

Betriebsrat

Die perfekte Organisation Ihrer Betriebsratsarbeit

INTERN

INHALT

3

Recht

Karneval im Betrieb – ein Spaß mit Grenzen

4

Strategie

Hier heißt es „sich einmischen“

6

Organisation

Durchblicken bei Betriebsvereinbarungen

8

Kommunikation

Schwierige Situationen meistern

ARBEITSSCHUTZ

Mutterschutz: Jetzt gilt es!

Mit dem Stichtag 1. Januar 2019 ist in puncto Mutterschutz die Schonfrist für den Arbeitgeber abgelaufen: Jetzt müssen alle gesetzlichen Vorgaben umgesetzt sein. Der Betriebsrat hat dabei nicht nur das Recht, die Umsetzung des Arbeitgebers zu prüfen. Es liegt auch an ihm, Mitarbeiterinnen vor Gefahren am Arbeitsplatz zu schützen.

Seit der Jahreswende gibt es für Arbeitgeber keine Entschuldigung mehr: Die Regelungen zum Mutterschutz müssen konsequent umgesetzt sein. Aber ist das auch der Fall? Gehen Sie als Betriebsrat dieser Frage nach, zum Beispiel im Arbeitsschutzausschuss.

- Selbstverständlich sind auch Frauen, die geringfügig oder in Teilzeit beschäftigt sind, einzubeziehen – ebenso wie Mitarbeiterinnen, die sich noch in der Probezeit befinden.

Ausnahme: nicht leibliche Mütter

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) gilt ausschließlich für Schwangere sowie leibliche Mütter. Nicht erfasst sind zum Beispiel Adoptivmütter oder in gleichgeschlechtlichen Beziehungen lebende Frauen, die das Kind nicht austragen.

Personenkreis überprüfen

Arbeitgeber müssen genau geprüft haben, ob Frauen aus dem geschützten erweiterten Personenkreis im Unternehmen tätig sind und diese in die Prozessabläufe bei Schwangerschaft aufnehmen (insbesondere Meldung an die Arbeitsschutzbehörde und Beachtung der Schutzfristen).

- Kontrollieren Sie z.B., ob Auszubildende und Praktikantinnen im Sinne von § 26 Berufsbildungsgesetz sowie arbeitnehmerähnliche Selbstständige erfasst sind.
- Auch Schülerinnen und Studentinnen sind zu erfassen, sofern Ausbildungsstelle sowie Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung vorgegeben sind.

Einsatzpläne anpassen

Arbeitgeber müssen die Einsatzpläne prüfen und anpassen. Im Fall von Mehrarbeit sind eine Bereitschaftserklärung der werdenden Mutter und eine Bestätigung des Arztes erforderlich, dass davon keine Gefahr für Mutter und Kind ausgeht. Den Antrag auf



© Fotolia – Stephanie Eichler



Liebe Leserin, lieber Leser,

Betriebsverfassungsrecht, Arbeitsrecht, Persönlichkeitsrecht, Datenschutzrecht, dazu noch wichtige Urteile: Als Betriebsrätin überrascht es mich immer wieder, wie sehr die Betriebsratsarbeit von juristischen Feinheiten geprägt ist. Vor allem die Vielzahl der Regelwerke, deren Aussagen sich nur zu oft widersprechen, verwirrt anfangs. Doch wenn nach einiger Zeit der Durchblick kommt, zeigen sich die Vorteile: Das Rechtssystem gibt uns wirkungsvolle Instrumente

an die Hand, um die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten. Und auch wenn es schade ist, dass wir die Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber oft mit juristischen Argumenten führen müssen: Das Recht hilft uns in vielen Fällen, unsere Arbeit wirksam zu gestalten. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen immer wieder die notwendige Durchsetzungskraft.

Cordula Rölle

Dr. Cordula Rölle ist Betriebsratsvorsitzende eines großen Medienunternehmens



KOSTENLOS HEFTARCHIV UND ARBEITS-HILFEN!

Nutzen Sie Ihren Login unter

www.betriebsrat-intern.de

Benutzername: **betriebsrat**
Passwort Februar: **praxis19**

eine etwaige Ausnahmegenehmigung muss der Arbeitgeber bei der Aufsichtsbehörde stellen. Dabei gilt es die folgenden Regelungen zu beachten:

- Gearbeitet werden darf maximal 8,5 Stunden täglich und 90 Stunden (einschließlich des Sonntags) pro Doppelwoche.
- Für Frauen unter 18 Jahren gelten 8 bzw. 80 Stunden.
- Pro Arbeitstag müssen Arbeitgeber eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewähren.
- Ausnahmegenehmigungen sind im Einzelfall möglich, hier gilt § 29 MuSchG.
- Für Auszubildende gelten Sonderregelungen.

Regelungen zur Nachtarbeit beachten

Das Mutterschutzgesetz spielt auch bei der Planung von Nachtarbeit eine wichtige Rolle. So muss der Arbeitgeber prüfen, ob ein Einsatz nach 20:00 Uhr notwendig ist. Wenn ja, muss er eine Einwilligungserklärung und ein Attest von der Arbeitnehmerin anfordern und zu den Unterlagen nehmen. Für Einsätze zwischen 20:00 und 22:00 Uhr ist ein Antrag bei der Aufsichtsbehörde erforderlich. Allerdings muss der Arbeitgeber den Bescheid nicht abwarten, sondern kann die Arbeitnehmerin bis zur Entscheidung der Behörde bis 22:00 Uhr beschäftigen. Im Einzelnen gelten folgende Regelungen zur Nachtarbeit:

- Eine schwangere oder stillende Frau darf grundsätzlich nicht zwischen 20:00 und 6:00 Uhr beschäftigt werden.
- Eine Beschäftigung bis 22:00 Uhr ist zulässig bei Einwilligung der werdenden Mutter sowie der Vorlage eines Attests („Ärztliche Bescheinigung der Unbedenklichkeit“).
- Eine Genehmigung der Aufsichtsbehörde muss vorliegen.
- Dies gilt für alle Berufsgruppen und während der gesamten Schwangerschaft.
- Für Zeiten nach 22:00 Uhr gibt es Ausnahmen für Einzelfälle, die in § 29 MuSchG aufgeführt sind.

Gefährdungsbeurteilung erstellen

Häufig gibt es hinsichtlich des Mutterschutzes Lücken bei der Gefährdungsbeurteilung. Jeder Arbeitsplatz muss auf „unverantwortbare“ Gefährdungen hin überprüft worden sein. Haken Sie nach, ob die bisherigen Gefährdungsbeurteilungen erneuert wurden. Auch sind die innerbetrieblichen Regelungen zu Beschäftigungsverboten zu prüfen und ggf. anzupassen. Allerdings ist das ausdrückliche Ziel des MuSchG, Beschäftigungsverbot und somit eine Benachteiligung der Arbeitnehmerinnen so weit wie möglich zu vermeiden. So gilt bei erkannten „unverantwortbaren“ Gefährdungen eine klare Rangfolge der einzuleitenden Maßnahmen:

1. Umgestaltung der Arbeitsbedingungen.
2. Umsetzung auf einen geeigneten Arbeitsplatz.
3. Gegebenenfalls Beschäftigungsverbot.

Diese Schritte sind insbesondere vor einem Beschäftigungsverbot einzuhalten und die Ergebnisse zu dokumentieren.

Gefährdungsbeurteilung ist Pflicht

Ein Verstoß gegen die Pflicht zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Abs. 1 und 2 MuSchG stellt seit 1. Januar 2019 eine Ordnungswidrigkeit dar. Weisen Sie den Arbeitgeber darauf hin, wenn er sich gegen Kontrollen sperrt.

Informationsrecht wahrnehmen

Nicht alle Arbeitnehmerinnen finden es gut, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat über ihre Schwangerschaft informiert. Sie sehen sich in ihrem Recht auf informationelle Selbstbestimmung verletzt und berufen sich mitunter auch auf den Datenschutz. Dem stehen jedoch die Kontrollpflichten des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG gegenüber: Nur wenn dieser über eine Schwangerschaft Bescheid weiß, kann er über die Einhaltung der Vorschriften wachen. Hierzu gibt es ein vielbeachtetes Urteil des LAG München (Urteil vom 27.09.2017, Az: 11 TaBV 36/17). Dieses bestätigt das Recht des Betriebsrats, informiert zu werden. Dazu gibt es allerdings eine Rechtsbeschwerde vor dem BAG (Az.: 1 ABR 51/17).

5 Tipps für die Beratung

- Hat eine Arbeitnehmerin ein **behindertes Kind** geboren, müssen Arbeitgeber auf Antrag eine verlängerte nachgeburtliche Schutzfrist von 12 Wochen gewähren (§ 2 Abs. 1 SGB IX). Bisher galt dies nur bei Früh- und Mehrlingsgeburten. Dem Antrag muss die Mutter die ärztliche Feststellung der Behinderung (festzustellen innerhalb von acht Wochen nach der Geburt) beilegen.
- Neu ist der viermonatige Kündigungsschutz nach einer **Fehlgeburt**, sofern diese nach der 12. Woche passiert. Wichtig: Das Verbot gilt auch für Vorbereitungsmaßnahmen für eine Kündigung. Hier gilt es auch für arbeitnehmerähnliche Mitarbeiterinnen den Kündigungsschutz zu beachten.
- Arbeitgeber müssen Mütter nach Ende des Beschäftigungsverbots entsprechend der vertraglichen vereinbarten Bedingungen weiter beschäftigen und einen **vergleichbaren Arbeitsplatz** freihalten.
- Eine der wenigen Einschränkungen, die der neue Mutterschutz gebracht hat, bezieht sich auf die **Stillzeiten**. Diese waren bisher unbegrenzt. Jetzt besteht nur für die ersten zwölf Monate Anspruch.
- Schwangere oder stillende Frauen aller Berufsgruppen können sich im Rahmen des ArbZG ausdrücklich zur **Arbeit an Sonn- und Feiertagen** bereiterklären. Pro Woche muss dann ein Ersatzruhetag gewährt werden. Allerdings muss sichergestellt sein, dass die Arbeitnehmerin nicht alleine arbeitet.

Karneval im Betrieb – ein Spaß mit Grenzen

Fastnacht, Fasching, Karneval oder die fünfte Jahreszeit: So verschieden die Namen auch sind, ist immer gleich, dass es in dieser Zeit lockerer zugeht als sonst – auch in Betrieben. Doch Vorsicht: Wer es übertreibt, bekommt schnell die rechtlichen Grenzen zu spüren. Wir klären die wichtigsten Fragen.

In vielen Regionen Deutschlands führt an der sogenannten fünften Jahreszeit kein Weg vorbei. Auch in den Betrieben macht sie sich bemerkbar. Arbeitgeber drücken oft mindestens ein Auge zu. Doch das tun sie nicht unbegrenzt.

Dürfen Arbeitnehmer kostümiert zur Arbeit kommen?

Ein Kostüm ist solange kein Problem, wie es im Betrieb keine besonderen Regeln gibt. Im Einzelfall können Kostümierungen bei Kundenkontakt (z.B. in einer Bank) untersagt werden. Selbstverständlich gelten auch während der „tollen Tage“ die Regeln zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Wer in Hygienebereichen oder im Labor arbeitet, kann also nicht mit dem Kostüm vom Straßenkarneval zur Arbeit kommen. Will der Arbeitgeber dagegen Kleidervorschriften verschärfen, ohne dass er dies durch Arbeits- und Hygieneschutzvorschriften begründen kann, wird er sich auf Grund des Mitbestimmungsrechts mit dem Betriebsrat auseinandersetzen müssen.

Alkoholverbot gilt umfassend

Setzt der Arbeitgeber eine bestehende Regelung für ein Alkoholverbot streng um, sollten Arbeitnehmer auf eine umfassende Einhaltung achten. Das gilt auch in den Pausen bzw. bei Arbeitsunterbrechungen. Auch darf ein Arbeitnehmer die Arbeit nicht unter Alkoholeinfluss antreten (z.B. nach einer durchzechten Nacht).

Ist ein Umtrunk im Betrieb erlaubt?

Zwischen Gründonnerstag und Faschingsdienstag gelten im Prinzip die gleichen Regeln zum Thema Alkohol und Zigaretten wie an allen anderen Tagen auch. Da dieses Thema mitbestimmungsrelevant ist, darf der Arbeitgeber die Regeln ohne Zustimmung des Betriebsrats weder lockern noch verschärfen. Selbstverständlich muss der Betriebsrat keineswegs den Wachdienst spielen und auch nicht aktiv auf Einhaltung der Regeln achten. Solange es maßvoll zugeht, gilt in den meisten Betrieben eine „Kultur des Wegsehens“. Dies sollte



© Fotolia jpsgrafix

allerdings nur dort geschehen, wo keine größeren Arbeitsrisiken bestehen.

Gibt es Anspruch auf „Karnevalsurlaub“?

In Karnevalshochburgen wie dem Rheinland nehmen viele an den Kerntagen ganz selbstverständlich frei. Einen gesetzlichen Anspruch auf freie Tage gibt es allerdings nicht. Der Betriebsrat sollte mit dem Arbeitgeber in einer Betriebsvereinbarung regeln, ob es eine Arbeitsbefreiung oder sogar Sonderurlaub gibt. Wenn der Arbeitgeber über viele Jahre hinweg zum Beispiel am Nachmittag des Rosenmontags frei gegeben hat, kann eine sogenannte „betriebliche Übung“ entstanden sein, die einen Anspruch der Beschäftigten auf diesen freien Tag begründet (LAG Düsseldorf vom 03.09.1993, Az.: 17 Sa 584/93).

Wie viel Spaß ist erlaubt?

An den tollen Tagen sinken die Hemmungen. Doch ist das kein Freibrief, um dem Chef mal die Meinung zu geigen oder sich gegenüber Kolleginnen aufdringlich zu benehmen: Es gelten die selben Regelungen wie im Rest des Jahres. Beschwerd sich eine Arbeitnehmerin wegen sexuell motivierter Übergriffe oder anzüglicher Äußerungen beim Vorgesetzten, muss dieser nach AGG handeln. Die Rettung kann vor Gericht nur die Prüfung des Einzelfalls sein. Gegebenenfalls berücksichtigen die Richter die besonderen Umstände und vergeben eine milde Strafe – Verlass ist darauf allerdings nicht. ■



PRAXISTIPP

Seien Sie auch in der Karnevalszeit wachsam für Mobbing. Gerade unter dem Deckmantel der gelockerten Konventionen bieten sich für Täter viele Gelegenheiten, ihre Opfer zu traktieren.

Hier heißt es „sich einmischen“

Natürlich hat ein Betriebsrat nur eingeschränkte Ressourcen und kann sich nicht um alles kümmern. Doch ein eingespielter Betriebsrat sollte an sich selbst den Anspruch haben, seine wesentlichen Rechte auch zu nutzen. Prüfen Sie jetzt, wo Sie schon gut dabei sind und wo noch „Luft nach oben“ ist.

In vielen Betriebsräten werden nicht alle Rechte konsequent wahrgenommen. Die Gründe dafür sind vielfältig: Wenn z.B. nach der letzten Wahl viele neue Mitglieder hinzukamen, mussten sich diese erst orientieren, Schulungen besuchen und ihre Arbeitsgebiete erfassen. In solchen Situationen fällt alles, was sich nicht wegen seiner Dringlichkeit aufdrängt, „nach hinten runter“.

Wachstumspotenzial für den Betriebsrat

Ist es Ihr Ziel als Betriebsrat, als Betriebspartei sowohl vom Arbeitgeber als auch von den Arbeitnehmern als „wichtig“ empfunden zu werden? Dann besetzen Sie auch die Themen, die Sie bisher nicht auf der Agenda hatten. Dabei ist es sinnvoll, sich auf Dinge zu konzentrieren, die im Alltag häufiger vorkommen und trotzdem bisher stiefmütterlich behandelt wurden. Darin liegt für den Betriebsrat ein beträchtliches Wachstumspotenzial.

Mitsprache beim Dienstplan

Dienstpläne gehören zum Thema Arbeitszeit und müssen unter Beteiligung des Betriebsrats erstellt werden. Wenn der Arbeitgeber Dienstpläne häufig eigenmächtig ändert, haben Sie einen Ansatzpunkt: Weisen Sie den Arbeitgeber schriftlich darauf hin, dass er Abweichungen vom Personaleinsatzplan in Zukunft unterlassen und sich an die Betriebsvereinbarung halten soll, die er nach § 77 Abs. 1 BetrVG mit dem Betriebsrat abschließen muss. Der Betriebsrat hat hierzu auch einen Unterlassungsanspruch, den er gerichtlich einklagen kann (z.B. LAG Hamm, Beschluss vom 08.08.2017, Az.: 7 TaBW 33/17). Hier hilft dem Arbeitgeber auch nicht der Hinweis auf „Notfälle“ in Zusammenhang mit erhöhtem Arbeitsaufkommen. Ausnahmen vom Beteiligungsrecht des Betriebsrats liegen nur bei Naturkatastrophen und Unfällen vor (BAG, Urteil vom 23.09.2004, Az.: 1 ABR 29/03).

Dabei beim Thema Ausbildung

Meist sind die Auszubildenden in der Jugend- und Auszubildendenvertretung in guten Händen. Doch sollte sich der Betriebsrat nicht zurückhalten. So kann nicht nur die IHK kontrollieren, ob ein Ausbilder geeignet ist. Auch der Betriebsrat kann dies prüfen und gegebenenfalls unter Anrufung des Ge-



© Fotolia - K.C.

richts einen Wechsel durchsetzen (§ 98 Abs. 2 und 5 BetrVG).

Mitmischen bei Lohn und Gehalt

Auch bei Löhnen und Gehältern gibt es für Betriebsräte Wachstumspotenzial. Schauen Sie sich z.B. einmal genauer die Berechnung von Nachtzuschlägen, Feiertagslöhnen und Urlaubsgeld an. Prüfen Sie, ob der Mindestlohn in allen Lohngruppen erreicht wird und ob er auch Basis bei der Berechnung der Zuschläge ist. Häufig wird der Mindestlohn zwar durch eine Zulage auf den vereinbarten Lohn gemäß des Mindestlohngesetzes erreicht. Aber Zulagen & Co. werden nicht selten rechtswidrig auf Basis des vereinbarten Lohns bezahlt.

Leiharbeit unter Kontrolle

Setzt der Arbeitgeber Leiharbeiter ein, wie es ihm gerade passt? Dann streuen Sie zumindest ein bisschen Sand ins Getriebe. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Betriebsrat nicht nur allgemein über den Einsatz von Leiharbeitnehmern zu unterrichten, sondern muss auch die konkreten Namen nennen. Der Grund: Ohne Namen kann der Betriebsrat nicht prüfen, ob einer der Gründe nach § 99 Absatz 2 BetrVG vorliegt, die Zustimmung zu verweigern. Informieren Sie den Arbeitgeber bei Bedarf über die Rechtslage:

- Wird der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß unterrichtet, kann er die Zustimmung ohne Einhaltung einer Frist verweigern (keine Zustimmungsfiktion).
- Ist der Arbeitgeber uneinsichtig, kann der Betriebsrat vor Gericht ziehen und den Arbeitgeber verpflichten, die Leiharbeit aufzuheben (§

§ RECHT

Bestimmt der Arbeitgeber allein, wer die knappen Firmenparkplätze ergattert? Die Richter des BAG sprechen hier eine klare Sprache: Die Vergabe der Plätze ist mitbestimmungspflichtig (Urteil vom 07.02.2012, Az.: 1 ABR 63/10).

101 BetrVG) oder ein Unterlassungsverfahren nach § 23 BetrVG anstrengen.

Der Arbeitgeber droht, die Zustimmung des Betriebsrats durch das Arbeitsgericht ersetzen zu lassen? Hier können Sie unbesorgt sein, das ist schlicht unmöglich.

Richtig eingruppiert?

Ein Stiefkind der Betriebsratsarbeit ist die Eingruppierungen der Arbeitnehmer in Lohngruppen. Hier lohnt es sich, genauer hinzuschauen: Nicht selten verstoßen Arbeitgeber gegen die Tarifordnung. Doch wo kein Kläger, da auch kein Richter: Nur der Betriebsrat darf dem Arbeitgeber in der Regel auf die Finger schauen. Wichtig ist auch, dass der Arbeitgeber die Vergütungsstruktur im Betrieb nicht ohne Einverständnis des Betriebsrats ändern darf (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG). Eingruppierungen in niedrigere Lohnstufen sind entsprechend unwirksam, die betroffenen Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Vergütung nach der alten Struktur.

Aktiv bei Einzelmaßnahmen

Bei betrieblichen Einzelmaßnahmen ist der Betriebsrat oft ausgeladen, kann sich aber über das BetrVG mitunter selbst wieder ins Spiel bringen. Ein Beispiel dafür ist die Erhöhung der Arbeitszeit einzelner Arbeitnehmer. Sofern die Erhöhung mindestens 10 Stunden je Woche beträgt, bedarf das der Zustimmung des Betriebsrats. Dies wird dann wie die Einstellung eines neuen Arbeitnehmers behandelt (BAG, Urteil vom 09.12.2008, Az.: 1 ABR 74/07). In der Praxis kommt das häufiger vor, wenn Teilzeitbeschäftigte mehr arbeiten möchten. Melden Sie hier Ihre Mitbestimmungsrechte an!

Konsequent gegen Benachteiligung

Diskriminierung hat viele Formen – schauen Sie jetzt nach, ob Sie in Ihrem Betrieb welche entdecken: Wenn zum Beispiel der Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung anbietet, achten Sie darauf, dass niemand unrechtmäßig davon ausgenommen wird. Selbst Minijobber haben ein Recht auf einen Betriebsrentenvertrag (LAG München, Urteil vom 13.01.2016, Az.: 10 Sa 544/15). Teilzeitbeschäftigte werden häufig diskriminiert, beispielsweise, wenn sie genauso oft und lange am Wochenende arbeiten müssen wie Vollzeitmitarbeiter (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 20.08.2015, Az.: 26 Sa 2340/14). Auch körperliche Merkmale wie Fettleibigkeit dürfen nicht zu Diskriminierung führen. So kann der Arbeitgeber nur dann wegen Adipositas kündigen, wenn er nachweisen kann, dass der Arbeitnehmer auf Grund seiner Leibesfülle seinen Aufgaben nicht nachkommen kann (ArbG. Düsseldorf, Urteil vom 17.12.2015, Az.: 7 Ca 4616/15). Wenn die Adipositas als Behinderung eingestuft ist, achten Sie als Betriebsrat darauf, dass eine Zustimmung des Integrierten vorliegt.

Auch die eigenen Rechte gut genutzt

Last but not least sollten Sie auch prüfen, ob der Betriebsrat alle Rechte, die ihm zustehen, auch tatsächlich bekommt. Betriebsrätinnen haben es oft besonders schwer, Kinder, Beruf und das Engagement als Betriebsrat unter einen Hut zu bekommen. Deshalb muss der Arbeitgeber gegebenenfalls die Betreuungskosten für die Kinder übernehmen, um der Betriebsrätin die Ausübung ihres Ehrenamtes zu ermöglichen (BAG, Urteil vom 23.06.2010, Az.: 7 ABR 103/08).

Beim Urlaub dabei

Urlaub ist ausschließlich Sache zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber? Von wegen! Damit es gerecht zugeht, sollte der Betriebsrat „ein Wörtchen“ mitreden. Hier ein paar Beispiele, die Ihnen vielleicht aus Ihrem Betrieb bekannt vorkommen:

- In fast jedem Betrieb werden Urlaube nach bestimmten Grundsätzen gewährt, etwa dass Eltern schulpflichtiger Kinder in den Sommerferien Vorrang vor den anderen Arbeitnehmern haben. Doch solche allgemeinen Richtlinien sind mitbestimmungspflichtig.
- Streiten mehrere Arbeitnehmer um den gleichen Zeitraum für den Urlaub, muss der Arbeitgeber zwar entscheiden, doch der Betriebsrat schaut ihm auf die Finger: Es darf nicht willkürlich entschieden werden, sondern nach sozialen Gesichtspunkten. Neben den erwähnten Schulkindern sind das z.B. Urlaubsmöglichkeiten des Partners, bisherige Urlaubsgewährung, Alter und Betriebszugehörigkeit.
- Ordnet der Arbeitgeber Betriebsferien an, ist die Belegschaft häufig sauer, weil so ein Zwangsurlaub nicht zur persönlichen Planung passt. Sie können die Anordnung zwar nicht verhindern, aber prüfen: Nicht mehr als drei Fünftel der Urlaubstage dürfen als Betriebsferien festgelegt werden (BAG, Urteil vom 28.07.1981, Az.: 1 ABR 79/79).

Arbeitnehmer gut geschützt

Der Betriebsrat kann nicht nur über den Arbeitsschutzausschuss, sondern bei allen betrieblichen Maßnahmen Einfluss nehmen. So entscheidet er mit, welche Arbeitsplätze in welchem Zeitablauf und mit welchen Methoden auf welche Gefahrenursachen hin untersucht werden sollen. Bei den abzuleitenden Maßnahmen geht ohne den Betriebsrat nur wenig – auch dann, wenn externe Dienstleister beauftragt werden. Der Betriebsrat kann sich durch Begehungen jederzeit selbst ein Bild von der Sicherheitslage machen und muss bei allen Besichtigungen oder Betriebsbegehungen durch Behörden dabei sein. Unter dem Strich kann der Betriebsrat jede Maßnahme mit der Fragestellung „Wie sicher ist das für die Arbeitnehmer?“ begleiten. Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Betriebsärzte sind verpflichtet, eng mit dem Betriebsrat zusammenarbeiten. ■



PRAXISTIPP

Gibt es laufend Krach mit dem Arbeitgeber, weil der Betriebsrat die Finger auf die wunden Punkte legt? Dann prüfen Sie, ob Sie eine ständige Einigungsstelle durchsetzen können, um Entscheidungen zu beschleunigen. Der Haken dabei: Der Arbeitgeber muss der Einrichtung zustimmen. Das Zeitargument könnte ihn zur Zustimmung bewegen: Da es immer der gleiche Richter und die gleichen Beisitzer sind, die im Lauf der Zeit die betrieblichen Verhältnisse kennen, können Streitigkeiten schnell entschieden werden.

Durchblicken bei Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen abzuschließen gehört für Betriebsräte fast schon zum „täglichen Brot“. Da ist es bei der Vielzahl der Betriebsvereinbarungen mitunter schwierig, den Überblick zu behalten. Um kontrollieren zu können, ob Maßnahmen des Arbeitgebers konform mit den geltenden Betriebsvereinbarungen sind, brauchen alle Betriebsratsmitglieder schnellen Zugriff auf bestehende Vereinbarungen.

Wird eine neue Betriebsvereinbarung geplant, prüfen Sie zuerst, was in den bisherigen schon zum jeweiligen Thema gesagt wurde. Sie sparen sich mühsame Verhandlungsrunden mit dem Arbeitgeber, wenn Sie sagen können: „Das ist bereits geregelt“ oder „Das können wir so nicht vereinbaren, weil das gegen eine andere Betriebsvereinbarung verstoßen würde“. Grundsätzlich sollten alle Betriebsratsmitglieder schnellen Zugriff auf Betriebsvereinbarungen haben, damit sie Maßnahmen des Arbeitgebers oder der Führungskräfte auf Konformität mit diesen prüfen können.



© Fotolia - eccolo

Geschickte Archivierung

Am besten werden Betriebsvereinbarungen digital aufbewahrt, damit alle Betriebsratsmitglieder sie ortsunabhängig einsehen können. Dazu benötigen Sie zwei Ordner: In einem Ordner bewahren Sie Mustervereinbarungen, die Ihnen bei Neuverhandlungen hilfreich sein können, als Word-Dokumente auf. Der zweite Ordner enthält eine PDF-Datei mit allen abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen. Das PDF-Format hat den Vorteil, dass die Inhalte in der Regel nicht verändert werden.

- Als Deckblatt verwenden Sie eine in Teilbereiche gegliederte Auflistung der abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen und nennen die Seitenzahl, unter der diese zu finden sind. Die Bereiche können z.B. „Arbeitsschutz“, „Standortsicherung“ oder „Arbeitszeit“ heißen.
- Mit der Suchfunktion der PDF-Datei können Sie schnell herausfinden, was in unterschiedlichen Betriebsvereinbarungen zu bestimmten Themen beschlossen ist.
- Erstellen Sie für jede Betriebsvereinbarung ein eigenes Deckblatt, auf dem wichtige Daten (Bechlussjahr, Gültigkeitsdauer, Kernaussagen) dargestellt sind.

Freie Software nutzen

Zur Bearbeitung eines PDF – etwa wenn Sie neue Seiten einfügen möchten – gibt es auch kostenfreie Software. Ein Beispiel dafür ist der PDF-Creator, den Sie unter www.pdf24.org finden.

Gründliche Recherche

Sowohl bei Neuverhandlungen als auch bei der Kontrolle von Arbeitgebermaßnahmen gilt es zu beachten, dass die Vereinbarungen in den Betriebsvereinbarungen nicht für sich allein stehen. So haben Tarifverträge oder Gesetze Vorrang und in einer Betriebsvereinbarung darf nichts beschlossen werden, was bereits von den Tarifparteien oder vom Gesetzgeber geregelt wurde. Auch deshalb ist eine parallele Recherche sinnvoll. Speichern Sie die aktuellen Versionen von Tarifverträgen und Gesetzen ab, um einen schnellen Abgleich zu ermöglichen. Nicht selten werden Sie feststellen, dass Teile der Betriebsvereinbarungen durch veränderte Gesetze und Tarifverträge überholt sind. Treten Sie hier mit dem Arbeitgeber in Verhandlungen, um sie zu aktualisieren. Dies kann ein Anlass sein, auch andere Inhalte neu zu verhandeln.

Gute Vorbereitung

Werden Sie sich innerhalb des Betriebsrats klar darüber, was in einer Betriebsvereinbarung genau geregelt sein soll und grenzen Sie vor allem ab, was ausgenommen ist: Entweder, weil es schon in einer anderen Betriebsvereinbarung zu Ihrer Zufriedenheit verhandelt ist oder weil Sie unterschiedliche Themen nicht vermengen wollen. So empfiehlt es sich in der Regel nicht, mitbestimmungspflichtige Themen erzwingbarer Betriebsvereinbarungen mit Themen nicht erzwingbarer Betriebsvereinbarungen zu mischen. Dadurch lässt sich der Be-

§ RECHT

Wird ohne die vorherige Kündigung oder anderweitige Beendigung einer Betriebsvereinbarung eine neue zum gleichen Thema abgeschlossen, ist die alte Vereinbarung nicht mehr gültig. Sie wird durch die neue ersetzt.

etriebsrat seine Mitbestimmungspflicht abhandeln. Entwickeln Sie in der internen Diskussion einen klaren Standpunkt und gewinnen Sie damit für die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber festen Boden unter den Füßen.

Eigener Entwurf

Meist entwickelt der Arbeitgeber mit Hilfe seiner Personalabteilung und Juristen einen Entwurf für die Betriebsvereinbarung, den er als Diskussionsgrundlage anbietet. Damit ist der Betriebsrat von vornherein in der Defensive, denn wer vorschlägt, der führt die Diskussion an. Bringen Sie deshalb einen eigenen Entwurf ein. Auf diese Weise verläuft die Diskussion ganz anders, weil zunächst nach Überschneidungen (beide Seiten sind einer Meinung) und nach Abweichungen (= unterschiedliche Meinung) gesucht wird. Damit stehen sich die Parteien auf Augenhöhe gegenüber.

Erzwingbar oder nicht?

Eine Betriebsvereinbarung kommt in der Regel durch eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zustande. Wenn es sich allerdings um eine erzwingbare Betriebsvereinbarung handelt, kann die Partei, die sie herbeiführen will, die fehlende Einigung durch die Einigungsstelle ersetzen lassen. Erzwingbar ist eine Betriebsvereinbarung immer dann, wenn sie mitbestimmungspflichtige Tatbestände (z.B. Regelungen zur Arbeitszeit) berührt. Und hier setzt die Strategie der Verhandlungsführung an:

- Ist eine Betriebsvereinbarung erzwingbar, kann der Betriebsrat schwierige Verhandlungen scheitern lassen und die Entscheidung der Einigungsstelle überlassen. Ob das sinnvoll ist, hängt vom Angebot des Arbeitgebers ab sowie von der Einschätzung, wie die Einigungsstelle entscheiden wird.
- Ist die Betriebsvereinbarung nicht erzwingbar, braucht es für ihr Zustandekommen eine Einigung. In diesem Fall verhandeln beide Seiten ohne Netz und doppelten Boden.

Form folgt Inhalt

Wenn Sie sich mit dem Arbeitgeber über die Inhalte geeinigt haben, prüfen Sie noch einmal genau, ob die Form stimmt:

- Der Regelungsinhalt kommt bereits in der Überschrift zum Ausdruck.
- Beide Vertragsparteien werden benannt.
- Der Geltungsbereich ist genau definiert.
- Die Regelungen sind klar gegliedert und unmissverständlich aufgeführt.
- Es gibt ein genaues Datum des Inkrafttretens.
- Es ist eine Kündigungsfrist vereinbart.

Bevor der Vorsitzende die Betriebsvereinbarung unterschreibt, muss ein Betriebsratsbeschluss vorliegen. Diesen wird sich der Arbeitgeber vorlegen lassen, bevor er seinerseits unterzeichnet.

Inhalte erzwingbarer Betriebsvereinbarungen

- Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten (§ 87 Abs. 1 und 2 BetrVG),
- Zeit und Ort von Betriebsratssprechstunden (§ 39 Abs. 1 BetrVG) sowie Sprechstunden der Jugend- und Auszubildendenvertretung (§ 69 Satz 2 und 3 BetrVG),
- Maßnahmen für Arbeits- und Gesundheitsschutz (§ 91 BetrVG),
- Personalfragebögen und allgemeine Beurteilungsgrundsätze (§ 94 BetrVG),
- personelle Auswahlrichtlinien (§ 95 Abs. 1 und 2 BetrVG),
- Aufstellung eines Sozialplans nach § 112 Abs. 1 und 4 BetrVG, falls § 112a BetrVG nicht zur Anwendung kommt,
- Errichtung von Sozialeinrichtungen,
- Maßnahmen zur Förderung der Vermögensbildung,
- Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen (§§ 97 und 98 Abs. 1 und 4 BetrVG).

Das passende Ende

Wenn Sie in absehbarer Zeit die Inhalte der Betriebsvereinbarung neu verhandeln möchten, bauen Sie ein „Verfalldatum“ in Form einer befristeten Geltungsdauer ein. Dann läuft die Betriebsvereinbarung nach einem festgelegten Stichtag aus. Sie wird auch irrelevant, wenn der beabsichtigte Zweck erreicht ist oder die Vereinbarungen durch Neuregelungen im Tarifvertrag oder in einem Gesetz unwirksam werden. Sowohl der Betriebsrat als auch der Arbeitgeber kann eine Betriebsvereinbarung einseitig kündigen und sie kann ebenso auch in beiderseitigem Einverständnis aufgehoben werden. Kündigungen unterliegen immer einer Frist, sind also nicht „ab sofort“ gültig. Eine fristlose Kündigung ist nur möglich, wenn besonders schwerwiegende Gründe die Einhaltung der Kündigungsfrist unzumutbar erscheinen lassen. Wenn nichts anderes vereinbart wurde, gilt eine Kündigungsfrist von drei Monaten (§ 77 Abs. 5 BetrVG). Bei allen mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten, bei denen die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat durch einen Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden kann, hat die Kündigung zunächst keine Auswirkungen: Die vereinbarten Regelungen bleiben so lange in Kraft, bis eine neue Betriebsvereinbarung abgeschlossen wurde (§ 77 Abs. 6 BetrVG).

Teilkündigungen möglich?

Grundsätzlich wird eine Betriebsvereinbarung ganz oder gar nicht gekündigt. Wo eine Betriebsvereinbarung aber sachlich abgrenzbare Teilregelungen enthält und das Recht zur Teilkündigung ausdrücklich festgeschrieben wurde, kommen Ausnahmen in Betracht.

HINWEIS

Alles, was Sie über Betriebsvereinbarungen wissen müssen und rund 200 Muster-Vereinbarungen finden Sie in „Kommentierte Betriebsvereinbarungen“. Sie können sofort online 30 Minuten testen: <https://shop.weka.de/kommentierte-betriebsvereinbarungen---online>



PRAXISTIPP

Bei freiwilligen Betriebsvereinbarungen kann eine Nachwirkung ausgeschlossen, aber auch ausdrücklich vereinbart werden.

Schwierige Situationen meistern

Die meisten Arbeitnehmer, die in die Betriebsratsprechstunde kommen, sind kooperativ und dankbar, dass Sie sich Zeit für sie nehmen. Rechnen Sie aber immer damit, dass doch einmal ein Ratsuchender schwierig ist. Doch auch scheinbar unlösbare Situationen lassen sich zu einem guten Ende bringen.

Wenn es einmal nicht gut läuft, kann das an Ihnen selbst liegen, am Thema oder einfach an der Tagesform des Arbeitnehmers. So ist es eben, doch damit können Sie konstruktiv umgehen.



PRAXISTIPP

Vor allem bei schwierigen Gesprächen hilft es, konsequent bei den Ich-Botschaften zu bleiben. Du-Botschaften werden häufig als übergriffig empfunden und führen zu Konflikten. Statt „Du solltest...“ sagen Sie deshalb besser: „Ich könnte mir denken, dass...“.

Nach der Lösung fragen

Wenn Sie keine Idee mehr haben, wie Sie das Beratungsgespräch auf ein konstruktives Gleis bringen können, fragen Sie den Arbeitnehmer. „Im Moment weiß ich ehrlich gesagt nicht, wie wir mit dem Gespräch weiterkommen. Hast du eine Idee?“ Die Frage zeigt Wertschätzung, problematisiert aber dennoch die Situation.

Jammerer einbremsen

Der Ratsuchende erzählt endlos, was ihm alles angetan wird und wie schwierig seine Situation ist. Versuchen Sie hier, einen konkreten Auftrag abzuleiten: „Ich verstehe, wie schwierig alles für dich ist. Wie kann ich dich unterstützen?“ Hilft das nichts, nehmen Sie die Uhr zu Hilfe: „Wir haben von den 20 Minuten, die wir haben, 10 verbraucht. Sollen wir so weitermachen wie bisher? Oder möchtest du noch etwas anderes aus dem Gespräch mitnehmen?“ Hat der Arbeitnehmer ein wirkliches Anliegen, wird er angesichts der Zeitbegrenzung nun seine Fragen stellen.

Immer freundlich bleiben

Manche Arbeitnehmer sind ohne erkennbaren Grund unfreundlich und sofort gereizt, sobald Sie eine Frage stellen oder Sie einen Zusammenhang nicht gleich verstanden haben. Hier ist es klug, keine zusätzliche Energie in die destruktive Situation



© Forolia - Style Photography

hineinzugeben. Nehmen Sie im Gegenteil die negative Energie heraus, indem Sie sich bedanken: „Vielen Dank, dass du mir offen sagst, dass ich es nicht richtig verstanden habe.“ Da Sie die Unfreundlichkeit nicht anfeuern, geht ihr die Energie aus und der Arbeitnehmer wird zugänglicher werden.

Zuständigkeit klären

Wenn Arbeitnehmer in der Sprechstunde zusammenbrechen (z.B. weinen oder apathisch dasitzen), gilt es für Sie eine Haltung zu finden. Das kann je nach Situation sein:

- Dafür bin ich zuständig.
- Dafür bin ich nicht zuständig.

Wenn Sie zuständig sind, lassen Sie den Ratsuchenden zur Ruhe kommen. Führen Sie ihn dann mit Wertschätzung an den Punkt, an dem er seine Situation schildern kann. Wenn Sie nicht zuständig sind, bleiben Sie dennoch freundlich und warten Sie ab, bis Sie den Eindruck haben, dass er Ihnen zuhört. Stellen Sie ihm dann externe Möglichkeiten der Entlastung vor – zum Beispiel die Angebote von Betriebspsychologen, Mitarbeiterberatung oder der Telefonseelsorge. ■



POST

Schreiben Sie uns. Haben Sie noch Fragen oder möchten Sie aus Ihrer Erfahrung berichten? Mailen Sie uns unter bri-redaktion@weka.de. Wir freuen uns.



VORSCHAU

Sucht bei Arbeitnehmern

Keine Angst vor neuen Technologien

Erwartungshaltungen richtig begegnen

IMPRESSUM

WEKA MEDIA GmbH & Co. KG
Römerstraße 4, 86438 Kissing
Tel.: 08233 23-4000, Fax: 08233 23-7400
E-Mail: bri-redaktion@weka.de
Internet: www.betriebsrat-mitbestimmung.de

Persönlich haftende Gesellschafterin:
WEKA MEDIA Beteiligungs-GmbH, Sitz in Kissing

Geschäftsführung:
Stephan Behrens, Michael Bruns, Werner Pehland

Chefredaktion und Realisierung:
Diplom-Volkswirt Martin Buttenmüller, München (V.i.S.d.P.) Anschrift wie Verlag

Objektleitung: Petra Rubner

Druck: WIRmachenDRUCK GmbH, Mühlbachstr. 7, 71522 Backnang, wir-machen-druck.de
Satz: Streifenschnitt, Andreas Pietsch, Berlin
Erscheinungsweise: monatlich
Alle Angaben im „Betriebsrat-intern“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden, auch nicht für telefonisch erteilte Auskünfte. Wiedergabe – auch auszugsweise – nur mit schriftlicher Einwilligung des Herausgebers.

ISSN: 1861-6852

Betriebsrat

Die perfekte Organisation Ihrer Betriebsratsarbeit

INTERN

Gestalten Sie Ihre Betriebsratsarbeit effizienter und erfolgreicher!

Organisieren Sie die Arbeit im Gremium effizienter, kommunizieren Sie gezielter und bewältigen Sie die Zerreißprobe zwischen Ehrenamt und Arbeitsplatz.

- ✓ Wie Sie **lebendige Betriebsratssitzungen** gestalten, moderne Arbeitsmittel beim Arbeitgeber durchsetzen und mit dem Gesamtbetriebsrat optimal zusammenarbeiten.
- ✓ So holen Sie sich die **Unterstützung der Belegschaft**, gestalten Betriebsversammlungen zu denen jeder kommt, führen gewinnbringende persönliche Gespräche.
- ✓ Mit den richtigen Techniken **nutzen Sie Konflikte**, beenden alte Grabenkämpfe, verbessern Sie das Betriebsklima, führen Verhandlungen geschickt und erfolgreich.
- ✓ Behalten Sie **wirtschaftliche Trends** und Entwicklungen im Auge. Was bedeuten Digitalisierung, Flexibilisierung, Leiharbeit und Globalisierung für Ihre Kollegen im Betrieb?

berzeugen Sie sich selbst und lesen Sie die aktuelle Ausgabe gratis!

FAXBESTELLUNG
BITTE FAXEN AN 08233 / 23 7410

Betriebsrat INTERN ist ein erforderliches Arbeitsmittel gemäß § 40 Abs. 2 Betr.VG.

Zur Bestellung von **Betriebsrat INTERN** gehen Sie am besten in 2 Schritten vor:

Schritt 1:
Fassen Sie in der nächsten Betriebsratssitzung einen entsprechenden Beschluss.

Schritt 2:
Leiten Sie diesen Beschluss an die Geschäftsführung weiter. Setzen Sie eine Frist für Einwände. Kommt kein Einwand, können Sie bestellen.

Zugriff auf viele weitere Arbeitshilfen

Schpfen Sie nach Herzenslust aus unserem Downloads und Arbeitshilfen, Praxis-Tipps und Schritt-für-Schritt-Anleitungen. Alle Vorlagen sind rechtssicher und in wenigen Klicks an Ihre Bedürfnisse angepasst.

Zugriff auf die Bibliothek aller Ausgaben

Unsere Bibliothek steht Ihnen online jederzeit zur Verfügung. Sie haben Zugriff auf alle bisher erschienenen Ausgaben. Die Suchfunktion hilft Ihnen, den gewünschten Beitrag schnell zu finden.

Als guter Organisator Ihres Betriebsratsbros, als geschickter Verhandler und überzeugender Kommunikator werden Sie mehr erreichen!

WEKA

WEKA MEDIA GmbH & Co. KG, Römerstraße 4, 86438 Kissing, www.weka.de / Es gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen für Lieferungen sowie Online-Dienste der WEKA MEDIA GmbH & Co. KG. Diese werden auf Wunsch zugesandt oder können unter www.weka.de/agb eingesehen, heruntergeladen oder ausgedruckt werden. / Sitz in Kissing, Registergericht Augsburg, HRA 13940 / Persönlich haftende Gesellschafterin: WEKA MEDIA Beteiligungs-GmbH / Sitz in Kissing, Registergericht Augsburg, HRB 23695 / Geschäftsführer: Stephan Behrens, Michael Bruns, Werner Pehland

Betriebsrat

Die perfekte Organisation Ihrer Betriebsratsarbeit

INTERN

FAXBESTELLUNG
BITTE FAXEN AN 08233 / 23 7410

Profitieren auch Sie von diesen Vorteilen:

- ✓ Sie erhalten **12 Ausgaben Betriebsrat INTERN** pro Jahr.
- ✓ Zusätzlich berichten unsere Fachexperten in **4 Sonderausgaben pro Jahr** zu brennenden Themen
- ✓ Unter www.betriebsrat-intern.de haben Sie als Abonnent exklusiven Zugriff auf die Bibliothek aller bisher erschienenen Ausgaben (inkl. Stichwort-Suchfunktion) und können unbegrenzt Arbeitshilfen nutzen und herunterladen.

Sie erhalten Ihr Probeexemplar in den nächsten Tagen kostenlos. Wenn Sie **Betriebsrat INTERN** künftig regelmäßig lesen wollen, brauchen Sie nichts zu unternehmen. Wir liefern Ihnen jährlich 12 Ausgaben und 4 Sonderausgaben **für nur je € 23,45** (Jahresgesamtpreis € 375,20 zuzüglich Versandpauschale und MwSt.). Ihr Abonnement verlängert sich jeweils um ein Jahr, wenn Sie es nicht spätestens sechs Wochen vor Vertragsende kündigen.

Testgarantie

Wenn Sie **Betriebsrat INTERN** nicht im Abo beziehen möchten, lassen Sie uns einfach innerhalb von 14 Tagen nach Erhalt der Testausgabe eine kurze Nachricht zukommen. Sie erreichen unseren Kundenservice per Telefon unter 0 82 33.23-40 00 und per E-Mail unter service@weka.de.

Ihr Probeexemplar dürfen Sie auf jeden Fall behalten.

Für Ihren **GRATIS-TEST** einfach ausfüllen und per Fax an: 08233 / 23 7410

Oder scannen und per E-Mail an service@weka.de oder im Shop bestellen unter shop.weka.de/betriebsrat

Anschrift (* Bitte füllen Sie alle Pflichtfelder aus.)

VKGRP 310 WNR 30611900 NL103J2

Firma* _____

E-Mail* _____ @ _____

Anrede* Herr Frau

Name* _____ Vorname* _____

Straße* _____

PLZ, Ort* _____

Telefon _____ Fax _____

Widerrufsrecht:
Ich kann unter der E-Mail-Adresse service@weka.de oder der Telefonnummer (08233) 23-4000 Auskunft über meine bei der WEKA MEDIA GmbH & Co. KG gespeicherten personenbezogenen Daten erhalten und jederzeit deren Berichtigung, Löschung oder Sperrung verlangen.

WEKA

Die Vertraulichkeit und Integrität Ihrer persönlichen Angaben ist uns ein besonderes Anliegen. Wir werden Ihre Angaben daher sorgfältig und entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen zum Datenschutz verarbeiten und nutzen und insbesondere nicht ohne Ihre Zustimmung an Dritte weitergeben. Wir erheben, verarbeiten und nutzen die von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten nur zum Zwecke der Abwicklung des Abonnements und dazu, Ihnen zukünftig Werbung der WEKA MEDIA GmbH & Co. KG per Post und E-Mail zukommen zu lassen.