

# Betriebsvereinbarung

Unabhängiger Praxis-Informationsdienst für erfolgreiche Betriebsräte

AKTUELL

## Geld her! Womit? Mit Recht.

Sehr geehrte Betriebsrätin, sehr geehrter Betriebsrat,



inzwischen entscheiden die Arbeitsgerichte in Deutschland reihenweise über die gekürzten Gehälter von freigestellten

Betriebsratsmitgliedern. Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hatte ja entschieden: Wer lange freigestellt ist, dessen Gehalt soll nicht mehr nach einer hypothetischen Karriere bezahlt werden. Einfacher:

Wer als Mechaniker begonnen hat, dann freigestellt wurde, darf nur ein Gehalt bekommen, wie andere Mechaniker aus der damaligen Zeit auch – unter Berücksichtigung von deren tatsächlichen Karriere.

Nun addieren die Gerichte aber Kenntnisse, Erfahrungen, Karrieren von Kolleginnen und Kollegen hinzu – und kommen darauf, dass in den meisten Fällen das Gehalt angemessen ist. Also bevor Arbeitgeber es gekürzt haben. Gut so. Denn Mitbestimmung braucht freie Betriebsräte und keine, die plötzlich um ihren Lebensstandard bangen müssen.

Mit besten Grüßen

*Andrea Einziger*

Andrea Einziger  
Chefredakteurin

## Aktuelles LAG-Urteil

### Wann die Beleidigung von Kollegen eine Kündigung rechtfertigt – und welche Betriebsvereinbarung hier nicht fehlen darf

Eine Arbeitnehmerin arbeitete zusammen mit ihrem Mann in einem Unternehmen. Beide waren dort angestellt. Nachdem sich das Paar getrennt hatte, kam es im Unternehmen zu mehreren unschönen Vorfällen. Die Arbeitnehmerin griff eine Kollegin körperlich an und beleidigte sie. Auch Arbeitsanweisungen der Vorgesetzten befolgte sie nicht.

Beides führte zu Abmahnungen. Doch die Arbeitnehmerin war nicht zu stoppen. Sie fotografierte heimlich Kolleginnen, um deren Fehlverhalten zu dokumentieren. Dieser massive Eingriff in die Persönlichkeitsrechte führte dazu, dass der Arbeitgeber nun die Reißleine zog. Er kündigte fristlos, hilfsweise ordentlich. Die Arbeitnehmerin wiederum erhob Kündigungsschutzklage.

### Fristlose Kündigung unwirksam, ordentliche Kündigung wirksam

Das Gericht tat in dieser Situation genau das, was Sie als Betriebsrat bei der Anhörung in einem entsprechenden Fall auch tun sollten. Es schaute genau hin. Vor allem auf die Sozialdaten der Arbeitnehmerin. Hiernach war völlig unstrittig, dass ein solches Verhalten eine Kündigung rechtfertigt – zumal der Arbeitgeber vorher mit zwei Abmahnungen deutlich signalisiert hatte: So nicht. Aber:

1. Die Kündigung beruhte auf einem neuen Fehlverhalten (den unerlaubten Fotos), das vorher nicht abgemahnt worden war.
2. Die Arbeitnehmerin war zum Zeitpunkt der Taten bereits über zehn Jahre im Unternehmen beschäftigt. Bis dato beanstandungsfrei.

**Folge:** Die fristlose, also außerordentliche Kündigung, hielten die Richter am Landesarbeitsgericht (LAG) Thüringen für überzogen. Die ordentliche Kündigung aber behielten sie aufrecht (LAG Thüringen, Urteil vom 5.12.2023, Az: 5 Sa 39/239).

## Lesen Sie in dieser Ausgabe:

Aktuelles LAG-Urteil – Wann die Beleidigung von Kollegen eine Kündigung rechtfertigt – und welche Betriebsvereinbarung hier nicht fehlen darf. . . . .	1
Muster-Betriebsvereinbarung: Fairer Umgang im Betrieb . . . . .	2
Im Brennpunkt – Bei psychischen Erkrankungen hat die AU-Bescheinigung per se einen hohen Beweiswert . . . . .	3
Betriebsvereinbarung über die Vorlage von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen . . . . .	3
Praxis-Knowhow – Mit dieser Betriebsvereinbarung meißen Sie freiwillige Sozialleistungen des Arbeitgebers in Stein . . . . .	4
Im Brennpunkt – Personalfragebogen: So nutzen Sie Ihre Mitbestimmungsrechte besonders wirkungsvoll . . . . .	6
Leser-Forum – Muss unser Arbeitgeber jetzt Bildschirmbrillen bezahlen – oder muss er nicht? / Rechtfertigt ein verspätet eingereichtes Attest eine Kündigung? . . . . .	7
Aktueller BAG-Beschluss – Als Betriebsrat entscheiden Sie selbst ob Webinar oder Seminar. . . . .	8
Aktuelles LAG-Urteil – Bei krankheitsbedingter Kündigung zählen die Details . . . . .	8

## Das ist neu

Die Richter hielten die wiederholten Verstöße der Arbeitnehmerin gegen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten, insbesondere die persönlichen Angriffe und Beleidigungen gegenüber Kollegen, für ausreichend, um die ordentliche Kündigung aufrecht zu erhalten. Dabei betonen sie, dass in diesem Fall die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber den anderen Beschäftigten eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfordert, um den Betriebsfrieden zu wahren.

## Meine Empfehlung

Das Urteil des Thüringer LAG verdeutlicht die Bedeutung von klaren Verhaltensregeln am Arbeitsplatz. Es zeigt ebenso auf, dass wiederholte, aber an sich unterschiedli-

che Verstöße gegen das Arbeitsrecht und (die im Urteilsfall tatsächlich festgestellte) mangelnde Einsicht in das eigene Fehlverhalten eine Kündigung rechtfertigen.

## Spielregeln klarmachen

Natürlich wissen Beschäftigte, dass sie Kolleginnen und Kollegen nicht körperlich angreifen oder heimlich fotografieren dürfen, um belastendes Material zum Beweis vermeintlicher Verstöße gegen arbeitsrechtliche Verpflichtungen zu sammeln. Es ist aber überhaupt kein Fehler, mit einer Betriebsvereinbarung zum fairen Umgang im Unternehmen zu regeln, dass das Thema „fairer Umgang miteinander“ immer wieder thematisiert und auch Thema von Führungskräftebildungen sein muss. Eine entsprechende Vereinbarung könnte so aussehen:

# Muster-Betriebsvereinbarung: Fairer Umgang im Betrieb

**Betriebsrat und Arbeitgeber schließen die folgende Betriebsvereinbarung zum fairen Umgang im Betrieb:**

## Präambel

Diese Betriebsvereinbarung wird zur Vermeidung von Mobbing, Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung sowie für Maßnahmen zur Bewältigung gewalttätiger Übergriffe und unfairer Konfliktführung geschlossen.

## § 1 – Geltungsbereich

Die Vereinbarung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebs.

## § 2 – Vorbeugung und Qualifizierung

Das Thema „fairer Umgang im Betrieb“ wird in der innerbetrieblichen Fortbildung und in Abteilungsbesprechungen behandelt. Dadurch soll die notwendige Sensibilität bei den Beschäftigten zu den Themen Belästigung, Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung gefördert werden.

Die angesprochenen Themen sind zwingende Inhalte der Führungskräftebildungen. Der Nachweis solcher Schulungen gilt als Qualifikationsmerkmal für die Besetzung von Führungspositionen.

## § 3 – Fairnessbeauftragte im Betrieb

Der Betriebsrat und der Arbeitgeber bestimmen je eine Person für das Amt der oder des Fairnessbeauftragten.

Die Fairnessbeauftragten erfüllen diese Aufgabe während der Arbeitszeit und sind Vertrauenspersonen der Beschäftigten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihre Beschwerden den Fairnessbeauftragten melden. Diese werden sich dann darum bemühen, eine einvernehmliche Konfliktlösung herbeizuführen.

Erscheint dies den Fairnessbeauftragten wegen der Schwere der Tat nicht möglich oder nicht angebracht, schalten sie den Arbeitgeber ein, der arbeitsrechtliche Sanktionen ins Auge fassen wird.

Im Fall von grober Uneinsichtigkeit, massiven Übergriffen oder bei Böswilligkeit auf einer oder beiden Seiten der Konfliktparteien, bei fortgesetzter Belästigung, sexueller Belästigung oder der Weiterführung von Mobbing ergreift der Arbeitgeber angemessene betriebliche und arbeitsrechtliche Maßnahmen.

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers sowie die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats werden durch diese Vereinbarung nicht eingeschränkt.

## § 4 – Handlungshilfe

Arbeitgeber und Betriebsrat entwickeln zudem eine Handlungshilfe, die Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung ist.

Die Handlungshilfe soll dazu beitragen, das richtige Bewusstsein zu entwickeln, um die Probleme am Arbeitsplatz, die durch Mobbing, Belästigung, sexuelle Belästigung und Diskriminierung entstehen können, offen anzugehen.

## § 5 – Inkrafttreten und Kündigung

Die Betriebsvereinbarung tritt zum ... in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Im Fall einer Kündigung wirkt die Betriebsvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zu diesem Thema nach.

## § 6 – Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein, bleibt die übrige Betriebsvereinbarung dennoch wirksam. Für unwirksame Regelungen werden die Vertragsparteien umgehend Ersatzregelungen treffen.

*Ort, Datum, Unterschriften*

## Im Brennpunkt

# Bei psychischen Erkrankungen hat die AU-Bescheinigung per se einen hohen Beweiswert

**Nicht immer reiche jedes Indiz aus, den Beweiswert der AU-Bescheinigungen zu erschüttern. Ein Fall aus Köln zeigt, dass immer ein Blick auf den Einzelfall notwendig ist.**

Im entschiedenen Fall hatte eine Arbeitnehmerin nach einem Personalgespräch das Diensthandy zurückgegeben und Kolleginnen und Kollegen verkündet, dass sie sich krankschreiben lassen werde. Es folgten tatsächlich Kündigung und Krankschreibung. Unterbrochen durch ihre noch offenen Urlaubstage war sie im Anschluss bis zum Ende der Kündigungsfrist krank, zuletzt in einer Klinik.

## Arbeitgeber wollte keine Entgeltfortzahlung leisten

Kündigung und Krankheit zeitgleich? Für den Arbeitgeber ein klares Zeichen, dass der Beweiswert der Kündigung erschüttert war. Nicht aber für das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln:

Die Arbeitnehmerin legte vor Gerichte ihre Diagnosen „Anpassungsstörung“ und „depressive Episode“ offen. Und ergänzte: „Selbst wenn aus dem Blickwinkel der Arbeitgeberin ein Personalgespräch ohne besondere emotionale Belastungen verläuft, kann die betroffene Arbeitnehmerin dies anders empfinden“. Immerhin hatte die Arbeitnehmerin nachvollziehbar dargelegt, dass durch dieses Gespräch ihre depressive Störung akut wurde.

Auch dass sie angekündigt hatte, sich krankschreiben zu lassen, könne unter diesen Umständen den Beweiswert der AU-Bescheinigung nicht erschüttern. Zudem habe es hier nicht einmal passgenaue AU-Bescheinigungen bis zum Ende der Kündigungsfrist gegeben. Denn die Zeit der Arbeitsunfähigkeit sei durch den Urlaub unterbrochen gewesen, und die anschließende Erkrankung inklusive Klinikaufenthalt habe über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus angedauert (LAG Köln, jetzt rechtskräftige Entscheidung vom 10.8.2023, Az: 6 Sa 682/22).

## Meine Empfehlung

**Es bleibt dabei:** Wenn Beschäftigte mit der Kündigung eine passgenau bis zum Ende der Kündigungsfrist laufende Krankschreibung vorlegen, ist der Beweiswert der Kündigung erschüttert. Aber – das zeigt der Fall einmal mehr: Es kommt stets auf alle äußeren Umstände an. Deshalb sollten Sie im Fall der Fälle (also wenn sich Betroffene hilfesuchend an Sie wenden) eine genaue Prüfung vornehmen und ggf. zur Klage raten. Ebenso ist es wichtig, klare Regeln zur AU-Bescheinigung bzw. jetzt der neuen elektronischen AU-Bescheinigung aufzustellen. Das können Sie mit Hilfe einer Betriebsvereinbarung, die so wie im folgenden Muster aussehen könnte.

## Betriebsvereinbarung über die Vorlage von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

Zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat wird die folgende Betriebsvereinbarung über die Vorlage von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AU-Bescheinigungen) beziehungsweise der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) getroffen:

### § 1 – Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Ausnahme der Führungskräfte.

### § 2 – Vorlage von AU-Bescheinigungen

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind gesetzlich verpflichtet, dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über ihre Arbeitsunfähigkeit vorzulegen, wenn sie länger als drei Tage arbeitsunfähig erkrankt sind. Diese Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist dem Arbeitgeber grundsätzlich am vierten Tag nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen (§ 5 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)).
2. Der Arbeitgeber kann die Vorlage einer AU-Bescheinigung aber auch für eine Arbeitsunfähigkeit verlangen, die weniger als drei Tage dauert. Dies ist aber nur in begründeten Einzelfällen möglich. Hierunter fallen häufige Fehlzeiten vor dem Wochenende oder am Wochenanfang und häufige Kurzerkrankungen von weniger als drei Tagen.

3. Das Verlangen des Arbeitgebers darf nicht willkürlich, diskriminierend oder schikanierend sein und nicht gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen.
5. AU-Bescheinigung sind dem direkten Vorgesetzten oder der Personalabteilung vorzulegen.

### § 3 – Information und Beteiligung des Betriebsrats

Der Arbeitgeber informiert den Betriebsrat unverzüglich über die Entscheidung, in welchen Fällen die Vorlage von AU- oder der Nachweis einer Erkrankung durch eAU-Bescheinigungen ab dem ersten Tag der Krankmeldung verlangt wird.

### § 4 – Inkrafttreten und Dauer

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Änderungen oder Ergänzungen bedürfen der Schriftform und der Zustimmung beider Vertragsparteien.

### § 5 – Kündigung

Eine Kündigung kann mit dreimonatiger Frist erfolgen.

## Praxis-Knowhow

# Mit dieser Betriebsvereinbarung meißeln Sie freiwillige Sozialleistungen des Arbeitgebers in Stein

Die Wirtschaftszahlen sind durchgewachsen. Der Spardruck groß. Deshalb kann es aktuell leicht passieren, dass Arbeitgeber versuchen, freiwillige Leistungen zurückzuschrauben. Eine gute Nachricht vorweg: Dass er eine Leistung bislang als „freiwillige Leistung“ bezeichnet hat, rechtfertigt noch kein einseitiges Streichen der Leistung (Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen, Urteil vom 4.10.2023, Az: 8 Sa 260/22). Sie bringt nicht glasklar zum Ausdruck, dass sich der Arbeitgeber grundsätzlich wieder von der Leistung lösen kann. Das gehört explizit dazu.

Sicherer aber ist es, wenn Sie Leistungen gleich in einer Betriebsvereinbarung festschreiben. Was möglich ist, zeigt Ihnen das folgende Muster:

### Muster-Betriebsvereinbarung

zwischen der Firma ... vertreten durch den Vorsitzenden der Geschäftsleitung, und dem Betriebsrat ..., vertreten durch den/die Vorsitzende/n, über die von der Firma zu gewährenden Sozialleistungen

#### § 1 – Ziele dieser Betriebsvereinbarung<sup>1)</sup>

- 1) Mit dieser Betriebsvereinbarung regeln Firma und Betriebsrat den Umfang der jeweils aktuell zu gewährenden freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen.
- 2) Die Gewährung dieser Leistungen durch die Firma erfolgt freiwillig mit der Maßgabe, dass auch bei einer wiederholten Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet wird.

#### § 2 – Geltungsbereich<sup>2)</sup>

- 1) Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle unbefristet beschäftigten Mitarbeiter der Firma.
- 2) Sie gilt nicht für alle leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG sowie alle befristet beschäftigten Mitarbeiter.

#### § 3 – Sonderzahlungen zu Weihnachten<sup>3)</sup>

- 1) Alle unbefristet beschäftigten Mitarbeiter erhalten eine Sonderzahlung zu Weihnachten in Höhe ihres (vollen) Bruttomonatsverdienstes.
- 2) Voraussetzung für die Zahlung des vollen Bruttomonatsgehalts ist, dass das Arbeitsverhältnis im Abrechnungsmonat Dezember ungekündigt besteht und der Mitarbeiter zu diesem Zeitpunkt mindestens eine Beschäftigungsdauer von (zwölf Monaten) aufweisen kann.
- 3) Mitarbeiter, die noch kein volles Kalenderjahr beschäftigt waren, erhalten nach erfolgreicher Probezeit die Sonderzahlung nachträglich und anteilig ausgezahlt.
- 4) Der individuelle Bruttomonatsverdienst des Mitarbeiters errechnet sich aus dem Bruttomonatsentgelt des Abrechnungsmonats ohne vergütete Mehrarbeitszeit und ohne sonstige variable Beträge.

#### § 4 – Zusätzliche betriebliche Elternzeit<sup>4)</sup>

- 1) Die Firma gewährt über die gesetzliche Elternzeit hinaus eine zusätzliche betriebliche Elternzeit. Diese betriebliche Elternzeit beträgt (ein Jahr).
- 2) Die betriebliche Elternzeit muss unmittelbar im Anschluss an die gesetzliche Elternzeit genommen werden und ist nicht teilbar.
- 3) Der Antrag auf die zusätzliche betriebliche Elternzeit ist (drei Monate) vor Ende der gesetzlichen Elternzeit schriftlich bei der Firma zu stellen. Während der zusätzlichen betrieblichen Elternzeit ist Teilzeitarbeit im Rahmen der gesetzlichen Regelungen möglich.
- 4) Ein Antrag auf Teilzeitarbeit ist ebenfalls (drei Monate) vor Ende der gesetzlichen Elternzeit zu stellen.

#### § 5 – Hochzeits- und Geburtsgaben<sup>5)</sup>

Im Fall der Hochzeit eines Mitarbeiters zahlt die Firma einmalig 500 Euro brutto. Bei der Geburt eines Kindes erhält der Mitarbeiter 500 Euro brutto.

#### § 6 – Betriebsjubiläen<sup>6)</sup>

- 1) In Anerkennung langjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit erhalten die Mitarbeiter Jubiläumsgaben, und zwar nach einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren 1.000 Euro und von 40 Jahren 2.000 Euro.
- 2) Der Anspruch auf die Jubiläumsgabe entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis am Tage ihrer Fälligkeit gekündigt ist. Das gilt auch, wenn die Kündigung von Seiten der Firma ausgesprochen wird.

#### § 7 – Betriebliche Unfallversicherung<sup>7)</sup>

- 1) Für alle Mitarbeiter, die bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit gezwungen sind, ein Kraftfahrzeug zu benutzen, schließt die Firma vorsorglich und als zusätzlichen Schutz neben der gesetzlichen Unfallversicherung für den Fall der Invalidität oder des Todes eine Gruppenunfallversicherung ab.
- 2) Der Versicherungsschutz erstreckt sich für diesen betroffenen Personenkreis auf alle Unfälle bei Ausübung der Berufstätigkeit sowie auf dem direkten, unmittelbaren Weg zwischen der Wohnung und der Arbeitsstätte.

1) Durch die vorliegende Betriebsvereinbarung erklärt sich der Arbeitgeber zur Gewährung von für den Arbeitnehmer kostenauslösenden Sozialleistungen, wie der Gewährung von Weihnachtsgeld, bereit.

Die vorliegende Betriebsvereinbarung legt die gemeinsam verfolgten Ziele ausdrücklich fest. Die zusätzliche Maßgabe, dass dies auch bei wiederholter Zahlung gilt, verhindert das Entstehen einer betrieblichen Übung (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 21.1.2009, Az: 10 AZR 219708), ein Punkt, auf den der Arbeitgeber ganz sicher zu sprechen kommen wird.

2) Neben einer klaren Regelung von Umfang und Reichweite der Betriebsvereinbarung ist es empfehlenswert, den persönlichen Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung zu benennen.

3) Verständigt sich Ihr Arbeitgeber mit Ihnen auf die Gewährung einer Sonderzahlung, wird er diese an bestimmte Bedingungen knüpfen wollen. Hier ist beispielhaft aufgeführt, welche das sein können.

4) Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) gewährt Arbeitnehmern einen unverzichtbaren Anspruch auf Freistellung von der Arbeitspflicht zur Betreuung und Erziehung des Kindes, sofern die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen des § 15 BEEG erfüllt sind. Durch die vorliegende Betriebsvereinbarung wird die Dauer der Elternzeit auf maximal vier Jahre erhöht, sofern der Arbeitnehmer dies wünscht.

5) Mit so einer Leistung macht sich das Unternehmen mit überschaubarem Aufwand sympathisch.

6) Ihr Mitbestimmungsrecht bei Jubiläumszahlungen ergibt sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, sofern eine tarifliche Regelung nicht besteht. Das Mitbestimmungsrecht

## § 8 – Kantine und Essenszuschuss<sup>9)</sup>

- 1) Die Firma richtet ein Mitarbeiterrestaurant ein.
- 2) Die Firma zahlt für die Mitarbeiter, die am Mittagessen im Mitarbeiterrestaurant teilnehmen, einen Essenszuschuss.
- 3) Die Eigenbeteiligung der Arbeitnehmer entspricht mindestens der Höhe des amtlich jährlich neu festgesetzten Sachbezugs werts einer Mahlzeit. Zur Vermeidung einer Steuerpflicht wird die Eigenbeteiligung jährlich überprüft und gegebenenfalls neu festgesetzt.

## § 9 – Weiterbildung

Beschäftigte können Weiterbildungsmaßnahmen steuer- und beitragsfrei erhalten, die nicht im überwiegend betrieblichen Interesse liegen (§ 3 Nr. 19 Einkommensteuergesetz (EStG) neu). Das gilt beispielsweise für Sprach- oder Computerkurse, auch wenn die vermittelten Sprach- oder Computerkenntnisse von der oder dem Beschäftigten nicht unmittelbar für die Tätigkeit benötigt werden.

Mitarbeiter haben alle zwei Jahre ein Anrecht auf eine solche Weiterbildung. Im Streitfall entscheiden Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam.

## § 10 – Besondere Sozialleistungen in sozialen Härtefällen

- 1) Mitarbeiter können im Einzelfall Unterstützung erhalten, wenn sie durch besondere, unvorhersehbare Vorkommnisse wie zum Beispiel Vermögensverlust durch höhere Gewalt, etwa Feuer, Sturm, Hochwasser, oder sonstige Unglücksfälle zwangsläufig über das Maß einer zumutbaren Eigenbelastung hinaus finanziell belastet werden.
- 2) Die Unterstützung wird nur auf Antrag des Betroffenen gewährt. Der Antrag ist auf einem vollständig ausgefüllten und zur Bestätigung der Richtigkeit der Angaben vom Betroffenen unterschriebenen Formular zu stellen, der Schaden ist durch Originalbelege nachzuweisen.
- 3) Über den Antrag entscheidet jeweils eine vierköpfige Personalkommission, deren Mitglieder zur Hälfte von der Personalabteilung und zur Hälfte vom Betriebsrat benannt werden.

## § 11 – Gesundheitsförderung und Sport<sup>9)</sup>

- 1) Es bestehen Betriebssportmannschaften, zum Beispiel Fußball, Tischtennis, Squash. Neugründungen von Mannschaften sind jederzeit möglich.
- 2) Es besteht die Möglichkeit der freiwilligen Inanspruchnahme einer betriebsärztlichen Untersuchung.
- 3) Im Rahmen der Gesundheitsvorsorge bietet die Firma außerdem Gesundheitskurse an. Die Information hierüber erfolgt via Intranet. Mehr hierzu regelt die Betriebsvereinbarung „Betriebliche Gesundheitsförderung“.

## § 12 – Leistungen im Todesfall<sup>10)</sup>

- 1) Im Fall des Todes eines Mitarbeiters während der Dauer des ungekündigten Arbeitsverhältnisses werden seinen unterhaltsberechtigten Hinterbliebenen die regelmäßigen monatlichen Bezüge für den Sterbemonat weitergezahlt.
- 2) Darüber hinaus werden die monatlichen Bezüge gestaffelt nach der Betriebszugehörigkeit
  - im ersten Jahr für einen Monat,
  - im 2. bis 5. Jahr für drei Monate,
  - im 6. bis 15. Jahr für vier Monate,
  - vom 16. Jahr an für fünf Monate fortgezahlt.
- 3) Hat der verstorbene Mitarbeiter oder die verstorbene Mitarbeiterin keine anspruchsberechtigten Hinterbliebenen, so werden bis zu der Höhe, in der sonst Bezüge zu zahlen gewesen wären, die Bestattungskosten getragen.

## § 13 – Freistellung von der Arbeit/Arbeitsverhinderung<sup>11)</sup>

Für Freistellungen von der Arbeit aus bestimmten Anlässen beziehungsweise bei Arbeitsverhinderung gelten die folgenden bezahlten Freistellungstage:

- Eigene Hochzeit: 2 Tage
- Eigene Silberhochzeit: 1 Tag
- Geburt eines eigenen Kindes: 1 Tag
- Todesfall:
  - Ehegatte, Lebenspartner, Lebensgefährte und Kinder: 2 Tage
  - Eltern, Geschwister: 1 Tag
  - Umzug: 1 Tag

## § 14 – Schlussbestimmungen

- 1) Gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen, die den Anwendungsbereich dieser Betriebsvereinbarung treffen, gehen vor.
- 2) Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.<sup>12)</sup>
- 3) Diese Vereinbarung kann mit einer Frist von (drei Monaten) zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.<sup>13)</sup>
- 4) Eine Nachwirkung wird ausgeschlossen.<sup>14)</sup>

Ort, Datum, Unterschrift Arbeitgeber und Betriebsrat

erstreckt sich auf die Frage der Verteilung sowie die Verteilungsgrundsätze der Jubiläumsgabe, nicht jedoch auf die Frage, ob der Arbeitgeber eine solche Einmalzahlung gewährt.

7) Bei einer Gruppenunfallversicherung ist grundsätzlich der Arbeitgeber der Versicherungsnehmer.

8) Ein gesetzlicher Anspruch auf eine Kantine oder einen Essenszuschuss gibt es nicht. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung eines Essenszuschusses oder zur Unterhaltung einer Kantine kann sich aber aus einem Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einer Tarifvereinbarung ergeben. **Achtung:** Eine Kantine ist eine mitbestimmungspflichtige Sozialleistung nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG.

9) Da es heutzutage leider immer seltener wird, sich körperlich fit zu halten, kommt es bei Mitarbeitern immer häufiger zu Fehlzeiten durch Krankheit. Ein solches Programm kann dies verhindern.

10) Mit steigendem Alter nehmen bei Beschäftigten auch die Sorgen um die Versorgung ihrer Angehörigen zu. Daher achten immer mehr Arbeitnehmer bei der Auswahl des Arbeitgebers auf betriebliche Sonderzahlungen im Fall ihres Todes.

11) Nach § 616 BGB kann der Arbeitnehmer der Arbeit fern bleiben, wenn er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert ist. Dadurch verliert er nicht seinen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Diese Regelung ist jedoch nicht zwingend und kann durch eine Betriebsvereinbarung oder auch im individuellen Arbeitsvertrag ausgeschlossen werden. Um jedoch Ihren Kolleginnen und Kollegen in solchen Situationen Gewissheit zu verschaffen, bietet es sich an, eine eindeutige Regelung in die Betriebsvereinbarung aufzunehmen.

12) Wann die Betriebsvereinbarung in Kraft tritt, bestimmen die Vertragsparteien.

13) Die dreimonatige gesetzliche Frist gilt immer dann, wenn die Vertragsparteien in der Betriebsvereinbarung nichts anderes geregelt haben. Hiervon abweichend können in der Betriebsvereinbarung ebenso kürzere oder längere Kündigungsfristen wie auch ein festes Beendigungsdatum vereinbart werden.

14) Hier ist eine Nachwirkung ausgeschlossen, damit der Arbeitgeber der Vereinbarung leichter zustimmt. Es kommt jedoch auf Ihre Verhandlungsstärke an.

## Im Brennpunkt

# Personalfragebogen: So nutzen Sie Ihre Mitbestimmungsrechte besonders wirkungsvoll

In diesem Jahr wollen Deutschlands Arbeitgeber nach einer aktuellen Umfrage wieder sehr viele Mitarbeiter einstellen. Allerdings mit leicht rückläufiger Tendenz. Klimapolitik, Donald Trump, Fachkräftemangel und sich abzeichnende dunkle Wolken am Konjunkturhimmel machen sich bemerkbar. Doch auch wenn der Arbeitsmarkt aktuell noch leergefegt ist, setzen die meisten größeren Arbeitgeber bei der Bewerberinnen- und Bewerberauswahl immer noch auf Personalfragebogen, um damit die fachliche und persönliche Eignung von Beschäftigten und Bewerbern festzustellen. Doch da wären noch die Persönlichkeitsrechte des Einzelnen – und die dürfen nicht zu kurz kommen!

Ihr Arbeitgeber muss sich vor allem deshalb bei den Fragen auf die Aspekte beschränken, hinsichtlich derer er ein berechtigtes Auskunftsinteresse hat. Als Betriebsrat können Sie sicherstellen, dass er das auch tut! Das ergibt sich aus Ihrem Mitbestimmungsrecht nach § 94 Abs. 1 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Demnach müssen Sie einem Personalfragebogen zustimmen. Tun Sie das nicht und können Sie mit Ihrem Arbeitgeber anderweitig auch nicht übereinkommen, entscheidet die Einigungsstelle.

## Was ist ein Personalfragebogen?

Hierüber hat bereits das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden und festgestellt: Bei einem Personalfragebogen handelt es sich um eine formularmäßig gefasste Zusammenstellung von Fragen über die persönlichen Verhältnisse, Kenntnisse und Fähigkeiten einer Person.

Dabei spielt es keine Rolle, ob Ihr Arbeitgeber diese Daten schriftlich oder in elektronischer Form festhält. Deshalb fallen auch per E-Mail oder im Internet durchgeführte Befragungen Ihres Arbeitgebers unter diesen Begriff.

### Praxis-Tipp

Damit Ihr Arbeitgeber nicht übertreibt und die Spielregeln für alle Beteiligten klar und eindeutig sind – vor allem aber auch, um Diskriminierungen zu vermeiden, schließen Sie mit Ihrem Arbeitgeber am besten eine Betriebsvereinbarung zu diesem Thema.

So könnte der Personalfragebogen aussehen:

## Muster-Personalfragebogen

### 1) Allgemeine Angaben

- Familienname:
- Vorname:
- Adresse:
- Telefonnummer / Faxnummer:
- E-Mail-Adresse:

### 2) Qualifikation

- Welche Schulen haben Sie besucht?
- Mit welchem Abschluss haben Sie sie beendet?
- Haben Sie einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss?
- Wenn ja, welchen?
- Welche sonstige Berufsausbildung haben Sie mit welchem Abschluss beendet?
- Haben Sie an Weiterbildungen, Ausbildungen oder Umschulungsmaßnahmen teilgenommen, die für die hier angebotene Tätigkeit wichtig sein könnten?
- Wenn ja, welche?
- Haben Sie fremdsprachliche Kenntnisse?
- Wenn ja, welche?
- Besitzen Sie einen Führerschein?
- Wenn ja, welche Klasse?

### 3) Angaben zum anvisierten und zu anderen Arbeitsverhältnissen

- Zu welchem Termin können Sie aus dem jetzigen Beschäftigungsverhältnis ausscheiden und bei uns anfangen?
- Unterliegen Sie einem Wettbewerbsverbot, das für die anvisierte Tätigkeit bedeutsam ist?
- Üben Sie eine Nebentätigkeit aus?
- Wenn ja, wo und in welchem Umfang?

### 4) Gesundheitszustand

- Liegen für die vorgesehene Tätigkeit Beschäftigungsverbote vor?
- Wenn ja, äußern Sie sich bitte zum Umfang.

### 5) Sonstiges

Eine Beantwortung der folgenden beiden Fragen ist nur erforderlich, wenn die Vorstrafen, das Bußgeld oder das Strafverfahren für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sein könnten.

- Sind Sie in Bezug auf die angestrebte Tätigkeit einschlägig vorbestraft?
- Wenn ja, äußern Sie sich bitte näher dazu.
- Ist gegen Sie ein einschlägiges strafrechtliches Ermittlungsverfahren eingeleitet?
- Wenn ja, äußern Sie sich bitte näher dazu.

Ich versichere, dass die vorstehenden Angaben der Wahrheit entsprechen. Sie sind zudem vollständig. Mir ist bekannt, dass der Arbeitsvertrag im Fall des Verschweigens wesentlicher Tatsachen sowie bei Angabe unwahrer Tatsachen – wenn die gestellten Fragen zulässig sind und ich verpflichtet bin, sie wahrheitsgemäß zu beantworten – mit sofortiger Wirkung angefochten werden kann.

Ort, Datum, Unterschrift

**Wichtig:** Ihr Arbeitgeber darf sich in einem Personalfragebogen zwar nach den familiären Verhältnissen sowie nach Beziehungen zu anderen Personen erkundigen. Er kann zudem nach dem Gesundheitszustand und nach einer Schwerbehinderteneigenschaft fragen. Er darf aber keine Fragen zum Thema Sexualität stellen. Das heißt: Fragen zu sexuellen Neigungen sind tabu. Auch nach einer eventuellen Schwangerschaft darf sich Ihr Arbeitgeber nicht erkundigen.

## Muss unser Arbeitgeber jetzt Bildschirmbrillen bezahlen – oder muss er nicht?

**Frage:** „Ich habe im Internet ein Urteil gefunden, wonach unser Arbeitgeber die Kosten für Bildschirmbrillen zahlen muss, wenn diese gleichzeitig eine Korrektur der Sehstärke beinhalten, also nicht nur eine Bildschirmbrille sind. Unser Arbeitgeber meint, das sei nur in seltenen Ausnahmefällen der Fall und eine solche Lage bei uns nicht vor. Was gilt denn nun?“

Ihre Frage bitte:  
redaktion@ultimo-verlag.de

### Andrea Einziger:

Ich nehme an, Sie meinen das Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) aus 2022 (Urteil vom 22.12.2022, Rs: C-392/21). Im damals entschiedenen Fall übte ein Arbeitnehmer in Rumänien seine Tätigkeit fast ausschließlich am Computer aus. Der Augenarzt empfahl eine Korrekturbrille für die Bildschirmarbeit, nachdem sich die Sehschärfe erheblich vermindert hatte. Der Arbeitgeber weigerte sich, die entsprechenden Kosten von etwa 530 Euro zu übernehmen. Daraufhin klagte der Arbeitnehmer.

**Das Urteil:** Der EuGH entschied, dass sich aus der EU-Richtlinie zum Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmen (Richtlinie 90/270/EWG) ein Anspruch auf spezielle Sehhilfen ergibt. Dass der Arbeitnehmer die Brille aufgrund ihrer Korrekturgläser nicht nur bei der Arbeit verwenden könnte, spielt keine Rolle.

### Was das jetzt für Ihren Fall bedeutet

Jeder erwachsene Brillenträger weiß: Die gesetzliche Krankenversicherung in Deutschland zahlt die Kosten für eine Brille nur in wenigen Ausnahmefällen. Auch Ihr Arbeitgeber ist hierfür nicht zuständig. Schließlich handelt es sich um Kosten der allgemeinen Lebensführung. Bei speziellen Bildschirmarbeitsbrillen sieht es aber anders aus. Hier gilt Folgendes:

- Nach § 5 Abs. 1 Satz 1 Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge muss Ihr Arbeitgeber seinen Beschäftigten Vorsorgemaßnahmen anbieten. Dies umfasst nach der Anlage zum Gesetz auch Bildschirmarbeitsbrillen.
- Erforderlich ist aber, dass eine normale Sehhilfe (auch Lesebrille) nicht ausreichend ist. Dies muss ein Facharzt oder der Betriebsarzt mit einem Attest bestätigen.
- Zahlen muss Ihr Arbeitgeber dann aber nur die Kosten für ein einfaches Brillengestell, die Gläser und die Entspiegelung.

### Fazit

Ist eine Korrekturbrille als Bildschirmbrille erforderlich, die über den Ausgleich einer normalen Lesebrille hinausgeht, muss Ihr Arbeitgeber ein einfaches Modell bezahlen.

## Rechtfertigt ein verspätet eingereichtes Attest eine Kündigung?

**Frage:** „Einer unserer Kollegen wird vom Arbeitgeber eine Anhörung zur Kündigung erhalten. Er will einem Arbeitnehmer kündigen, der sein Attest wegen Krankheit erst nach fünf Tagen des krankheitsbedingten Fehlens eingereicht hat bzw. erst nach fünf Tagen beim Arzt war, so dass vorher keine AU-Bescheinigung für den Arbeitgeber abrufbar war. Das Verhalten will er nicht hinnehmen und kündigen, „schon um Nachahmer nicht zu ermutigen“, sagt er. Wir wollen der Kündigung aber nicht zustimmen, da wir der Meinung sind, dass der Arbeitgeber erst abmahnen muss. Wie beurteilen Sie den Fall?“

### Andrea Einziger:

Sie sehen das absolut richtig. Ich kann Ihnen nur dringend davon abraten, der beabsichtigten Kündigung zuzustimmen. Weisen Sie den Arbeitgeber in diesem Zusammenhang auf ein älteres, aber heute noch gültiges Urteil des Arbeitsgerichts (ArbG) Frankfurt hin:

**Der Fall:** Eine Arbeitnehmerin in der Probezeit erkrankte. Das Attest legte sie erst nach den berühmten drei Tagen vor. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber fristlos wegen „unentschuldigtem Fehlen“. Die Arbeitnehmerin zog vor Gericht – und gewann! Denn nach der Entscheidung des ArbG Frankfurt (Az: 22 Ca 3594/05) rechtfertigt das verspätete Einreichen eines Krankheitsattests noch nicht eine fristlose Kündigung eines Arbeitnehmers. Schon gar nicht aus dem Grund des „unentschuldigtem Fehlens“. Ob das Fehlverhalten noch in der Probezeit stattgefunden hat oder nicht, spielt dabei keine Rolle.

**Die Richter weiter:** Bei einem unentschuldigtem Fehlen liegt zwar ein Fehlverhalten vor. Und dieses Verfehlen kann auch durch ein später eingereichtes Attest nicht ungeschehen gemacht werden. Allerdings liegt ein „wichtiger Grund“ für eine außerordentliche Kündigung beim Nachreichen eines Attests nicht vor.

Bei einer erstmaligen Verfehlung muss der Arbeitgeber das Verhalten erst durch eine Abmahnung rügen, um einen Arbeitnehmer sein Fehlverhalten aufzuzeigen und ihm damit die Chance zu geben, sich beim nächsten Mal pflichtgemäß zu verhalten.

### So unterscheiden Sie als Betriebsrat richtig

Arbeitnehmer in der Probezeit	Arbeitnehmer nach der Probezeit
Hier kann der Arbeitgeber einfach kündigen, er benötigt in der Probezeit keinen Kündigungsgrund. Denn begründen muss er nur die außerordentliche Kündigung eines Azubis bzw. auf Verlangen nach § 626 Abs. 2 Satz 3 BGB.	Hier muss der Arbeitgeber zwingend eine Abmahnung schreiben. Erst im Wiederholungsfall kann er kündigen.

## Aktueller BAG-Beschluss

### Als Betriebsrat entscheiden Sie selbst ob Webinar oder Seminar

Sehr erfreulich. Am 7.2.2024 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) noch einmal klargestellt: Sie als Betriebsrat entscheiden, ob Sie für eine erforderliche Schulung ein Webinar oder ein Seminar wählen. Im Streitfall hatte der Arbeitgeber gemeint: Seminar sei nicht nötig und zu teuer (durch zusätzliche Reise-, Übernachtungs- sowie Verpflegungskosten), weil es das gleiche Seminar auch online gäbe.

Das sieht das BAG definitiv anders. Denn es gibt gute Gründe, die für eine Teilnahme vor Ort sprechen. Schließlich ist nur so ein Austausch mit Betriebsräten anderer Betriebe möglich. Auch ist das Lernen in der Gruppe ein anderes als das Lernen einsam vor dem PC (Beschluss vom 7.2.2024, Az: 7 ABR 8/23).

### Wo die Kostenerstattung ihre Grenzen hat

Nach § 40 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) muss Ihr Arbeitgeber die Kosten tragen, die anlässlich der Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG entstehen.

#### Voraussetzung:

Das bei der Schulung vermittelte Wissen ist für die Betriebsratsarbeit erforderlich (BAG, Urteil vom 20.8.2014, Az: 7 ABR 64/12). Bei der Frage, was erforderlich ist, haben Sie einen Ermessensspielraum. Entscheidend nach § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG ist, dass in der Fortbildung Kenntnisse vermittelt werden, die unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb notwendig sind, damit Sie als Betriebsrat Ihre gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen können.

### Meine Empfehlung

Wenn Sie sich an der folgenden Checkliste orientieren, gehen Sie auf Nummer sicher:

#### Schnell-Check: Erforderlich oder nicht?

Eine Schulung ist erforderlich, wenn ...	Liegt vor	Liegt nicht vor
... der Schulungsstoff aktuell ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... die vermittelten Kenntnisse für die konkrete Arbeit des Betriebsrats zurzeit oder in Kürze benötigt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... es um Spezialthemen geht. Es muss ein konkreter betrieblicher oder betriebsbezogener Anlass bestehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... die Schulung für das bestimmte Betriebsratsmitglied notwendig ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Wichtig:** Falls es sich um die Vermittlung von Grundkenntnissen zum Betriebsverfassungs- und Arbeitsrecht handelt, ist von der Notwendigkeit der Schulung auszugehen, sofern es sich um neu gewählte Betriebsratsmitglieder handelt (Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm, Beschluss vom 10.3.2006, Az: 10 TaVB 154/05).

## Aktuelles LAG-Urteil

### Bei krankheitsbedingter Kündigung zählen die Details

Ein Arbeitgeber sprach eine krankheitsbedingte Kündigung aus. Die Arbeitnehmerin war seit dem 6.12.2021 dauerhaft arbeitsunfähig erkrankt. Am 3.6.2022 lud sie der Arbeitgeber ein, an einem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) teilzunehmen. Das lehnte die Arbeitnehmerin ab. Da die Arbeitnehmerin danach ins Krankenhaus kam, wartete der Arbeitgeber ab und lud sie am 26.10.2022 erneut zu einem BEM ein. Sie lehnte unter Verweis auf die noch bestehende Arbeitsunfähigkeit ab. Der Arbeitgeber reagierte ...

Er hörte den Betriebsrat am 4.11.2022 zur beabsichtigten personenbedingten Kündigung an. Der Betriebsrat stimmte zu. Aber: Der Arbeitgeber hatte seinem Betriebsrat geschrieben: „Durch den langfristigen Ausfall von Frau H. sind erhebliche betriebliche Beeinträchtigungen entstanden. Dieses Modell funktioniert so nicht mehr. Die Mehrarbeit ist nicht mehr zumutbar.“ Was er „vergessen“ hatte mitzuteilen: Er hatte die Stelle inzwischen durch eine Vollzeitkraft neu besetzt. Dazu das LAG Schleswig-Holstein (10.1.2024, Az: 3 Sa 74/23):

- Eine Kündigung ist nach § 102 Abs. 1 Satz 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) unwirksam, wenn der Arbeitgeber seiner Unterrichtungspflicht nicht ordnungsgemäß nachgekommen ist.
- Der notwendige Inhalt der Unterrichtung gemäß § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG muss Sie als Betriebsrat in die Lage versetzen, sachgerecht, d. h. ggf. zugunsten des Arbeitnehmers auf den Kündigungsentschluss des Arbeitgebers einzuwirken.
- Dem wird der Arbeitgeber nicht gerecht, wenn er „den ihm bekannten und für ihn entscheidenden Baustein für die erheblichen betrieblichen Beeinträchtigungen nicht mitgeteilt hat“.

**Folge:** Die Kündigung ist unwirksam!

## Impressum

Herausgeber: ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Maarstr. 213, 53227 Bonn, E-Mail: [redaktion@ultimo-verlag.de](mailto:redaktion@ultimo-verlag.de) Verantwortlich für den Inhalt: Frank Fischer.

Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und überprüft, für die Richtigkeit kann jedoch keine Gewähr übernommen werden. Der Inhalt ist vertraulich und nur für den Empfänger bestimmt. Vervielfältigungen jeder Art nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags.

Im Interesse der Lesbarkeit verzichteten wir in unseren Beiträgen meist auf geschlechtsbezogene Formulierungen. Selbstverständlich sind immer Frauen und Männer gemeint, auch wenn explizit nur eines der Geschlechter angesprochen wird.

© 2024 by ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Bonn. Alle Rechte vorbehalten. 18. Jahrgang

#### Leserservice/Abonnentenbetreuung:

DataM-Services GmbH, Franz-Horn-Straße 2, 97082 Würzburg, Tel.: 0931/4170-429, Fax: 0931/4170-497, E-Mail: [info@ultimo-verlag.de](mailto:info@ultimo-verlag.de)

Von Betriebsvereinbarung aktuell erscheinen 12 Ausgaben + 6 Sonderausgaben „BestPractice“ pro Jahr. ZKZ 73985