



Aktuelle News für Betriebsräte

Liebe Leserin, lieber Leser,

kaum sind die Weihnachtsfeiertage vorüber, sind wir gedanklich auch schon mitten im neuen Jahr. Was erwartet uns in 2013? Zum 1. Juli wird Kroatien in die Europäische Union aufgenommen, diverse Landtagswahlen stehen an, im September wird überdies der neue Bundestag gewählt. Ganzjährig beschäftigen wird uns neben dem Wahlkampf auf Bundesebene weiterhin die EU-Finanzkrise. Auch Deutschland droht in den nächsten zwölf Monaten ein Abschwung der Konjunktur. Das sieht auch die Bundesregierung so und hat als eine der ersten Maßnahmen im Dezember beschlossen, den Bezug von Kurzarbeitergeld von aktuell sechs auf zwölf Monate zu verlängern. Das Kurzarbeitergeld wird von der Bundesagentur für Arbeit gezahlt und hilft Unternehmen, Auftragsflauten in konjunkturellen Krisenzeiten ohne betriebsbedingte Kündigungen zu überstehen. Es beträgt in der Regel 60 % des durch die verringerte Arbeitszeit ausgefallenen Nettoeinkommens. Sofern auch in Ihrem Unternehmen Überlegungen für die zeitweise Einführung von Kurzarbeit bestehen, sollten Sie sich umfassend darauf vorbereiten. Damit Sie wissen, welche Handlungsoptionen bzw. Möglichkeiten der Kosteneinsparung bestehen und welche Beteiligungsrechte Ihnen als Betriebsrat in diesem Zusammenhang zustehen, empfehlen wir Ihnen unser firmeninternes Seminar [Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld](#).

Und nun wünschen wir Ihnen wie immer eine kurzweilige und informative Lektüre unseres aktuellen Newsletters.

Herzliche Grüße aus Münster,

Ihr Poko-Team

Inhaltsverzeichnis

1. Deutschland vor der Wahl

2. Frage an einen Stellenbewerber nach eingestellten Ermittlungsverfahren unzulässig

3. Aktuelle Rechtsprechung

- I. Arbeitskampf in kirchlichen Einrichtungen - Dritter Weg
- II. Arbeitskampf in kirchlichen Einrichtungen - Zweiter Weg
- III. Anspruch auf Arbeitszeitverringerung bei Arbeitszeitvorgaben des Entleihers
- IV. Leiharbeitnehmer werden auch bei dauerhafter Überlassung keine Arbeitnehmer des Entleihers

- 4. Brennpunkt: Mitbestimmung bei der Einführung technischer Einrichtungen?
- 5. Schwerbehindertenvertretung Aktuell 2013
- 6. Aktuelle Seminare
- 7. Literaturtipp

1. Deutschland vor der Wahl

Betriebsräte-Kongress 2013



06. - 08.05.2013 in Berlin

[Jetzt anmelden!](#)

Prominente Gastredner, u.a.:



Renate Künast



Karl-Josef Laumann



Aiman A. Mazyek

Was bringt das Wahljahr 2013/2014 für die Betriebsratsarbeit?

Wichtige Wahlen im nächsten und im übernächsten Jahr werfen ihre Schatten voraus. 2013 findet die Bundestagswahl statt und in 2014 werden Betriebsräte und das Europaparlament neu gewählt. Wie immer beschäftigen sich schon jetzt Demoskopen und Analysten mit der sogenannten „Sonntagsfrage“ (Wie würden Sie wählen, wenn am Sonntag Bundestag wäre) und mit der wichtigen Frage „was wird wenn“.

Ich möchte heute einmal vorsichtig in die Zukunft schauen. Welche Veränderungen könnte die Bundestagswahl 2013 für die Betriebsratsarbeit und die Betriebsratswahl in 2014 mit sich bringen?

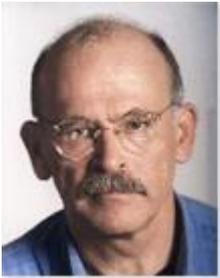
Wenn bei der Bundestagswahl die augenblickliche CDU/CSU/FDP-Regierungskoalition - bestätigt werden sollte - so sind sich viele Insider einig - wird sich hinsichtlich einer möglichen Veränderung im Bereich des BetrVGs, der Renten und der Leiharbeit wahrscheinlich wenig ändern. Zu groß ist das abzuarbeitende Aufgabentableau aus der bisherigen Regierungszeit um zusätzlich „neue Baustellen“ aufzumachen.

Bei einem möglichen Regierungswechsel in Richtung Rot-Grün könnten sich allerdings für die Betriebsratsarbeit einige Änderungen ergeben. So ist vorstellbar, dass eine Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes sowie Veränderungen im Bereich des Mindestlohnes, der Leiharbeit und kleine Korrekturen im Bereich der Renten anstehen könnten.

Vor allem eine Veränderung des BetrVGs würde die Betriebsratsarbeit direkt betreffen. Politische Insider gehen davon aus, dass eine mögliche Novellierung des BetrVGs Veränderungen in verschiedenen Bereichen mit sich bringen könnten:

Die Anzahl der Freistellungen könnte bei einem möglichen Heruntersetzen auf 150 Mitarbeiter pro Freistellung eine Erhöhung der freigestellten Betriebsräte bedeuten. Die nach dem BetrVG festgesetzte Anzahl von vier Betriebsversammlungen im Jahr könnten der „gelebten betrieblichen Realität“ angepasst und auf zwei Versammlungen pro Jahr begrenzt werden. Auch könnte die Verlängerung der „Legislaturperiode“ also die Ausweitung der Amtszeit von vier auf fünf Jahre in eine Novellierung des BetrVGs einfließen. Ein ganz „heißes Eisen“ würde sicher auch eine mögliche Diskussion um die Professionalisierung der BR-Arbeit sein. Hier könnte das Tor für den Einstieg in Hauptberuflichkeit von Betriebsräten z.B. bei daxnotierten Unternehmen geöffnet werden.

So oder so – noch ist alles Spekulation und Zukunftsmusik. Da natürlich auch andere politische Konstellationen als die hier angenommen möglich sind, bleiben das Wahljahr 2013 und in Folge das Betriebsrats- und Europawahljahr 2014 spannend und vielleicht voller Überraschungen. Dennoch sollten Sie sich frühzeitig mit den Wahlen beschäftigen. Sicher wird es für Sie von Vorteil sein, sich schon frühzeitig mit den anstehenden Betriebsratswahlen auseinanderzusetzen. Auch dürfte es für Sie höchst interessant sein, sich mit Positionen der Parteien zur Betriebsratsarbeit zu beschäftigen. Eine gute Gelegenheit dazu bietet



Günter Wallraff

unser Kongress „Deutschland vor der Wahl“. Hier erfahren Sie von Experten u.a. wie Sie Ihre Wahl richtig und sicher durchführen können und von prominenten Spitzenpolitikern aus unterschiedlichsten Parteien, was die Zukunft für die Betriebsratsarbeit in Deutschland bringen könnte.

Horst Böhm

Referent der Geschäftsleitung beim Poko-Institut,
Kommunikationstrainer

nach oben ▲

Seminartipp:

**Personelle Einzel-
maßnahmen
(§§ 99 - 102 BetrVG)**
Beteiligung bei
Einstellung,
Eingruppierung,
Versetzung und
Kündigung

05.03. - 08.03.2013
Münster

11.06. - 14.06.2013
München

08.10. - 11.10.2013
Berlin

Mehr Informationen und
die Möglichkeit der
unverbindlichen
Reservierung oder
verbindlichen
Anmeldung finden Sie
[hier](#).

2. Frage an einen Stellenbewerber nach eingestellten Ermittlungsverfahren unzulässig

Der Arbeitgeber darf den Stellenbewerber grundsätzlich nicht nach eingestellten strafrechtlichen Ermittlungsverfahren fragen. Eine solche unspezifizierte Frage verstößt gegen Datenschutzrecht und die Wertentscheidungen des § 53 Bundeszentralregistergesetz (BZRG). Stellt der Arbeitgeber die Frage dennoch und verneint der Bewerber wahrheitswidrig, dass gegen ihn Ermittlungsverfahren anhängig waren, darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis später nicht wegen dieser wahrheitswidrig erteilten Auskunft kündigen.

BAG, Urteil vom 15. November 2012 - 6 AZR 339/11

Der Fall:

Der Kläger bewarb sich im Sommer 2009 als Lehrer an einer Hauptschule in NRW. Vor seiner Einstellung wurde er aufgefordert, auf einem Vordruck zu erklären, ob er vorbestraft sei und zu versichern, dass gegen ihn kein Ermittlungsverfahren der Staatsanwaltschaft anhängig sei oder innerhalb der letzten drei Jahre anhängig gewesen sei. Der Kläger unterzeichnete den Vordruck wahrheitswidrig, ohne Angaben zu mehreren Ermittlungsverfahren zu machen, die alle eingestellt worden sind. Er wurde zum 15. September 2009 eingestellt. Im Oktober 2009 erhielt die zuständige Bezirksregierung einen anonymen Hinweis über die vergangenen Ermittlungsverfahren. Das beklagte Land kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis außerordentlich und fristlos, hilfsweise ordentlich.

Die Lösung:

LAG und BAG haben die Kündigungen als unwirksam angesehen. Denn die "Frage" im Einstellungsverfahren war zu weit gefasst und deshalb unwirksam. Der Arbeitnehmer brauchte sie deshalb nicht wahrheitsgemäß zu beantworten; somit fehlt es an einem vorwerfbaren und schuldhaften Fehlverhalten mit der Folge, dass ein Kündigungsgrund nicht bestand. Eine Erhebung von Daten, wie sie die unspezifizierte Frage nach Ermittlungsverfahren darstellt, ist nach den datenschutzrechtlichen Bestimmungen in NRW nur zulässig, wenn sie durch eine Rechtsvorschrift erlaubt ist oder der Betroffene einwilligt. Solche Informationen zu abgeschlossenen Ermittlungsverfahren sind für die Bewerbung um eine Stelle als Lehrer nicht erforderlich und damit nicht durch § 29 des Datenschutzgesetzes NRW gestattet. Der Frage stehen auch verfassungsrechtliche Grundsätze, wie das Recht auf informationelle Selbstbestimmung, sowie das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 GG) entgegen. Deshalb war die Kündigung unwirksam, weil sittenwidrig (§ 138 Abs. 1 BGB).

Hinweis für die Praxis:

Wenn im Einstellungsverfahren vom potentiellen Arbeitgeber Fragen gestellt werden, die **zulässig** sind, muss der Arbeitnehmer sie

wahrheitsgemäß beantworten. Tut er dies nicht, riskiert er die spätere Kündigung bzw. sogar die Anfechtung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber wegen arglistiger Täuschung. Ist die Frage aber **unzulässig**, kann der Arbeitnehmer sogar lügen, ohne befürchten zu müssen, dass der Arbeitgeber später kündigen oder die Anfechtung erklären kann. Denn schweigt der Arbeitnehmer in diesem Fall, riskiert er, dass dies vom Arbeitgeber als Bejahung der Frage ausgelegt wird mit der Folge, dass er die Stelle nicht bekommt.

Welche Fragen sind nun zulässig oder unzulässig?

Man kann sich merken, dass eine Frage nur dann zulässig ist, wenn der Arbeitgeber ein **berechtigtes Interesse** an dessen wahrheitsgemäßer Beantwortung hat.

a) Beispiele für unzulässige Fragen:

- Haben Sie **Kinderwünsche**? (Diskriminierung wegen des Geschlechts; die arbeitsrechtlichen Folgen der Schwangerschaft (Einhaltung von Schutzfristen, Beschäftigungsverbote, Antrag auf Elternzeit) hat der Arbeitgeber hinzunehmen)
- Sind Sie **schwanger**? (s.o.)
- Sind Sie **vorbestraft**? (in dieser Allgemeinheit hat ein privater Arbeitgeber keinen Anspruch auf wahrheitsgemäße Antwort; man muss vielmehr danach differenzieren, ob ein berechtigtes Interesse an der wahrheitsgemäßen Beantwortung besteht: soll der Arbeitnehmer mit Vermögen des Arbeitgebers umgehen, wird die Frage, ob der Arbeitnehmer wegen Untreue, Betrug oder Diebstahl bestraft worden ist, zulässig sein; soll der Arbeitnehmer als Fahrer eingesetzt werden, wird die Frage, ob er wegen der Begehung von Straßenverkehrsdelikten vorbestraft ist, zulässig sein).

Noch nicht höchstrichterlich entschieden ist, ob der Arbeitgeber beim Einstellungsgespräch nach einer **bestehenden Schwerbehinderung** fragen darf. Jedenfalls nach Ablauf der Probe- oder Wartezeit (Bestand des Arbeitsverhältnisses für mehr als 6 Monate) darf er fragen, wenn es einen konkreten - nicht diskriminierenden - Grund (vgl. BAG, Urteil vom 16. Februar 2012 - 6 AZR 553/10) für die Frage gibt.

b) Beispiele für zulässige Fragen:

- Frage nach dem zuletzt beim letzten Arbeitgeber erzielten **Entgelt**, sofern die Frage für die künftige Stelle Aussagekraft haben kann.
- Frage, **warum und wie das letzte Arbeitsverhältnis beendet worden ist**.

nach oben ▲

3. Aktuelle Rechtsprechung

Lesen Sie ausgesuchte Gerichtsentscheidungen:

nach oben ▲

Seminartipps:

Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht

04.03. - 08.03.2013
Erfurt
08.04. - 12.04.2013
Erfurt
13.05. - 17.05.2013
Erfurt
10.06. - 14.06.2013
Erfurt
08.07. - 12.07.2013
Erfurt
09.09. - 13.09.2013
Erfurt

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

I. Arbeitskampf in kirchlichen Einrichtungen - Dritter Weg

Verfügt eine Religionsgesellschaft über ein am Leitbild der Dienstgemeinschaft ausgerichtetes Arbeitsrechtsregelungsverfahren, bei dem die Dienstnehmerseite und die Dienstgeberseite in einer paritätisch besetzten Kommission die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gemeinsam aushandeln und einen Konflikt durch den neutralen Vorsitzenden einer Schlichtungskommission lösen (sog. Dritter Weg), dürfen Gewerkschaften nicht zu einem Streik aufrufen. Das gilt jedoch nur, soweit Gewerkschaften in dieses Verfahren organisatorisch eingebunden sind und das Verhandlungsergebnis für die Dienstgeberseite als Mindestarbeitsbedingung verbindlich ist.

BAG, Urteil vom 20. November 2012 - 1 AZR 179/11

Der Fall:

Vier diakonische Einrichtungen, ein Zusammenschluss mehrerer Diakonischer Werke und weitere diakonische Organisationen haben von der Gewerkschaft ver.di nach Warnstreiks verlangt, Aufrufe zu Streiks in diakonischen Einrichtungen zu unterlassen. Sie haben sich darauf berufen, durch Streiks in ihrem **grundrechtlich geschützten kirchlichen Selbstbestimmungsrecht** verletzt zu werden. ver.di hat demgegenüber geltend gemacht, aufgrund ihrer verfassungsrechtlich vorbehaltlos eingeräumten **Koalitionsbetätigungsfreiheit** könne sie auch in kirchlichen Einrichtungen zu Streiks aufrufen.

Die Lösung:

LAG und BAG haben die Klagen mit der Begründung abgewiesen, die Beeinträchtigung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts durch einen Arbeitskampf sei nicht ausnahmslos rechtswidrig.

Denn das Recht der Kirche und ihrer diakonischen Einrichtungen aus Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung, die eigenen Angelegenheiten zu ordnen und zu verwalten, sei funktional auf die Verwirklichung der Religionsfreiheit bezogen. Sein Schutzbereich umfasse zwar auch die Entscheidung, die Arbeitsbedingungen der in der Diakonie beschäftigten Arbeitnehmer nicht mit Gewerkschaften durch Tarifverträge zu regeln, sondern entsprechend ihrem religiösen Bekenntnis einem eigenständigen, am Leitbild der Dienstgemeinschaft ausgerichteten Arbeitsrechtsregelungsverfahren zu überantworten. Dazu gehöre auch die Befugnis, die Regelung der Arbeitsbedingungen einer paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommission sowie einer Schiedskommission mit einem unparteiischen Vorsitzenden zu übertragen. Dieses - von staatlichen Gerichten zu akzeptierende - religiöse Bekenntnis kollidiere aber mit der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Koalitionsfreiheit einer Gewerkschaft zum Abschluss von Tarifverträgen zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen, sofern sich die Religionsgesellschaft der Privatautonomie zur Begründung von Arbeitsverhältnissen bediene. Soweit die Verfolgung dieses Koalitionszwecks der Gewerkschaften vom Einsatz bestimmter Mittel abhängt, würden diese vom Schutz des Grundrechts erfasst. Dazu gehören auch Arbeitskampfmaßnahmen, soweit sie funktional auf den Abschluss von Tarifverträgen gerichtet sind.

Zur Tarifautonomie gehören auch konsensuale Lösungen.

Diese - widerstreitenden - Grundrechtspositionen seien von den staatlichen Gerichten angemessen zu berücksichtigen. Bei einer hiernach vorzunehmenden **Güterabwägung** bestimmen sich auf Seiten der Religionsgesellschaft Maß und Gewicht der Beeinträchtigung nach ihrem Selbstverständnis.

- Hiernach führt ein Arbeitskampf zur Erzwingung eines Tarifvertrags zur **Auflösung der Dienstgemeinschaft**. Er

beeinträchtigt in schwerwiegender Weise das diakonische Wirken und **beschädigt die Glaubwürdigkeit der Kirche**.

- Demgegenüber bewirken der Ausschluss tarifautonomer Arbeitsrechtssetzung und eines Arbeitskampfes zu deren Erzwingung eine **substanzielle Beschränkung des Koalitionsbetätigungsrechts einer Gewerkschaft**. Zudem werden ihre Möglichkeiten zur Mitgliederwerbung, die für den Fortbestand einer Gewerkschaft unerlässlich ist, ganz erheblich gemindert.

Die Gewichtung dieser grundrechtlich geschützten Belange lässt ein Zurücktreten der Rechte einer Gewerkschaft nur zu, sofern diese sich innerhalb des Dritten Weges noch koalitionsmäßig betätigen kann, die Arbeitsrechtssetzung auf dem Dritten Weg für die Dienstgeber verbindlich ist und als Mindestarbeitsbedingung den Arbeitsverträgen auch zugrunde gelegt wird. Hiervon ausgehend waren die Klagen schon deshalb unbegründet, weil dort für die Arbeitgeberseite die Möglichkeit besteht, einseitig zwischen unterschiedlichen Arbeitsrechtsregelungen des Dritten Weges zu wählen.

nach oben ▲

II. Arbeitskampf in kirchlichen Einrichtungen - Zweiter Weg

Entscheidet sich die Kirche, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten ihrer diakonischen Einrichtungen nur dann durch Tarifverträge auszugestalten, wenn eine Gewerkschaft zuvor eine absolute Friedenspflicht vereinbart und einem Schlichtungsabkommen zustimmt, sind Streikmaßnahmen zur Durchsetzung von Tarifforderungen unzulässig.

BAG, Urteil vom 20. November 2012 - 1 AZR 611/11

Der Fall:

Der Kläger ist ein von der vormaligen Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche (NEK) gegründeter Arbeitgeberverband. Im Bereich der NEK galten seit 1961 Tarifverträge für die in den kirchlichen Einrichtungen beschäftigten Arbeitnehmer. Diese werden von dem klagenden Arbeitgeberverband mit Gewerkschaften abgeschlossen. Der Kläger macht die Aufnahme von Tarifverhandlungen vom Abschluss eines Grundlagentarifvertrags abhängig, nach dem Arbeitskampfmaßnahmen zur Durchsetzung eines Tarifvertragsabschlusses unzulässig sind. Nach einer Schlichtungsvereinbarung entscheidet eine Schlichtungsstelle im Konfliktfall unter dem Vorsitz eines unparteiischen Schlichters über das Zustandekommen des Tarifvertrags (sog. Zweiter Weg).

Der Bundesverband des Marburger Bundes forderte den Kläger im Jahr 2007 zu Tarifverhandlungen über den Abschluss eines Tarifvertrags für die bei den diakonischen Anstellungsträgern der NEK beschäftigten Ärzte auf. Da der Bundesverband den vom Kläger verlangten Verzicht auf die Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen ablehnte, kam es nicht zur Aufnahme von Tarifverhandlungen. Am 31. August 2009 führte der Landesverband Hamburg des Marburger Bundes einen Streik in einem diakonischen Krankenhaus in Hamburg durch, den ihm das Arbeitsgericht Hamburg vorab im Rahmen eines einstweiligen Verfügungsverfahrens rechtskräftig erlaubt hatte. Der Kläger verlangt vom Bundesverband des Marburger Bundes und dessen Landesverband Hamburg, Streikmaßnahmen in Einrichtungen seiner Mitglieder zu unterlassen.

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg, allerdings aus "formalen Gründen". Das BAG meint, die Entscheidung der NEK, auf der

Grundlage eines am Leitbild der Dienstgemeinschaft ausgerichteten Tarifvertragsverfahrens die Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten zu regeln, falle in den Schutzbereich des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts und schließe den Arbeitskampf aus. Dies kollidiere mit dem Recht einer Gewerkschaft aus Art. 9 Abs. 3 GG, sich durch den Abschluss von Tarifverträgen koalitionsmäßig zu betätigen und hierfür Arbeitskampfmaßnahmen einzusetzen.

Bei der vorzunehmenden Güterabwägung sei zu berücksichtigen, dass sich eine Gewerkschaft auf dem **Zweiten Weg** koalitionsmäßig betätigen könne, also an Tarifvertragsverhandlungen beteiligt sei. Zwar könne sie zur Durchsetzung ihrer Tarifforderungen **keinen Verhandlungsdruck durch Streikandrohung** ausüben. Sie führe aber die Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite autonom und müsse keine Rücksicht auf die Interessen von Nichtmitgliedern nehmen. Ihr bleibe ein erhebliches Maß an Einflussnahme. Die Nutzung des staatlichen Tarifrechts im Zweiten Weg garantiere zudem die Verbindlichkeit von Tarifabschlüssen als Mindestarbeitsbedingung. Danach habe das Streikrecht gegenüber dem im Zweiten Weg zum Ausdruck kommenden kirchlichen Selbstbestimmungsrecht zurückzutreten.

Zwischenergebnis: Ein Streikrecht besteht nicht.

Allerdings hatten die Klagen im Ergebnis deshalb keinen Erfolg, weil der Kläger eine "Wiederholungsgefahr" sowie ein rechtswidriges Handeln der Gewerkschaft nicht konkret behauptet hat bzw. weil eine solche Gefahr nicht bestand bzw. ein rechtswidriges Verhalten der Gewerkschaft nicht vorlag. Denn das Arbeitsgericht Hamburg hatte - aus jetziger Sicht fehlerhaft - den Antrag auf Untersagung des in 2009 durchgeführten Streiks rechtskräftig abgewiesen. Damit stand fest, dass der Landesverband des Marburger Bundes diesen Arbeitskampf durchführen durfte. Weitere Streiks fanden nach diesem Zeitpunkt gegenüber Mitgliedern des Klägers nicht mehr statt. Damit fehlte es gegenüber den Beklagten an einer für das Unterlassungsbegehren notwendigen Verletzungshandlung.

Hinweis für die Praxis:

Kirchliches Arbeitsrecht ist für die Praxis bereits deshalb enorm wichtig, weil die Kirchen und deren Einrichtungen in Deutschland etwa 1,2 Mio. Mitarbeiter beschäftigen und somit einer der größten Arbeitgeber sind. Das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen ist verfassungsrechtlich garantiert und führt zu erheblichen Einschränkungen der Mitarbeiter auch in der privaten Lebensführung sowie der Gewerkschaften hinsichtlich ihrer Betätigungsfreiheit. Nachdem das BVerfG bereits am 4. Juni 1985 (Az: 2 BvR 1703/83) diesem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen einen großen Stellenwert eingeräumt hat, könnten diese "Mauern" zukünftig einfallen. **Denn häufig wurde in der Vergangenheit übersehen, dass auch andere Beteiligte - und nicht nur die Kirchen - Grundrechtsträger sind.**

In dieser wie auch der Entscheidung des BAG vom 20. November 2012 mit dem Aktenzeichen 1 AZR 179/11 (siehe [hier](#)) wurde ein Streikrecht der Gewerkschaften für den "**Dritten Weg**" (es werden keine Tarifverträge abgeschlossen) verneint, aber nur dann, wenn die Gewerkschaften in den Verhandlungen über die Arbeitsbedingungen einen ausreichenden Einfluss geltend machen können und wenn der Dienstgeber verpflichtet ist, das Ergebnis des Schlichtungsverfahrens auch umzusetzen. Beim "**Zweiten Weg**" (es werden mit der Gewerkschaft Tarifverträge abgeschlossen; der Dienstgeber verlangt jedoch einen Verzicht der Gewerkschaft auf die Mittel des Arbeitskampfes) kann das Streikrecht ebenfalls ausgeschlossen sein, da die Gewerkschaften ihre Rechte aus Art 9 Abs. 3 GG ausreichend wahrnehmen können. **Es bleibt abzuwarten, ob die beiden Entscheidungen des BAG vom BVerfG überprüft werden.**

Seminartipp:

Arbeitszeitregelungen im Betrieb I Gesetzliche und tarifliche Vorgaben überwachen und umsetzen

04.03. - 08.03.2013

Würzburg

22.04. - 26.04.2013

Timmendorfer Strand

01.07. - 05.07.2013

Münster

21.10. - 25.10.2013

Lenggries/Oberbayern

Mehr Informationen und
die Möglichkeit der
unverbindlichen
Reservierung oder
verbindlichen
Anmeldung finden Sie
[hier](#).

III. Anspruch auf Arbeitszeitverringering bei Arbeitszeitvorgaben des Entleihers

In einem Betrieb, in dem in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt werden, kann ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, von dem Arbeitgeber verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird (§ 8 Abs. 1 TzBfG). Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen (§ 8 Abs. 4 S. 1 TzBfG). Diese hat er darzulegen und gegebenenfalls nachzuweisen.

BAG, Urteil vom 13. November 2012 - 9 AZR 259/11

Der Fall:

Der Kläger ist seit 1995 im Luftfahrtunternehmen der Beklagten mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 18 Wochenstunden beschäftigt. Die Beklagte ist berechtigt, dem Kläger sämtliche Tätigkeiten im "Basic Service 2" zuzuweisen. Zu diesen gehört neben dem Betreuungsdienst, dem der Kläger zugeordnet ist, eine Vielzahl anderer Tätigkeiten. 2008 übertrug die Beklagte ihren Betreuungsdienst auf einen Dienstleistungsanbieter und überließ diesem u.a. den Kläger auf der Grundlage eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrags. Später verpflichtete sich die Beklagte gegenüber dem Entleiher, ausschließlich Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 18 Stunden zu überlassen. Der Kläger verlangt von der Beklagten, seine regelmäßige Wochenarbeitszeit auf zehn Stunden zu reduzieren. Die Beklagte macht geltend, die Arbeitszeitregelungen des Überlassungsvertrages stünden dem Verringerungsbegehren entgegen.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Das BAG hat ihr - wie das Arbeitsgericht - stattgegeben. Der gesetzliche Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit steht auch Arbeitnehmern zu, die bereits in Teilzeit arbeiten. Die Arbeitszeitbestimmungen des Überlassungsvertrages berechtigten die Beklagte nicht, den Verringerungswunsch des Klägers abzulehnen. Entscheidend ist vielmehr, ob dem Teilzeitverlangen bei allen vertraglich möglichen Einsätzen betriebliche Gründe entgegenstehen. Zu der Möglichkeit, den Kläger - gegebenenfalls im Wege eines Ringtausches - auf einem anderen Arbeitsplatz in ihrem Luftfahrtunternehmen einzusetzen, hatte die darlegungsbelastete Beklagte nichts vorgetragen.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung wäre anders ausgefallen, wenn der Kläger nur für den Bereich hätte eingesetzt werden können, wo der "Kunde" eine Arbeitszeitvorgabe pro Mitarbeiter von mindestens 18 Stunden/Woche abgegeben hat. Denn dann würden dem Teilzeitverlangen betriebliche Gründe entgegenstehen, weshalb es - zu Recht - hätte abgelehnt werden können. Man wird wohl vom Arbeitgeber nicht verlangen können, dass er Kontakt zum Kunden aufnimmt, um eine "Ausnahmeregelung" entsprechend des die Teilzeit verlangenden Arbeitnehmers zu erreichen.

Seminartipp:

Leiharbeit und Arbeitnehmerüberlassung Beteiligungsrechte des Betriebsrats beim Einsatz von Drittpersonal

05.02. - 07.02.2013
Hamburg
23.04. - 25.04.2013
Dortmund
02.07. - 04.07.2013
Augsburg
17.09. - 19.09.2013
Bremen
19.11. - 21.11.2013
Heidelberg

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

IV. Leiharbeitnehmer werden auch bei dauerhafter Überlassung keine Arbeitnehmer des Entleiher

Nach § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG n.F. erfolgt die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher zwar nur vorübergehend. Liegt keine vorübergehende Überlassung vor, führt dies aber nicht zu einem Arbeitsverhältnis zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Entleiher.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16. Oktober 2012 - 7 Sa 1182/12 (nicht rechtskräftig)

Der Fall:

Die Klägerin war als Krankenschwester bei einem Tochterunternehmen der beklagten Krankenhausbetreibergesellschaft beschäftigt. Die Tochtergesellschaft verfügt über eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung. Sie setzte die Klägerin als Leiharbeitnehmerin für die gesamte über vierjährige Dauer des Arbeitsverhältnisses bei der Beklagten ein.

Die Klägerin meint, dass durch die nicht mehr nur vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zustande gekommen sei.

Die Lösung:

Das LAG hat die Klage abgewiesen. Die Klägerin ist durch den Einsatz bei der Beklagten nicht zu deren Arbeitnehmerin geworden. Dies gilt selbst dann, wenn es sich nicht um eine vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung handelt. § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG sieht zwar vor, dass die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher nur vorübergehend erfolgen darf. Welche Rechtsfolge jedoch eintritt, wenn eine dauerhafte Überlassung vorliegt, regelt das Gesetz nicht. Zudem ist nicht geregelt, bis zu welcher zeitlichen - oder sonstigen - Grenze (noch) von einer vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung ausgegangen werden kann.

Im zu entscheidenden Fall hat das LAG ausdrücklich offen gelassen, ob ein Fall der nicht vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung vorliegt. Denn selbst dies zugunsten der Klägerin unterstellt, führe ein Verstoß nicht dazu, dass zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher ein Arbeitsverhältnis zustandekomme. Auch ein rechtsmissbräuchliches Strohmanngeschäft könne jedenfalls dann nicht angenommen werden, wenn das Arbeitsverhältnis - wie hier - vor der zum 1. Dezember 2011 erfolgten Änderung des AÜG abgeschlossen worden ist.

Hinweis für die Praxis:

Die Änderung des AÜG, insbesondere die Neuregelung in § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG, wonach eine Arbeitnehmerüberlassung nur noch vorübergehend erfolgen darf, soll bewirken, dass eine Fluktuation zwischen 2. Arbeitsmarkt (Leiharbeitnehmer) und 1. Arbeitsmarkt (Stammarbeitnehmer) stattfindet. Denn nach bisheriger Rechtslage konnten Entleiher dauerhaft Leiharbeitnehmer beschäftigen, häufig sogar mit speziellen Personenwünschen an den Verleiher verbunden, ohne in Konflikt mit dem AÜG zu kommen. Die Neufassung des AÜG lässt jedoch noch viele Fragen unbeantwortet:

Was heißt "dauerhaft" i.S.v. § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG?

Welche Folgen hat eine "dauerhafte" Arbeitnehmerüberlassung?

(1) Kommt dann - s.o. - ein Arbeitsverhältnis zum Entleiher zustande oder handelt es sich lediglich um eine Ordnungswidrigkeit des Verleihers bzw. des Entleiher? **Gegen** das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses spricht, dass diese Rechtsfolge im Gesetz nicht vorgesehen ist (anders als in § 9 Ziffer 1 i.V.m. § 10 Abs. 1 AÜG). **Für** das Zustandekommen eines solchen Vertrages könnte sprechen, dass

u.U. nur so effektiv einer dauerhaften Beschäftigung von Leiharbeitnehmern entgegengewirkt werden kann.
(2) Kann der Betriebsrat im Entleiherbetrieb die Zustimmung zur Einstellung des Leiharbeitnehmers, also der tatsächlichen Beschäftigung gem. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG verweigern?

Wie sieht die Zukunft der "Konzernleihe" aus? Ist sie noch und wenn ja unter welchen Voraussetzungen zulässig?

Die Aufgaben der Gesetzgebung wird - wieder einmal - die Rechtsprechung lösen müssen.

nach oben ▲

Seminartipp:

**Brennpunkt
Datenschutz am
Arbeitsplatz**
Der Mitarbeiter im Visier

05.02. - 08.02.2013

Hamburg

09.04. - 12.04.2013

München

14.05. - 17.05.2013

Dresden

02.07. - 05.07.2013

Timmendorfer Strand

27.08. - 30.08.2013

Berlin

08.10. - 11.10.2013

Freiburg

12.11. - 15.11.2013

Münster

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

4. Brennpunkt: Mitbestimmung bei der Einführung technischer Einrichtungen?

In den Unternehmen nimmt die Vielfalt der Informationstechnologie stetig zu, das Tempo der Neu-Einführungen oder Änderungen von technischen Einrichtungen, die zu Leistungs- oder Verhaltenskontrollen geeignet sind, steigt ständig. Dabei sind die Zusammenhänge der einzelnen Systeme nicht immer einfach zu erkennen, da zwischen ihnen unzählige Verbindungen bestehen. Nur wo liegen die Grenzen der Verarbeitung?

Hinzu kommt, dass die Unternehmen sich sehr oft nicht bewusst sind, dass die verschiedensten technischen Einrichtungen dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG unterliegen. Immer wieder werden die Betriebsratsgremien vor vollendete Tatsachen gestellt.

Als Betriebsrat sollten Sie daher auf dem neuesten Stand der technischen und rechtlichen Entwicklung sein.

Beim genaueren Betrachten der technischen Einrichtungen ergibt sich eine Vielzahl von Fragen, die oft mit einer gewissen Unsicherheit verbunden sind. Die Betriebsratsgremien vor Ort stehen vor der anspruchsvollen Aufgabe, Ihre Mitbestimmungsrechte zu erkennen und umzusetzen.

Es ist immer wieder fest zu stellen, das häufig eine Gesamtübersicht der vorhandenen technischen Einrichtungen die zu Leistungs- oder Verhaltenskontrolle nicht oder nicht vollständig vorhanden ist.

In diesem teilweise auf den ersten Blick unübersichtlichen Bereich von technischen Einrichtungen, die zur Verhaltens- und Leistungskontrolle objektiv geeignet sind, finden sich Betriebsvereinbarungen, die meist mit hohem Engagement erarbeitet wurden. Oft wird aber aufgrund der auf den ersten Blick hohen Komplexität auf Regelungen zur Kontrolle der technischen Einrichtungen verzichtet, bzw. werden diese Kontrollen nicht durchgeführt.

Der Wissensstand des Betriebsrats vor Ort ist entscheidend für die Beurteilung der technischen Einrichtung. Die Kenntnisse über die technischen Möglichkeiten in Verbindung mit gesetzlichen Vorgaben des BetrVG sowie des Bundesdatenschutzgesetzes und weiterer Datenschutzvorschriften stärken die Position des Betriebsrats.

Diese verantwortungsvolle Aufgabe des Betriebsrats kann durch ein strukturiertes Vorgehen wahr genommen werden.

Ein wesentlicher Schritt ist die Weiterbildung des Betriebsratsgremiums durch den Besuch eines entsprechenden Seminars. Hier stehen Ihnen

bei Poko einerseits verschiedene "offene" Seminare zum Thema Datenschutz und EDV zur Auswahl. Oder Sie nutzen die Möglichkeit, mit einem **firmeninternen Seminar** individuelle und an Ihre Aufgaben angepasste Informationen zu erhalten, um gezielt bei der Einführung technischer Einrichtungen mitzubestimmen und so die Interessen des Betriebsrats und Ihrer Kolleginnen und Kollegen umzusetzen.

Themenbeispiele für Inhouse-Schulungen:

- Videoüberwachung
- Zeiterfassung
- Zutrittskontrollsysteme
- SAP oder vergleichbare Systeme
- Personalinformationssysteme
- Ortungssysteme
- Betriebsdatenerfassung (BDE)
- Rahmenvereinbarungen zur Einführung technischer Einrichtungen

Weitere Informationen zu unserem **Inhouse-Service** finden Sie [hier](#) .

Harald Helbig

staatlich geprüfter Wirtschaftsinformatiker, zertifizierter
Datenschutzauditor (TÜV), hochschulzertifizierter
Datenschutzbeauftragter (ifdas)

nach oben ▲

Seminartipp:

Die Schwerbehinder- tenvertretung - Aktuell

26.02. - 01.03.2013
Würzburg
14.05. - 17.05.2013
Lübeck
17.09. - 20.09.2013
Dresden
12.11. - 15.11.2013
Düsseldorf

Mehr Informationen und
die Möglichkeit der
unverbindlichen
Reservierung oder
verbindlichen
Anmeldung finden Sie
[hier](#).

5. Schwerbehindertenvertretung Aktuell 2013

"Alles ist im Fluss." Dieser Spruch eines Philosophen aus dem alten Griechenland trifft nicht nur auf unser gesamtes Leben zu, sondern auch auf so vermeintlich konservative Institutionen wie unser Rechtssystem. Dabei sind im vergangenen Jahrzehnt gerade auch die Behindertenpolitik und das Behindertenrecht erfreulich in Bewegung gekommen. Wichtige Impulse kamen von außerhalb unserer bundesdeutschen Grenzen: von der Europäischen Union (seit 1996 und verstärkt seit 2000), sowie durch die UN-Behindertenrechtskonvention (2006), die 2009 Eingang in deutsches Recht gefunden hat. Seitdem werden auf verschiedenen Ebenen des politischen, sozialen und betrieblichen Lebens Aktionspläne beschlossen und umgesetzt, mit dem Ziel, das Recht behinderter Menschen auf volle und selbstbestimmte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu verwirklichen.

Es versteht sich von selbst, dass sich die Anstrengungen besonders auf verbesserte Zugänge und die Integration behinderter Menschen in die Arbeitswelt konzentrieren, verbunden mit dem Kampf gegen Diskriminierung und Benachteiligung sowie dem Ziel Barrierefreiheit. All das hinterließ deutliche Spuren in Gesetzgebung und Rechtsprechung. Von diesen Veränderungen blieben die Institution der SBV und Sie als Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen in Ihren Betrieben nicht verschont. Ihr Wirkungsradius hat sich demnach enorm erweitert. Und diese Entwicklung ist bei Weitem noch nicht abgeschlossen. Neue Forderungen werden an den Gesetzgeber erhoben, neue behinderungspolitische Konzepte, die auch die Schwerbehindertenvertretungen betreffen, diskutiert.

In unserem Seminar [Die Schwerbehindertenvertretung - Aktuell](#) möchten wir Ihr Wissen "upgraden". Anhand der rechtlichen Fragen, die Sie ins Seminar mitbringen, wird Ihr Wissen auf den aktuellen Stand der Rechtsprechung im Arbeits- und Sozialrecht gebracht. Sie erhalten außerdem Einblick in die erwähnten neueren Entwicklungen in der

Behindertenpolitik.

Der Kommunikationsteil rückt das Thema "Helfen" in den Fokus. Die genannten Umbrüche im Rollenverständnis und in den Erwartungen an die heutige Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen bleiben nicht ohne Auswirkungen auf Sie und Ihre Einstellungen als Helfer und Berater. Im Seminar können Sie Ihre Erfahrungen austauschen und reflektieren. Die Frage stellt sich dringlicher denn je, wie Sie - z.B. in BEM-Verfahren - empathisch beraten und effektiv helfen können, ohne in die Falle des "Helfer-Syndroms" zu tappen. Die Antwort ist in der professionellen Balance zwischen Nähe und Distanz zum ratsuchenden Kollegen zu suchen. Wie Sie diese Balance erreichen können, darüber wollen wir uns gemeinsam Gedanken machen. Es würde uns freuen, Sie in unserem Seminar [Die Schwerbehindertenvertretung - Aktuell](#) begrüßen zu dürfen.

Dr. Peter Waltner

Erwachsenenbildner, Kommunikationstrainer und Berater

nach oben ▲

6. Aktuelle Seminare

Symposium: Arbeitnehmervertretung in Krankenhäusern



[Informationen als PDF herunterladen](#)

Symposium: Arbeitnehmervertretung in Krankenhäusern Handlungsmöglichkeiten bei chronischem Pflegemangel und steigender Arbeitsbelastung

12.03. - 13.03.2013 Leipzig

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

Jugend- und Auszubildendenvertretung I Mit einem starken JAV-Team für die Auszubildenden

22.01. - 25.01.2013 Stuttgart

22.01. - 25.01.2013 Berlin

29.01. - 01.02.2013 Hamburg

29.01. - 01.02.2013 Dresden

12.02. - 15.02.2013 München

12.02. - 15.02.2013 Köln

19.02. - 22.02.2013 Berlin

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

Neues Arbeits- und Sozialrecht für Betriebsräte 2012/2013

22.01.2013 Berlin

29.01.2013 Stuttgart

06.02.2013 Münster

12.02.2013 Hamburg

19.02.2013 Frankfurt/Main

26.02.2013 Köln

05.03.2013 München

12.03.2013 Dortmund

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

Symposium: Die Finanzbranche im Umbruch



[Informationen als PDF herunterladen](#)

Symposium: Die Finanzbranche im Umbruch Betriebsratsarbeit in Banken und Versicherungen

16.04. - 17.04.2013 Frankfurt/Main

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

Wirtschaftliche Grundlagen für Betriebsräte I Wirtschaftliche Zusammenhänge verstehen

29.01. - 01.02.2013 Düsseldorf
19.03. - 22.03.2013 Potsdam
23.04. - 26.04.2013 Freiburg
25.06. - 28.06.2013 Hamburg
20.08. - 23.08.2013 Köln
17.09. - 20.09.2013 Reit im Winkel
22.10. - 25.10.2013 Lübeck
12.11. - 15.11.2013 Fulda

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht - Aktuell Neue Rechtsprechung und Tendenzen

29.01. - 01.02.2013 München
19.03. - 22.03.2013 Berlin
23.04. - 26.04.2013 Düsseldorf
11.06. - 14.06.2013 Dresden
16.07. - 19.07.2013 Freiburg
10.09. - 13.09.2013 Bremen
15.10. - 18.10.2013 München

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

Betriebliches Eingliederungsmanagement I Arbeitsunfähigkeit überwinden - Arbeitsplätze erhalten

29.01. - 31.01.2013 Berlin
19.02. - 21.02.2013 Essen
12.03. - 14.03.2013 München
09.04. - 11.04.2013 Lübeck
14.05. - 16.05.2013 Dresden
11.06. - 13.06.2013 Köln
09.07. - 11.07.2013 Freiburg

Weitere Termine, mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie

[hier](#).

+++

Protokoll- und Schriftführung des Betriebsrats I

04.02. - 08.02.2013 Hamburg
18.03. - 22.03.2013 Münster
13.05. - 17.05.2013 Bad Tölz
24.06. - 28.06.2013 Lübeck
16.09. - 20.09.2013 Würzburg
11.11. - 15.11.2013 Bremen

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie [hier](#).

+++

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

[nach oben](#) ▲

7. Literaturtipp

Josef Molkenbur

Die Änderungskündigung

2. Auflage Dezember 2012
Rieder Verlag
ISBN 978-3-939018-29-2
92 Seiten, 12,00 €

Der Autor erläutert in anschaulicher und auch für den juristischen Laien gut nachvollziehbarer Art und Weise die rechtlichen Grundlagen und Wirksamkeitsvoraussetzungen der Änderungskündigung. Die Änderungskündigung ist gerade auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ein geeignetes Mittel, Arbeitsplätze durch die Anpassung an geänderte Umstände zu sichern und so Beendigungskündigungen zu vermeiden.

Dieser Ratgeber hilft, die häufig mit einer Änderungskündigung verbundenen Rechtsunsicherheiten zu klären und erläutert auch die Beteiligungsrechte des Betriebsrates. Das Augenmerk kann dann auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen gerichtet werden.

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

Der direkte Link zum Buch:
http://www.riederverlag.de/65+M5f143ea3e73.html?backPID=12&swor ds=%C4nderungsk%FCndigung&tt_products=705

Impressum:

Poko Newsletter für
Betriebsräte
Poko-Institut
Heidrun und Hans
Dieter Rieder
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a
48145 Münster
info@poko.de
<http://www.poko.de/>

Redaktionsteam Poko
Newsletter für
Führungskräfte
redaktion@poko.de

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

P.S.: Haben Sie noch Anregungen für unseren Newsletter?
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.

Anmeldung für diesen Newsletter unter

http://www.poko.de/newsletter/register_subscription/2

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

» [Abmelden](#)