 - 07.11.2014 Köln

BetrVG - Kompakt I Ihr rechtlicher Einstieg in die Betriebsratsarbeit

16.09.2014 - 19.09.2014 Potsdam
16.09.2014 - 19.09.2014 München
23.09.2014 - 26.09.2014 Neustadt a.d. Weinstraße
23.09.2014 - 26.09.2014 Sellin/Rügen
07.10.2014 - 10.10.2014 Freiburg
07.10.2014 - 10.10.2014 Hamburg

Für mehr Infos oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

Seminartipps für besondere Zielgruppen

Symposium Betriebsrätinnen und Frauen in Unternehmen Kompetenz in der Interessenvertretung von und für Frauen

04.11.2014 - 05.11.2014 Münster

Fit für den Betriebsratsvorsitz I

22.09.2014 - 26.09.2014 Konstanz/Bodensee
22.09.2014 - 26.09.2014 Köln
06.10.2014 - 10.10.2014 Dresden
20.10.2014 - 24.10.2014 Münster
27.10.2014 - 31.10.2014 Berlin

Weitere Termine ...

Der Gesamtbetriebsrat I Grundlagen der Zusammenarbeit auf Unternehmensebene

Der Wirtschaftsausschuss - effektiv und zielorientiert Arbeitsorganisation, Informationsbeschaffung, Strategie

16.09.2014 - 19.09.2014 Münster
18.11.2014 - 21.11.2014 Garmisch-Partenkirchen

BR-Vorsitzender und Stellvertreter - im Team zum Erfolg

16.09.2014 - 19.09.2014 Timmendorfer Strand
28.10.2014 - 31.10.2014 Friedrichsh./Bodensee
02.12.2014 - 05.12.2014 Hamburg

Für mehr Infos oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

16.09.2014 - 18.09.2014 Berlin-Köpenick

28.10.2014 - 30.10.2014 Baden-Baden

25.11.2014 - 27.11.2014 Münster

Die besonderen Seminartipps

Europarecht für Betriebsräte Europäisches Arbeitsrecht sicher anwenden

23.09.2014 - 26.09.2014 Bansin/Usedom

11.11.2014 - 14.11.2014 Münster

Für mehr Infos oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

Zu guter Letzt: Beantwortung der Frage des Monats

Welche arbeitsrechtlichen Folgen haben Naturkatastrophen?

Der Starkregen Ende Juli diesen Jahres ließ vielerorts Keller voll Wasser laufen und Straßen überschwemmen. Welche arbeitsrechtlichen Folgen haben solche Naturkatastrophen eigentlich?

Müssen von Naturkatastrophen Betroffene zur Arbeit gehen, wenn ihrem Haus die Überflutung droht? Was ist, wenn ihr Betrieb stillgelegt wurde durch die Wassermassen? Oder wenn sie nicht mehr zu ihrem Betrieb kommen können, weil die Wege nicht mehr befahrbar sind? Bekommen sie weiter ihren Lohn, auch wenn sie nicht zur Arbeit erscheinen, weil sie freiwillige Hilfe leisten?

Glücklicherweise wird in der Regel keiner der ehrenamtlichen Helfer, der sich für eine anerkannte Hilfsorganisation engagiert, für seine Hilfeleistung "bestraft". In der Regel besteht ein Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber unter Fortzahlung der Bezüge. Ist das gerecht gegenüber dem Arbeitgeber? Hat dieser das Risiko einer Naturkatastrophe bzw. das Ausfallrisiko seines - ehrenamtlich bestrebt und hilfsbereiten - Mitarbeiters allein zu tragen? Wohl kaum. Daher hat auch der Arbeitgeber in der Regel einen - vollen oder teilweisen - Erstattungsanspruch gegenüber der Gemeinde oder der jeweiligen Hilfsorganisation, da der Katastrophenschutz Regelungssache der jeweiligen Bundesländer ist. Grundgedanke ist, dass freiwilligen Helfern aus Ihrem Dienst keine Nachteile erwachsen sollen. Der Katastrophenschutz ist eine Hilfeleistung für das Allgemeinwohl und soll daher auch von der Gemeinschaft getragen werden.

Sollte der Arbeitnehmer aufgrund seiner freiwilligen Hilfstätigkeit arbeitsunfähig erkranken, u. U. auch über die Dauer seines Einsatzes hinaus, wird diese Entgeltfortzahlung ebenfalls nach den jeweiligen Landesgesetzen, den Katastrophenschutz-, Feuerwehr- und Brandschutzgesetzen, geregelt und dem Arbeitgeber ganz oder zum Teil erstattet.

Etwas anderes gilt für eine "private Hilfeleistung" einem Dritten gegenüber. Hier wird sich der Arbeitnehmer in der Regel nicht auf die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers berufen können. Es muss ein Engagement für eine anerkannte Organisation vorliegen, wie z. B. dem technischen Hilfswerk oder der freiwilligen Feuerwehr.

Was aber, wenn der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit erscheinen kann, weil sein Haus oder seine Familie unmittelbar von einer Naturkatastrophe bedroht ist?

Glücklicherweise wird in der Regel keiner der ehrenamtlichen Helfer, der sich für eine anerkannte Hilfsorganisation engagiert, für seine Hilfeleistung "bestraft". In der Regel besteht ein Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber unter Fortzahlung der Bezüge. Ist das gerecht gegenüber dem Arbeitgeber? Hat dieser das Risiko einer Naturkatastrophe bzw. das Ausfallrisiko seines - ehrenamtlich bestrebt und hilfsbereiten - Mitarbeiters allein zu tragen? Wohl kaum. Daher hat auch der Arbeitgeber in der Regel einen - vollen oder teilweisen - Erstattungsanspruch gegenüber der Gemeinde oder der jeweiligen Hilfsorganisation, da der Katastrophenschutz Regelungssache der jeweiligen Bundesländer ist. Grundgedanke ist, dass freiwilligen Helfern aus Ihrem Dienst keine Nachteile erwachsen sollen. Der Katastrophenschutz ist eine Hilfeleistung für das Allgemeinwohl und soll daher auch von der Gemeinschaft getragen werden.

Sollte der Arbeitnehmer aufgrund seiner freiwilligen Hilfstätigkeit arbeitsunfähig erkranken, unter Umständen auch über die Dauer seines Einsatzes hinaus, wird diese Entgeltfortzahlung ebenfalls nach den jeweiligen Landesgesetzen, den Katastrophenschutz-, Feuerwehr- und Brandschutzgesetzen, geregelt und dem Arbeitgeber ganz oder zum Teil erstattet.

Etwas anderes gilt für eine "private Hilfeleistung" einem Dritten gegenüber. Hier wird sich der Arbeitnehmer in der Regel nicht auf die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers berufen können. Es muss ein

Engagement für eine anerkannte Organisation vorliegen, wie z. B. dem technischen Hilfswerk oder der freiwilligen Feuerwehr

Was aber, wenn der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit erscheinen kann, weil sein Haus oder seine Familie unmittelbar von einer Naturkatastrophe bedroht ist?

In diesem Fall hilft § 616 BGB. Nach diesem ist der Anspruch auf die Vergütung weiterhin gegeben, wenn der Arbeitnehmer "für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird". Von der Rechtsprechung wird in diesem Zusammenhang auch die "Unzumutbarkeit" für den Arbeitnehmer gezählt, der aufgrund einer Naturkatastrophe und der sich daraus ergebenden Notsituation seine Familie und sein Haus schützen will.

Und wenn der Arbeitnehmer aufgrund einer Naturkatastrophe oder eines Unwetters zu spät zur Arbeit erscheint? Kann der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit erscheinen weil der Weg nicht "frei" ist, ist er nicht unter Weiterzahlung der Vergütung von der Arbeitsleistung befreit. Das sogenannte "Wegerisiko", also das "pünktliche zur Arbeit Erscheinen" liegt allein im Risikobereich des Arbeitnehmers. Erleidet der Arbeitnehmer aufgrund eines Unwetters auf dem Weg zur Arbeit jedoch einen Unfall, so handelt es sich um einen Wegeunfall der dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung unterliegt. Dies gilt aber nur, soweit der Arbeitnehmer den direkten Weg zur Arbeit gewählt hat. Hat der Arbeitnehmer Umwege gemacht oder ist unterwegs privaten Dingen, wie z. B. Einkaufen, nachgegangen, verwirklicht sich das sogenannte "allgemeine Lebensrisiko" und ist vom Arbeitnehmer zu tragen.

Der Arbeitgeber hingegen trägt das "Betriebsrisiko". Er hat dem Arbeitnehmer grundsätzlich die Arbeitsmöglichkeit zur Verfügung zu stellen, auch wenn, wie z. B. bei Naturkatastrophen, "höhere Gewalt" die Stilllegung des Betriebes erfordert. Das heißt, kann der Arbeitgeber aufgrund einer Naturkatastrophe oder anderen Umständen den Arbeitnehmer nicht beschäftigen, so besteht grundsätzlich die Pflicht zur Zahlung des vereinbarten Lohns. Diese Verpflichtung ergibt sich aus § 615 BGB.

Einige Tarifverträge regeln jedoch die Länge und Höhe der Weiterzahlungspflicht bei Fällen "höherer Gewalt" um auch den Arbeitgeber nicht über Gebühr zu belasten. Auch vertraglich kann der Arbeitgeber mit den Mitarbeitern andere Regelungen treffen. Eine weitere Möglichkeit für den Arbeitgeber besteht unter Umständen darin, Kurzarbeitergeld über die Bundesagentur für Arbeit zu beziehen, soweit die Voraussetzungen der §§ 95 ff. SGB III erfüllt sind und Kurzarbeit wirksam mit den jeweiligen Mitarbeitern vereinbart werden kann.

In den Fällen des Eintretens einer Naturkatastrophe hat der Arbeitgeber das Recht, seine Arbeitnehmer auch zu anderen als arbeitsvertraglich vereinbarten Aufgaben heranzuziehen. Den Arbeitnehmer trifft in Nottfällen eine Pflicht zur Schadensabwendung aus § 242 BGB. Daher können den Mitarbeitern auch ausnahmsweise "niedrigere Tätigkeiten" abverlangt werden. Der Arbeitgeber kann zudem von den üblichen Arbeitszeitgrenzen abweichen und gemäß § 14 ArbZG eine längere Arbeitsdauer anordnen.

Bei kurzfristigen Nottfällen muss dem Arbeitgeber auch ein einseitiges Regelungsrecht zustehen, so dass der Betriebsrat unter Umständen seine Mitbestimmungsrechte nach § 87 I Nr. 2 und 3 nur eingeschränkt wahrnehmen kann. Handelt es sich allerdings um aufschiebbare Maßnahmen, wie z. B. Aufräumarbeiten, ist der Betriebsrat zwingend zu beteiligen. Im Wesentlichen kommt es hier also auf die Beurteilung an, ob eine dringende Schutzmaßnahme durchgeführt werden soll die unaufschiebbar ist oder nicht. Hier sollten Betriebsrat und Arbeitgeber auch im Sinne einer vertrauensvollen Zusammenarbeit gemeinschaftlich das Wohl des Unternehmens und die damit einhergehenden, notwendigen Maßnahmen im Blick haben, um die Arbeitsplätze auch langfristig zu sichern.

Kontakt & Impressum

Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:

admin@poko.de

Im [Newsletter-Archiv](#) finden Sie die aktuelle und ältere Ausgaben im PDF-Format.

Alle Angaben sind ohne Gewähr. Nachdruck und Weiterverbreitung nur für den persönlichen Gebrauch. Dieser Newsletter darf an Kollegen und Bekannte weitergeleitet werden, aber nicht nachgedruckt, auf CD-ROMs oder in Online-Angebote übernommen werden.

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

Impressum

Poko Newsletter für Betriebsräte

Poko-Institut
Heidrun und Hans Dieter Rieder
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a
48145 Münster

» info@poko.de

» www.poko.de

Redaktionsteam Poko Newsletter für Betriebsräte:

» redaktion@poko.de

Tel. 0251 1350-1414



Fax. 0251 1350-500

Um die Bilder unseres Newsletters direkt angezeigt zu bekommen, fügen Sie die Absender-Adresse zu Ihren Kontakten hinzu.

Sollten Sie kein Interesse an weiteren Newslettern haben, können Sie sich » [hier abmelden](#)