



Liebe Leserin, lieber Leser!



Ein grundlegendes Thema der Personalarbeit betrifft immer mal wieder die Personalakte und deren Inhalte. Im Schwerpunktbeitrag haben wir für Sie zusammengefasst, was grundsätzlich gilt und zulässig ist. Auch die Frage, wann

Reisezeiten zu vergüten sind, haben wir praxisgerecht für Sie aufgearbeitet.

In unserer Rechtsprechungsübersicht haben wir unter anderem einige neueste Urteile zum aktuellen Thema Mindestlohn und zur Leiharbeit bzw. zu Werkverträgen dargestellt.

Werden in Ihrem Unternehmen speziell Frauen gefördert? In aktuellen HR-Presseberichten ist vielfach die Rede davon, dass auch und gerade in höheren Positionen Frauenförderung angestrebt wird. Ergebnisse aus dem aktuellen HR-Report 2013/2014 des Instituts für Beschäftigung und Employability (IBE) und der Hays AG stellen wir Ihnen unter Punkt 4. Wissenswertes dar.

Eine angenehme Lektüre und ein frohes Osterfest wünscht Ihnen

Nicole Schmitz
Ass. jur.

P.S.: In unserem [Blog](#) finden Sie weitere interessante Artikel, z. B. zum Thema Homeoffice. Schauen Sie doch mal rein!

Themen dieser Ausgabe

1. Frage des Monats

2. Schwerpunkt: Personalakte -

Rechte des Arbeitnehmers

3. Aktuelle Entscheidungen

I. Keine Einladung zum

Vorstellungsgespräch für schwerbehinderten Bewerber

II. Kündigung durch den

Insolvenzverwalter während der Elternzeit

III. Streit im Betriebsrat um Begünstigung

einzelner Mitglieder

IV. Neue Gesetzesvorhaben zur Leiharbeit

und zum Missbrauch von Werkverträgen

V. Neues zum Mindestlohn

VI. Befristete Arbeitsverträge und Wahl in

den Betriebsrat

4. Wissenswertes: Schwerpunkt

Frauenförderung

5. Praxistipp: Literaturempfehlung

6. Inhouse-Service:

Einstellungsgespräche - fundierte

Entscheidungsgrundlage statt

ziellosem Small Talk

7. Aktuelle Seminare

8. Zu guter Letzt: Beantwortung der

Frage des Monats

Wann sind Reisezeiten zu vergüten? Und was ist bei Reisezeiten aus arbeitsschutzrechtlicher Sicht zu beachten?

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

Der Arbeitnehmer im Hängeregister oder als Datei? Die Personalakte: Was darf/kann/muss?

von **Nicole Schmitz**

Ass. jur.



Ob nun Hängeregister oder digital, die Personalakte enthält in der Regel alle Daten, Urkunden und Vorgänge, die das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers mit dem Arbeitgeber betreffen. Aber was darf überhaupt in die Personalakte? Oder was muss irgendwann wieder raus? Darf der Arbeitnehmer jederzeit Einsicht nehmen?

Ein Überblick:

Was darf rein?

Tja, was gehört denn nun in eine Personalakte und was nicht? Darüber gehen die Ansichten vielfach auseinander. Das Problem? Es gibt keine einheitliche Regelung durch Gesetz oder sonstiges Reglement, was Inhalt einer Personalakte sein darf. Klar ist nur: Es muss das Arbeitsverhältnis betreffen und die Personalakte soll im bestmöglichen Fall dünn bleiben und nicht zum Poesiealbum mutieren oder gar Daten aus dem Privatleben des Arbeitnehmers enthalten. Generell gehören natürlich Arbeitsvertrag, Lebenslauf, Zeugnisse, Weiterbildungen oder auch Abmahnungen in die Personalakte. Der Arbeitgeber darf aber z. B. keine Liste in der Akte darüber führen, wann der Arbeitnehmer aus welchem Grund krank war.

Wer darf reinschauen und wie oft?

Der Arbeitnehmer kann gemäß § 83 Abs. 1 Satz 1 BetrVG jederzeit Einsicht in seine Personalakte nehmen, eines ganz konkreten Anlasses bedarf es nicht. Sollte es sich um eine elektronisch geführte Personalakte handeln, ergibt sich das Einsichtsrecht zusätzlich aus § 34 Bundesdatenschutzgesetz. Wer ein besonders schönes Bild von sich in der Akte findet oder sonstigen Weiterverwendungsbedarf seiner gespeicherten Daten hat, darf sich natürlich auch Kopien vom Inhalt der Akte machen. Der Arbeitgeber kann aber veranlassen, dass eine berechnigte Person, z. B. jemand aus der Personalabteilung, bei der Einsicht zugegen ist. Denn auch er hat natürlich ein berechtigtes Interesse daran, dass die Personaldaten, z. B. das schöne Foto des Arbeitnehmers, nicht abhandenkommen oder durcheinander gebracht werden. Hat der Arbeitnehmer kein Verlangen danach, allein mit dem Personalsachbearbeiter die Akte durch zu sehen, kann er gemäß § 83 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ein Betriebsratsmitglied hinzuziehen. Solange der Arbeitnehmer das Betriebsratsmitglied nicht von seiner Schweigepflicht entbindet, trifft das Betriebsratsmitglied natürlich eine besondere Schweigepflicht über den Inhalt der Personalakte (also auch über das Bild), § 83 Abs. 1 Satz 3 BetrVG.

Gemäß Abs. 2 kann der Arbeitnehmer sogar verlangen, dass Erklärungen seinerseits zur Personalakte hinzugefügt werden.

Andererseits hat der Arbeitnehmer aber auch ein Schutzrecht vor der Einsicht seiner Personalakte durch unbefugte Dritte. Diese dürfen grundsätzlich nicht in die Personalakte des Arbeitnehmers schauen. Die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts besagt sogar, dass besonders sensible Daten, wie z. B. Fakten, die zu den Gesundheitsdaten gehören, besonders geschützt (etwa in einem geschlossenen Umschlag) werden müssen.

Was muss raus?

Der Arbeitnehmer hat auch das Recht, Dinge aus seiner Personalakte entfernen zu lassen. Sind dort unberechtigt Dinge abgelegt, die dort nicht hingehören oder generell nicht gesammelt werden dürfen, dann hat der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, dass diese Dinge entfernt werden. Kommt der Arbeitgeber dem nicht nach, kann der Arbeitnehmer das gerichtlich klären lassen. Es gibt aber auch Dinge, die zwar in eine Akte gehören, die der Arbeitgeber aber dort nicht für immer und ewig belassen darf. So sind zum Beispiel Abmahnungen "geringerer Art", wie z. B. eine Abmahnung wegen "zu spät Kommens" oder "falsch Parkens auf dem Firmengelände" in der Regel nach ungefähr zwei Jahren zu entfernen. Ein Korrekturrecht des Betroffenen ergibt sich unter anderem auch aus § 35 BDSG.

Wo darf die Akte hin? In den Schrank oder in den PC?

Im Prinzip ist es für den Inhalt und den Umgang mit der Personalakte egal, ob diese nun im Schrank hängt oder mittels eines elektronischen Systems geführt wird. Die elektronische Variante spart natürlich Platz und gegebenenfalls auch Zeit/Arbeitskapazität, weil sie schneller und effizienter zu verwalten ist. Aber Achtung! Eine Besonderheit gibt es noch: Soll das Hängeregister durch ein elektronisches Personalsystem ersetzt werden, so ist zwar teilweise noch umstritten, ob die Mitbestimmung des Betriebsrats zu beachten ist, aber die generelle Meinung sieht allein aus datenschutzrechtlichen Gründen ein Mitbestimmungsrecht als gegeben! Da es sich hierbei um die "Einführung einer technischen Einrichtung" handelt, hat der Betriebsrat ein echtes Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Sollte bei Ihnen die Einführung eines solchen Systems anstehen, achten Sie ggf. auf die rechtzeitige Unterrichtung des Betriebsrats gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG, der Personalrat bestimmt gemäß § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG mit.

3. Aktuelle Entscheidungen

I. Keine Einladung zum Vorstellungsgespräch für schwerbehinderten Bewerber

Immer wieder kommt es vor, dass schwerbehinderte Bewerber "vergessen" werden.

Sie werden im Bewerbungsverfahren aussortiert und nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen oder wegen angeblich nicht ausreichendem Qualifikationsprofil nicht berücksichtigt. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gibt dem schwerbehinderten Bewerber in § 15 AGG einen Schadensersatzanspruch. Die SBV sollte die Grundzüge des Diskriminierungsschutzes für schwerbehinderte Menschen kennen. Darüber hinaus muss die SBV wissen, wann der Arbeitgeber verpflichtet ist, einen schwerbehinderten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen und wann nicht.



Kurz zur Erinnerung:

Erfüllt der Arbeitgeber die Pflichtquote nach § 71 SGB IX (5 %) nicht, so gilt das so genannte "bürokratische Erörterungsverfahren" gemäß § 81 Absatz 1 S. 7 SGB IX.

In diesem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, die SBV von einer beabsichtigten Zurückweisung des schwerbehinderten Bewerbers zu informieren, den schwerbehinderten Bewerber zur Erörterung einzuladen und unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung die Ablehnungsgründe zu erörtern.

Unabhängig davon, ob der Arbeitgeber die 5 %-Pflichtquote erfüllt oder nicht:

Stets ist die SBV über eine eingehende Bewerbung eines schwerbehinderten Bewerbers unmittelbar nach Eingang zu informieren, auch bei sogenannten "Initiativbewerbungen", also solchen außerhalb einer förmlichen Stellenausschreibung (§ 81 Abs. 1 S. 4 SGB IX).

Eine Besonderheit gilt gemäß § 82 SGB IX für öffentliche Arbeitgeber:

Der öffentliche Arbeitgeber ist stets verpflichtet, einen behinderten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, es sei denn "wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt".

Wann die erforderliche Eignung "offensichtlich" fehlt, kann hoch streitig sein. Hierzu gibt es zahlreiche höchstrichterliche Entscheidungen.

Eine neue Entscheidung:

Eine neue Entscheidung des BAG beschäftigt sich mit der Frage, ob eine zunächst unterbliebene Einladung nachgeholt werden kann. Im Urteil vom 22.08.2013 - 8 AZR 563/12, veröffentlicht in NZA 2014, 82 ff - hat das Bundesarbeitsgericht begründet, dass die Vermutung einer Benachteiligung des schwerbehinderten Bewerbers nicht schon dadurch entfällt, dass die unterbliebene Einladung zu einem Vorstellungsgespräch nachgeholt wird.

Der Fall:

Ein schwerbehinderter Bewerber hatte sich auf eine Stellenanzeige eines internen Dienstleisters der hessischen Polizei (SAP-Team der Vergabestelle) beworben. Seiner Bewerbung fügte er eine Kopie des Schwerbehindertenausweises bei. Der Bewerber wurde zu einem Vorstellungsgespräch nicht eingeladen. Er erhielt ein Ablehnungsschreiben. Der abgelehnte Bewerber machte daraufhin über einen Anwalt einen Entschädigungsanspruch in Höhe von drei Monatsgehältern brutto geltend.

Nach Eingang des Anwaltsschreibens teilte die Dienststelle dem Bewerber mit, die Versendung des Ablehnungsschreibens sei irrtümlich, aufgrund eines Büroversehens erfolgt. Das Auswahlverfahren solle fortgesetzt werden. Der Bewerber wurde nun zu einem Vorstellungsgespräch geladen. Der Bewerber bezweifelte, dass das Auswahlverfahren tatsächlich fortgesetzt werde und erhob Schadensersatzklage. Das Arbeitsgericht Wiesbaden billigte ihm eine Entschädigung in Höhe von anderthalb Monatsgehältern brutto zu. Das Land Hessen ging in Berufung. Das LAG Hessen wies die Klage insgesamt ab. Die Revision des Klägers beim BAG hatte Erfolg.

Das BAG hob die Entscheidung des LAG auf und wies die Sache zur weiteren Sachaufklärung an das Berufungsgericht zurück.

Folgende bemerkenswerte Begründung gab das BAG mit auf den Weg:

"Der Verfahrensfehler kann nicht "nachträglich geheilt", der Verstoß gegen § 82 S. 2 SGB IX nicht "rückgängig" und quasi "ungeschehen" gemacht werden.

...

Im Übrigen eröffnet die nachträgliche Einladung einem zunächst abgelehnten Bewerber de facto keineswegs dieselbe "Chance" auf eine Einstellung, wie eine ursprüngliche Einladung, sondern wenn überhaupt nur eine erheblich verminderte Chance - ein deutliches "Minus", wenn nicht gar einen "Malus".

Dies liegt für einen abgelehnten Bewerber, der nach erfolgter Ablehnung einen Entschädigungsanspruch wegen Diskriminierung geltend macht, auf der Hand. Es ist weder zu erwarten, dass er selbst unbefangen in ein "nachgeholtes" Vorstellungsgespräch geht, noch kann davon ausgegangen werden, dass der potentielle Arbeitgeber das - im vorliegenden Fall sogar anwaltliche - "Sich-zur-Wehr-setzen" auszublenken vermag.

Nach den Vorstellungen des Gesetzgebers soll der persönliche Kontakt schließlich die Einstellungschancen eines schwerbehinderten Bewerbers verbessern. Über die schriftlichen Bewerbungsunterlagen hinaus soll sich der Arbeitgeber ein Bild von der Persönlichkeit des Bewerbers, seinem Auftreten, seiner Leistungsfähigkeit und seiner Eignung machen. Weiter stellt das Vorstellungsgespräch auch ein geeignetes Mittel dar, um eventuelle Vorbehalte oder gar Vorurteile auszuräumen. Dieser durch § 82 S. 2 SGB IX intendierte "Chancenvorteil" gegenüber nicht schwerbehinderten Bewerbern entfällt jedoch ab dem Moment, ab dem ein Bewerber einen Schadensersatz- oder Entschädigungsanspruch wegen unterbliebener Einladung zu einem Vorstellungsgespräch geltend gemacht hat.

Die nachträgliche Einladung ist kein funktional angemessener Ersatz für die unterbliebene Einladung, das heißt sie kann die angestrebten Funktionen nicht mehr erfüllen. Ein nachträglich geführtes Vorstellungsgespräch besitzt nicht dieselbe tatsächliche oder rechtliche Qualität wie ein von vornherein anberaumtes Gespräch.

...

Hinzu kommt eine nicht unerhebliche Missbrauchs- und Umgehungsgefahr.

Ein Arbeitgeber könnte sich bewusst eine "Hintertür" offen lassen, das heißt zunächst von der Einladung schwerbehinderter Bewerber absehen, um dann nur bei entsprechender Rüge des nicht eingeladenen doch noch eine Einladung auszusprechen. So hätte es ein Arbeitgeber in der Hand, durch gezielte nachträgliche Einladungen und gegebenenfalls rein "formale" Vorstellungsgespräche Ansprüche aus dem AGG ins Leere laufen zu lassen."

Ein Beitrag von Heinz Funke, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Mediator

Seminartipp:

Der Schwerbehindertenbeauftragte des Arbeitgebers

14.05.2014 Würzburg
24.09.2014 Bremen



Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

II. Kündigung durch den Insolvenzverwalter während der Elternzeit

Wird über das Vermögen des Arbeitgebers das Insolvenzverfahren eröffnet, kann der Insolvenzverwalter das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der Kündigungsschutzrechtlichen Bestimmungen kündigen. § 113 Satz 2 Insolvenzordnung (InsO) sieht dafür eine Kündigungsfrist von höchstens drei Monaten vor, die allen längeren Kündigungsfristen vorgeht. Als Ausgleich für die insolvenzbedingte vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt § 113 Satz 3 InsO einen verschuldensunabhängigen Schadensersatzanspruch.

BAG, Urteil vom 27. Februar 2014 - 6 AZR 301/12

Der Fall:

Die Klägerin war im Versandhandel als Einkäuferin beschäftigt. Über das Vermögen ihrer Arbeitgeberin wurde im September 2009 das Insolvenzverfahren eröffnet. Der Insolvenzverwalter kündigte gemäß § 113 Satz 2 InsO das Arbeitsverhältnis wegen Betriebsstilllegung zum 31. Mai 2010. Bei Wahrung der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist wäre das Arbeitsverhältnis erst zum 30. Juni 2010 beendet worden. Die Klägerin befand sich im Zeitpunkt der Kündigung in Elternzeit. Durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlor sie die Möglichkeit, sich weiter beitragsfrei in der gesetzlichen Krankenversicherung zu versichern (§ 192 SGB V). Dies war dem Insolvenzverwalter bekannt. Mit der Klage begehrt die Klägerin die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis erst zum 30. Juni 2010 beendet worden ist.

Die Lösung:

Die Klage war in allen Instanzen erfolglos. Der Insolvenzverwalter muss den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht an den sich ergebenden sozialversicherungsrechtlichen Folgen ausrichten. Dass § 113 InsO für die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur einen Schadenersatzanspruch vorsieht, steht im Einklang mit Art. 6 GG. § 113 InsO ist eine in sich geschlossene Regelung, die dem Arbeitnehmer keinen Anspruch darauf gewährt, dass der Insolvenzverwalter von der Höchstfrist des § 113 Satz 2 InsO keinen oder nur eingeschränkten Gebrauch macht, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sozialversicherungsrechtliche Nachteile nach sich zieht.

Hinweis für die Praxis:

Eine interessante Entscheidung, wobei allerdings die Kosten des Verfahrens (durch 3 Instanzen) deutlich höher sein dürften, als der maximale "Nutzen" für die Klägerin bei Obsiegen im Verfahren. Ohne Bestehen einer Rechtsschutzversicherung bzw. ohne die Möglichkeit, kostenlosen Rechtsschutz etwa über die Gewerkschaft in Anspruch zu nehmen, wäre dieses Verfahren wohl nie zum BAG gelangt.

Der Insolvenzverwalter hat - so verstehe ich die Entscheidung des BAG - das "Konzept" der InsO zu beachten, kann also mit der maximal möglichen Kündigungsfrist des § 113 InsO kündigen, selbst wenn durch eine Kündigung mit längerer Frist keine zusätzlichen Kosten entstehen würden. Die Belange der betroffenen Arbeitnehmer braucht er dabei nicht zu beachten. Zwar hat die Arbeitnehmerin einen Schadensersatzanspruch, der auch die Mehrkosten für den Krankenversicherungsschutz umfassen dürfte. Ob aus diesem Anspruch aber tatsächlich Zahlungen des Insolvenzverwalters folgen, hängt davon ab, ob genügend "Insolvenzmasse" vorhanden ist.

Ein Beitrag von Klaus Griese, Richter am ArbG Hamm

III. Streit im Betriebsrat um Begünstigung einzelner Mitglieder

Ein Betriebsratsmitglied kann im gerichtlichen Verfahren nicht geltend machen, dass andere Betriebsratsmitglieder vom Arbeitgeber höher vergütet werden als vergleichbare Arbeitnehmer im Betrieb. Für einen solchen Antrag fehlt die Antragsbefugnis; der Antrag ist unzulässig, da durch die behauptete Begünstigung anderer Betriebsratsmitglieder der Antragsteller nicht in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Stellung betroffen sein kann.



LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 13. Februar 2014 - 3 TaBV 7/13

Der Fall:

Die Antragsteller sind Mitglieder des in einem Betrieb der Daimler AG gebildeten 43 köpfigen Betriebsrats. Die größte Anzahl von Mitgliedern stellt die Liste der IG Metall. Die Antragsteller behaupten, dass die Arbeitsentgelte der Betriebsratsmitglieder, die auf der Liste der IG Metall in den Betriebsrat gewählt wurden, höher ausfielen als bei ihnen und bei vergleichbaren Arbeitnehmern im Betrieb, was gegen das Ehrenamtsprinzip des BetrVG verstoße.

Die Lösung:

Die Anträge hatten in beiden Instanzen keinen Erfolg. Denn sie sind unzulässig. Es fehlt die erforderliche Antragsbefugnis. Denn diese setzt voraus, dass es sich um eine Angelegenheit aus dem BetrVG handelt und die Antragsteller geltend machen müssen, dass sie durch die behauptete - rechtswidrige - Begünstigung anderer Betriebsratsmitglieder in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Stellung betroffen sind. Dies ist nicht der Fall.

Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung ist vollinhaltlich zuzustimmen. Die Arbeitsgerichte sind nicht befugt und auch nicht aufgerufen, "Gutachten" zu erstellen. Selbst wenn - was die Antragsteller behaupten - bestimmte Betriebsratsmitglieder zu Unrecht (§§ 37 Absätze 1 und 2, 78 Satz 2 BetrVG) wegen ihrer Tätigkeit im Betriebsrat begünstigt werden, was dem "Ehrenamtsprinzip" widersprechen würde, ist nicht nachvollziehbar, wieso die Antragsteller dadurch in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Stellung betroffen sein sollen. Keinesfalls hätten die Antragsteller etwa aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung Anspruch auf eine Vergütung, die Ihnen nicht zusteht und die gesetzlich untersagt ist. Stattdessen wollen die Antragsteller erreichen, dass das Arbeitsgericht eine unzulässige Begünstigung bestimmter Betriebsratsmitglieder feststellt, also quasi ein "Rechtsgutachten" erstellt. Dazu sind die Arbeitsgerichte aber nicht befugt.

Ein Beitrag von Klaus Griese, Richter am ArbG Hamm

Seminartipp:

Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte II Beteiligungsrechte und Betriebsvereinbarungen im Detail

22.05. - 23.05.2014 Augsburg

11.09. - 12.09.2014 Lübeck



Für mehr Infos, weitere Termine oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

IV. Neue Gesetzesvorhaben zur Leiharbeit und zum Missbrauch von Werkverträgen

a) Neues zur Leiharbeit

Das gerade erst reformierte AÜG soll schon wieder überarbeitet werden. Dies haben die Regierungsparteien im Koalitionsvertrag vereinbart. Danach ist Folgendes geplant:

- § 1 Absatz 1 Satz 2 AÜG bestimmt, dass die Überlassung von Leiharbeitnehmern nur "vorübergehend" erfolgen solle. Was darunter zu verstehen ist, ist in Rechtsprechung und Literatur kontrovers diskutiert worden. Nunmehr soll gesetzlich geregelt werden, dass die Überlassungshöchstdauer 18 Monate beträgt. Dadurch soll verhindert werden, dass Stammmitarbeiter durch Leiharbeitnehmer "ersetzt" werden.
- Zur Zeit ist bereits in § 9 Nr. 2 in Verbindung mit § 3 Absatz 1 Nr. 3 AÜG geregelt, dass Leiharbeitnehmer Anspruch auf das Arbeitsentgelt haben, was Stammmitarbeiter bei vergleichbarer Tätigkeit in dem Betrieb erzielen, wo sie eingesetzt werden ("equal pay"). Das Problem in der Praxis ist, dass Leiharbeitgeber sich der equal pay-Verpflichtung einfach und legal dadurch entziehen können, dass sie im Arbeitsvertrag mit dem Leiharbeitnehmer die Geltung von Tarifverträgen vereinbaren. Künftig sollen Leiharbeitnehmer spätestens nach neun Monaten hinsichtlich ihres Arbeitsentgelts mit vergleichbaren Stammmitarbeitern gleichgestellt werden. Auch das würde zu einer deutlichen Besserstellung der Leiharbeitnehmer führen und zu einer Vermeidung der Verdrängung von Stammmitarbeitern zugunsten von Leiharbeitnehmern.
- Darüber hinaus soll künftig deutlicher gesetzlich geregelt werden, wie Leiharbeitnehmer bei den betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten "gezählt" werden.
- Neue Regelungen zur konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung sollen nicht geplant sein.

b) Neues zum Missbrauch von Werkverträgen zur Umgehung von Arbeitnehmerschutzbestimmungen

Leiharbeit wird für Arbeitgeber immer unattraktiver. Dies gilt erst recht dann, wenn die oben unter a.) genannten gesetzlichen Neuregelungen eingeführt werden. Als "Ausweg" wird bereits heute häufig das Gestaltungsinstrument "Beschäftigung von Werkvertragsunternehmen" genutzt, wo

- keine betriebsverfassungsrechtlichen "Hindernisse" zu beachten sind,
- kein "Mindestlohn" oder "equal pay" zu zahlen ist
- und wo keine zeitlichen Höchstgrenzen hinsichtlich der Beschäftigung von Werkvertragsunternehmen gelten.

Der Bundesrat hat am 20.9.2013 den Entwurf eines Gesetzes beschlossen, das diese Missbrauchsmöglichkeiten einschränken soll. Danach sollen die Rechte des Betriebsrats zur Überwachung und Mitbestimmung hinsichtlich des Einsatzes von Fremdpersonal deutlich erweitert werden. Der Entwurf wird nun der Bundesregierung zugeleitet. Ob der Gesetzesentwurf des Bundesrats so oder in anderer Form letztendlich zustande kommen wird, bleibt abzuwarten.

Ein Beitrag von Klaus Griese, Richter am ArbG Hamm

Seminartipp:

Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträge Einsatz von Fremdfirmenmitarbeitern im Unternehmen

02.06.2014 Hannover

15.09.2014 Frankfurt/Main



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

V. Neues zum Mindestlohn

a) Neues zum Mindestlohn nach Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Die Bundesregierung plant, die Fleischverarbeitungsbranche in den Branchenkatalog des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) aufzunehmen. Hintergrund dafür ist der Umstand, dass in der Fleischbranche häufig vorübergehend nach Deutschland entsandte ausländische Arbeitnehmer beschäftigt sind, was zu einer "Lohnabwärtsspirale" geführt hat. Zukünftig soll sichergestellt werden, dass der Branchenmindestlohn (ab 01.07.2014 = 7,75 € pro Stunde und Anstieg bis Dezember 2016 auf 8,75 € pro Stunde) auch für nach Deutschland entsandte Arbeitnehmer gilt.



b) Neue Rechtsprechung: Jobcenter können Arbeitgeber bei sittenwidrig niedriger Arbeitsvergütung in Anspruch nehmen

Müssen Arbeitnehmer Aufstockungsleistungen nach dem SGB II in Anspruch nehmen, weil ihr Arbeitgeber ihnen sittenwidrig geringe Löhne zahlt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Jobcenter die gezahlten Aufstockungsbeiträge zu erstatten, wenn die Arbeitnehmer bei einem angemessenen Lohn nicht oder nur teilweise hilfebedürftig gewesen wären.

ArbG Eberswalde, Urteil vom 10. September 2013 - 2 Ca 428/13 - rechtskräftig

Der Fall:

Das Jobcenter macht aus übergegangenem Recht für insgesamt 8 Arbeitnehmer Zahlungsansprüche in Höhe von insgesamt 10.726,11 € geltend. Diese erhalten vom Jobcenter Aufstockungsleistungen und sind bei der Beklagten, einem Pizzaservice als Pizzabäcker, Küchenhilfen und Fahrer zu Stundenlöhnen zwischen 1,59 € und 3,46 € brutto eingesetzt worden.

Die Lösung:

Die Klage war erfolgreich. Die Entscheidung des ArbG ist mittlerweile rechtskräftig. Der Kläger hat gegen den Beklagten aus übergegangenem Recht (§ 115 Absatz 1 SGB X in Verbindung mit § 612 Absatz 1 BGB) einen Anspruch auf Erstattung der erbrachten Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts. Denn die gewährte Arbeitsvergütung ist sittenwidrig niedrig.

Das Jobcenter hat zu Recht auf die im Hotel- und Gaststättengewerbe in der Wirtschaftsregion üblicherweise an gering Qualifizierte gezahlte Vergütung abgestellt, wonach der übliche Stundenlohn 6,78 Euro beträgt. Da der vom Beklagten gezahlte Lohn unter zwei Dritteln der üblichen Vergütung liegt, ist der Wucherlohn-Tatbestand des i. S. v. § 138 Abs. 2 BGB objektiv erfüllt. Auch die Vermutung einer verwerflichen Gesinnung hat die Beklagte nicht widerlegt.

Hinweis für die Praxis:

Nach einer Weisung der Bundesagentur für Arbeit sind die Jobcenter bei der Gewährung von sogenannten Aufstockungsleistungen an hilfebedürftige Arbeitnehmer bundesweit verpflichtet, zu prüfen, ob die vereinbarte bzw. gewährte Arbeitsvergütung angemessen oder sittenwidrig niedrig ist. Ist sie sittenwidrig, sind Ansprüche gegen den Arbeitgeber bis zur Höhe der gewährten Sozialleistungen geltend zu machen.

Unter Berücksichtigung dessen ist die Entscheidung des ArbG "richtig". Allerdings sind die meisten Fälle leider nicht so einfach zu entscheiden. Denn wann hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf einen höheren als den vereinbarten Lohn?

- Arbeitet der Arbeitnehmer in einer Branche, wo allgemeinverbindliche Tarifverträge oder sogenannten Mindestlöhne nach Arbeitnehmerentsendegesetz gelten, hat er Anspruch auf die entsprechende Vergütung. Diese Fälle sind bei Gericht nicht sehr häufig.
- Arbeitet der Arbeitnehmer in einem Betrieb, in dem der Arbeitgeber Mitglied des "richtigen" Arbeitgeberverbandes ist oder wo ein Firmentarifvertrag gilt, hat er Anspruch auf den Tariflohn, sofern auch er tarifgebunden, also Mitglied in der "richtigen" Gewerkschaft ist. Auch diese Fälle gelangen in der Regel nicht zum Arbeitsgericht.
- Finden Tarifverträge oder gesetzliche Mindestlöhne auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung, kann die Vergütungsvereinbarung sittenwidrig sein. Dies ist aber nur dann der Fall, wenn ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung besteht, wenn also die Arbeitsvergütung nicht einmal zwei Drittel eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht, wobei eine Üblichkeit der Tarifvergütung angenommen werden kann, wenn mehr als 50 % der Arbeitgeber eines Wirtschaftsgebiets tarifgebunden sind oder wenn die organisierten Arbeitgeber mehr als 50 % der Arbeitnehmer eines Wirtschaftsgebiets beschäftigen (vgl. Urteile vom 22.4.2009 - 5 AZR 436/08 und 18.4.2012 - 5 AZR 630/10). An diesen Vorgaben scheitern Klagen häufig. Denn es ist Aufgabe der Arbeitnehmer (bzw. der klagenden Jobcenter), darzulegen und im Streitfall zu beweisen, dass im Wirtschaftsgebiet entweder mehr als 50% der Arbeitgeber den Tariflohn zahlen oder mehr als 50% der dort beschäftigten Arbeitnehmer ihn erhalten.

Ein Beitrag von Klaus Griese, Richter am ArbG Hamm

Seminartipp:

[Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis](#) [Von der Begründung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses](#)

19.05. - 20.05.2014 Augsburg
18.09. - 19.09.2014 Hannover



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

VI. Befristete Arbeitsverträge und Wahl in den Betriebsrat

Ein wirksam befristeter Arbeitsvertrag endet auch dann mit Ablauf der Befristung, wenn der Arbeitnehmer zwischenzeitlich in den Betriebsrat des Unternehmens gewählt worden ist. Anderes gilt nur, wenn der Arbeitnehmer darlegen und beweisen kann, dass der befristete Arbeitsvertrag lediglich wegen seiner Wahl in den Betriebsrat nicht verlängert worden ist.

LAG Hamm, Urteil vom 5. November 2013 - 7 Sa 1007/13

Der Fall:

Die Beklagte hatte den Kläger zum 1.12.2010 befristet für einige Monate eingestellt. Der Vertrag wurde verlängert, zuletzt im Mai 2012 bis zum 30.11.2012. Bei den im September 2012 stattfindenden

Betriebsratswahlen wurde der Kläger in den Betriebsrat gewählt.

Die Beklagte lehnte die Übernahme des Klägers ab.

Mit seiner Entfristungsklage machte der Kläger geltend, dass die Beklagte seine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nur wegen seines Engagements im Betriebsrat abgelehnt habe.

Die Lösung:

Die Klage hatte sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem LAG keinen Erfolg.

Das Arbeitsverhältnis ist kraft wirksamer Befristung mit Ablauf des 30.11.2012 beendet worden; ein Anspruch des Klägers auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags besteht nicht.

Der Schutz von Betriebsratsmitgliedern ist insoweit reduziert, als diese vor einer unzulässigen Benachteiligung geschützt sind (§ 78 Satz 2 BetrVG). Eine solche kann vorliegen, wenn die Nichtübernahme eines befristet beschäftigten Betriebsratsmitglieds in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gerade wegen der Betriebsratstätigkeit erfolgt. Eine solche Benachteiligung ist hier aber nicht erkennbar.

Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung ist vollinhaltlich zuzustimmen. Betriebsratsmitglieder haben zwar besonderen Kündigungsschutz (§ 15 KSchG, § 103 BetrVG). Dieser nützt ihnen aber nichts, wenn eben keine Kündigung ausgesprochen wird, sondern der wirksam befristete Arbeitsvertrag durch Zeitablauf beendet wird. Allein aufgrund der Tatsache, dass der Arbeitnehmer nun auch Betriebsratsmitglied ist, hat er keinen Anspruch auf Übernahme, sondern lediglich Anspruch auf "Nichtbenachteiligung" wegen des Mandats (§ 78 Satz 2 BetrVG). Die Benachteiligung wegen der Tätigkeit im Betriebsrat ist vom klagenden Arbeitnehmer darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen. Dies ist dem Kläger im oben genannten Verfahren nicht gelungen.

Ein Beitrag von Klaus Griese, Richter am ArbG Hamm

Seminartipp:

[Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte I](#) [Grundlagen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat](#)

19.05. - 20.05.2014 Münster

07.07. - 08.07.2014 Augsburg

04.09. - 05.09.2014 Dortmund



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

4. Wissenswertes: Schwerpunkt Frauenförderung



Das Thema Frauenförderung steckt in den Unternehmen noch immer in den Kinderschuhen. Die beiden größten Haupthindernisse für Frauen beim Aufstieg in Fach- und Führungspositionen sind aus Sicht der Befragten die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie (63 %) und klassische Rollenbilder (56 %). Die Einführung einer fixen Quote scheint kein adäquates Mittel zu sein. Nur eine Minderheit von 17 % sieht darin ein Instrument zur Erhöhung der Chancengleichheit. Vielmehr müssten neben einer tatsächlichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie (71 %) und der Schaffung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten (50 %) auch die Unterstützung in den Unternehmen (46 %) und durch Vorgesetzte (41 %) gewährt werden.

Dies sind Ergebnisse aus dem aktuellen HR-Report 2013/2014 des Instituts für Beschäftigung und Employability (IBE) und der Hays AG. An der Umfrage beteiligten sich dieses Jahr 550 Entscheider aus Deutschland, Österreich und der Schweiz.

Neben dem Schwerpunktthema wurde wie in den vergangenen Jahren zu den Themen Mitarbeitergewinnung und -bindung, Beschäftigungsfähigkeit und HR-Handlungsfelder die Meinung der Entscheider eingeholt.

Die vollständigen Ergebnisse stehen als [Download](#) bereit oder können als [Broschüre](#) bestellt werden.

Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

Unsere firmeninterne Veranstaltung zum Thema:

[Frauen in Führung](#) [Kompetenz und Persönlichkeit zeigen](#)



Für mehr Infos einfach Seminartitel anklicken!
Weitere Informationen rund um unseren Inhouse-Service finden Sie [hier](#).

5. Praxistipp: Literaturempfehlung

Albrod

Einführung in den betrieblichen Gesundheitsschutz

2. Auflage 2014
Rieder Verlag
ISBN 978-3-939018-91-9
200 Seiten, 19,50 Euro



Pünktlich zum Inkrafttreten der novellierten Verordnung zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV), erscheint die zweite, überarbeitete Auflage des Buches. Darin wird der novellierten Verordnung - deren Ziel es ist, durch Maßnahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge arbeitsbedingte Erkrankungen einschließlich Berufskrankheiten frühzeitig zu erkennen und zu verhüten - ein eigenes Kapitel gewidmet. Der Autor erklärt die Begriffe Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge und erläutert, welche Bedeutung die Grundrechte auf informationelle Selbstbestimmung und körperliche Unversehrtheit im Rahmen der Vorsorge haben. Der Leser erfährt, welche Konsequenzen die veränderte Verordnung für den betrieblichen Alltag mit sich bringt.

Der betriebliche Gesundheitsschutz wird immer facettenreicher, zumal der Gesetzgeber mit dem Gesetz zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen eine Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes vorschreibt und den Arbeitgeber hier vermehrt zur Vorsorge verpflichtet. Auch hier liefert das Buch wertvolle Hilfestellung zur betrieblichen Prävention psychischer Belastungen.

Der Autor Dr. med. Manfred Albrod ist Facharzt für Arbeitsmedizin, Umweltmedizin und Facharzt für Allgemeinmedizin, Disability Manager (CDMP) und Fachkraft für Arbeitssicherheit. Er ist Leitender Betriebsarzt in einem Großunternehmen und Mitglied in zahlreichen nationalen Gremien zum Gesundheitsschutz.

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den Webseiten des Rieder Verlages:
www.riederverlag.de

[Der direkte Link zum Buch.](#)

von **Dr. Jürgen Schimanski**

Personalberater und -entwickler



Eine durchdachte Vorbereitung und Durchführung von Einstellungsinterviews spart Zeit und Geld, gewährleistet richtige Entscheidungen und kann auch noch Spaß machen. Warum?

Nun: Ein tiefgründiger Austausch von Informationen, vielleicht auch noch verbunden mit inhaltlichen Diskussionen, ist allemal befriedigender als belangloses Geplauder, nur um festzustellen, ob "die Chemie stimmt". Und ob (der- oder) diejenigen, mit denen dann besagte "Chemie" wirklich stimmt, auch die anstehenden Aufgaben erfolgreich erledigen, weiß keiner.

Aber konkret: Untersuchungen haben ergeben, dass aufgabenorientierte und strukturierte Einstellungsinterviews eine um 70 % höhere Aussagekraft haben als unstrukturierte Interviews.

Allerdings gibt es dann im Einzelfall doch Unterschiede:

Ist der Markt eng, haben wir also nur wenige Bewerber für wichtige Aufgaben, so wird der Schwerpunkt im Gespräch eher bei einer spannenden Darstellung des Unternehmens und den Vorteilen der Position liegen.

Ist hingegen die Zahl der Bewerber größer, so sollten anhand eines passgenauen Anforderungsprofils die Fähigkeiten und Erfahrungen der Bewerber so auf den Prüfstand gestellt werden, dass am Ende eine zufriedenstellende Entscheidung möglich ist.

In beiden Fällen sollte das Gespräch einen Spannungsbogen haben. Dieser reicht von der freundlichen Begrüßung (Erster Eindruck = Sollten wirklich die ersten Millisekunden entscheiden?) über Informationsaustausch/Diskussion anhand einer vorgegebenen Struktur bis hin zu abschließenden Bemerkungen zum weiteren Vorgehen und einer freundlichen und verbindlichen Verabschiedung.

Bestimmte Fragetechniken erleichtern das Vorgehen. Sorgfältige Vorbereitungen wie die Kenntnis bzw. Verinnerlichung des Anforderungsprofils und eine individuelle Sichtung der Bewerbungsunterlagen sind dabei hilfreich oder auch unabdingbar.

Eine umfassende Schulung der Interviewer, gerade aus den fachlichen Bereichen, erhöht die Akzeptanz bei allen Beteiligten. Sie gibt den Interviewern aus den Fachbereichen die notwendige Sicherheit in einer Gesprächssituation, die ihnen nicht sehr vertraut ist, und sorgt so für richtige Entscheidungen.

Unsere firmeninterne Veranstaltung zum Thema:

[Einstellungsinterviews professionell führen](#)



Für mehr Infos einfach Seminartitel anklicken!

Weitere Informationen rund um unseren Inhouse-Service finden Sie [hier](#).

Das Poko-Institut bietet Ihnen professionelle Unterstützung für Inhouse-Veranstaltungen, unter anderem zum Thema Personalmanagement. Genaue Ziele und Inhalte der Veranstaltung entwickeln wir in enger Abstimmung mit Ihnen.

Das sagen unsere Inhouse-Seminarteilnehmer:

Einstellungsinterviews professionell führen, Januar 2014, Braunschweig:

"Die Teilnahme hat sich sehr gelohnt. Besonders gefallen hat mir die eindrückliche und anschauliche Art der Inhaltsvermittlung."

"Super gemacht, herzlichen Dank!"

"Weiter so!"

"Vielen Dank! Es hat richtig Spaß gemacht!"

"Sehr gut vorbereitet, individuell, umfassend."

Ihre Ansprechpartnerin:

Dipl.-Päd. Sina Zimmermann,

Telefon 0251 1350-6555

Telefax 0251 1350-6999

inhouse@personal.poko.de

7. Aktuelle Seminare

[Intensivfortbildung: Professionell führen Grundlagen erfolgreicher Führung](#)

[Modulreihe C](#)

Modul 1: Grundlagen erfolgreicher Führung, 25.06. - 27.06.2014 Hamburg

Modul 2: Mitarbeiterführung – Führungsaufgaben kompetent wahrnehmen, 17.09. - 19.09.2014 Hamburg

Modul 3: Teamführung und die Führungskraft als Persönlichkeit, 26.11. - 28.11.2014 Hamburg

[Modulreihe D](#)

Modul 1: Grundlagen erfolgreicher Führung, 10.09. - 12.09.2014 Koblenz

Modul 2: Mitarbeiterführung – Führungsaufgaben kompetent wahrnehmen, 03.12. - 05.12.2014 Koblenz

Modul 3: Teamführung und die Führungskraft als Persönlichkeit, 18.03. - 20.03.2015 Köln

[German labour law - Arbeitsrecht in Englisch Legal basics and practically oriented examples](#)

14.05.2014 Frankfurt/Main

03.09.2014 Dortmund

[Schlagfertigkeit trainieren](#)

[Spontan und souverän in Gesprächen reagieren](#)

26.05. - 27.05.2014 Koblenz

29.09. - 30.09.2014 Hamburg

[Demografie - Altern ist Zukunft](#)

[Arbeit generationengerecht gestalten](#)

13.05. - 16.05.2014 Berlin

29.07. - 01.08.2014 Lindau/Bodensee

07.10. - 10.10.2014 Rantum/Sylt

Psychische Erkrankungen im beruflichen Alltag Verantwortungsvoller Umgang mit betroffenen Mitarbeitern

26.05.2014 Heidelberg/Leimen
17.11.2014 Kassel

Behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung

13.05. - 16.05.2014 Friedrichshafen/Bodensee
16.09. - 19.09.2014 Berlin



Für weitere Termine, mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

Unser gesamtes Seminarprogramm finden Sie auf www.poko.de/Personal.

8. Zu guter Letzt: Beantwortung der Frage des Monats

Frage des Monats: Wann sind Reisezeiten zu vergüten? Und was ist bei Reisezeiten aus arbeitsschutzrechtlicher Sicht zu beachten?

Antwort: Die Lage ist einfach, sofern konkrete und zulässige Regelungen durch Arbeitsvertrag, Reiserichtlinien, Betriebsvereinbarung und Tarifrecht Anwendung finden.

Liegen solche Vereinbarungen nicht vor, sind folgende Punkte zu beachten:

Vergütung:

Reisezeiten, die innerhalb der regulären Arbeitszeit liegen, sind mit dem vereinbarten Gehalt zu vergüten, zumal der Arbeitgeber hier sein Direktionsrecht frei ausüben kann.

Liegen die Reisezeiten außerhalb der regulären Arbeitszeit, kommt es auf verschiedene Faktoren an:

Kann der Arbeitnehmer die Reisezeit frei gestalten, ist die Reisezeit nicht zu vergüten. Zu vergüten ist sie hingegen, wenn der Arbeitnehmer selbst am Steuer sitzt und somit eine freie Gestaltung der Reisezeit ausgeschlossen ist.

Fordert der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf, während der Reise Arbeitsaufgaben zu erledigen, ist die Reisezeit ebenfalls zu vergüten.

Gegebenenfalls anfallende Überstunden sind in den meisten Fällen durch Freizeitausgleich oder Überstundenvergütung abzugelten. Regelungen, die vorsehen, dass alle Reisezeiten pauschal mit dem Gehalt abgegolten werden, sind also in der Regel unzulässig (BAG 20. April 2011 – 5 AZR 200/10, BAG 17. August 2011 – 5 AZR 406/10). Anderes kann für Arbeitnehmer mit hohem Einkommen gelten, z. B. einem Monatseinkommen über der Beitragsbemessungsgrenze für die gesetzliche Rentenversicherung (BAG 22. Februar 2012 – 5 AZR 765/10).

Arbeitsschutz:

Unabhängig von der Vergütung sind folgende arbeitsschutzrechtlichen Regelungen des Arbeitszeitgesetzes zu beachten:

Ist der Arbeitnehmer Beifahrer oder reist mit Bus, Bahn oder sonstigen Verkehrsmitteln, die er nicht selbst steuert, fließt die Reisezeit nicht in die Berechnung nach dem Arbeitszeitgesetz ein.

Fährt der Arbeitnehmer selbst, ist die Reisezeit bei der Berechnung der maximal zulässigen Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz mit einzurechnen. Die werktägliche Arbeitszeit darf nach § 3 Arbeitszeitgesetz acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann bis auf zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden nicht überschritten werden.

In diesem Zusammenhang außerdem wichtig und richtig: Für Mehrarbeit, die unzulässiger Weise über die Grenzen des § 3 Arbeitszeitgesetz hinaus angeordnet und geleistet wird, besteht in der Regel ein Vergütungsanspruch (BAG 28. September 2005 - 5 AZR 52/05).

Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail an 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](#) .

Wenn Sie den Poko-Newsletter für Führungskräfte nicht mehr erhalten möchten, klicken Sie auf den Link, um Ihre E-Mailadresse abzumelden

[» Abmelden](#)

Impressum

Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter

Poko-Institut

Heidrun und Hans Dieter Rieder

Kaiser-Wilhelm-Ring 3a

48145 Münster

info@poko.de

www.poko.de

Redaktionsteam

Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter

redaktion@poko.de

Tel. 0251 1350-1414

Fax. 0251 1350-500