



Gewerkschaftspolitischer Informationsdienst

Der GPI erscheint alle 2 Monate: Februar, April, Juni, August, Oktober und Dezember.
Alle verwendeten Bilder stammen von: www.stock.adobe.com.

Ausgabe 47 | Juni/Juli 2019

Inhaltsverzeichnis

- **Schwerbehinderte haben keine Beschäftigungsgarantie bei Wegfall ihres Jobs durch Organisationsänderung**
- **Schweigen des Arbeitnehmers bedeutet noch keine Zustimmung zu einer Lohnkürzung**
- **Yogakurs kann Bildungsurlaub rechtfertigen**
- **Betriebsratstätigkeit findet nur auf Wunsch des Arbeitnehmers im Arbeitszeugnis Erwähnung**
- **System zur Arbeitszeiterfassung ist in der EU obligatorisch**



Schwerbehinderte haben keine Beschäftigungsgarantie bei Wegfall ihres Jobs durch Organisationsänderung

BUNDESARBEITSGERICHT PRESSEMITTEILUNG NR. 21/2019

Im bestehenden Arbeitsverhältnis können Schwerbehinderte nach § 164 Abs. 4 SGB IX von ihrem Arbeitgeber bis zur Grenze der Zumutbarkeit die Durchführung des Arbeitsverhältnisses entsprechend ihrer gesundheitlichen Situation verlangen. Dies gibt schwerbehinderten Menschen jedoch keine Beschäftigungsgarantie.

Der Arbeitgeber kann eine unternehmerische Entscheidung treffen, welche den bisherigen Arbeitsplatz des Schwerbehinderten durch eine Organisationsänderung entfallen lässt. Dessen besonderer Beschäftigungsanspruch ist dann erst bei der Prüfung etwaiger Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auf einem anderen freien Arbeitsplatz zu berücksichtigen.

Der schwerbehinderte Kläger war langjährig bei der insolventen Arbeitgeberin beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis unterfiel einem tariflichen Sonderkündigungsschutz. Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt im Rahmen des zunächst in Eigenverwaltung betriebenen Insolvenzverfahrens, nachdem sie mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich mit Namensliste im Sinne des § 125 Abs. 1 der Insolvenzordnung geschlossen hatte.

Die Namensliste enthält den Namen des Klägers, dessen Arbeitsplatz wegen Umverteilung der noch verbliebenen Aufgaben nicht mehr besetzt werden muss. Die Hilfstätigkeiten, die er verrichtete, werden nunmehr von den verbliebenen Fachkräften miterledigt. Andere Tätigkeiten kann der Kläger nicht ausüben.

Er hält die Kündigung dennoch für unwirksam und beruft sich auf den tariflichen Sonderkündigungsschutz sowie den Beschäftigungsanspruch aus § 81 Abs. 4 SGB IX aF.

Die Vorinstanzen haben seine Kündigungsschutzklage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg.

Die streitgegenständliche Kündigung hat das Arbeitsverhältnis beendet. Der tarifliche Sonderkündigungsschutz zeigt gemäß § 113 Satz 1 InsO keine Wirkung.

Hiergegen bestehen keine verfassungsrechtlichen Bedenken. Der Beschäftigungsanspruch aus § 81 Abs. 4 SGB IX aF kommt mangels geeigneter Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nicht zum Tragen. Die Arbeitgeberin war nicht verpflichtet, für den Kläger einen Arbeitsplatz zu schaffen oder zu erhalten, den sie nach ihrem Organisationskonzept nicht mehr benötigt.

**Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. Mai 2019 - 6 AZR 329/18 -
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 5. Januar 2018 - 16 Sa 1410/16 -**

Schweigen des Arbeitnehmers bedeutet noch keine Zustimmung zu einer Lohnkürzung

LANDESARBEITSGERICHT MECKLENBURG-VORPOMMERN

Schweigen ist im Rechtsverkehr grundsätzlich keine Willenserklärung. Jedenfalls ist bei einem Arbeitsverhältnis im Falle nachteiliger Änderungen im Bereich der Hauptleistungspflichten regelmäßig nicht von einer stillschweigenden Annahmeerklärung auszugehen, solange die Folgen der Änderung noch nicht hervorgetreten sind.

SACHVERHALT

Der im März 1978 geborene Kläger nahm am 17.01.2000 bei der T. GmbH eine Beschäftigung als KFZ-Mechaniker auf. Ausweislich des Änderungsvertrages vom 18.12.2000 waren die regional geltenden Mantel- und Lohntarifverträge für Arbeitnehmer des Kraftfahrzeug-Handwerks, -Handels und -Gewerbes in ihrer jeweils letzten Fassung Bestandteil des Arbeitsverhältnisses.

Anlässlich des Betriebsübergangs auf die Beklagte wurde am 19.12.2013 vereinbart, dass der Besitzstand des Mitarbeiters durch den Betriebsübergang nicht berührt werde. Die Zahlung von Urlaubsgeld (40 % des durchschnittlichen monatlichen Bruttogehaltes) gelte gemäß dem Besitzstand. Der Kläger erhielt zuletzt einen Stundenlohn von € 13,71 brutto bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden. Das Urlaubsgeld wurde üblicherweise im Juni des jeweiligen Jahres ausgezahlt.

Im März 2017 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers fristlos. In dem nachfolgenden Kündigungsschutzprozess schlossen die Parteien beim Arbeitsgericht Schwerin (5 Ca 349/17) einen Vergleich, nach dem das Arbeitsverhältnis zum 30.09.2017 endete. Die Beklagte verpflichtete sich, den Kläger unter Fortzahlung der Bezüge unwiderruflich von der Arbeitsleistung freizustellen und das Arbeitsverhältnis bis zum Beendigungstermin ordnungsgemäß abzurechnen und die sich ergebenden Nettobeträge auszuführen. Die Parteien waren sich zudem einig, dass mit der Freistellung sämtliche noch bestehenden Resturlaubsansprüche aus dem Jahr 2017 abgegolten sind.

Die Beklagte rechnete das Arbeitsverhältnis für die Monate März 2017 bis September 2017 allerdings nicht auf der Grundlage des zuletzt gezahlten Stundenlohnes von € 13,71, sondern nur mit einem Stundenlohn von € 12,89 brutto ab. Ein Urlaubsgeld für das Jahr 2017 zahlte die Beklagte nicht.

Ihrer Ansicht nach beruhe die Kürzung des Stundenlohnes um 6 % auf einer Vereinbarung der Parteien, da der Kläger nicht mehr als Servicetechniker tätig gewesen sei. Dem Kläger sei im Beisein des Serviceleiters mitgeteilt worden, dass der zukünftige Stundenlohn € 12,89 betrage. Hiergegen habe der Kläger keine Einwände erhoben. Ein Anspruch auf Urlaubsgeld bestehe zudem nicht, da der Kläger im Juni 2017 keinen Urlaub genommen habe.

Das Arbeitsgericht gab der hiergegen gerichteten Klage statt und verurteilte die Beklagte, an den Kläger als restliches Arbeitsentgelt für den Zeitraum März 2017 bis September 2017 sowie als Urlaubsgeld insgesamt € 1.551 brutto zu zahlen. Die Berufung der Beklagten blieb vor dem LAG erfolglos.



URTEIL

Der Kläger hat nach § 611a Abs. 2 BGB einen Anspruch auf Zahlung eines Stundenlohnes von € 13,71 brutto im Zeitraum März 2017 bis einschließlich September 2017. Daraus ergibt sich angesichts der abzurechnenden Stunden, über die kein Streit besteht, ein Gesamtbetrag von € 657,44 brutto. Vereinbart hatten die Parteien zuletzt einen Stundenlohn von € 13,71 brutto. Spätere, hiervon abweichende Vereinbarungen über die Lohnhöhe lagen nicht vor.

Ob eine Äußerung oder ein schlüssiges Verhalten als Willenserklärung zu verstehen ist, bedarf der Auslegung. Schweigen ist im Rechtsverkehr grundsätzlich keine Willenserklärung. Jedenfalls ist bei einem Arbeitsverhältnis im Falle nachteiliger Änderungen im Bereich der Hauptleistungspflichten regelmäßig nicht von einer stillschweigenden Annahmeerklärung auszugehen, solange die Folgen der Änderung noch nicht hervorgetreten sind.

Es war unerheblich, ob und ggf. wann die Beklagte dem Kläger mitgeteilt hatte, den Lohn um 6 % kürzen zu wollen. Schließlich fehlte es an einem Verhalten des Klägers, aus dem sich bei verständiger Betrachtung ein Einverständnis mit einer Lohnkürzung herleiten ließ. Sofern die Erklärung der Beklagten überhaupt als Vertragsangebot auszulegen war, hat sich der Arbeitnehmer dazu ausgeschwiegen. Es fehlt an irgendeinem positiven Signal des Klägers. Zudem ist nicht erkennbar, welches Interesse der Kläger zum besagten Zeitpunkt an einem solchen Verzicht gehabt haben sollte.

Der Kläger hat zudem gem. § 611a Abs. 2 BGB einen Anspruch auf ein Urlaubsgeld i.H.v. 40 % des durchschnittlichen monatlichen Bruttogehalts. Zwar soll das Urlaubsgeld regelmäßig dazu beitragen, den urlaubsbedingten finanziellen Mehrbedarf zu bestreiten. Dennoch muss das Urlaubsgeld nicht an Gewährung des Urlaubs gekoppelt werden. Aus Gründen der Praktikabilität kann die Berechnung und die Fälligkeit des Urlaubsgeldes pauschaliert werden. Da der wesentliche Teil des Erholungsurlaubs typischerweise in den Sommermonaten gewährt und genommen wird, bietet es sich an, das Urlaubsgeld im Juni auszuzahlen.

Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (5. Kammer), Urteil vom 02.04.2019 - 5 Sa 221/1

Yogakurs kann Bildungsurlaub rechtfertigen

LANDESARBEITSGERICHT BERLIN-BRANDENBURG

Ein fünftägiger Yogakurs kann unter bestimmten Voraussetzungen Bildungsurlaub rechtfertigen. Dies entschied das LAG Berlin-Brandenburg und bejahte den Anspruch eines Arbeitnehmers auf Bildungsurlaub für den von der VHS angebotenen Kurs „Yoga I – erfolgreich und entspannt im Beruf mit Yoga und Meditation“ .

Laut dem Urteil des Arbeitsgerichts handele es sich um einen Kurs der betrieblichen Weiterbildung im Sinne von § 1 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 4 BiUrlG, da er die berufliche Qualifikation erhalten, verbessern oder erweitern solle. Durch Vermittlung von Techniken, die es dem Kläger u.a. ermöglichen würden, mit im Beruf unvermeidlichen Stresssituationen umzugehen und ein konzentriertes Arbeiten wieder aufzunehmen, werde die persönliche Kompetenz des Klägers verbessert. Nach den Kursdetails sollten hier Methoden und Techniken vermittelt werden, Stress und Anspannung durch Yoga abzubauen und Konflikte besser zu bewältigen. Das wirke sich gerade auch im beruflichen Bereich zu Gunsten des Arbeitgebers aus, wenn der Arbeitnehmer sich den beruflichen Herausforderungen gestärkt widmen könne.

Zur Begründung seiner Bestätigung des Urteils der Vorinstanz hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, der Kurs erfülle die Voraussetzungen gemäß § 1 Berliner Bildungsurlaubsgesetz. Es reiche aus, dass eine Veranstaltung entweder der politischen Bildung oder der beruflichen Weiterbildung diene. Der Begriff der beruflichen Weiterbildung sei nach der Gesetzesbegründung weit zu verstehen.

Hiernach solle unter anderem die Anpassungsfähigkeit und Selbstbehauptung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unter den Bedingungen fortwährenden und sich beschleunigenden technischen und sozialen Wandels gefördert werden. Als weitere Begründung ist dort genannt, dass mit dem BiUrlG u.a. eine Stärkung der Persönlichkeitsentwicklung der Arbeitnehmer erreicht werden soll.

Auch ein Yogakurs mit einem geeigneten didaktischen Konzept könne diese Voraussetzungen erfüllen. Zwar sei es zutreffend, dass ein Vergleich mit der Beschreibung eines allgemeinen Yogakurses der Volkshochschule erhebliche Ähnlichkeiten aufweist. Das ist jedoch dem Umstand geschuldet, dass die Lerninhalte innerhalb wie außerhalb der Arbeitswelt nützlich sein können. Bildungsurlaub, der der beruflichen Weiterbildung dient, ist jedoch ausschließlich der beruflichen Sphäre zuzuordnen, selbst wenn die Kursinhalte teilweise auch privat genutzt werden können.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 11.04.2019 - 10 Sa 2076/18

Hinweis:

Im Gegensatz zum Erholungsurlaub fällt der Bildungsurlaub in die Gesetzgebungskompetenz der Länder. Daher gelten für jedes Bundesland eigene Vorschriften. In der Regel besteht Anspruch auf fünf Tage Bildungsurlaub im Jahr.

Betriebsratstätigkeit findet nur auf Wunsch des Arbeitnehmers im Arbeitszeugnis Erwähnung

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

Auch wenn ein nicht freigestelltes Betriebsratsmitglied in den letzten drei Jahren eines 16-jährigen Arbeitsverhältnisses fast ausschließlich Betriebsratstätigkeiten ausgeübt hat, darf dieser Zeitraum nicht von der Bewertung der Arbeitsleistung im Zeugnis ausgenommen werden.



SACHVERHALT

Die Arbeitnehmerin war von Januar 2001 bis Februar 2017 in einem Elektrofachmarkt mit ca. 30 Mitarbeitern im Bereich der Verwaltung/Warenwirtschaft beschäftigt. Der Markt wurde 2017 geschlossen und die Arbeitnehmerin betriebsbedingt gekündigt. Sie gehörte dem seit 2012 bestehenden dreiköpfigen Betriebsrat an, seit Dezember 2013 als dessen Vorsitzende.

Sie war nicht freigestellt, aber in den letzten drei Jahren ihres Arbeitsverhältnisses entfiel der Großteil ihrer Arbeitszeit auf die Betriebsratstätigkeit. Es ging nun um die Frage, ob diese Betriebsratstätigkeit in einem Arbeitszeugnis berücksichtigt werden muss. Der Arbeitgeber wählte dafür die Formulierung: »Seit dem 1.2.2014 kann die Arbeit von ... nicht mehr bewertet werden«, ohne dies näher zu begründen.

Der Arbeitgeber war der Meinung, es müsse im Zeugnis klar werden, dass die fachliche Tätigkeit nur während eines Teils des Arbeitsverhältnisses ausgeübt worden sei. Alles andere führe – so der Arbeitgeber – zu einer Verfälschung und zu einer Täuschung der neutralen Zeugnisleser oder es entstehe eine bedenkliche, letztendlich auch für den Arbeitnehmer selbst nachteilige Darstellungslücke. Darauf habe die Arbeitnehmerin keinen Anspruch.

Die Arbeitnehmerin wollte in ihrem Zeugnis keinen – auch nur versteckten – Hinweis auf ihre Betriebsratsstätigkeit. Sie halte das für nachteilig, es widerspreche in eklatanter Weise dem Benachteiligungsverbot für Betriebsratsmitglieder (§ 78 Satz 2 BetrVG). Daraufhin stellte sie eine Zeugnisberichtigungsklage beim Arbeitsgericht Bamberg.

URTEIL

Der Arbeitgeber muss den Satz »Seit dem 1.2.2014 kann die Arbeit von ...nicht mehr bewertet werden« entfernen. Dieser Satz suggeriert, dass danach keinerlei Arbeitsleistung mehr erfolgt ist. Warum bleibt offen, aber der Leser wird schlussfolgern, dass die Arbeitnehmerin eine Betriebsratsstätigkeit ausgeübt und deshalb nicht mehr regulär gearbeitet hat.

Die Betriebsratsstätigkeit darf aber in einem Zeugnis – so die Richter – keine Erwähnung finden. Das - nicht freigestellte - Betriebsratsmitglied übt mit seiner Betriebsratsstätigkeit ein Ehrenamt aus, das mit seinen arbeitsvertraglich geschuldeten Hauptleistungspflichten in keinem unmittelbaren Zusammenhang steht. Zweck eines qualifizierten Arbeitszeugnisses besteht darin, ein möglichst vollständiges, wahres, klares, aber auch wohlwollendes Bild von Führung und Leistung des Arbeitnehmers im Hinblick auf seine arbeitsvertraglichen Pflichten darzustellen. Hierzu ist die Erwähnung der ehrenamtlichen Betriebsratsstätigkeit nicht notwendig. Eine Ausnahme besteht nur, wenn der Arbeitnehmer es wünscht.

Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 11.10.2018 - 5 Sa 100/18

QUELLE

Bund-Verlag (fro) vom 23. Mai 2019:

<https://www.bund-verlag.de/betriebsrat/aktuellesbr~Betriebsratsamt-kommt-nicht-ins-Zeugnis~?newsletter=BR-Newsletter%2F28.05.2019>

System zur Arbeitszeiterfassung ist obligatorisch

EUROPÄISCHER GERICHTSHOF PRESSEMITTEILUNG NR. 61/19 - C-55/18

Die Mitgliedstaaten müssen die Arbeitgeber verpflichten, ein System einzurichten, mit dem die tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann

FALL

Die spanische Gewerkschaft Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) erhob vor der Audiencia Nacional (Nationaler Gerichtshof, Spanien) eine Klage auf Feststellung der Verpflichtung der Deutsche Bank SAE, ein System zur Erfassung der von deren Mitarbeitern geleisteten täglichen Arbeitszeit einzurichten.

Sie vertritt die Auffassung, dass mit diesem System die Einhaltung der vorgesehenen Arbeitszeit und der in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften vorgesehenen Verpflichtung, den Gewerkschaftsvertretern die Angaben über die monatlich geleisteten Überstunden zu übermitteln, überprüft werden könne. Nach Auffassung der CCOO ergebe sich die Verpflichtung zur Einrichtung eines solchen Registrierungssystems nicht nur aus den innerstaatlichen Rechtsvorschriften, sondern auch aus der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta) und der Arbeitszeitrichtlinie.

Die Deutsche Bank macht geltend, der Rechtsprechung des Tribunal Supremo (Oberstes Gericht, Spanien) lasse sich entnehmen, dass das spanische Recht keine solche allgemeingültige Verpflichtung vorsehe. Nach dieser Rechtsprechung schreibe das spanische Gesetz nämlich, sofern nichts anderes vereinbart worden sei, nur die Führung einer Aufstellung der von den Arbeitnehmern geleisteten Überstunden sowie die Übermittlung der Zahl dieser Überstunden zum jeweiligen Monatsende an die Arbeitnehmer und ihre Vertreter vor.

Die Audiencia Nacional hegt Zweifel an der Vereinbarkeit der Auslegung des spanischen Gesetzes durch das Tribunal Supremo mit dem Unionsrecht und hat den Gerichtshof dazu befragt. Dem Gerichtshof vorgelegten Informationen zufolge werden 53,7 % der in Spanien geleisteten Überstunden nicht erfasst. Darüber hinaus halte es das spanische Ministerium für Beschäftigung und soziale Sicherheit zur Feststellung, ob Überstunden geleistet worden seien, für erforderlich, die Zahl der gewöhnlich geleisteten Arbeitsstunden genau zu kennen.

Die Audiencia Nacional weist darauf hin, dass mit der Auslegung des spanischen Rechts durch das Tribunal Supremo zum einen die Arbeitnehmer ein wesentliches Beweismittel, mit dem sie dartun könnten, dass ihre Arbeitszeit die Höchstarbeitszeit überschritten habe, und zum anderen ihre Vertreter die erforderlichen Mittel für die Überprüfung der Achtung der in dem Bereich anwendbaren Regeln verlören. Daher könne das spanische Recht nicht die tatsächliche Einhaltung der in der Arbeitszeitrichtlinie und der Richtlinie über die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer bei der Arbeit 2 vorgesehenen Verpflichtungen gewährleisten.

URTEIL

Mit seinem heutigen Urteil erklärt der Gerichtshof, dass diese Richtlinien im Licht der Charta einer Regelung entgegenstehen, die nach ihrer Auslegung durch die nationalen Gerichte die Arbeitgeber nicht verpflichtet, ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.

Der Gerichtshof weist zunächst auf die Bedeutung des Grundrechts eines jeden Arbeitnehmers auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten hin, das in der Charta verbürgt ist und dessen Inhalt durch die Arbeitszeitrichtlinie weiter präzisiert wird. Die Mitgliedstaaten müssen dafür sorgen, dass den Arbeitnehmern die ihnen verliehenen Rechte zugutekommen, ohne dass die zur Sicherstellung der Umsetzung der Richtlinie gewählten konkreten Modalitäten diese Rechte inhaltlich aushöhlen dürfen. Insoweit ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitnehmer als die schwächere Partei des Arbeitsvertrags anzusehen ist, so dass verhindert werden muss, dass der Arbeitgeber ihm eine Beschränkung seiner Rechte auferlegt.

Der Gerichtshof stellt fest, dass ohne ein System, mit dem die tägliche Arbeitszeit eines jeden Arbeitnehmers gemessen werden kann, weder die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden und ihre zeitliche Verteilung noch die Zahl der Überstunden objektiv und verlässlich ermittelt werden kann, so dass es für die Arbeitnehmer äußerst schwierig oder gar praktisch unmöglich ist, ihre Rechte durchzusetzen.

Die objektive und verlässliche Bestimmung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit ist nämlich für die Feststellung, ob die wöchentliche Höchstarbeitszeit einschließlich der Überstunden sowie die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten eingehalten worden sind, unerlässlich. Der Gerichtshof vertritt daher die Auffassung, dass eine Regelung, die keine Verpflichtung vorsieht, von einem Instrument Gebrauch zu machen, das diese Feststellung ermöglicht, die praktische Wirksamkeit der von der Charta und von der Arbeitszeitrichtlinie verliehenen Rechte nicht gewährleistet, da weder die Arbeitgeber noch die Arbeitnehmer überprüfen können, ob diese Rechte beachtet werden. Eine solche Regelung könnte daher das Ziel der Richtlinie, das darin besteht, einen besseren Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer sicherzustellen, gefährden, und zwar unabhängig von der nach dem nationalen Recht vorgesehenen wöchentlichen Höchstarbeitszeit. Dagegen bietet ein Arbeitszeiterfassungssystem den Arbeitnehmern ein besonders wirksames Mittel, einfach zu objektiven und verlässlichen Daten über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit zu gelangen, und erleichtert dadurch sowohl den Arbeitnehmern den Nachweis einer Verkenning ihrer Rechte als auch den zuständigen Behörden und nationalen Gerichten die Kontrolle der tatsächlichen Beachtung dieser Rechte.

Um die praktische Wirksamkeit der von der Arbeitszeitrichtlinie und der Charta verliehenen Rechte zu gewährleisten, müssen die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber daher verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Es obliegt den Mitgliedstaaten, die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems zu bestimmen und dabei gegebenenfalls den Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs oder Eigenheiten, sogar der Größe, bestimmter Unternehmen Rechnung zu tragen.

Hinweis: Wenn Sie den GPI-Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten möchten, schreiben Sie bitte eine Mail an presse@cgm.de oder rufen Sie unter 0711 2484788 28 an.

Alle verwendeten Bilder kommen von: Adobe Stock bzw. Fotolia

Bildnachweis:

S. 1 © Fotolia_10046026_M_arthurdent

S. 1 © Fotolia_100731493_kstudija

S. 4 © AdobeStock_214176304_Lubo

S. 7 © AdobeStock_38678589_Gina Sanders

S. 10 © Fotolia_92985587_L_Paul



Christliche Gewerkschaft Metall
Jahnstraße 12 · 70597 Stuttgart
Telefon: 0711 2484 788 - 0
Telefax: 0711 2484 788 - 21
info@cgm.de · www.cgm.de

