

Rechtliches rund um das Thema Homeoffice

Doreen Lindner, Ass.jur, ver.di Bildung + Beratung



Inhalte

- **Was ist Homeoffice?** Begriffsbestimmung und Abgrenzung zu mobiler und zu Telearbeit
- **Rechtliche Einordnung** (Arbeits- und Gesundheitsschutz, arbeitsvertragliche Voraussetzungen usw.)
- Unfallversicherungsschutz im Homeoffice
- Ausblick

Homeoffice im Neuen Normal

Kompatible Tätigkeiten – Wünsche & Bedarfe der AN

Was von zu Hause geht

Von allen Jobs könnten zumindest teilweise ins Homeoffice verlagert werden laut ...

Deutschem Institut für Wirtschaftsforschung (2016)

40 %

Ifo-Institut (2020)

54 %

WSI (2021)

uneingeschränkt 19 % größtenteils 20 %

Quelle: Lorberg, Janusch 2023

Hans Böckler
Stiftung



2023

75% derjenigen, die Homeoffice in der Pandemie kennen gelernt haben, **wollen auch weiterhin in Teilen von zuhause aus arbeiten.**

15% sagen, dass Vorgesetzte die Anwesenheit im Betrieb wichtig finden (vor Corona: 60%)

(WSI 2023)

Kein „Recht auf Homeoffice“

Mobile Arbeit & Homeoffice

Chancen und Risiken

Potenziale erschließen:

- Zeit- und Ortssouveränität
- Lebensphasengerechte Gestaltung der Arbeit
- Verbesserte Vereinbarkeit
- Wegezeiten einsparen
- Gesundheitsförderung
- Ökologischer Nutzen

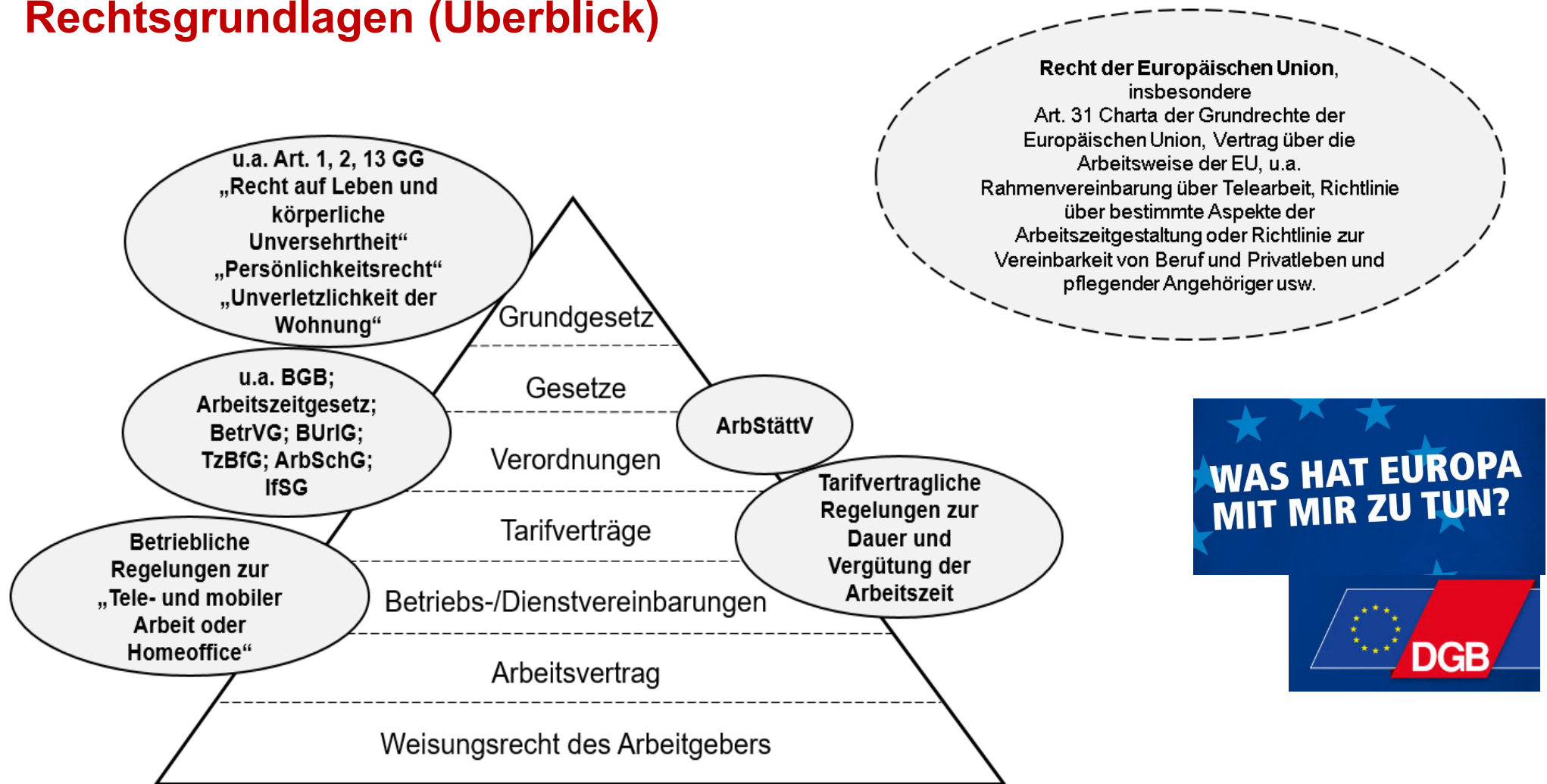
Situationsanalyse:

Höhere Arbeitszufriedenheit, höhere Belastungen
bei Arbeiten im Homeoffice.

Möglichen Belastungen begegnen:

- Entgrenzung
- Erreichbarkeitserwartungen
- Ausdehnung der Arbeitszeiten
- Erhöhung der Arbeitsintensität
- Ergonomiebedingte Risiken
- Wegfall von Büroarbeitsplätzen
- Entfremdung vom Betrieb
- Digitale Überwachung & Kontrolle

Rechtsgrundlagen (Überblick)



Rechtsgrundlagen - Europarecht

Charta der Grundrechte der Europäischen Union

Art. 31

Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen

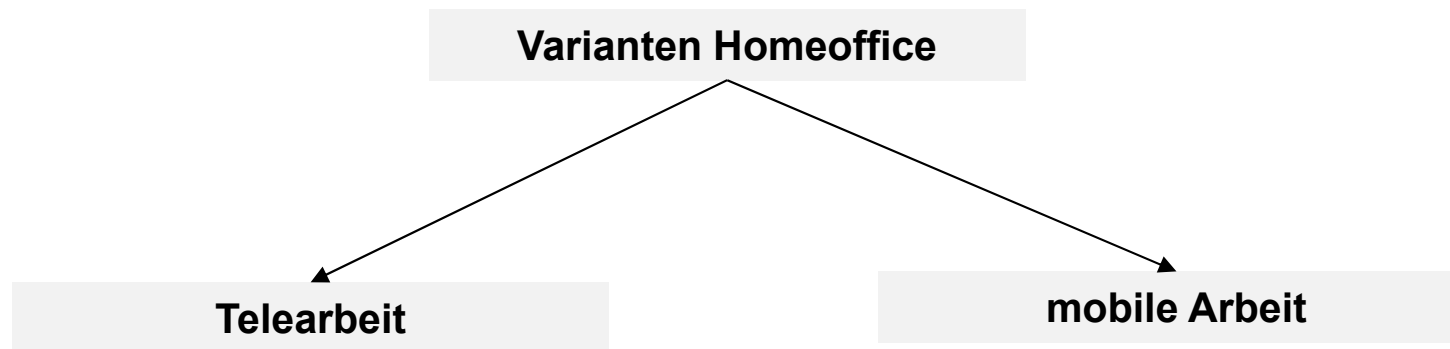
- (1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das **Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen.**
- (2) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub.



Begriffsbestimmungen: Tearbeit und mobile Arbeit



Begriffsbestimmungen: Telearbeit und mobile Arbeit



Begriffsbestimmungen: Homeoffice, Telearbeit und mobile Arbeit

- **Kuriosum** in der Corona-Krise: Alle reden ganz selbstverständlich von Homeoffice und mobiler Arbeit.
- Das Arbeitsschutzrecht kennt den Begriffe „Homeoffice“ aber nicht.
- Der **Begriff „Home Office“** wird häufig **umgangssprachlich** als Oberbegriff verwendet.

Darunter versteht man die gelegentliche, regelmäßige oder ausschließliche Erbringung von Arbeitsleistungen außerhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers unter Nutzung von Telekommunikationsmitteln (Telefon, E-Mail, Online-Formate für Videokonferenzen, direkte Verbindung zum Server des Arbeitgebers) in der Privatwohnung der/des Beschäftigten.

- In der „EU-Rahmenvereinbarung zu Telearbeit“ und der 2016 novellierten Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) wird lediglich **Telearbeit** geregelt und definiert.



Begriffsbestimmungen: Homeoffice, Telearbeit und mobile Arbeit

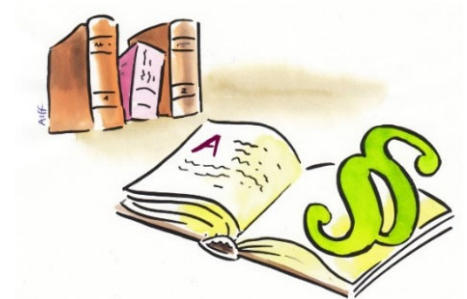
Telearbeit

Definition aus der „EU-Rahmenvereinbarung zu Telearbeit“

„Telearbeit ist eine Form der Organisation und/oder Ausführung von Arbeit unter Verwendung von Informationstechnologie im Rahmen eines Arbeitsvertrages/eines Beschäftigungsverhältnisses, bei der die Arbeit, die auch in den Einrichtungen des Arbeitgebers ausgeführt werden könnte, regelmäßig außerhalb dieser Einrichtungen verrichtet wird.“

Beschäftigungsbedingungen

„Hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen genießen Telearbeitnehmer dieselben, durch geltende Rechtsvorschriften und Tarifverträge garantierten Rechte wie vergleichbare Arbeitnehmer in den Einrichtungen des Arbeitgebers. Um jedoch den Besonderheiten von Telearbeit Rechnung zu tragen, sind gegebenenfalls spezifische ergänzende kollektive und/oder individuelle Vereinbarungen notwendig.“

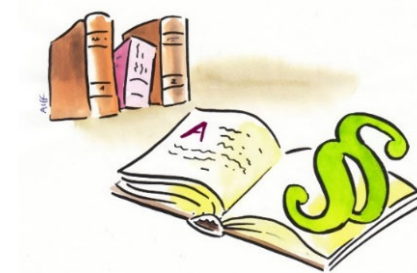


Begriffsbestimmungen: Homeoffice, Telearbeit und mobile Arbeit

Telearbeit

§ 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung

„Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im **Privatbereich der Beschäftigten**, für die der Arbeitgeber eine mit den **Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat**. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die **Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben** und die benötigte **Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.**“



Begriffsbestimmungen: Homeoffice, Telearbeit und mobile Arbeit

Voraussetzungen Telearbeit nach § 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung:

- **Fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich** der Beschäftigten
- **Vertragliche Vereinbarung** über: vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung
- **Ausstattung des Telearbeitsplatzes** mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert

Unterschieden wird etwa die Teleheimarbeit von der alternierenden Telearbeit.

- **Teleheimarbeit:** Arbeitsplatz befindet sich **permanent** im Privatbereich des Beschäftigten.
- **Alternierenden Telearbeit:** es erfolgt ein **Wechsel** zwischen dem - fest installierten - Arbeitsplatz in der Betriebstätte und dem eingerichteten Arbeitsplatz in der privaten Wohnung.

Begriffsbestimmungen: Homeoffice, Telearbeit und mobile Arbeit

Was passiert, wenn die Voraussetzungen nach § 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung nicht vorliegen?

Den Vertragsparteien steht es völlig frei, **beliebige Formen der Erbringung der Arbeitsleistung** außerhalb der Betriebsräumlichkeiten des Arbeitgebers auch jenseits der Inhalte von § 2 Abs. 7 ArbStättV **zu vereinbaren**.

Folge von Gestaltungen, die von § 2 Abs. 7 ArbStättV abweichen: es handelt sich **nicht** um einen Telearbeitsplatz im Sinne der Arbeitsstättenverordnung



Begriffsbestimmungen: Telearbeit und mobile Arbeit

Mobile Arbeit

- Mobile Arbeiten baut zwar - ebenso wie die Telearbeit - auf einer Verbindung zum Betrieb per Informations- und Kommunikationstechnik auf.
- Mobiles Arbeiten zeichnet sich jedoch dadurch aus, dass diese weder an das Büro, noch an den häuslichen und/oder fest definierten Arbeitsplatz gebunden ist.
- Beschäftigte können von beliebigen anderen Orten über das mobile Netz mit Geräten wie Laptop, Tablet und Smartphone ihre Arbeit **unabhängig von festen Arbeitszeiten und festen Arbeitsplätzen** erledigen.
- Mobiles Arbeiten war bisher **weder gesetzlich noch in einer Verordnung ausdrücklich geregelt**, aber auch bei mobilem Arbeiten gilt für den Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht und Verantwortung für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten.
- *Homeoffice ist eine Form von mobiler Arbeit.*

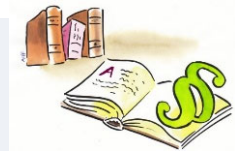


Besteht ein Rechtsanspruch auf Homeoffice?

- **Nein**, grundsätzlich nicht. Nach derzeitiger Auffassung besteht kein arbeitsvertraglicher Anspruch auf Homeoffice und kein Anspruch auf Änderung des Arbeitsvertrages in Richtung Homeoffice.
- Dies ergibt sich aus § 106 GewO, wonach der Arbeitgeber im Rahmen seines Weisungsrechts Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen kann.

Gewerbeordnung § 106 Weisungsrecht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.



ABER: „Keine Regel ohne Ausnahme“, wenn eine gesetzliche Regelung, z.B. § 28b Abs. IV IfSG, oder ein Anspruch, z.B. auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz (§ 164 Abs. 4 SGB IX) besteht, kann der Grundsatz, dass es keinen Rechtsanspruch auf Homeoffice gibt, durchbrochen werden.

Kann der Arbeitgeber Homeoffice grundsätzlich anordnen?

- Bei der Anordnung von Telearbeit durch den Arbeitgeber spielt insbesondere Art. 13 GG eine Rolle, wonach die Wohnung grundsätzlich unverletzlich ist.
- Auf der Grundlage der bisherigen Rechtsprechung ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, ohne Einverständnis des/der Arbeitnehmer*in Telearbeit einzurichten (vgl. auch LAG Düsseldorf, FD-ArbR 2014, 363641). „Der Arbeitgeber ist allein aufgrund seines arbeitsvertraglichen Weisungsrechts nicht berechtigt, dem Arbeitnehmer Telearbeit zuzuweisen.“ (LAG Berlin-Brandenburg vom 14. November 2018 - 17 Sa 562/18)
- Möchte der Arbeitgeber, dass Beschäftigte in Telearbeit tätig sind, muss er mit den jeweiligen Mitarbeiter*innen eine entsprechende vertragliche Vereinbarung treffen (Arbeitsvertrag oder über Betriebs-/Dienstvereinbarung).

Unterscheidungskriterien und Zusammenfassung: Homeoffice, Telearbeit und mobile Arbeit

Zusammenfassung:

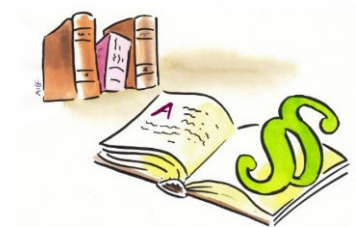
- Bei der Telearbeit wird dem/der Arbeitnehmer*in neben dem betrieblichen Arbeitsort eine weitere außerbetriebliche Arbeitsstätte zugewiesen oder dadurch ersetzt.
- Bei der mobilen Arbeit arbeitet der/die Arbeitnehmer*in ortsungebunden.
- Sowohl Tele- als auch mobile Arbeit können alternierend sein oder beide Arbeitsformen miteinander kombiniert werden.
- Einhaltung der Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz: muss bei beiden Arbeitsformen vom Arbeitgeber gewährleistet werden.



Überblick über die arbeitsschutzrechtlichen Grundlagen

Rechtsgrundlagen zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten, u.a.:

- EU-Recht (Art. 31 Charta der Europäischen Union, Art. 153 Vertrag über die Arbeitsweise der europäischen Union, EU-Richtlinien Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz)
- **Arbeitsschutzgesetz**, Mutterschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Arbeitssicherheitsgesetz, SGB IX, Arbeitszeitgesetz und **Infektionsschutzgesetz**
- Tarifverträge und/oder Betriebs-/Dienstvereinbarung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz
- spezielle Verordnungen (Arbeitsstättenverordnung mit Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR))
- Arbeitsmedizinische Regeln (AMR) und Vorschriften der Berufsgenossenschaften (DGUV V1 und V2)



Sind (neue) Rechtsvorschriften über Tlearbeit oder mobiler Arbeit in Vorbereitung?

Ja, geplant ist einiges. Nur wann?

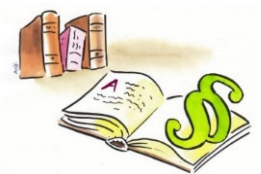
■ Ebene der Europäische Union

Vwudwhjlvfkhu#Jdkp hq#ghu#IX #ixu#Jhvxqgkhlw#xqg#Vfkhu#hldp #Duehlwswd# +53540
535:.

„Die sich verändernden Arbeitsformen, die u. a. aus der Digitalisierung resultieren, mit einer erheblichen Zunahme der Tlearbeit leistenden Personen, werden auch neue und aktualisierte Lösungen für den Arbeitsschutz erforderlich machen. Die rasche Verbreitung drahtloser, mobiler und anderer fortschrittlicher Technologien – und die zunehmende Nutzung entsprechender Geräte zu Arbeitszwecken – machen eine weitere Analyse der Arbeitnehmerexposition gegenüber optischer Strahlung und elektromagnetischen Feldern sowie möglicher gesundheitsschädlicher Auswirkungen im Falle leistungsstärkerer Geräte erforderlich.“

■ Nationales Recht

Es gibt einen Entwurf eines Gesetzes zur mobilen Arbeit vom 26.11.2020, der wohl aber nur der „Entwurf“ bleibt.



Fragen



Arbeitszeiterfassung im Homeoffice

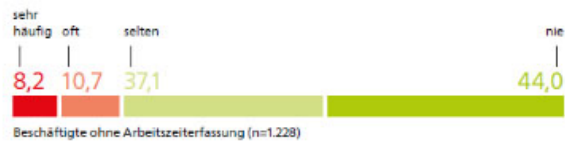


Arbeitszeiterfassung... ...wirkt & verbessert die Arbeitsbedingungen

Abb. 11

Arbeitszeiterfassung und Belastung

Wie häufig kommt es vor, dass bei Ihnen zwischen dem Ende eines Arbeitstags und dem Start des nächsten Arbeitstags weniger als 11 Stunden liegen?



↙

Wie häufig kommt es vor, dass Sie Erholungspausen verkürzen oder ganz ausfallen lassen?

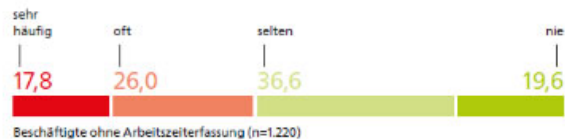


Abb. 11

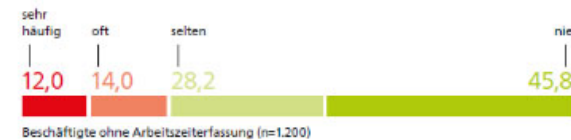
Arbeitszeiterfassung und Belastung

Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit für Ihre Arbeit erreichbar sind?



↙

Wie häufig erledigen Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb?



Angaben in Prozent
ver.di-Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2020 für den Dienstleistungssektor, INPUT Consulting

BAG-Urteil: Anspruch auf Arbeitszeiterfassung und Umfang der Mitbestimmungsrechte



BAG-Urteil: Anspruch auf Arbeitszeiterfassung und Umfang der Mitbestimmungsrechte

BAG vom 13.9.2022 - 1 ABR 22/21

Entscheidung des BAG

- Pflicht aller Arbeitgeber zur Einführung einer Zeiterfassung ergibt sich aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG.
- Zeiterfassung gilt für alle Arbeitnehmer*innen, für die der Gesetzgeber keine Ausnahme vom Geltungsbereich des ArbZG vorgesehen hat.
- Zu erfassen sind Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie Mehrarbeit/Überstunden.
- Elektronische Erfassung nicht immer zwingend vorgeschrieben. Papierform kann ausreichend sein.
- Aufzeichnung kann an die Arbeitnehmer*innen delegiert werden.
- Das „Ob“ der Arbeitszeiterfassung ist wegen des Vorrangs des Gesetzes (§ 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG) nicht mitbestimmungspflichtig.
- Solange das Arbeitszeitgesetz keine Regelung über das „Wie“ der Arbeitszeiterfassung enthält, ist sie nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitbestimmungspflichtig und es besteht ein Initiativrecht.



Versicherungsschutz im Homeoffice



Unfallversicherungsschutz bei mobiler Arbeit

Regelung bis Juni 2021

Bis Juni 2021 konnte es zu unterschiedlichen Konsequenzen führen, ob sich ein Unfall im Betrieb (Versicherungsschutz, z.B. Weg vom Büro in die Kantine oder Küche, um einen Kaffee zu holen) oder bei bzw. während mobiler Arbeit in u.a. der Privatwohnung ereignete.

Grund der damaligen Rechtslage und Rechtsprechung des Bundessozialgerichts:

- Kein Betriebsweg im Sinne der Unfallversicherung.
- Betriebswege sind Wege, die in Ausübung der versicherten Tätigkeit zurückgelegt werden, zur versicherten Tätigkeit gehören und damit der betrieblichen Tätigkeit gleichstehen.
- Sowohl bei den Wegen nach und von dem Ort der Tätigkeit als auch bei einem direkt von der Wohnung aus angetretenen Betriebsweg (Dienstweg oder Dienstreise) beginnt die versicherte Tätigkeit erst mit dem Durchschreiten der Haustür des Gebäudes (Mehrfamilienhaus oder Einfamilienhaus), in dem sich die Wohnung des Versicherten befindet.

(BSG vom 30. Januar 2020 – B 2 U 19/18 R, BSG vom 27. November 2018 – B 2 U 28/17 R, LSG NRW vom 09. November 2020)

Unfallversicherungsschutz

Regelung bis Juni 2021

Unfallversicherungsschutz bestand auch nur, wenn das Kind auf dem Weg zur Arbeit in die Kita gebracht wurde, nicht aber, wenn das Kind von der mobilen Arbeit dorthin gebracht wurde.

Grund nach bisheriger Rechtslage und Rechtsprechung des Bundessozialgerichts:

- Das Zurücklegen eines versicherten Weges im Sinne des § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII setzte jvoraus, dass die Orte des privaten Aufenthalts und der versicherten Tätigkeit, zwischen denen der Weg zurückgelegt wird, räumlich auseinanderfallen. (BSG vom 30. Januar 2020 - B 2 U 19/18 R).
- Nach der bisherigen Regelung des § 8 Abs. 2 SGB VII und der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts war dies bei der Tätigkeit in einem Home-Office im Rahmen mobiler Arbeit gerade nicht der Fall, sofern ein Weg zum Arbeitgeber nicht erforderlich war.

Unfallversicherungsschutz

Regelung bis Juni 2021

NEU § 8 SGB VII

§ 8 Abs. 1 SGB VII Arbeitsunfall

Arbeitsunfälle sind Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach § 2, 3 oder 6 begründenden Tätigkeit (versicherte Tätigkeit). Unfälle sind zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen.



Unfallversicherungsschutz

Regelung nach Juni 2021

NEU § 8 SGB VII

§ 8 Abs. 1 SGB VII Arbeitsunfall

*Arbeitsunfälle sind Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach § 2, 3 oder 6 begründenden Tätigkeit (versicherte Tätigkeit). Unfälle sind zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen. **Wird die versicherte Tätigkeit im Haushalt der Versicherten oder an einem anderen Ort ausgeübt, besteht Versicherungsschutz in gleichem Umfang wie bei Ausübung der Tätigkeit auf der Unternehmensstätte.***

§ 8 Abs. 2a SGB VII

*Versicherte Tätigkeiten sind auch das Zurücklegen des **unmittelbaren Weges** nach und von dem Ort, an dem Kinder von Versicherten nach Nummer 2 Buchstabe a fremder Obhut anvertraut werden, wenn die versicherte Tätigkeit an dem Ort des gemeinsamen Haushalts ausgeübt wird...*



Unfallversicherungsschutz

- Beschäftigte in Telearbeit genießen den vollen Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung (§ 2 Abs. 1 Ziff. 1 SGB VII).
- Der jeweilige Unfallversicherungsträger (Berufsgenossenschaften) versichert die Beschäftigten gegen die Folgen von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten im „Homeoffice“.
- Der Versicherungsschutz umfasst alle Tätigkeiten, die in einem inneren Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe stehen.
- Sofern dem Beschäftigten ein eigener Raum im häuslichen Bereich zur Verfügung steht, beschränkt sich der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung grundsätzlich auf Unfälle in diesem Arbeitszimmer (Büro).
- Auch das mobile Arbeiten an Bildschirmgeräten ist gesetzlich unfallversichert. Der Versicherungsschutz besteht, solange die Tätigkeit betrieblichen Zwecken dient.

Quelle: BGW „Telearbeitsplatz und mobile Arbeit“ (Internetseite)



Unfallversicherungsschutz

- **Voraussetzung ist**, dass zum Unfallzeitpunkt eine betriebsbezogene und keine private Tätigkeit verrichtet wurde.
- Unfälle im übrigen Bereich der Wohnung oder des Hauses sind nicht versichert.
- Der Versicherungsschutz beginnt grundsätzlich mit dem Durchschreiten der Eingangstür des Arbeitszimmers und endet mit dessen Verlassen.
- Ereignet sich der Unfall in Räumen, die **gleichzeitig privat und beruflich** genutzt werden, spricht die Vermutung so lange gegen einen Arbeitsunfall, als nicht belegt worden ist, dass der Unfall tatsächlich bei einer beruflichen Tätigkeit geschehen ist.
- Die Abgrenzung des Versicherungsschutzes ist in solchen Fällen schwierig sein.



Unfallversicherungsschutz

- Für Wege innerhalb dieser Räume kann Versicherungsschutz bestehen, wenn die Handlungstendenz darauf gerichtet ist, eine dem Unternehmen dienende Tätigkeit auszuüben.

*„Entscheidend für den Versicherungsschutz ist dabei nicht der konkrete Umfang der betrieblichen oder privaten Nutzung des Wohnungsflurs, in dem sich der Unfall ereignete. Maßgebend für den Versicherungsschutz ist vielmehr die **subjektive Handlungstendenz des Versicherten bei der zum Zeitpunkt des Unfalls ausgeübten Verrichtung.**“*
(Bundessozialgericht vom 31. August 2017 – B 2 U 9/16 R)

- Entscheidend für den Versicherungsschutz sind die objektiven Umstände des Einzelfalls und nicht der konkrete Umfang der betrieblichen oder privaten Nutzung z.B. des Wohnungsflurs, in dem sich der Unfall ereignet hat.
- Für die Feststellung eines Arbeitsunfalls im häuslichen Bereich kommt es daher nicht in erster Linie auf die - quantitativ zu bestimmende - Häufigkeit der betrieblichen oder privaten Nutzung des konkreten Unfallortes an.



Vielen Dank für die Teilnahme, eure Aufmerksamkeit und Fragen.

Alle unsere Schulungen findet ihr hier: verdi-bub.de/seminarfinder



Redaktion und Gestaltung:

ver.di Bildung + Beratung Gemeinnützige GmbH

erstellt von Doreen Lindner, Assessor jur. (ver.di b+b Produktentwicklung und Themenmanagement)

Grafiken: Reinhard Allf

Druck:

Eigendruck (Version 2023-1)

© ver.di Bildung + Beratung Gemeinnützige GmbH

Diese Materialien sind urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung der ver.di Bildung + Beratung Gem. GmbH unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.