



Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter

INHALT

Frage des Monats

- » Haftet der Arbeitgeber für Diebstahl im Betrieb?

Schwerpunktthema

- » Neue "Spielregeln" zur Befristung von Arbeitsverträgen

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Tragen eines islamischen Kopftuchs am Arbeitsplatz
- » II. Kündigungsfrist in der Probezeit
- » III. Sonderkündigungsschutz
- » IV. Wettbewerbsverbot

Wissenswertes

- » Bekommen Silver Ager eine verdiente Chance?

Der besondere Seminartipp

- » Symposium: Krankheit im Arbeitsverhältnis

Praxistipp

- » Industrie 4.0. = Schöne neue (Arbeits-)Welt?

Aktuelle Seminare

- » Seminarempfehlungen

Meistgeklückter Artikel des letzten Newsletters

- » Das Smartphone - ein heimlicher Helfer beim Personalgespräch?

Liebe Leserin, lieber Leser,



der Postbote, der immer wieder neue befristete Arbeitsverträge erhält, der Diplom-Trainer, der als Vertretungslehrer einer Schule im Rahmen von 16 befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt wird: Beide fragen sich, ob das wirklich rechtens sei oder sie nicht Anspruch auf eine unbefristete Anstellung hätten.

Diese Frage muss auch Sie als Arbeitgebervertreter bereits bei der Vertragserstellung im Vorfeld beschäftigen. Dafür benötigen Sie definitiv gute Kenntnisse des TzBfG. Das ist aber nicht alles, was Sie zugrundelegen müssen. Auch der Tarifvertrag und europarechtliche Beschränkungen bezüglich des Arbeitnehmerschutzes spielen eine Rolle. Sich da zurechtzufinden kann schon eine Herausforderung sein.

Damit aus der Herausforderung keine Überforderung wird, sollten Sie unser heutiges Schwerpunktthema nicht verpassen. Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

Ihr Thomas Ramm

Syndikusrechtsanwalt und Leiter des Bereichs Rechtsreferenten



» **Wissenswertes und Unterhaltsames aus den Bereichen Personal, Recht und Kommunikation: Jetzt im Blog lesen!**

Frage des Monats

Haftet der Arbeitgeber für Diebstahl im Betrieb?



Grundsätzlich ist es die Aufgabe des Arbeitgebers seinen Mitarbeitern die benötigten Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen. Sofern Arbeitsmaterial beschädigt wird oder abhanden kommt, entsteht dem Arbeitgeber und nicht seinem Angestellten ein Schadensersatzanspruch. Aber wie verhält es sich, wenn beispielsweise die private Uhr des Arbeitnehmers im Büro gestohlen wird? Haftet dann etwa der Arbeitgeber? Nicht unbedingt ...

Zum Fall:

Der klagende Mitarbeiter ist im Krankenhaus der Beklagten beschäftigt. Im Sommer des vergangenen Jahres brachte er privaten Schmuck im Wert von ca. 20.000 € in den Betrieb mit, welchen er in einen Rollcontainer in seinem privaten Büro einschloss. Auch sein Büro selbst schloss er ab. Der Mitarbeiter beabsichtigte die Wertgegenstände nach Dienstschluss in dem Schließfach seiner Bank sicher zu verwahren. Aufgrund seiner anstehenden Arbeiten kam er jedoch nicht dazu. Wenige Tage später stellte der Mitarbeiter fest, dass sein Büro mittels Generalschlüssel geöffnet wurde und der Rollcontainer mit den Wertgegenständen aufgebrochen wurde. Wie sich später herausstellte, wurde der Generalschlüssel einer Kollegin des Mitarbeiters verwendet, den diese zuvor in ihrer Kitteltasche in ihrem Spind aufbewahrt hatte. Auch dieser Spind wurde von einem anonymen Täter aufgebrochen.

Der Mitarbeiter verklagt den Arbeitgeber nun auf Schadensersatz. Nach seiner Ansicht wäre der Diebstahl nicht geschehen, wenn die Beklagte klare Anweisungen bezüglich des Umgangs mit dem Generalschlüssel erlassen hätte.

Zu Recht?

Nein, sowohl das Arbeitsgericht Herne als auch das LAG Hamm wiesen die Klage des Mitarbeiters ab. So besteht die Haftung des Arbeitgebers nach der Ansicht des Gerichts nur dann, wenn der Mitarbeiter diese Gegenstände unmittelbar bei sich tragen muss, oder aber Gegenstände in den Betrieb eingebracht werden, die unmittelbar oder mittelbar für die Arbeitsleistung benötigt werden. Wertgegenstände die - wie im vorliegenden Fall - unabhängig von der Arbeitsleistung vom Mitarbeiter in den Betrieb eingebracht werden, werden von der Haftung des Arbeitgebers nicht umfasst. Eine solche Regelung würde ein unerwartetes und unkalkulierbares Risiko für den Arbeitgeber darstellen und wäre somit unzulässig. Dies entspricht auch der ständigen Rechtsprechung des BAG.

Praxistipp:

Neben den Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag (Lohnzahlung und vertragsgemäße Beschäftigung) trägt der Arbeitgeber auch sog. Neben- und Fürsorgepflichten.

Hiernach hat der Arbeitgeber seine Angestellten auch vor Verlust oder Beschädigung ihrer mitgebrachten Sachen zu schützen. Sofern die Sachen für den Arbeitnehmer unentbehrlich sind oder unmittelbar oder mittelbar für die Ausführung der Tätigkeit benötigt werden, besteht ein berechtigtes Interesse des Arbeitnehmers, dass die Sachen entsprechend in den Schutzbereich einbezogen werden und der Arbeitgeber entsprechend für Verlust und Beschädigung haftet. Anders verhält es sich bei den Gegenständen, die nicht in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen und auch nicht zwingend benötigt werden. Dieses würde das Haftungsrisiko des Arbeitgebers zu sehr ausdehnen. Etwas anderes würde dann gelten, wenn dem Arbeitgeber die Mitführung privater Gegenstände bekannt wäre und er sich hiermit auch einverstanden erklärt hätte.

Würde der Mitarbeiter beispielsweise seinen privaten Grill im Rahmen des Betriebsfestes zur Verfügung stellen, wäre auch dieser durch die Haftung des Arbeitgebers vor Verlust und Beschädigung geschützt.

E. Bendick

Ass. jur.

SchwerpunkttHEMA

Neue "Spielregeln" zur Befristung von Arbeitsverträgen



von **Klaus Griese**
Richter am Arbeitsgericht

Die Befristung von Arbeitsverträgen ist unter anderem in § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt. Man unterscheidet im Wesentlichen:

- die Befristung **mit** sachlichem Grund (§ 14 Absatz 1 TzBfG) und
- **ohne** sachlichen Grund (§ 14 Absatz 2 TzBfG).

Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der **Schriftform** (§ 14 Absatz 4 TzBfG). Dementsprechend muss auf der Vertragsurkunde - vor Beschäftigungsbeginn - die Befristung vereinbart und von beiden Parteien unterzeichnet sein.

Ist die Befristung rechtsunwirksam, so besteht ein unbefristeter Arbeitsvertrag (§ 16 Absatz 1 TzBfG).

Allerdings muss der Arbeitnehmer, der die Unwirksamkeit der jeweiligen Befristungsabrede geltend machen will,

spätestens 3 Wochen nach Ablauf des vereinbarten Befristungszeitraums Klage beim Arbeitsgericht erhoben haben, gerichtet auf Feststellung, dass die Befristung rechtsunwirksam ist (§ 17 Satz 1 TzBfG). **Nach Ablauf dieser Frist gilt die Befristung als von Anfang an rechtswirksam** (§ 17 Satz 2 TzBfG in Verbindung mit § 7 KSchG).

a.) Zur Befristung mit sachlichem Grund (§ 14 Absatz 1 TzBfG)

Die in § 14 Absatz 1 TzBfG genannten Fallgruppen stellen nur **Regelbeispiele** dar. Es sind auch andere Fallgruppen denkbar. Leitmotiv des Gesetzgebers ist es, dass ein "verständiger" Arbeitgeber befristete Arbeitsverträge wirksam vereinbaren kann, sofern dies sachgerecht und vernünftig ist.

Die Rechtsprechung prüft grundsätzlich die Wirksamkeit nur der letzten Befristungsabrede. Auch bei "Kettenarbeitsverträgen" sind keine erhöhten Anforderungen an den Sachgrund der Befristung zu stellen.

Allerdings kann im Einzelfall eine **Rechtsmissbrauchskontrolle** angezeigt sein, wenn der Arbeitnehmer langjährig im Rahmen einer Vielzahl von befristeten Verträgen beschäftigt wird. Wann eine solche Kontrolle angezeigt ist, war in der Vergangenheit nicht sicher prognostizierbar.

Das BAG (Urteil vom 26. Oktober 2016 - 7 AZR 135/15) hat nun eine Art "**Missbrauchsampel**" geschaffen, die hoffentlich mehr Rechtssicherheit bringen wird.

Der vom BAG zu entscheidende Fall:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses.

Der Kläger studierte an der Sporthochschule K bis zum Vordiplom. Er ist Diplom-Trainer. Über eine Lehramtsbefähigung verfügt er nicht. In der Zeit von Oktober 2007 bis Februar 2014 wurde der Kläger am städtischen Gymnasium in R als Vertretungslehrer im Fach Sport im Rahmen von 16 befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt.

Mit der Klage hat sich der Kläger gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der zuletzt vereinbarten Befristung 2014 gewandt. Er meint, der Sachgrund der Vertretung liege nicht vor. Außerdem könne sich das beklagte Land aufgrund der gesamten Dauer der Vertragslaufzeit und der hohen Zahl befristeter Arbeitsverträge nicht auf den Sachgrund der Vertretung berufen.

Die Lösung:

Arbeitsgericht und LAG haben der Klage stattgegeben. Das BAG hat sie abgewiesen.

- Die im letzten Arbeitsvertrag vereinbarte Befristung zum 7. Februar 2014 ist durch den Sachgrund der Vertretung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG, § 21 Abs. 1 BEEG gerechtfertigt.
- Ein institutioneller Rechtsmissbrauch liegt nicht vor. Die Gerichte dürfen sich zwar bei der Befristungskontrolle nicht auf die Prüfung des geltend gemachten Sachgrunds beschränken. Sie sind vielmehr verpflichtet, durch Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls auszuschließen, dass Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgreifen. Hierzu sind stets alle Umstände des jeweiligen Einzelfalls zu prüfen und dabei insbesondere die Zahl der mit derselben Person oder zur Verrichtung der gleichen Arbeit geschlossenen aufeinanderfolgenden befristeten Verträge zu berücksichtigen. Ist danach die Prüfung eines institutionellen Rechtsmissbrauchs veranlasst, sind weitere Umstände zu berücksichtigen.

(1) Zur Bestimmung der Schwelle einer rechtsmissbräuchlichen Gestaltung von Sachgrundbefristungen kann an die gesetzlichen Wertungen in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG angeknüpft werden. Die sachgrundlose Befristung ist danach möglich bis zu einer Gesamtdauer von 2 Jahren mit maximal dreimaliger Verlängerungsmöglichkeit.

(2) Ist ein Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG gegeben, lässt erst das **erhebliche Überschreiten dieser Grenzwerte** den Schluss auf eine missbräuchliche Gestaltung zu. Dazu die folgende "Missbrauchsampel":

	Fallgruppe 1	Fallgruppe 2
Grün (kein Rechtsmissbrauch)	Max. 8 Jahre Beschäftigungszeit oder max. 12 Verlängerungen	Max. 6 Jahre Beschäftigungszeit und maximal 9 Verlängerungen
Gelb (umfassende Missbrauchskontrolle)	Mehr als 8 Jahre Beschäftigungszeit oder mehr als 12 Verlängerungen	Mehr als 6 Jahre Beschäftigungszeit und mehr als 9 Verlängerungen
Rot (Missbrauch indiziert)	Mehr als 10 Jahre Beschäftigungszeit oder mehr als 15 Verlängerungen	Mehr als 8 Jahre Beschäftigungszeit und mehr als 12 Verlängerungen

Im vom BAG zu entscheidenden Fall lag die Phase "Gelb" (2. Fallgruppe) und die Phase "rot" (1. Fallgruppe) vor. Wegen der Besonderheiten des Falles hat das BAG aber gleichwohl einen Rechtsmissbrauch nicht angenommen.

b.) Zur Befristung ohne sachlichen Grund:

§ 14 Absatz 2 TzBfG erlaubt die Befristung ohne sachlichen Grund

- bis zu einer Gesamtdauer von **2 Jahren**
- bei maximal **3 Verlängerungen** und
- sofern der Arbeitnehmer zuvor bei demselben Arbeitgeber nicht beschäftigt war.

Diese Befristungsmöglichkeit besteht - mit kurzer Unterbrechungszeit - seit vielen Jahren und war ursprünglich im Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) geregelt. Ob der Gesetzgeber nach der Bundestagswahl daran weiter festhalten wird, ist ungewiss. Der Kanzlerkandidat der SPD hat erklärt, die Befristung ohne sachlichen Grund sei unsozial und müsse abgeschafft werden. Die weitere Entwicklung bleibt also abzuwarten. Zurzeit gilt § 14 Absatz 2 TzBfG noch.

Darüber hinaus regelt § 14 Absatz 2 Satz 3 TzBfG, dass durch Tarifvertrag die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden kann. Alle Fachleute sind sich darüber einig,

- dass durch Tarifvertrag **alternativ wie auch kumulativ** die Höchstdauer sowie die Anzahl der Verlängerungen geregelt werden kann und
- dass europarechtliche Beschränkungen unter dem Gesichtspunkt des Arbeitnehmerschutzes zu beachten sind.
- Nunmehr hat das **BAG (Urteil vom 26.10.2016 - 7 AZR 140/15)** entschieden, dass die den Tarifvertragsparteien durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffnete Möglichkeit, die Höchstdauer der Befristung und/oder die Anzahl der Vertragsverlängerungen abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG festzulegen, begrenzt ist auf eine Gesamtdauer von bis zu **6 Jahren** und der höchstens **neunmaligen Verlängerung** bis zu dieser Gesamtdauer.

Seminartipp:

» **Optimale Gestaltung von Arbeitsverträgen**
Unternehmensinteressen rechtssicher und nachvollziehbar regeln
Empfohlene Veranstaltungsdauer: 1 Tag

» **Inhalte, Kontakt und Angebot**

Aktuelle Entscheidungen

I. Tragen eines islamischen Kopftuchs am Arbeitsplatz

Liegt eine Diskriminierung vor, wenn der Arbeitgeber das Tragen eines islamischen Kopftuchs untersagt, um damit dem Wunsch eines Kunden nachzukommen?

EuGH, Urteil vom 14. März 2017 - C-157/15 und C-188/15

Durch eine unternehmensinterne allgemeine Neutralitätsregelung, die das sichtbare Tragen politischer, philosophischer oder religiöser Zeichen am Arbeitsplatz untersagt, werden Arbeitnehmerinnen, die ein islamisches Kopftuch tragen möchten, nicht unmittelbar wegen ihrer Religion diskriminiert. Eine Diskriminierung kommt aber in Betracht, wenn der Arbeitgeber das Tragen eines islamischen Kopftuchs nur deshalb untersagt, um damit dem Wunsch eines Kunden nachzukommen.

Die Fälle:

Der EuGH hatte über Vorlagefragen zweier nationaler Gerichte betreffend die Auslegung der Gleichbehandlungsrichtlinie (RL 2007/08/EG) zu entscheiden. In beiden Verfahren sind Arbeitnehmerinnen entlassen worden, weil sie trotz Verbots des jeweiligen Arbeitgebers weiterhin am Arbeitsplatz ein islamisches

Seminartipp:

» **Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der Personalpraxis**
Empfohlene Veranstaltungsdauer: 1 Tag

» **Inhalte, Kontakt und Angebot**

Kopftuch tragen wollten.

- Im ersten in **Belgien** spielenden Fall (Rs. C-157/15) erklärte die Arbeitnehmerin, künftig ein Kopftuch bei der Ausübung ihrer Tätigkeit als **Rezeptionistin** tragen zu wollen. Im Betrieb bestand bereits ein ungeschriebenes unternehmensinternes **Neutralitätsgebot**, welches später mit Zustimmung des Betriebsrats in die schriftliche Arbeitsordnung aufgenommen wurde. Danach ist es den Arbeitnehmern unter anderem verboten, sichtbare Zeichen ihrer politischen, philosophischen oder religiösen Überzeugung zu tragen.
- Im zweiten, in **Frankreich** spielenden Fall (Rs. C-188/15) war eine **Software-Designerin** der Aufforderung des Arbeitgebers nach Neutralität gegenüber Kunden nicht nachgekommen. Zur Begründung hat der Arbeitgeber erklärt, er entspreche damit dem **Wunsch eines Kunden**, der verlangt habe, die Leistungen nicht von einer Arbeitnehmerin mit islamischem Kopftuch erbringen zu lassen.

Die Lösungen:

Der EuGH hat die Vorlagefragen der nationalen Gerichte im ersten Fall bejaht und im zweiten Fall verneint.

- **Zum ersten Fall:** Eine unternehmensinterne Regel, die das sichtbare Tragen **jedes** politischen, philosophischen oder religiösen Zeichens verbietet, stellt keine unmittelbare Diskriminierung dar. Das unternehmensinterne Neutralitätsgebot bezieht sich unterschiedslos auf jede Bekundung von Überzeugungen. Somit werden alle Arbeitnehmer gleich behandelt und angehalten, sich neutral zu kleiden. Eine sich daraus ergebende **mittelbare Diskriminierung** kann gerechtfertigt sein, wenn das vom Arbeitgeber verfolgte Ziel der uneingeschränkten Neutralität nach außen gegenüber Kunden und sonstigen Dritten nicht weniger einschneidend durchgesetzt werden kann. Dies haben die nationalen Gerichte zu prüfen.
- **Zum zweiten Fall:** Spricht ein Arbeitgeber ein "Kopftuchverbot" aus, ohne ein internes Neutralitätsgebot - bezogen auf alle Religionen, Weltanschauungen und Philosophien - vorgegeben zu haben, ist diese **unmittelbare Diskriminierung** nur dann gerechtfertigt, wenn es eine entscheidende und wesentliche berufliche Anforderung im Sinne des Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie darstellt. Hierfür reicht der Wille des Arbeitgebers, dem Wunsch eines Kunden zu entsprechen, seine Leistungen nicht mehr von einer Arbeitnehmerin ausführen zu lassen, die ein islamisches Kopftuch trägt, nicht aus. Die Wesentlichkeit ist nach objektiven Maßstäben wie der Art der Tätigkeit zu beurteilen. Subjektive Ziele wie die Berücksichtigung eines Kundenwunsches sind nicht einzubeziehen.

Hinweis für die Praxis:

Beiden Entscheidungen ist zuzustimmen. Sie entsprechen auch der bisherigen nationalen Rechtsprechung.

- Wenn ein Arbeitgeber Neutralität von seinen Arbeitnehmern hinsichtlich jeglicher Religionsbekundung - dazu gehört auch das Tragen christlicher Kreuze - verlangt, dürfte dies weder aus europarechtlichen noch aus verfassungsrechtlichen Gründen bedenklich sein.
- Schwierig wird es auch künftig sein, Neutralität nur gegenüber muslimischen Mitarbeitern zu verlangen, denn darin liegt eine unmittelbare und kaum zu rechtfertigende Diskriminierung sowohl nach Europarecht, nach deutschem Verfassungsrecht aber auch nach dem AGG.
- Ob für kirchliche Arbeitgeber unter dem Gesichtspunkt des Tendenzschutzes erweiterte Möglichkeiten bestehen, ein Kopftuchverbot durchzusetzen, ist noch nicht abschließend geklärt.
- Bei öffentlichen Arbeitgebern (Stichwort Kopftuchverbot für Lehrerinnen) wird man sicherlich genauer hinsehen müssen, ob sich das Neutralitätsgebot nur gegen muslimische Arbeitnehmerinnen richtet, Glaubensbekundungen anderer Religionen im Unterricht und während der Arbeitszeit aber erlaubt.
- **Zur Vereinbarkeit des "Kopftuchverbotes" in öffentlichen Kindertageseinrichtungen mit deutschem Verfassungsrecht** vergleiche auch BVerfG Beschluss vom 18.10.2016 - 1 BvR 354/11:1. Das Grundrecht auf Glaubens- und Bekenntnisfreiheit gewährleistet auch den Erziehern in Kindertageseinrichtungen in öffentlicher Trägerschaft die Freiheit, einem religiösen Bedeckungsgebot - etwa durch das Tragen eines Kopftuchs - zu genügen, wenn dies hinreichend plausibel begründet wird. Zum Schutzbereich der Glaubens- und Bekenntnisfreiheit gehören auch andere Äußerungsformen des religiösen und weltanschaulichen Lebens sowie das Recht der Einzelnen, ihr gesamtes Verhalten an den Lehren ihres Glaubens auszurichten und dieser Überzeugung gemäß zu handeln, also glaubensgeleitet zu leben.

Musliminnen, die ein in der für ihren Glauben typischen Weise gebundenes Kopftuch tragen, können sich dafür auch bei der Ausübung ihres Berufs in einer öffentlichen Kindertagesstätte auf den Schutz der Glaubens- und Bekenntnisfreiheit berufen. Eine Untersagung des Tragens eines Kopftuchs während des Dienstes in der Kindertagesstätte stellt einen schwerwiegenden Eingriff in das Grundrecht auf Glaubens- und Bekenntnisfreiheit der Betroffenen dar, der nur gerechtfertigt sein kann, wenn sich dies

aus der Verfassung ergibt. Den gegenläufigen verfassungsrechtlichen Positionen (negative Glaubens- und Bekenntnisfreiheit der Kinder, Elterngrundrecht der Eltern jener Kinder, Grundsatz staatlicher Neutralität) kommt kein solches Gewicht zu, als dass bereits die abstrakte Gefahr ihrer Beeinträchtigung ein Verbot rechtfertigen könnte.

Aufgrund dessen ist § 7 Abs 6 S 1 KGartG BW 2003 (jetzt: § 7 Abs 8 S 1 KiTaG BW 2009) reduzierend verfassungskonform auszulegen: Das Merkmal der Eignung, den Einrichtungsfrieden oder die Neutralität des öffentlichen Einrichtungsträgers zu gefährden oder zu stören, ist dahin einzuschränken, dass von der äußeren religiösen Bekundung eine hinreichend konkrete Gefahr für die dort genannten Schutzgüter ausgehen muss. Das Vorliegen der konkreten Gefahr ist zu belegen und zu begründen. Allein das Tragen eines "islamischen Kopftuchs" begründet auch im Kindergartenbereich in der Regel keine hinreichend konkrete Gefahr.

II. Kündigungsfrist in der Probezeit

Gemäß § 622 Abs. 3 BGB ist in der Probezeit die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen kündbar. Gilt diese Kündigungsfrist auch, wenn die Vertragsgestaltung nicht eindeutig ist?

BAG, Urteil vom 23. März 2017 - 6 AZR 705/15

Sieht der Arbeitsvertrag eine Probezeit von längstens sechs Monaten vor, kann das Arbeitsverhältnis gemäß § 622 Abs. 3 BGB ohne weitere Vereinbarung von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Ist jedoch in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag in einer weiteren Klausel eine längere Kündigungsfrist festgelegt, ohne unmissverständlich deutlich zu machen, dass diese längere Frist erst nach dem Ende der Probezeit gelten soll, ist dies vom Arbeitnehmer regelmäßig dahin zu verstehen, dass der Arbeitgeber schon während der Probezeit nur mit der vereinbarten längeren Frist kündigen kann.

BAG, Urteil vom 23. März 2017 - 6 AZR 705/15

Der Fall:

Der Kläger war ab April 2014 bei der Beklagten als Flugbegleiter beschäftigt. Im schriftlichen Arbeitsvertrag, den die Beklagte vorformuliert hatte, war in § 1 pauschal bestimmt, dass sich die Rechte und Pflichten der Parteien nach einem Manteltarifvertrag richten. Dieser sah während der Probezeit besondere Kündigungsfristen vor. In § 3 des Arbeitsvertrags war unter der Überschrift "Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses" vorgesehen, dass die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses als Probezeit gelten. In § 8 des Vertrags, der mit "Beendigung des Arbeitsverhältnisses" überschrieben war, war ohne Bezugnahme auf § 1 oder § 3 des Vertrags festgelegt, dass eine Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Monatsende gelte. Am 5. September 2014 erhielt der Kläger eine Kündigung zum 20. September 2014. Er begehrt die Feststellung, das Arbeitsverhältnis habe erst mit Ablauf der in § 8 des Arbeitsvertrags vereinbarten Frist und damit zum 31. Oktober 2014 geendet.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, LAG und BAG gaben ihr statt.

Die Bestimmungen des von der Beklagten vorformulierten Arbeitsvertrags sind als AGB so auszulegen, wie sie ein durchschnittlicher, regelmäßig nicht rechtskundiger Arbeitnehmer versteht. Aus Sicht eines solchen Arbeitnehmers lässt eine Vertragsgestaltung wie die im Arbeitsvertrag der Parteien nicht erkennen, dass dem Verweis auf den Manteltarifvertrag und der Vereinbarung einer Probezeit eine Bedeutung für Kündigungsfristen zukommt. Nach Wortlaut und Systematik des Vertrags ist vielmehr allein die Bestimmung einer sechswöchigen Kündigungsfrist maßgeblich. Diese Frist gilt auch für Kündigungen in der vereinbarten Probezeit.

Hinweis für die Praxis:

Anders wäre der Fall sicherlich entschieden worden, wenn anlässlich der Vereinbarung der Probezeit ausdrücklich vereinbart worden wäre, dass während dieser Zeit eine zweiwöchige Kündigungsfrist gilt, sei es auch nur durch ausdrückliche Bezugnahme auf § 622 Absatz 3 BGB. So aber handelt es sich um mehrdeutige Klauseln, die zu Lasten des Verwenders der AGB, hier also des Arbeitgebers gehen.

Seminartipp:

» **Arbeitsrecht in der täglichen Anwendung
Von der Begründung bis zur Beendigung des
Arbeitsverhältnisses**

Empfohlene Veranstaltungsdauer: 1-2 Tage

» **Inhalte, Kontakt und Angebot**

III. Sonderkündigungsschutz

Seminartipp:

Kann ein Sonderkündigungsschutz durch Betriebsvereinbarung gegen § 77 Absatz 3 BetrVG verstoßen?

» **Praktikerseminar Kündigungsrecht Aktuelle Rechtsprechung**

Empfohlene Veranstaltungsdauer: 1 Tag

BAG, Urteil vom 26. Januar 2017 - 2 AZR 405/16

» **Inhalte, Kontakt und Angebot**

Der Fall:

Die Klägerin war seit 1981 zunächst bei der S als Schreibkraft, später als Telefonistin beschäftigt. Bei der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin existierte seit dem Jahr 1969 eine mehrfach - letztmals am 18. Dezember 2009 - abgeschlossene Betriebsvereinbarung, wo es in § 4 heißt:

"Mitarbeiter/-innen, die mehr als 20 Jahre ununterbrochen in der Bank tätig gewesen sind, können nur aus einem in ihrer Person liegenden wichtigen Grund gekündigt werden."

§ 17 Nr. 3 des Manteltarifvertrages (MTV) für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken vom 12.11.75 lautet:

- "Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 15 Jahre angehören, sind nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes und bei Betriebsänderungen im Sinne des § 111 BetrVG kündbar."

In den Schlussbestimmungen des MTV - zuletzt in § 19 Nr. 3 - heißt es seit dem Jahr 1954:

- "Günstigere Arbeitsbedingungen, auf die ein AN durch BV oder Kraft eines besonderen AV Anspruch hat, bleiben bestehen."

Nach Wegfall der bisher von der Klägerin verrichteten Aufgaben infolge Outsourcing kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt. Dagegen klagt die Klägerin.

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg.

- Der MTV hindert die Kündigung nicht, da eine Betriebsänderung vorlag.
- § 17 Nr. 3 MTV Banken führt nach § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG zur Unwirksamkeit von Betriebsvereinbarungen, die einen Sonderkündigungsschutz für langjährig Beschäftigte vorsehen.
- § 19 Nr. 3 MTV ist eine bloße **Besitzstandsklausel**. Es sollen keine Rechtsgrundlagen sondern lediglich in "vortarifizierter" Zeit erworbene Ansprüche des einzelnen AN bestehen bleiben. Danach konnte allenfalls ein besonderer Kündigungsschutz weiter gelten, den ein Arbeitnehmer schon vor dem Inkrafttreten von § 17 Nr. 3 MTV im Jahr 1975 erworben hatte, weil er zu diesem Zeitpunkt bereits mehr als zwanzig Jahre ununterbrochen bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten tätig gewesen war.
- Dem Arbeitgeber ist es selbst dann nicht nach § 242 BGB verwehrt, sich auf die Unwirksamkeit einer BV zu berufen, wenn er bei ihrem Abschluss wusste, dass die getroffenen Regelungen gegen § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG bzw. § 70 Abs. 1 Satz 2 LPVG NRW verstoßen.
- Eine Umdeutung einer unwirksamen Betriebsvereinbarung in eine vertragliche Einheitsregelung (Gesamtzusage oder betrieblichen Übung) kommt nur in Betracht, wenn besondere Umstände ausnahmsweise die Annahme rechtfertigen, der Arbeitgeber habe sich unabhängig von der Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung auf jeden Fall verpflichten wollen, seinen Arbeitnehmern die in dieser vorgesehenen Leistungen zu gewähren.

Hinweis für die Praxis:

Eine Entscheidung, die wieder einmal zeigt, wie eng die Grenzen für die Betriebsparteien sind, über einen Tarifvertrag hinausgehende Regelungen - auch zugunsten der Arbeitnehmer - wirksam vereinbaren zu können.

Übrigens: Selbst wenn in dem vom BAG entschiedenen Fall die Arbeitgeberin nicht tarifgebunden gewesen wäre und den Tarifvertrag auch nicht im Betrieb angewandt hätte, wäre die Betriebsvereinbarung unwirksam gewesen, sofern der betriebliche und fachliche Geltungsbereich des Tarifvertrages eröffnet gewesen wäre (vgl. z.B. BAG, Urteil vom 25.2.2015 - 5 AZR 481/13). Tarifverträge sperren auch dann im Betrieb vereinbarte Betriebsvereinbarungen.

IV. Wettbewerbsverbot - fehlende Karenzentschädigung - salvatorische Klausel

Ist ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot nichtig, wenn die Vereinbarung entgegen § 110 GewO in Verbindung mit § 74 Abs. 2 HGB keinen Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Karenzentschädigung beinhaltet?



BAG, Urteil vom 22. März 2017 - 10 AZR 448/15

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist nichtig, wenn die Vereinbarung entgegen § 110 GewO in Verbindung mit § 74 Abs. 2 HGB keinen Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Karenzentschädigung beinhaltet. Weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer können aus einer solchen Vereinbarung Rechte herleiten. Eine in AGB enthaltene salvatorische Klausel führt nicht - auch nicht einseitig zugunsten des Arbeitnehmers - zur Wirksamkeit des Wettbewerbsverbots.

Der Fall:

Die Klägerin war von 2008 bis 2013 als Industriekauffrau bei der Beklagten beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete durch Eigenkündigung der Klägerin. Im Arbeitsvertrag ist ein Wettbewerbsverbot vereinbart, welches der Klägerin untersagt, für die Dauer von zwei Jahren nach Beendigung des Vertrags in selbständiger, unselbständiger oder sonstiger Weise für ein Unternehmen tätig zu sein, das mit der Beklagten in direktem oder indirektem Wettbewerb steht. Für jeden Fall der Zuwiderhandlung ist eine Vertragsstrafe vorgesehen. Eine Karenzentschädigung sieht der Arbeitsvertrag nicht vor. Der Arbeitsvertrag enthält eine sogenannte salvatorische Klausel, wonach der Vertrag im Übrigen unberührt bleiben soll, wenn eine Bestimmung nichtig oder unwirksam ist. Anstelle der nichtigen oder unwirksamen Bestimmung solle eine angemessene Regelung gelten, die, soweit rechtlich möglich, dem am nächsten kommt, was die Vertragsparteien gewollt haben oder gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss des Vertrags die Nichtigkeit oder Unwirksamkeit bedacht hätten.

Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin, die das Wettbewerbsverbot eingehalten hat, für die Zeit von Januar 2014 bis Dezember 2015 eine monatliche Karenzentschädigung in Höhe von 604,69 Euro brutto.

Die Lösung:

ArbG und LAG haben der Klage stattgegeben, das BAG wies sie ab.

- Wettbewerbsverbote, die keine Karenzentschädigung vorsehen, sind nichtig. Weder kann der Arbeitgeber aufgrund einer solchen Vereinbarung die Unterlassung von Wettbewerb verlangen noch hat der Arbeitnehmer bei Einhaltung des Wettbewerbsverbots Anspruch auf eine Karenzentschädigung.
- Eine in AGB enthaltene salvatorische Klausel kann einen solchen Verstoß nicht heilen und führt nicht - auch nicht einseitig zugunsten des Arbeitnehmers - zur Wirksamkeit des Wettbewerbsverbots.
- Wegen der Notwendigkeit, spätestens unmittelbar nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Entscheidung über die Einhaltung des Wettbewerbsverbots zu treffen, muss sich die (Un-)Wirksamkeit aus der Vereinbarung ergeben. Daran fehlt es bei einer salvatorischen Klausel, nach der wertend zu entscheiden ist, ob die Vertragsparteien in Kenntnis der Nichtigkeit der Vereinbarung eine wirksame Vereinbarung abgeschlossen hätten und welchen Inhalt die Entschädigungszusage gehabt hätte.

Hinweis für die Praxis:

Wettbewerbsverbote werden häufig in Arbeitsverträgen vereinbart, halten aber nicht immer einer Überprüfung durch die Arbeitsgerichte stand. Soll der Arbeitnehmer auf Wettbewerb nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses für einen gewissen Zeitraum verzichten, ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine sogenannte Karenzentschädigung zu zahlen. Diese muss bereits im Arbeitsvertrag vereinbart worden sein. Anderenfalls ist das Wettbewerbsverbot nichtig und muss vom Arbeitnehmer nicht beachtet werden. Wettbewerbsverbote können aber auch "unverbindlich" sein, etwa sofern sie "zu weit gehen" (Beispiel: ein gewerblicher Arbeitnehmer in der Produktion soll ein 2-jähriges Wettbewerbsverbot, welches bundesweit gilt, beachten. Eine solche Vereinbarung steht in keinem Verhältnis zu den berechtigten Interessen des Arbeitgebers und führt faktisch zu einem Berufsverbot des Arbeitnehmers). Dann hat der Arbeitnehmer das Wahlrecht, ob er das Wettbewerbsverbot beachten will oder nicht (vgl. etwa BAG, Urteil vom 15.1.2014 - 10 AZR 243/13).

Bekommen Silver Ager eine verdiente Chance?



Sie sind Inhaber eines mittelständischen, erfolgreichen Unternehmens und suchen händierend Fachkräfte. Aufgrund einer aktuellen Stellenausschreibung bekommen Sie zwar zahlreiche Bewerbungen, aber nicht alle entsprechen dem von Ihnen gewünschten Profil. Einer der Bewerber passt eigentlich perfekt, ist allerdings schon Mitte 50. Eigentlich hatten Sie sich einen jungen, dynamischen Mitarbeiter vorgestellt, der sich leicht in neue Arbeitsabläufe und Programme einarbeitet.

Mal ehrlich, würden Sie den älteren Bewerber zum Vorstellungsgespräch einladen, geschweige denn einstellen?

Aufgrund des demografischen Wandels und der Tatsache, dass sich das Renteneintrittsalter immer weiter nach hinten verschiebt, steigt die Anzahl der älteren Arbeitnehmer. Suchen diese einen neuen Job, haben sie es vergleichsweise schwer. Es kursieren zahlreiche Vorurteile: Ältere sind nicht mehr so leistungsfähig, arbeiten langsamer, sind häufiger krank und tun sich schwer, sich in neue Arbeitsabläufe und Programme einzuarbeiten.

Wissenschaftler des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung haben 2014 und 2015 in einer **Studie** Betriebe zu ihren Erfahrungen mit Neueinstellungen älterer Arbeitnehmer befragt. Und siehe da, die meisten Unternehmen machten gute Erfahrungen. 97 % der Betriebe gaben an, dass die Generation 50+ motiviert sei. Sie attestieren ihnen sorgfältige Arbeit, dass sie sich gut ins Team integriert haben und sie ihre Erfahrungen einbringen konnten. Lediglich 14% berichteten von häufigen Fehlzeiten und nur ein Viertel der älteren Menschen musste länger als gedacht eingearbeitet werden.

Die Vorurteile haben sich also nicht bestätigt. Im Gegenteil, es kann sich durchaus lohnen, ältere Menschen einzustellen. Sie bringen sehr viel Berufserfahrung und Fachkenntnisse mit. Und heute 50-Jährige haben schließlich noch 17 Jahre zu arbeiten. Um ihr Potenzial voll ausnutzen zu können, sind sensible Führungskräfte gefragt, die individuell auf sie eingehen, wenn Sie sich z.B. technisch abgehängt fühlen.

Das nächste Bewerbungsverfahren kommt bestimmt. Geben Sie auch älteren Bewerbern die Chance, Ihre Kompetenz unter Beweis zu stellen.

Unsere Seminartipps:

» **Demografie - Arbeit generationengerecht gestalten**
27.06.2017 - 30.06.2017 Feldafing/Starnberg. See
10.10.2017 - 13.10.2017 Timmendorfer Strand

» **Reservieren & Anmelden**

» **Symposium: Arbeiten im Alter (von 55 bis 75)**
04.07.2017 - 05.07.2017 Dresden

8 Vorträge von unseren Experten auf den Punkt gebracht: » **Unsere Referenten**

» **Reservieren & Anmelden**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der besondere Seminartipp

Symposium: Krankheit im Arbeitsverhältnis



In etlichen Unternehmen ist noch immer ein Anstieg von Fehltagen festzustellen. Vor allem der Anteil der Krankschreibungen aufgrund psychischer Erkrankungen nimmt weiter zu. Außerdem ist der demografische Wandel in den Betrieben angekommen: Die Belegschaften sind heute deutlich älter als noch vor zehn Jahren.

Diese Umstände erfordern von beiden Betriebsparteien einen konstruktiven Umgang mit erkrankten Mitarbeitern und eine betriebliche Strategie zur umfassenden Krankheitsprävention. Der Betriebsrat hat dabei umfassende Mitbestimmungsrechte bei Nachforschungen über Arbeitsunfähigkeiten und auch bei krankheitsbedingten Kündigungen.

Unsere Referenten geben Ihnen einen Überblick über Ihre Handlungsmöglichkeiten. Nutzen Sie darüber hinaus die Gelegenheit, sich mit Kollegen aus unterschiedlichen Unternehmen intensiv auszutauschen.

Wir freuen uns darauf, Sie auf unserem Symposium zu begrüßen!

» **Symposium: Krankheit im Arbeitsverhältnis**, 30.05.- 31.05.2017 Magdeburg

Meinung eines Symposium-Teilnehmers:

"Immer wieder bewundernswerte Mischung aus Kompetenz, Offenheit, Humor und Flexibilität. Danke!"

Praxistipp

Industrie 4.0. = Schöne neue (Arbeits-)Welt?



Der Begriff Industrie 4.0. ist in aller Munde. Die Digitalisierung der Wirtschaft hat mittlerweile in vielen Unternehmen den Arbeitsalltag fest im Griff. Dies führt auch zu einem Wandel der Arbeitsverhältnisse. Der klassische "Nine-to-Five-Job" scheint allmählich der Vergangenheit anzugehören. Arbeitgeber verlangen von ihren Mitarbeitern immer größere Erreichbarkeit und Flexibilität, was durch Internet, Tablets und Smartphones aus technischer Sicht mittlerweile kein Problem mehr ist, ... doch ist eine solche Flexibilisierung auch im Interesse der Mitarbeiter? Erleichtert diese Digitalisierung wirklich die sogenannte "Work-Life-Balance", oder fördert diese ständige Erreichbarkeit der Mitarbeiter nicht vielmehr das Risiko psychischer Erkrankung?

Während psychische Erkrankungen vor zwanzig Jahren noch nahezu bedeutungslos waren, sind sie heute, im Zeitalter der Digitalisierung, die dritthäufigste Diagnosegruppe bei Krankschreibungen. Kann das wirklich ein Zufall sein?

Es macht zumindest aufmerksam auf die arbeitsrechtlichen Veränderungen, die diese schöne neue Welt mit sich bringen wird.

» HR-Report 2017. Schwerpunkt Kompetenzen für eine digitale Welt

Seminartipp:

» Vortrag: Arbeit 4.0 - Schöne neue Arbeitswelt - aktuelle Trends und Entwicklungen

Empfohlene Veranstaltungsdauer: 1 Tag

» Inhalte, Kontakt und Angebot

Aktuelle Seminare

» Betriebliches Eingliederungsmanagement I Arbeitsunfähigkeit überwinden - Arbeitsplätze erhalten

16.05.2017 - 18.05.2017 Münster
30.05.2017 - 01.06.2017 Hamburg
20.06.2017 - 22.06.2017 Dresden
11.07.2017 - 13.07.2017 München
22.08.2017 - 24.08.2017 Timmendorfer Strand

» mehr Termine ...

» Betriebliches Eingliederungsmanagement II Vertiefung rechtlicher und praktischer Fragen

09.05.2017 - 12.05.2017 Weissenh. Strand/Ostsee
04.07.2017 - 07.07.2017 Düsseldorf
12.09.2017 - 15.09.2017 Berlin
10.10.2017 - 13.10.2017 Friedrichsh./Bodensee
28.11.2017 - 01.12.2017 Erfurt



Foto: www.mediaserver.hamburg.de/ Christian Spahrbier

» Betriebliche Gesundheitsförderung in der Praxis

30.05.2017 - 02.06.2017 Hamburg
10.10.2017 - 13.10.2017 Konstanz/Bodensee

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Das Smartphone - ein heimlicher Helfer beim Personalgespräch?



Die Idee ist verführerisch - statt eines Zeugen lieber das Smartphone beim Personalgespräch mitlaufen lassen. Kritische Gespräche mit Kollegen geheim dokumentieren, heutzutage kein Problem mit der Aufnahmefunktion des Smartphones.

Aber ist die Idee auch gut?

Um es vorweg zu nehmen: Die heimliche Aufzeichnung von Personalgesprächen ist kein Kavaliersdelikt. Zum einen wird der Gesprächspartner in seinen allgemeinen Persönlichkeitsrechten verletzt. Zum anderen erfüllt das heimliche Aufzeichnen den Straftatbestand der Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes - ein Straftatbestand, der eine Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren vorsieht (vgl. § 201 StGB).

Es versteht sich fast von selbst, dass der Arbeitgeber keine Straftaten in seinem Betrieb dulden muss. Schon gar nicht, wenn er selbst Opfer einer heimlichen Aufzeichnung wurde. Bisher war jedoch umstritten, ob bei einem derartigen Verstoß auch eine außerordentliche fristlose Kündigung in Betracht kommt, oder ob es zuvor einer Abmahnung bedarf.

Nach der aktuellen Rechtsprechung kann bereits eine einmalige heimliche Aufnahme die außerordentliche fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen.

Abhören als "wichtiger Grund"

Dabei ist es nicht einmal entscheidend, dass der Arbeitnehmer eine Straftat begeht. Vielmehr reicht es aus, dass der Arbeitnehmer seine vertragliche Pflicht zur Rücksichtnahme auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzt. Der Arbeitgeber muss auf die Vertraulichkeit des Wortes vertrauen können. Bereits 2012 hatte das BAG entschieden, dass nicht öffentlich gesprochene Worte eines anderen - egal ob Arbeitgeber oder Kollege - nicht heimlich mitgeschnitten werden dürfen, vgl. BAG v. 19.07.2012 - 2 AZR 989/11. Das heimliche Abhören oder Mitschneiden von Gesprächen stellt somit einen "wichtigen Grund" für eine außerordentliche Kündigung dar.

Interessenabwägung bei einmaligem Verstoß

Die Frage, die nun zu klären bleibt, ist, ob bereits ein einmaliger Verstoß für eine fristlose Kündigung ausreicht oder ob eine solche Maßnahme unverhältnismäßig wäre. Hier ist in den letzten Jahren eine deutliche verschärfte Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zu beobachten. Fiel bisher die Abwägung nur bei mehreren Verstößen des Arbeitnehmers zugunsten des Arbeitgebers aus, so kommt nach der aktuellen Rechtsprechung eine außerordentliche Kündigung auch bei einer nur einmaligen heimlichen Aufnahme eines Personalgesprächs mit dem Smartphone in Betracht. Einer vorherigen Abmahnung bedarf es nicht. Hierzu führt das Arbeitsgericht Frankfurt a. M. in einer Entscheidung aus, dass ein Arbeitnehmer erkennen muss, dass der Arbeitgeber auch eine erstmalige heimliche Aufnahme von Personalgesprächen wegen der erheblichen Verletzung des Persönlichkeitsrechts der Beteiligten nicht hinnehmen wird, vgl. ArbG Frankfurt a. M. vom 06.07.2016 - 7 Ca 7116/15. Auch das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz hielt eine fristlose Kündigung bei einer einmaligen heimlichen Aufnahme für gerechtfertigt. Zur Begründung erklärten die Richter, dass Arbeitgeber kaum eine Chance haben, eine missbräuchliche Nutzung von Smartphones zu unterbinden. Entsprechend scharf dürften auch entsprechende Sanktionen sein, vgl. LAG Rheinland-Pfalz v. 03.02.2016 - 7 Sa 220/15.

Fazit

Selbst bei einmaligen heimlichen Aufnahmen von Personalgesprächen droht eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Eine vorherige Abmahnung ist nicht notwendig. Hier reagieren die Gerichte auf die fortschreitende Technisierung und die damit verbundenen Schwierigkeiten des Arbeitgebers, sich und seine Mitarbeiter vor heimlichen Aufnahmen zu schützen. Allerdings steht eine abschließende Entscheidung des BAG zu diesem Thema noch aus.

Thomas Ramm
Rechtsanwalt

Kontakt & Impressum

Haben Sie noch Fragen?

Impressum

Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:
admin@poko.de

Hat Ihnen unser Newsletter gefallen? Dann empfehlen Sie ihn weiter.

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

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.



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](#)

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

» info@personal.poko.de
» www.personal.poko.de

Redaktionsteam Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter:

» redaktion@poko.de

Tel. 0251 1350-1414
Fax. 0251 1350-500

Erscheinungstag: 02.05.2017
Nächste Ausgabe: 01.06.2017