



Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter

INHALT

Frage des Monats

- » Kommt der Nachtzuschlag auf den Mindestlohn drauf?

Schwerpunktthema

- » Gesundheitsmanagement von der Stange?

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Befristung - Eigenart der Arbeitsleistung - Schauspieler einer Krimiserie
- » II. Überwachung privater E-Mails am Arbeitsplatz
- » III. Fristlose Verdachtskündigung
- » IV. Schadensersatzanspruch wegen Überwachung

Wissenswertes

- » Bürofee mit Bart gesucht

Der besondere Seminartipp

- » Behinderungsgerechter Arbeitsplatz und Barrierefreiheit

Praxistipp

- » Ein Führungskonzept zum Nachahmen?

Aktuelle Seminare

- » Seminarempfehlungen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Körpersprache deuten!?

Liebe Leserin, lieber Leser,



wie wichtig psychische und physische Gesundheit sind, ist mittlerweile auch in den Unternehmen angekommen. Denn nur gesunde Mitarbeiter erbringen auch effiziente Arbeitsergebnisse. Aber nicht nur Präventivmaßnahmen zur Erhaltung der Gesundheit tragen dazu bei, sondern auch eine gelebte Vielfalt in der Unternehmenskultur.

Der Perspektivenwechsel durch Diversity kann Konflikte minimieren und dadurch die Wirtschaftlichkeit erhöhen. Im heutigen Schwerpunktthema nehmen wir das unter die Lupe.

Erfahren Sie, warum die betriebliche Organisationsstruktur nicht nur auf ökonomische Interessen ausgerichtet sein sollte.

Ich wünsche Ihnen einen wertschätzenden Start in den Herbst.

Ihre Gerlinde Rau
Dipl.-Päd., Referentin der Institutsleitung

Frage des Monats

Kommt der Nachtzuschlag auf den Mindestlohn drauf?



Auch zweieinhalb Jahre nach dem Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes enthält das Gesetz noch immer große Lücken, die erst nach und nach durch die Rechtsprechung der Gerichte ausgefüllt werden. Vor wenigen Tagen hat das oberste deutsche Arbeitsgericht das vierte Grundsatzurteil zum Mindestlohngesetz gefällt, welches Bedeutung für zehntausende Schichtarbeiter hat. Grund genug, uns dieser Entscheidung eine Frage des Monats zu widmen:

Zum Fall:

Die Klägerin ist langjährig bei der Beklagten als Montagekraft beschäftigt. Ihr Arbeitgeber zahlte ihr nach Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes für Januar 2015 eine Zulage, um den vertraglich vereinbarten Stundenlohn von sieben Euro auf die damals fälligen 8,50 € pro Stunde aufzustocken. Die Vergütung für einen Feiertag, Urlaubstag sowie den Nachtzuschlag berechnete der Arbeitgeber nicht auf Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns, sondern nach der niedrigeren vertraglichen Stundenvergütung. Darüber hinaus verrechnete der Beklagte ein bezahltes "Urlaubsgeld" mit dem Mindestlohn der Klägerin.

Die Klägerin verlangt mit Ihrer Klage eine Vergütung aller abgerechneten Arbeits-, Urlaubs- und Feiertagstunden in Höhe von 8,50 € brutto und meint, auch der Nachtarbeitszuschlag sei auf Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns zu berechnen.

Die Entscheidung:

Das BAG gab, ebenso wie die Vorinstanzen, der Arbeitnehmerin recht. Der gesetzlich vorgeschriebene Mindestlohn ist Teil des tatsächlichen Stundenverdienstes. Deshalb scheidet ein Rückgriff des Arbeitgebers auf eine vertraglich vereinbarte, niedrigere Vergütung aus. So führten die Richter aus, dass der Mindestlohn nichts anderes sei als eine Lohnerhöhung, die auch arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich hätte vereinbart werden können.

Das bedeutet im Einzelnen

Nachtarbeitszuschläge sind Zuschläge auf den normalen Mindestlohn

Erbringen die Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung ganz oder teilweise in der Nacht, haben sie einen gesetzlichen Anspruch auf einen angemessenen Zuschlag. Mindestbetrag für diese Berechnung ist der gesetzliche Mindestlohn von derzeit 8,87 €.

Urlaubsgeld - das ist ein wenig schwieriger

Geht es ums Urlaubsgeld, greift der (leider wenig sagende) Liebesspruch vieler Juristen: "Es kommt darauf an, ...". Und worauf kommt es hier an? Auf den Charakter des Urlaubsgeldes. Soll das Urlaubsgeld ein Entgelt für bereits geleistete Arbeit darstellen, darf es auf den Mindestlohn angerechnet werden. Stellt das Urlaubsentgelt hingegen eine zusätzliche Leistung des Arbeitgebers dar, um z. B. diverse Kosten, die während des Urlaubs entstehen, auszugleichen, handelt es sich nicht um Arbeitslohn und das Urlaubsentgelt ist somit auch nicht auf den Mindestlohn anrechenbar.

Feiertagsvergütung - was hätte der Arbeitnehmer ohne Feiertag verdient?

Gemäß § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) hat der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer an Feiertagen genau den Lohn zu zahlen, den er ohne den feiertagsbedingten Arbeitsausfall bekommen hätte. Daran hat auch das Mindestlohngesetz nichts geändert. Eine vertragliche Regelung, in welcher die Parteien einen niedrigeren Lohn, als den Mindestlohn vereinbaren, ist mithin unwirksam. Denn hätte der Arbeitnehmer an diesem Tag seiner Arbeit nachgehen können, hätte er mindestens 8,84 € pro Stunde verdient.

Wie man sieht, ist das mit dem Mindestlohn und seiner richtigen Berechnung nicht immer so ganz einfach. Auch wenn das vierte Grundsatzurteil des BAG mehr Licht ins Dunkel gebracht hat, steckt der Teufel nach wie vor im Detail. Es lohnt sich hier einmal genauer hinzuschauen!

Eva-Maria Bendick

Ass. Jur.

Schwerpunktthema

Gesundheitsmanagement von der Stange?



von **S. Martini**

Rechtsanwältin, Dipl. Sozialwirtin und Gendertrainerin

Vielfalt als Herausforderung und Chance

Betriebliches Gesundheitsmanagement - ein Begriff, der sich wie selbstverständlich in unseren täglichen Sprachgebrauch "geschlichen" hat. Doch was genau bedeutet er eigentlich?

Dank Internet ist eine Definition schnell gefunden: Unter dem Begriff des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) wird die Systematisierung von Präventiv- und Unterstützungsmaßnahmen zur Erhaltung der psychischen und physischen Gesundheit der Mitarbeitenden (MA) in einem evaluierbaren Managementsystem verstanden.

Die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen, ist das eine. Doch wie weit bringt es uns, lediglich diese in den Vordergrund zu stellen? Ein an den Bedürfnissen der Menschen orientiertes BGM geht über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus und umfasst sowohl die Verhältnis- als auch die Verhaltensprävention sowie die Unterstützung in akuten Konfliktfällen.

Wichtigste Zielsetzung ist es dabei, die Glaubwürdigkeit der Organisation auf drei Ebenen zu verbessern:

1. Die betriebliche Organisationsstruktur muss auf den Gesundheitsschutz der Mitarbeiter und nicht allein auf Effizienz und ökonomische Interessen ausgerichtet sein.
2. Die Mitarbeiter müssen bei der Selbststeuerung eines gesundheitsfördernden Verhaltens Unterstützung bekommen.
3. Die Unternehmenskultur muss glaubwürdig die Werte abbilden, die zum Gesundheitsschutz beitragen.

Zu Letzterem gehört notwendigerweise der Umgang mit Unterschiedlichkeit und Minderheiten (Token). Unterschiedlichkeit allein darf dabei schon nach den Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) nicht zu ungleicher Behandlung führen. Allerdings muss auch nicht alles gleichbehandelt werden, was in einem konkreten Zusammenhang oder auf eine bestimmte Maßnahme bezogen unterschiedlich ist. Um diese Differenzierung in die gelebte Betriebskultur zu übertragen, gilt es vor allem an der Wahrnehmung und dem Sozialverhalten der Menschen innerhalb einer Organisation zu arbeiten, da Unterschiedlichkeit immer nach Ausgleich sucht. Vordergründig einfacher lebt es sich in einer monokulturellen Gemeinschaft. Aus dieser Tatsache lassen sich auch die Widerstände erklären, die politischen Konzepten wie "Managing Diversity" oder "Gender Mainstreaming" entgegengebracht werden.

Das sollte aber nicht den Blick davor verschließen, dass erst die Wahrnehmung und Einbeziehung der Vielfalt von Interessen und Meinungen der Mitarbeiter die Möglichkeit einer wirklich demokratischen Betriebskultur schafft, in der sich jede Person wertgeschätzt und mitgenommen fühlt. Entsprechend lohnt es sich, die Frage zu beantworten, wodurch eine Organisation bereichert wird, wenn z. B. Personen unterschiedlichen Geschlechts, unterschiedlicher Kultur, unterschiedlichen Alters oder unterschiedlicher körperlicher Befindlichkeit zusammenarbeiten.

In mehreren Untersuchungen wurde bewiesen, dass ein Perspektivenwechsel Konflikte minimiert und zu besseren und effizienteren Arbeitsergebnissen führt. So funktionieren z. B. gemischt-geschlechtliche Teams besser und effektiver, da sowohl die weibliche als auch die männliche Perspektive in einem konkreten Zusammenhang einfließen kann.

Dies haben viele Betriebe bereits erkannt und die "Charta der Vielfalt" unterzeichnet. Darin heißt es:

"Wir sind überzeugt: Gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt hat eine positive Auswirkung auf die Gesellschaft in Deutschland.

Im Rahmen dieser Charta werden wir eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und der Wertschätzung jeder und jedes Einzelnen geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Vorgesetzte wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt den Führungskräften bzw. Vorgesetzten eine besondere Verpflichtung zu."

Zu den Erstunterzeichnenden dieser Charta im Jahre 2007 gehörten Die Deutsche Bank, Daimler Benz und die Deutsche Telekom. Bis heute ist die Gruppe der unterzeichnenden Unternehmen auf mehr als 1.350 angewachsen. Neben Großunternehmen gehören auch Klein- und mittelständische Betriebe, sowie öffentliche Einrichtungen Verbände, Vereine und Stiftungen dazu.

Ob dies allerdings nur ein sogenanntes "Lippenbekenntnis" darstellt oder tatsächlich in der Organisation gelebt wird, ist entscheidend dafür, dass der Effekt des Gesundheitsschutzes auch wirklich eintritt. Sollten diese

Postulate nämlich nicht abbildbar sein oder sogar durch das Verhalten von vorgesetzten Personen verletzt werden, tritt eine sogenannte "Glaubwürdigkeitslücke" ein, die alles zunichte macht, was in diesem Zusammenhang als Zielsetzung formuliert wurde.

Hier kann der Betriebsrat unterstützend wirken, indem er solche Tendenzen aufzeigt und gleichzeitig durch Betriebsvereinbarungen gemäß § 87 (1)1 BetrVG eine eigene Verantwortung für das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb übernimmt.

Der Betriebsrat kann auch im Rahmen der Gefährdungsanalyse gemäß § 5 (1) des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) darauf hinwirken, Gesundheitsgefährdung durch sogenannten "Genderstress" zu vermeiden. Also Erwartungen aus den jeweiligen Geschlechterrollen sichtbar zu machen, die dazu führen, dass eine psychische Belastung gar nicht wahrgenommen oder unterbewertet wird. Wie ist es z. B. mit der psychischen Belastung der Verkäuferin oder Krankenschwester durch die erwartete Freundlichkeit und Empathie auch in schwierigen und unangenehmen Situationen? Was ist mit der Angst des männlichen Polizisten vor gewalttätigen Ausschreitungen?

Alles das sind Ansätze für managing Diversity, die sowohl "top down" von Seiten der Unternehmensführung als auch "bottom up" vom Betriebsrat angestoßen und verfolgt werden können, um den psychischen Gesundheitsschutz für die Mitarbeiter zu verbessern.

Seminartipp:

» **Vortrag Gesundheit und Diversity Management
Vielfalt als Herausforderung und Chance**

» **Inhalte, Kontakt und Angebot**

Aktuelle Entscheidungen

I. Befristung - Eigenart der Arbeitsleistung - Schauspieler einer Krimiserie

Die Parteien streiten über die Beendigung des zwischen ihnen bestehenden Vertragsverhältnisses. Die Parteien schlossen jeweils sogenannte "Mitarbeiterverträge" bzw. "Schauspielerverträge" ab. Diese bezogen sich auf einzelne Folgen oder auf die Folgen eines Kalenderjahrs und sahen eine Pauschalvergütung pro Folge vor. Der Kläger ist der Auffassung, bei den mit der Beklagten geschlossenen Verträgen habe es sich jeweils um Arbeitsverträge gehandelt. Es liege eine unzulässige Kettenbefristung vor. Auch die Kündigungen seien nicht gerechtfertigt.

BAG, Urteil vom 30. August 2017 - 7 AZR 864/15

Lösung:

ArbG und LAG haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte beim BAG keinen Erfolg. Die Befristung des mit dem Kläger zuletzt geschlossenen Vertrags ist nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG durch die Eigenart der Arbeitsleistung sachlich gerechtfertigt.

- Durch den in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG geregelten Sachgrund soll die Befristung von Arbeitsverhältnissen unter anderem in dem durch die Kunstfreiheit (Art. 5 Abs. 3 GG) geprägten Gestaltungsinteresse des Arbeitgebers ermöglicht werden.
- Bei der gebotenen verfassungskonformen Auslegung und Anwendung des Sachgrunds in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG darf aber nicht allein die Kunstfreiheit Beachtung finden. Vielmehr ist auch dem Mindestbestandsschutz des künstlerisch tätigen Arbeitnehmers Rechnung zu tragen.
- Dies gebietet eine Abwägung der beiderseitigen Belange, bei der auch das Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers angemessen Berücksichtigung finden muss. Die Interessenabwägung ist Bestandteil der Sachgrundprüfung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG.

Seminartipp:

» **Das Teilzeit- und Befristungsrecht
Rechtliche Grundlagen und
Handlungsmöglichkeiten**

Empfohlene Veranstaltungsdauer: 1-2 Tage

» **Inhalte, Kontakt und Angebot**

Die Befristungskontrollklage hatte danach keinen Erfolg. Die Entscheidung der Beklagten, die Rolle des Klägers nur befristet zu besetzen, beruht auf künstlerischen Erwägungen, die von der Beklagten umgesetzt wurden. Die langjährige Beschäftigung des Klägers in der Rolle des Kommissars "Axel Richter" in der Krimiserie "Der Alte" überwiegt nicht das Interesse an einer kurzfristig möglichen Fortentwicklung des Formats durch die Streichung der vom Kläger bekleideten, im Kernbereich des künstlerischen Konzepts liegenden und die Serie mitprägenden Rolle.

Hinweis für die Praxis:

Ob die "Eigenart der Arbeitsleistung" (§ 14 Absatz 1 Nr. 4 TzBfG) auch im Profisport die langjährige Befristung von Arbeitsverträgen mit Spielern oder Trainern rechtfertigen kann, wird das BAG noch entscheiden müssen.

II. Überwachung privater E-Mails am Arbeitsplatz

Die Überwachung der privaten E-Mail-Korrespondenz am Arbeitsplatz kann auch dann gegen das Recht des Arbeitnehmers auf Achtung des Privatlebens (Art. 8 EMRK) verstoßen, wenn eine private E-Mail-Kommunikation untersagt ist. Die Überwachung muss verhältnismäßig sein. Das ist nur dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer vorab über die Möglichkeit sowie über Art und Umfang der Überwachung informiert worden ist.

EGMR 5. September 2017, Beschwerde-Nr. 61496/08

Der Fall:

Ein rumänischer Arbeitnehmer hatte auf seinen dienstlichen PC auf Veranlassung seines Arbeitgebers einen Yahoo-Messenger-Account eingerichtet, um hierüber mit Kunden zu kommunizieren. Er nutzte den Account allerdings auch zum Schreiben privater E-Mails, obwohl dies ausdrücklich untersagt war. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis und legte im Verfahren eine 45-seitige Abschrift des privaten Mail-Verkehrs des Arbeitnehmers von einer Woche vor.

Die Lösung:

Die Klage gegen die Kündigung hatte vor den nationalen Gerichten keinen Erfolg. Auch der EGMR verneinte zunächst einen Verstoß gegen die Europäische Menschenrechtskonvention. Die daraufhin vom Arbeitnehmer angerufene große Kammer des EGMR stellte nun einen Verstoß gegen Art. 8 EMRK fest.

- Die Überwachung des Arbeitnehmers verstößt gegen das Recht auf Achtung des Privatlebens aus Art. 8 EMRK.
- Zwar können Arbeitgeber berechtigt sein, die Einhaltung eines Verbotes zur Privatnutzung des dienstlichen Internet-Anschlusses zu überwachen.
- Eine solche Überwachung der Privatkommunikation muss aber verhältnismäßig sein. Voraussetzung hierfür ist, dass der Beschäftigte über die Möglichkeit sowie über Art und Umfang der Überwachung informiert wird. Dies haben die nationalen Gerichte ebenso wenig geprüft wie die Frage, ob es einen legitimen Grund für die Kontrollmaßnahmen gegeben hat und ob nicht mildere Mittel zur Verfügung gestanden hätten, um einen etwaigen Verstoß gegen das Verbot der Privatkommunikation festzustellen.

Hinweis für die Praxis:

Eine ganz wichtige Entscheidung auch für deutsches Arbeitsrecht. Es bleibt abzuwarten, wie das BAG darauf reagieren wird. Denn bislang war die Überwachung der Kommunikation eines Mitarbeiters aus gegebenem Anlass zulässig, sofern die Privatnutzung des PC ausdrücklich verboten war und ein gewisser Anfangsverdacht bestand. Muss also künftig im Arbeitsvertrag, einem Aushang am schwarzen Brett oder in einer Betriebsvereinbarung explizit darauf hingewiesen werden, dass die - verbotene - Privatnutzung der überlassenden Betriebsmittel im Bedarfsfalle auch und wenn ja wie überprüft wird?

Seminartipp:

» **Beschäftigtendatenschutz oder Mitarbeiterüberwachung? Datenschutz in der Personalarbeit**

Empfohlene Veranstaltungsdauer: 1 Tag

» **Inhalte, Kontakt und Angebot**

III. Fristlose Verdachtskündigung

Eine Verdachtskündigung ist nur wirksam, wenn ein dringender Tatverdacht besteht. Es muss eine hohe Wahrscheinlichkeit bestehen, dass der Arbeitnehmer das Fehlverhalten wirklich begangen hat (dringender Tatverdacht). Zudem muss der betroffene Arbeitnehmer zu den Vorwürfen zuvor angehört bzw. ihm die Möglichkeit der Stellungnahme eingeräumt worden sein.

LAG Hamm, Urteil vom 14. August 2017 - 17 Sa 1540/16

Seminartipp:

» **Personal Aktuell 2018**
Rechtliche Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht

16.01.2018 - 16.01.2018 Frankfurt/Main

24.01.2018 - 24.01.2018 München

30.01.2018 - 30.01.2018 Düsseldorf

07.02.2018 - 07.02.2018 Stuttgart

13.02.2018 - 13.02.2018 Berlin

» **mehr Termine in 2018**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

Der Fall:

Die Klägerin ist seit 1991 bei der Sparkasse Herne als Sparkassenangestellte beschäftigt. Am 28.5.2015 hatte die Klägerin, die an diesem Tag als Kassiererin eingesetzt wurde, gegen 9:40 Uhr von einem Geldtransportdienst einen verplombten Geldkoffer entgegengenommen. Darin sollte sich ein Geldbetrag in Höhe von 115.000 € in 50 €-Scheinen befinden. Diesen hatte die Klägerin am Vortag selbst angefordert. Nachdem der Koffer rund 20 Minuten im nur teilweise einsehbaren Kassenbereich - dort hielt sich die Angestellte zur fraglichen Zeit allein auf - gestanden hatte, öffnete sie diesen unter Verletzung des von der Sparkasse vorgegebenen Vier-Augen-Prinzips allein. Sodann rief sie einen Kollegen hinzu, der im Koffer je eine Packung Waschpulver und Babynahrung, aber kein Bargeld erblickte. Mit eben dieser Füllung will die Angestellte den Koffer nach dem Aufbrechen der Plombe bei der Erstöffnung vorgefunden haben. Nach Aufklärungsbemühungen der Sparkasse sowie Ermittlungsmaßnahmen der Polizei und der Staatsanwaltschaft kündigte die Sparkasse das Arbeitsverhältnis am 19. April 2016 fristlos wegen des dringenden Verdachts der Begehung einer Straftat. Die Sparkasse beruft sich auf zahlreiche Indizien, insbesondere auffällige finanzielle Transaktionen, welche die Klägerin nach dem Abhandenkommen des Geldes getätigt habe. Auch habe die Klägerin für eine Bestellung eines derart hohen, entsprechend gestückelten Bargeldbetrages keinen sachlichen Anlass gehabt. Mittlerweile hat die Staatsanwaltschaft Anklage gegen die Klägerin erhoben. Das Strafverfahren ist noch nicht abgeschlossen.

Die Lösung:

Die Kündigungsschutzklage hatte in beiden Instanzen Erfolg. Das Arbeitsverhältnis besteht fort.

- Eine "Tatkündigung" kommt nicht in Betracht, da der Klägerin (noch) nicht nachgewiesen werden konnte, Gelder der Sparkasse unterschlagen zu haben.
- Eine "Verdachtskündigung" ist nur bei Vorliegen strenger Voraussetzungen wirksam, auch um zu vermeiden, das Unschuldige bestraft werden. Eine Verdachtskündigung setzt, um wirksam zu sein, voraus,
 1.
 1. dass ein dringender Tatverdacht besteht,
 2. der sich auf eine schwere Vertragsverletzung beziehen muss, die eine außerordentliche und fristlose Kündigung rechtfertigen kann und
 3. dass dem Arbeitnehmer vor Ausspruch der Kündigung Gelegenheit gegeben wird, zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen (Anhörung des Arbeitnehmers).
- Aus Sicht des Arbeitsgerichts bestand wohl kein ausreichender dringender Tatverdacht. Das LAG hat zwar den hinreichenden Tatverdacht bejaht, seine Entscheidung maßgeblich aber damit begründet, eine vorherige Anhörung der Klägerin habe nicht ausreichend stattgefunden.

Hinweis für die Praxis:

Mit der ständigen Rechtsprechung des BAG wird man davon ausgehen müssen, dass eine Verdachtskündigung nur ausnahmsweise wirksam ist, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Verdachtskündigungen kommen auch bei Ausbildungsverhältnissen grundsätzlich in Betracht (BAG, Urteil vom 12. Februar 2015 - 6 AZR 845/13).
- Der Arbeitgeber kann das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis - schon wegen der Gefahr, dass ein Unschuldiger getroffen wird - wegen des bloßen Verdachts einer Pflichtverletzung des Arbeitnehmers nur wirksam kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, die auch eine außerordentliche und fristlose Kündigung gerechtfertigt hätten. Das gilt sowohl für die Anforderungen an die Dringlichkeit des Verdachts als auch für die Bewertung des Verhaltens, dessen der Arbeitnehmer verdächtig ist. Dieses

muss - wäre es erwiesen - geeignet sein, dem Arbeitgeber einen Grund zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu geben (vgl. BAG, Urteil vom 21. November 2013 - 2 AZR 797/11).

- Der eine Verdachtskündigung begründende Tatverdacht muss auf konkrete, vom Kündigenden darzulegende und gegebenenfalls zu beweisende Tatsachen gestützt sein. Der Verdacht muss dringend sein. Es muss eine große Wahrscheinlichkeit dafür bestehen, dass er zutrifft. Er muss sich beziehen auf ein strafbares Verhalten oder eine sonstige erhebliche Pflichtwidrigkeit des Arbeitnehmers. Die Arbeitsgerichte sind bei der Entscheidung über die Wirksamkeit einer Verdachtskündigung an einen rechtskräftigen Freispruch des Arbeitnehmers im Strafverfahren nicht gebunden. Sie haben vielmehr alle relevanten Umstände eigenständig auch dahingehend zu würdigen, ob im strafgerichtlichen Urteil Tatsachen festgestellt worden sind, die geeignet sind, den Verdacht gegenüber dem Arbeitnehmer abzuschwächen (BAG, Urteil vom 2.3.2017 - 2 AZR 698/15).
- Die strafrechtliche Bewertung einer Pflichtverletzung, derer ein Arbeitnehmer verdächtig ist, ist für ihre kündigungrechtliche Beurteilung nicht maßgebend. Entscheidend sind der Verstoß gegen vertragliche Haupt- oder Nebenpflichten und der mit ihm verbundene Vertrauensbruch (vgl. BAG, Urteil vom 25.10.2012 - 2 AZR 700/11).
- Im Arbeitsgerichtsverfahren sind nicht nur die dem Arbeitgeber bei Kündigungsausspruch bekannten Tatsachen von Bedeutung. Es sind auch solche später bekannt gewordenen Umstände zu berücksichtigen, die den ursprünglichen Verdacht abschwächen oder verstärken. Selbst Umstände, die auch objektiv erst nachträglich eingetreten sind, können für die gerichtliche Beurteilung der Wirksamkeit einer Kündigung von Bedeutung sein (vgl. BAG, Urteil vom 23. Oktober 2014 - 2 AZR 644/13).
- Für eine auf den bloßen Verdacht einer (erheblichen) Pflichtverletzung gestützte Kündigung ist die vorherige Anhörung des Arbeitnehmers Wirksamkeitsvoraussetzung. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer vor Ausspruch der Kündigung Gelegenheit geben, zu den Verdachtsmomenten Stellung zu nehmen, um sich gegebenenfalls entlasten zu können. Es ist dabei grundsätzlich nicht erforderlich, den Arbeitnehmer vor Durchführung einer Anhörung über den beabsichtigten Gesprächsinhalt zu unterrichten. Unterbleibt eine Anhörung, weil der Arbeitnehmer entweder von vornherein nicht bereit ist, sich auf die gegen ihn erhobenen Vorwürfe einzulassen und an der Aufklärung mitzuwirken oder gesetzte Stellungnahmefristen bzw. Gesprächstermine ergebnislos verstreichen, steht dies der Wirksamkeit der Verdachtskündigung nicht entgegen. Dies kann selbst bei unfreiwilligem Schweigen des Arbeitnehmers gelten. Ist dieser krankheitsbedingt längerfristig auch an einer schriftlichen Stellungnahme zu ihm übermittelten Fragen verhindert, muss der Arbeitgeber nicht notwendig die Zeit abwarten, zu der sich der Arbeitnehmer wieder äußern kann. (vgl. BAG, Urteile vom 20. März 2014 - 2 AZR 1037/12 und 12.2.2015 - 6 AZR 845/13).
- Die Arbeitsgerichte sind auch dann nicht gehindert, die Wirksamkeit einer Kündigung unter dem Gesichtspunkt einer nachgewiesenen Tat (Tatkündigung) zu überprüfen, wenn sich der Arbeitgeber für deren Begründung lediglich auf den Verdacht eines pflichtwidrigen Verhaltens berufen hat. Maßgebend ist allein der objektive Sachverhalt, wie er sich dem Gericht nach Parteivorbringen und gegebenenfalls Beweisaufnahme darstellt (BAG, Urteil vom 21. November 2013 - 2 AZR 797/11). Das LAG Hamm hat - noch - nicht feststellen können, dass die Klägerin die Unterschlagung tatsächlich begangen hat.
- Hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat im Anhörungsverfahren gemäß § 102 BetrVG mitgeteilt, er beabsichtige, das Arbeitsverhältnis wegen einer für erwiesen erachteten Handlung zu kündigen, ist es ihm grundsätzlich verwehrt, bei unverändertem Sachverhalt die Kündigung im Prozess auch darauf zu stützen, der Arbeitnehmer sei der betreffenden Handlung zumindest dringend verdächtig (vgl. BAG, Urteil vom 20.6.2013 - 2 AZR 546/12).
- Selbst wenn die Verdachtskündigung - etwa wegen fehlenden dringenden Tatverdachts oder wegen fehlerhafter Anhörung des betroffenen Arbeitnehmers - unwirksam ist, kann der Arbeitgeber eine weitere Kündigung (etwa nach Verurteilung der Klägerin im Strafverfahren) als Tatkündigung aussprechen.

IV. Schadensersatzanspruch wegen Überwachung eines Betriebsratsmitglieds

Der Kläger ist freigestellter Betriebsrats- und Gesamtbetriebsratsvorsitzender. Während eines laufenden Gerichtsverfahren, wo der Arbeitgeber festgestellt haben wollte, dass der Kläger nicht mehr gemäß § 38 BetrVG vollständig freigestellt werden muss, beauftragte der Arbeitgeber einen Detektiv mit der Überwachung des Klägers, um festzustellen, ob während der Arbeitszeit Privatangelegenheiten

Seminartipp:

» **Betriebsrat - jetzt auch bei uns!**
Der richtige Start in eine vertrauensvolle Zusammenarbeit

Empfohlene Veranstaltungsdauer: 1 Tag

» **Inhalte, Kontakt und Angebot**

erledigt wurden. Die Observation dauerte 20 Tage und kostete knapp 40.000 €. Mit der Klage verlangte der Kläger die Zahlung einer Entschädigung wegen Verletzung seines Persönlichkeitsrechts.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 27. April 2017 - 5 Sa 449/16 - rechtskräftig

Die Lösung:

Das LAG verurteilte den Arbeitgeber, an den Kläger 10.000 € Entschädigung wegen der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Klägers zu zahlen.

- Die Observation war rechtswidrig (§ 32 Absatz 1 BDSG), weil kein konkreter Verdacht für eine schwerwiegende Pflichtverletzung bestanden hatte. Die Zweifel hinsichtlich des Umfangs der Betriebsratstätigkeit rechtfertigen keine Überwachung. Insbesondere dann nicht, wenn diese 20 Tage dauert.
- Die Überwachung war auch unverhältnismäßig, weil mildere Mittel, etwa Kontrollbesuche im Büro des Klägers ebenso effektiv gewesen wären.
- Zugunsten des Klägers hat das LAG bei der Berechnung der Entschädigung neben der langen Überwachungsdauer auch berücksichtigt, dass die Entschädigungszahlung "abschreckenden Charakter" haben soll. Angesichts eines Kostenaufwandes für den Detektiv in Höhe von knapp 40.000 € erschien ein Betrag von 10.000 € für angemessen.

Hinweis für die Praxis:

Im Zusammenhang mit der "keylogger Entscheidung" des BAG (Urteil vom 27. Juli 2017 - 2 AZR 681/16) und der oben besprochenen Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte wird das Thema "Beweisverwertungsverbot - Verletzung von Persönlichkeitsrechten" immer größere Bedeutung erlangen. Darauf müssen sich die Parteien aber auch die Arbeitsgerichte einstellen.

Wissenswertes

Bürofee mit Bart gesucht !



von **Thomas Ramm**

Syndikusrechtsanwalt, Justitiar des Poko-Instituts und Leiter des Bereichs Rechtsreferenten

Ob eine Bürofee auch männlich sein kann, mit dieser Frage musste sich vor kurzem das Landesarbeitsgericht Mainz beschäftigen. Was war passiert?

Ein arbeitssuchender ehemaliger Bankangestellter bewarb sich auf eine Stellenausschreibung „Bürofee gesucht“ und wurde abgelehnt. Besonders brisant: Der Bewerber war einige Jahre vorher im Streit mit dem Arbeitgeber auseinandergeschieden. Der Bewerber fühlte sich diskriminiert und verklagte daraufhin das Unternehmen auf 1.350 Euro Schadensersatz, da der Arbeitgeber von vorneherein männliche Bewerber von der Bewerbung habe ausschließen wollen. Schließlich beschreibe der Duden eine Fee als ein schönes dem Menschen meist wohlwollend gegenüberstehendes weibliches Märchenwesen, das mit Zauberkraft ausgestattet ist.

Dies sah das LAG Mainz (AZ: 3 Sa 487/16) in einem kürzlich veröffentlichten Urteil ganz anders. Das Gericht lehnte den Entschädigungsanspruch des Klägers ab. Für den Arbeitgeber seien Bürofeen nicht nur weibliche, sondern auch männliche dienstbare Geister, die nach Wikipedia „als keltische Fabelwesen sowohl männlichen als auch weiblichen Geschlechts sein können“. Auch ließen sich bei Google unter dem Stichwort „Bürofee“ zahlreiche Stellenanzeigen finden, die sich mit dem Zusatz (m/w) an beide Geschlechter richteten. Unabhängig davon dürfe der Kläger sich auch aus anderen Gründen nicht über die Absage wundern. Schließlich sei er einige Jahre zuvor mit dem Arbeitgeber im Streit auseinandergeschieden. Dass der Arbeitgeber nun eine Absage erteilt habe sei somit auch „ein Akt des vorbeugenden Selbstschutzes“ gewesen.

An diesem Urteil zeigt sich ein deutlicher Trend. Ohne dem Kläger im konkreten Fall etwas unterstellen zu wollen – aber immer häufiger versuchen vermeintlich Stellensuchende das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dafür zu nutzen, sich einen Schadensersatzanspruch zu erstreiten ohne ernsthaft an der

ausgeschriebenen Stelle interessiert zu sein. Die Gerichte reagieren zunehmend ungehalten auf diese Entwicklung und entscheiden dann zugunsten der Arbeitgeber. Für die Personalabteilungen ein positiver Trend. Die „AGG-Trittbrettfahrer“ laufen zunehmend mit ihren Klagen ins Leere.

Der besondere Seminartipp

Behinderungsgerechter Arbeitsplatz und Barrierefreiheit



Ihre Kollegen mit Behinderung wissen, wie wichtig die Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz sind, damit Teilhabe überhaupt gelingen kann. Oft ist mit der Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz oder dem Einsatz technischer Hilfen die Teilhabe leistungsgewandelter oder behinderter Menschen aber schnell ermöglicht. Für Sie als Beauftragten des Arbeitgebers geht es darum, die Möglichkeiten zu kennen und wie diese ausgeschöpft werden können, um die individuelle Gestaltung des Arbeitsplatzes für Menschen mit Behinderung optimal und professionell durchzuführen. Hierbei spielen medizinische, rechtliche, aber auch persönliche Aspekte eine wichtige Rolle.

In diesem Seminar erfahren Sie, wie Arbeitsplätze "richtig" ausgestaltet werden sollten und die Ausstattung mit den notwendigen technischen Arbeitshilfen eine dauerhafte und produktive Beschäftigung ermöglicht, erleichtert und auch sichern kann. Sie erhalten das rechtliche und fachliche Wissen für notwendige Änderungen und wie Sie erfolgreich Gespräche mit Arbeitnehmern und Ämtern zielgerichtet Verhandlungen führen können.

Das Seminar besteht aus einem rechtlichen und einem arbeitsmedizinischen Teil:

- » [Behinderungsgerechter Arbeitsplatz und Barrierefreiheit](#)
- » [Weitere Details zum Seminar ...](#)

Praxistipp

Ein Führungskonzept zum Nachahmen?



Häufig ist die Rede von neuen Führungskulturen, flachen Hierarchien und gelebten Werten. Jemand, der das in seinem Betrieb wirklich lebt, sind Klaus Kobjoll und seine Tochter Nicole. Sie führen das Hotel Schindlerhof im fränkischen Boxdorf.

Obwohl dies ein kleiner Ort in der Provinz ist, hat das Hotel eine sehr gute Auslastung, engagierte Mitarbeiter, die über die übliche Verweildauer hinaus bleiben, und es heimste zahlreiche Auszeichnungen ein.

Wie hat die Familie Kobjoll das geschafft, werden sich viele fragen. Auf jeden Fall läuft vieles anders ab als in vergleichbaren Betrieben. Übergeordnetes Ziel ist es, eine „Pilgerstätte der Herzlichkeit“ zu bauen. Diese Herzlichkeit kommt laut Gastgeber beim Gast nur an, wenn das Betriebsklima stimmt und die Mitarbeiter diese vermitteln. Und das gelingt nur, wenn sie zufrieden sind. Wie kommt er also zu zufriedenen Mitarbeitern?

Die Angestellten können in einem abgesteckten Rahmen selbst über ihr Gehalt bestimmen und müssen ggf. erläutern, warum sie möglicherweise mehr fordern. Täglich schätzt sich jeder auf einem Mitarbeiterbogen ein, soll bewerten, was gut und was schlecht gelaufen ist. Dort geht es um Mitspracherecht und Lösungsvorschläge. Unter den Teppich gekehrt werde nichts, es würden sogar Fehler des Monats gekürt. Darin sieht der Firmengründer keinen Leistungsdruck oder an den Pranger stellen, sondern eher etwas Spielerisches. Wenn jemand etwas Neues ausprobiert hat, was nicht funktionierte, wird es prämiert, weil er etwas gewagt hat. Auch die Familie selbst wird davon nicht ausgenommen. Über die finanzielle Summe, die durch einen Fehler in den Sand gesetzt wurde, wird offen gesprochen. Keiner hat negative Konsequenzen zu fürchten.

Ideenvorschläge der Mitarbeiter können über das Intranet kommuniziert werden, die Umsetzungsquote dieser Ideen liegt bei 80 %. Weiterhin schult ein Theaterregisseur die Mitarbeiter im Umgang mit den Gästen. Und alle Mitarbeiter erhalten einen Jahreszielplan, damit sie wissen, was erwirtschaftet werden muss. Die Umsätze werden täglich morgens um 6:00 Uhr veröffentlicht. Man setzt also auf größte Transparenz und versucht alle mit einzubinden, angefangen vom Azubi bis hin zur Führungskraft. Laut Klaus Kobjoll kann sich schließlich nur derjenige Mitarbeiter verantwortlich fühlen, der alle Informationen hat.

Mehr zu diesem Erfolgskonzept erfahren Sie in folgendem **Filmbeitrag**: [WDR, Menschen Hautnah, Chef mit Herz](#).

Aktuelle Seminare

NEU!

» **Die neue Europäische Datenschutzgrundverordnung Was die EU-DSGVO und das BDSG-Neu für deutsche Betriebe bedeutet**

16.01.2018 - 16.01.2018 Hamburg
30.01.2018 - 30.01.2018 Stuttgart
19.02.2018 - 19.02.2018 Düsseldorf
14.05.2018 - 14.05.2018 Berlin
12.06.2018 - 12.06.2018 München
» **mehr Termine in 2018**

» **Betriebliches Eingliederungsmanagement III Präventions- und Beratungsgespräche mit Betroffenen**

06.02.2018 - 08.02.2018 Düsseldorf
17.07.2018 - 19.07.2018 Bremen
18.09.2018 - 20.09.2018 Lindau/Bodensee
23.10.2018 - 25.10.2018 Traben-Trarbach/Mosel
11.12.2018 - 13.12.2018 Hannover

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!



Foto: A. Bestle, © Congress-Tourismus-Wirtschaft Würzb.

» **Konstruktive Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Auch bei kontroversen Standpunkten betriebliche Synergien erzeugen**
17.10.2017 - 19.10.2017 Würzburg
26.06.2018 - 28.06.2018 Heidelberg/Leimen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

Körpersprache deuten!?



von **R. Gehling**

Dipl. Sozialpädagogin, Integrative Gestaltherapeutin (FPI), Trainerin und Coach

Mythen der Körpersprache

Ist es möglich, anhand der Körpersprache zu sehen, was der andere denkt, fühlt und welche Absichten er verfolgt?

Ja, wenn ich meine Kollegin frage, ob sie noch etwas Kaffee nachgeschenkt haben möchte, und sie den Kopf schüttelt, werde ich ihr keinen weiteren Kaffee einschenken. Wenn meine Kollegin allerdings eine gebürtige Griechin oder Bulgarin ist, und sie instinktiv reagiert und nickt, wird sie sich wundern, wenn ich ihr Kaffee nachschenke. Denn in ihrem Herkunftsland bedeutet ein Nicken "Nein".

Und was bedeuten zum Beispiel verschränkte Arme, das Berühren der eigenen Nasenspitze oder was bedeutet es, wenn ich mir an den Nacken fasse oder meine Daumen verstecke?

» **Lesen Sie weiter ...**

Seminartipp:

» **Intensivtraining Rhetorik und Persönlichkeit**

Zum Glück hat sich herumgesprachen, dass verschränkte Arme vielleicht für "Abwehr" oder "Verschlossenheit" stehen können, aber diese Haltung genauso für denjenigen bequem sein oder zeigen kann, dass er friert oder...

Auch wenn die vermeintliche Bedeutung der verschränkten Arme längst als Mythos enttarnt wurde, gibt es nach wie vor zahlreiche Bücher und Artikel, die vermitteln, dass es möglich sei, anhand einzelner körpersprachlicher Signale, die Gefühle und Absichten seines Gegenübers erkennen zu können. So steht zum Beispiel in einer Bahn-Zeitschrift: "Wenn mein Gegenüber sich mit den Händen im Nacken berührt, ist dieses ein Zeichen für emotionales Unbehagen und Zweifel." Oder: "Wenn bei Präsentationen die Daumen versteckt werden, bedeutet dieses Unsicherheit."

Also passen Sie auf, wenn Sie beim nächsten Mal mit Ihrem Chef oder Mitarbeiter sprechen, vielleicht hat er im Zug diesen Artikel gelesen. Aber es wird weder Ihrem Chef noch anderen helfen, jemanden nur anhand einzelner körpersprachlicher Aspekte zu "enttarnen".

Denn die nonverbale Kommunikation ist dafür viel zu komplex, um von einer Geste auf die Befindlichkeit des Gegenübers zu schließen. Körpersprache mit ihren zahlreichen Ausdrucksmitteln (von der Stimme, über die Kleidung bis hin zur Mimik...) ist durch eine Vielzahl unterschiedlicher Aspekte geprägt. So hat u. a. die jeweilige Kultur, die körperliche Dispositionen (bin ich klein, groß...), das Alter, die Familie (manche körpersprachlichen Eigenarten werden unbewusst "abgeguckt"), das persönliche Temperament und die aktuelle Befindlichkeit Einfluss auf die Körpersprache. Insbesondere ist es wichtig, den jeweiligen Kontext der Situation und das Verhältnis der Gesprächspartner/innen zueinander zu berücksichtigen.

Körpersprache bestimmt in erster Linie die Beziehungsebene in der Kommunikation. Diese ist laut Watzlawick (1) (der "Papst" der Kommunikationsforschung) dem Inhaltsaspekt übergeordnet. Fühle ich mich zum Beispiel in einer Gesprächssituation auf Augenhöhe behandelt, gewertschätzt oder abgewertet? Dieses machen wir vor allem an der Körpersprache fest. Allerdings: Was der ein oder andere als "arrogant" oder "dominant" erlebt, hängt auch immer von der eigenen Einstellung und Erwartungshaltung ab und ist somit subjektiv.

Der Wunsch allein anhand von körpersprachlichen Signalen zwischenmenschliche Situationen einschätzen zu können, entspringt zunächst einmal dem natürlichen Bedürfnis, Sicherheit zu erlangen, um Situationen einschätzen zu können. Und tatsächlich machen wir dies meist instinktiv. Aber sich zu wünschen, den anderen anhand einzelner Signale "enttarnen" zu können, kommt meiner Meinung nach einer omnipotenten Vorstellung gleich: "Wie gut, dass niemand weiß, dass ich weiß, was Du denkst ...". Das mag beim Pokerspielen (manchmal) funktionieren....

Nicht das Deuten einzelner Signale macht Kommunikation klarer und effektiver, sondern die bewusstere Wahrnehmung der unterschiedlichen Ausdrucksformen bei sich und seinem Gegenüber, die Fähigkeit die Wirkung von Körpersprache auf sich und auf die "Beziehungskemie" zu erfassen.

Ein Beispiel: Eine Führungskraft erläutert ihrem Mitarbeiter einen Vorgang, den sie delegieren möchte. Während des Gespräches kräuselt der Mitarbeiter seine Stirn oder fasst sich immer wieder in den Nacken. Instinktiv werden somit vielleicht Zweifel an der Klarheit des Auftrages gesendet. Dieses körpersprachliche Signal aktiv mit in die Kommunikation mit einzubeziehen heißt: Nachfragen, ob man sich selber verständlich ausgedrückt hat und evtl. erwähnen, dass man das Stirnkräuseln des Mitarbeiters wahrgenommen hat. Zum Beispiel: "Ich sehe, Sie kräuseln Ihre Stirn, ist etwas unklar geblieben?" Nun wird sich der Mitarbeiter vielleicht eher aufgefordert fühlen, einen unklaren Aspekt anzusprechen oder kann mitteilen, dass er z. B. Kopfschmerzen hat.

Auch für sich selbst sollte gelten, körpersprachliche Signale wahr- und ernst zu nehmen. Zum Beispiel sitze ich mit einem Gesprächspartner zusammen und nehme wahr, dass ich selber sehr angespannt sitze, die Beine übereinandergeschlagen, nur eine Fußspitze auf dem Boden, die Arme verschränkt. Nun kann ich bewusst damit umgehen, z. B. meine Körperhaltung ändern, in der Hoffnung, dass ich mich dadurch etwas entspannen kann. Oder ich registriere, dass mich die Gesprächssituation anspannt. Vielleicht erkenne ich, woran es liegt, und ich kann eine Konsequenz ziehen.

In diesem Sinne fördert das Wahrnehmen der Körpersprache bei sich und anderen eine klarere Kommunikation.

(1) Paul Watzlawick, Kommunikationswissenschaftler (1921- 2007)

Seminartipp:

» **Intensivtraining Rhetorik und Persönlichkeit**

Kontakt & Impressum

Haben Sie noch Fragen?

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

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

Impressum

Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter
Poko-Institut
Heidrun und Hans Dieter Rieder
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a
48145 Münster

[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](#)

» 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: 04.10.2017
Nächste Ausgabe: 06.11.2017