

# Flexibilität ohne Diskriminierung bleibt ein schmaler Grat

● Auch wenn der gesetzliche Rahmen durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und die Gleichbehandlungsrichtlinie 2000/78/EG relativ klar ist, bleibt die Realität für viele Arbeitgeber und Teilzeitbeschäftigte von Herausforderungen und arbeitsrechtlichen Problemen geprägt und liefert (teils ungewollte) Interpretationsspielräume. Die jüngsten Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zu den Themenschwerpunkten Entgeltdiskriminierung werfen ein neues Licht auf die rechtlichen Fragestellungen rund um die Gleichbehandlung von Teilzeitkräften. Ferner liefert eine neue Entscheidung aus Köln erneut wegweisende Ausführungen zum Umgang mit Teilzeitanträgen.

## Das Diskriminierungsverbot

§ 4 Abs. 1 TzBfG verbietet, einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmenden wegen der Teilzeitarbeit schlechter zu behandeln als einen vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmenden. Eine Ungleichbehandlung wegen der Teilzeitarbeit ist immer dann zu bejahen, wenn allein die Unterschreitung einer bestimmten Arbeitszeitdauer zum Ausschluss von einer bestimmten Regelung führt. Das Verbot der Diskriminierung gilt auch, wenn sich die Ungleichbehandlung lediglich mittelbar ergibt. Eine solche mittelbare Diskriminierung von Teilzeitkräften liegt vor, wenn eine Regelung sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitkräfte gilt, sich aber so auswirkt, dass erheblich mehr Teilzeitkräfte als Vollzeitkräfte nachteilig betroffen sind. Eine subjektive Absicht zur Benachteiligung muss nicht gegeben sein. Vielmehr kommt es allein auf das Vorliegen einer objektiven Ungleichbehandlung wegen der Teilzeitarbeit an. Eine unterschiedliche Behandlung ist gerechtfertigt, wenn sie auf sachliche Gründe gestützt werden kann. Hierfür legt die Rechtsprechung strenge Maßstäbe an. Die Ungleichbehandlung muss einen echten Bedarf darstellen und zur Erreichung des erfolgten Zwecks geeignet und erforderlich sein. Anerkannte

Teilzeitbeschäftigung hat sich in den letzten Jahren im Kontext der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der flexiblen Arbeitsgestaltung zu einer bedeutsamen Beschäftigungsform entwickelt und ist ein zentrales, aber auch ein sich stetig wandelndes Thema im deutschen Arbeitsrecht. Ein Überblick zu den neuesten Entwicklungen.

Von Claudia Wiesinger

sachliche Gründe können auf Arbeitsleistung, Qualifikation, Berufserfahrung oder unterschiedlichen Arbeitsplatzanforderungen beruhen.

## Neue Entscheidungen zu Gleichbehandlung bei Entgeltthemen

In drei Entscheidungen (EuGH, Urteil vom 19.10.2023, Az. C-660/20 sowie EuGH, Urteile vom 29.7.2024, Az. C-184/22 und C-185/22) hatte der EuGH über vergleichbare Sachverhalte zu entscheiden: die jeweils in Teilzeit tätigen Kläger erhielten trotz Überschreitung ihrer jeweils individuell vereinbarten (verkürzten) Arbeitszeit keine Zuschläge als Überstundenvergütung, da sie auch nach Berücksichtigung der Überstunden die für die Überstundenzuschläge maßgebliche Vollzeitarbeitszeit nicht erreichten. Sie und ihre in Teilzeit tätigen Kollegen erhielten daher die Zusatzvergütung für Überstunden seltener als ihre in Vollzeit



tätigen Kollegen und Kolleginnen. Der EuGH stellte jeweils klar, dass eine Regelung, die Überstundenzuschläge erst ab Überschreiten der Vollzeitarbeitszeit gewährt, Teilzeitbeschäftigte systematisch benachteiligt, da ihre individuelle Arbeitszeitregelung ignoriert werde. Eine objektive Rechtfertigung für eine solche Ungleichbehandlung verneinte der EuGH. Das BAG ist diesen Vorgaben zwischenzeitlich gefolgt. Noch im Jahr 1996 hatte es entschieden, dass die Zahlung eines Überstundenzuschlags erst ab Überschreiten der wöchentlichen Regelarbeitszeit zum Ausgleich für besondere körperliche Belastungen und um den Arbeitgeber vor übermäßiger Inanspruchnahme des Arbeitnehmenden abzuhalten, als legitimer, sachlicher Grund für eine Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten hinzunehmen ist (BAG, Urteil vom 25.7.1996, Az. 6 AZR 138/94).

Nun hat das BAG (Urteile vom 5.12.2024, Az. 8 AZR 370/20 und 8 AZR 372/20) im Sinne der oben genannten EuGH-Entscheidungen entschieden und erklärte eine tariflich festgelegte einheitliche Schwelle für Überstundenzuschläge für Teilzeit- und Vollzeitkräfte als mit dem Diskriminierungsverbot gemäß § 4 Abs. 1 TzBfG sowie dem unionsrechtlichen Pro-rata-temporis-Grundsatz für unvereinbar. Das BAG verneint nun auch das Vorliegen eines die Ungleichbehandlung rechtfertigenden sachlichen Grundes, da die Mehrvergütung nicht an eine tatsächlich außergewöhnliche Arbeitsbelastung geknüpft sei, sondern pauschal von einer Überschreitung der Regelarbeitszeit abhängt. Das BAG hob ferner hervor, dass der Regelung auch eine mittelbare Geschlechtsdiskriminierung innewohne. Sie benachteilige insbesondere Frauen, da der Anteil weiblicher Teilzeitbeschäftigter signifikant höher sei als der männlicher Teilzeitkräfte.

## Berücksichtigung individueller Arbeitszeiten in den Vergütungsmodellen

Die bloße vermeintlich stärkere Belastung von Vollzeitkräften darf aufgrund der unionsrechtlich verankerten Gleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich der Entlohnung künftig nicht mehr pauschal als Argument für eine Ungleichbehandlung herangezogen werden, da Teilzeitarbeit primär der Flexibilisierung dient. Arbeitgeber müssen bei ihren Vergütungsmodellen streng darauf achten, dass gleicher Arbeit auch eine gleiche – finanzielle – Wertschätzung zukommt und die jeweils individuellen Arbeitszeiten der Beschäftigten in den Vergütungsmodellen ihre Berücksichtigung finden. Bestehende Vergütungsmodelle – auch in Tarifverträgen –, die als Berechnungsgrundlage nur auf eine Vollzeittätigkeit abstellen oder ohne entsprechende Differenzierung nach der Arbeitszeit Schwellenwerte festlegen, müssen daher an die europäischen Vorgaben angepasst werden. Für Arbeitgeber wird es künftig unerlässlich sein, die Arbeitszeit von Teilzeitkräften noch präziser an den tatsächlichen Beschäftigungsbedarf anzupassen, um kostspielige Überstunden zu vermeiden.

## Teilzeit und Altersfreizeit

Streitgegenstand eines weiteren Verfahrens vor dem BAG aus dem Juli 2024 (BAG, Urteil vom 9.7.2024, Az. 9 AZR 296/20) war die Frage, ob eine tarifliche Regelung, die Altersfreizeit ausschließlich Vollzeitbeschäftigten gewährt, eine unzulässige Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten darstellt. Der teilzeit-

# Die Realität bleibt dennoch für viele Teilzeitbeschäftigte von Diskriminierung, ungleicher Behandlung und Unsicherheit geprägt.

beschäftigte Kläger war in einem Unternehmen tätig, dessen Tarifvertrag älteren Arbeitnehmern nur dann ab einem bestimmten Lebensalter eine zusätzliche Freizeit gewährt, sofern sie eine Mindestarbeitszeit pro Woche leisten. Der Kläger, dessen vertraglich vereinbarte Teilzeitarbeit diese Mindestarbeitszeit unterschritt, machte geltend, dass die Regelung ihn aufgrund seiner Teilzeitbeschäftigung mittelbar diskriminiere. Die Altersfreizeit diene der Entlastung älterer Arbeitnehmer, und dieses Ziel sei unabhängig von der Arbeitszeit gleichermaßen relevant. Die Arbeitgeberseite hielt dagegen, dass die tarifliche Regelung sachlich gerechtfertigt sei, da sie sich an der Belastung durch eine höhere Arbeitszeit orientiere.

Im Gegensatz zu einer noch im Jahr 2001 ergangenen Entscheidung des BAG (BAG, Urteil vom 11.12.2001, Az. 9 AZR 435/00), in der dieses noch zu dem Ergebnis gekommen war, dass eine tarifliche Altersfreizeitregelung, die bei Teilzeitarbeitnehmern den Anspruch auf Altersfreizeit entfallen ließ, wirksam sei und nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoße, bejahte das BAG nun eine mittelbare Diskriminierung und gab dem Kläger recht. Das Ziel der tarifvertraglichen Regelung – die Entlastung älterer Arbeitnehmer – bestehe unabhängig von der Arbeitszeit. Ferner betonte das BAG, dass auch eine tarifvertragliche Regelung, die von der Tarifautonomie gedeckt ist, sich an den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichstellungsgrundsätzen messen lassen müsse.

## Tarifverträge immer wieder anpassen

Das Urteil des BAG setzt Maßstäbe für eine diskriminierungsfreie Gestaltung tariflicher Regelungen. Insbesondere hebt es hervor, dass mittelbare Diskriminierung nicht nur durch explizite

Ausschlüsse, sondern auch durch faktische Benachteiligungen entstehen kann. Das BAG führt hiermit die Linie des EuGH zur Gleichbehandlung von Teilzeitkräften konsequent fort (siehe insbesondere die oben genannte Entscheidung des EuGH mit dem Aktenzeichen C-660/20). Insgesamt verdeutlicht auch diese Entscheidung erneut die Notwendigkeit einer proaktiven Auseinandersetzung mit tarifrechtlichen Fragestellungen. Arbeitgeber, die ihre Tarifverträge nicht regelmäßig auf mögliche Diskriminierungen überprüfen, setzen sich nicht nur rechtlichen Auseinandersetzungen aus, sondern riskieren auch langfristige finanzielle Belastungen und Reputationsschäden.

## (Alters-)Teilzeit und Inflationsausgleichsprämien

Ein weiteres BAG-Verfahren (BAG, Urteil vom 12.11.2024, Az. 9 AZR 71/24) betraf einen Arbeitnehmer, der sich in der Passivphase seiner Altersteilzeit befand. Der Arbeitgeber hatte eine Inflationsausgleichsprämie ausgezahlt, schloss jedoch Arbeitnehmende in der Passivphase ihrer Altersteilzeit von der Zahlung aus.

Der Kläger argumentierte, dass dies eine unzulässige Diskriminierung darstelle, da Arbeitnehmende in der Passivphase weiterhin Teil des Beschäftigungsverhältnisses seien und ebenso unter den wirtschaftlichen Belastungen der Inflation litten. Der Arbeitgeber hielt dem entgegen, dass Arbeitnehmende in der Passivphase aufgrund der Ruhendstellung ihrer aktiven Tätigkeit keinen Anspruch auf betriebliche Sonderleistungen hätten.

Das BAG entschied zugunsten des Klägers und stellte fest, dass der Ausschluss von Arbeitnehmenden von der Inflationsausgleichsprämie in der Passivphase der Altersteilzeit gegen das Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 TzBfG verstößt. Das Gericht hob hervor, dass die Inflationsausgleichsprämie unabhängig von der aktiven Arbeitsleistung gezahlt werde und vielmehr die wirtschaftlichen Belastungen der Arbeitnehmenden abmildern solle. Die wirtschaftlichen Auswirkungen der Inflation träfen Arbeitnehmende in der Passivphase ebenso wie aktive Arbeitnehmende. Auch in dieser Entscheidung stützt sich das BAG auf die Grundsätze des allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes und stärkt die Rechte von Arbeitnehmenden in der Passivphase der Altersteilzeit. Auch diese Phase ist als integraler Bestandteil eines bestehenden Arbeitsverhältnisses anzusehen. Sonderzahlungen – wie die Inflationsausgleichsprämie – dürfen nicht an die aktive Arbeitsleistung gekoppelt werden, wenn sie unabhängig von dieser der wirtschaftlichen Unterstützung der Arbeitnehmenden dienen.

## Klare Grenzen für Ungleichbehandlung einzelner Arbeitnehmergruppen

Arbeitgeber müssen bei der Gestaltung betrieblicher Sonderleistungen sorgfältig prüfen, ob ein Ausschluss bestimmter Arbeitnehmergruppen sachlich gerechtfertigt ist. Dies gilt insbesondere für Leistungen, die nicht direkt an die aktive Arbeitsleistung anknüpfen, sondern einen allgemeinen sozialen oder wirtschaftlichen Zweck verfolgen. Die Entscheidung dürfte auch für Tarifverhandlungen und betriebliche Vereinbarungen wegweisend sein, da sie klare Grenzen für den Ausschluss bestimmter Arbeitnehmergruppen setzt. Das Urteil fügt sich in

die bestehende Rechtsprechung zur Gleichbehandlung ein und trägt dazu bei, ein einheitliches Verständnis über die Rechte von Arbeitnehmenden in der Altersteilzeit zu schaffen.

## Recht auf Teilzeitarbeit und Ablehnungsgründe

Vergleichbar schwierig wie die Fragen rund um eine Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten und deren mögliche Rechtfertigung ist auch die Beantwortung der Frage, wann ein Arbeitgeber Teilzeitbegehren seiner Mitarbeitenden berechtigterweise ablehnen darf. Gemäß § 8 Abs. 4 TzBfG muss ein Arbeitgeber dem Wunsch seines Mitarbeitenden nach Verringerung der Arbeitszeit entsprechen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt – so das Gesetz – „insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht“.

Wie so oft, wimmelt es auch in dieser Vorschrift nur so von unbestimmten Rechtsbegriffen. Was genau ist ein betrieblicher Grund? Welche Organisationsformen sind anerkannt? Wann ist eine Beeinträchtigung wesentlich? Wann sind Kosten unverhältnismäßig?

Fest steht nur, dass der betriebliche Grund nicht „dringend“ sein muss, er allerdings aufgrund der im Gesetz enthaltenen beispielhaften Erläuterungen nicht nur rational nachvollziehbar, sondern hinreichend gewichtig sein muss. Fest steht ferner, dass die Gründe, die den Arbeitnehmenden zur Beantragung einer Arbeitszeitreduktion bewegt haben, bei der Prüfung des sachlichen Grundes keine Beachtung finden und damit keine Rolle für die Gewährung oder Versagung seines Begehrens spielen.

Das BAG hat in nunmehr ständiger Rechtsprechung (BAG, Urteile vom 18.2.2003, Az. 9 AZR 164/02, vom 21.6.2005, Az. 9 AZR 409/04 und vom 8.5.2007, Az. 9 AZR 313/07) wegweisende Leitlinien aufgestellt und eine Prüfung der gegen das Teilzeitbegehren sprechenden betrieblichen Gründe nach einem 3-Stufen-Modell vorgenommen.

Auf der ersten Stufe prüfte das BAG, ob der vom Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung ein betriebliches Organisationskonzept zugrunde liegt und wie dieses Konzept konkret gestaltet ist und im Betrieb auch tatsächlich Anwendung findet. Auf der zweiten Stufe folgte die Prüfung, ob die aus dem betrieblichen Organisationskonzept folgende Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen tatsächlich entgegensteht, konkret also, ob für den Arbeitgeber keine zumutbare Möglichkeit besteht, beides in Einklang zu bringen. Auf der dritten Stufe befasste es sich dann mit der Frage, ob das betriebliche Organisationskonzept oder die zugrunde liegende unternehmerische Organisation wesentlich durch das Arbeitszeitverlangen des Arbeitnehmenden beeinträchtigt wird und wie sehr die gegensätzlichen Interessen jeweils ins Gewicht fallen. Von einer wesentlichen Beeinträchtigung ist jedenfalls immer dann auszugehen, wenn durch die Verwirklichung des Arbeitszeitwunschs das betriebliche Organisationskonzept des Arbeitgebers „im Kern“ getroffen wird (BAG, Urteile vom 19.8.2003, Az. 9 AZR 542/02 und vom 9.12.2003, Az. 9 AZR 16/03).

Der Arbeitgeber darf sich danach also zur Ablehnung des Teilzeitwunschs nicht darauf beschränken, dass der bisherige Arbeitsplatz des Arbeitnehmenden die Reduzierung der Arbeits-

zeit nicht zulasse. Ebenso wenig reicht es aus, wenn der Arbeitgeber einwendet, es stünde kein geeigneter Arbeitsplatz für den Arbeitnehmenden mit der reduzierten Arbeitszeit zur Verfügung.

## Neue Entscheidung aus Köln

Ein erstinstanzliches Urteil aus Köln (Arbeitsgericht Köln, Urteil vom 31.7.2024, Az.9 Ca 6540/23) greift dieses Prüfungsschema erneut schulbuchmäßig auf und gibt Arbeitgebern erneut hilfreiche Orientierung dahingehend, inwieweit sie in ihrer betrieblichen Organisation etwaigen Bedürfnissen der Arbeitnehmenden gerecht werden müssen oder eigenen Interessen Vorzug gewähren dürfen.

Vor dem Arbeitsgericht Köln hatte ein Chemikant geklagt, der als Schichtmeister und Anlagenführer in einem Tanklager eines Chemieunternehmens tätig war und bei der beklagten Arbeitgeberin einen Antrag auf Verkürzung seiner wöchentlichen Arbeitszeit von durchschnittlich 37,5 Stunden pro Woche auf 35 Stunden pro Woche gestellt hatte. In den Tanklagern wurde im vollkontinuierlichen 5-Schicht-Wechselmodell gearbeitet. Danach sind fünf Schichtgruppen in drei über 24 Stunden verteilte Schichten an 365 Tagen im Jahr tätig, um so den Betrieb jeweils mit zwei Schichtmeistern und fünf Anlagenführern rund um die Uhr aufrechtzuerhalten. Jeder Mitarbeitende hat demnach eine regelmäßige Arbeitszeit von 33,6 Stunden pro Woche. Zum Ausgleich der Differenz von 3,9 Stunden bis zur vertraglich geschuldeten Arbeitszeit müssen die Mitarbeitenden 25,5 Ausgleichsschichten pro Jahr leisten.

Als Reaktion auf den Teilzeitantrag des Klägers unternahm die Arbeitgeberin Bemühungen, durch Neueinstellung den auf dieser Grundlage entstehenden Bedarf durch eine Ersatzkraft zu decken und blieb dabei erfolglos. In der Folge lehnte sie den Antrag des Arbeitnehmenden aus betrieblichen Gründen ab und berief sich dabei auf das von ihr praktizierte 5-Schicht-Wechselmodell, das zum vollkontinuierlichen Betrieb der Anlagen erforderlich sei.

In seiner Entscheidung überprüfte das Arbeitsgericht Köln nun die von der Arbeitgeberin vorgetragene sachlichen Gründe für die Ablehnung anhand des oben genannten 3-Stufen-Modells. Dabei hat das Arbeitsgericht Köln zunächst das 5-Schichten-Wechselmodell als ein Organisationskonzept zur Bewältigung der unternehmerischen Aufgabenstellung anerkannt. Die Art und Weise der Verteilung der Arbeitskräfte und ihrer Kapazitäten sah das Gericht als allein im Ermessen des Arbeitgebers stehend an und folgte damit einer klaren Linie in der Rechtsprechung des BAG, welches hinsichtlich des unternehmerischen Konzepts lediglich eine Willkürkontrolle zulässt.

Ferner bestätigte das Gericht den Arbeitgeber darin, dass eine zeitlich verringerte Tätigkeit des Klägers in den Ausgleichsschichten dazu führen würde, dass der Arbeitgeber Mehrarbeit anordnen müsste und der Arbeitnehmende dies nicht von seinem Arbeitgeber verlangen könne. Das folge schon daraus, dass es in der aktuellen Personalsituation für das Tanklager nur zehn Schichtleiter gebe, wobei pro Schicht jeweils zwei eingesetzt werden müssten. Wenn der Arbeitnehmende seinem Begehren entsprechend weniger Ausgleichsschichten ableisten würde, hätte dies rechnerisch zwingend Mehrarbeit aufseiten der anderen Beschäftigten zur Folge. Ohne weitere vertiefende Begründung hielt das Gericht ferner die Bemühungen des Arbeitgebers bei der Suche nach einer

Ersatzkraft durch die Schaltung einer Stellenanzeige für einen Zeitraum von drei Monaten auf der Homepage des Unternehmens für ausreichend und bejahte den außerhalb der Regelbeispiele des § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG ebenfalls anerkannten betrieblichen Grundes „Fehlen einer geeigneten Ersatzkraft“.

Auf der dritten Prüfungsstufe sprach das Arbeitsgericht Köln der unternehmerischen Aufgabenstellung und damit dem Organisationskonzept eines Schichtsystems den Vorrang bei der vorzunehmenden Abwägung zu und bejahte eine Beeinträchtigung des Arbeitsablaufs, da die Tätigkeit im Tanklager an ein Schichtsystem gebunden sei und der Arbeitgeber nicht verpflichtet werden könne, vorhandene Schichtsysteme grundlegend zu ändern – was in dem vorliegenden Fall allerdings erforderlich gewesen wäre.

## Fundiertes Organisationskonzept erforderlich

Das Urteil des Arbeitsgerichts Köln mit der darin fortgeführten dreistufigen Prüfung der entgegenstehenden betrieblichen Gründe legt beinahe bildhaft das Spannungsfeld zwischen den individuellen Interessen der Arbeitnehmenden und den betrieblichen Interessen des Arbeitgebers dar. Die Grenze zieht das Gericht dort, wo ein – erforderliches – betriebliches Arbeitszeitsystem besteht und sich die gewünschte Teilzeittätigkeit auch unter zumutbaren Anstrengungen nicht in dieses System einpassen lässt. Keine wesentliche Entscheidungshilfe liefert die Entscheidung allerdings leider im Hinblick auf das notwendige Ausmaß von Bemühungen des Arbeitgebers bei der Suche nach einer Ersatzkraft. Ob die Entscheidung einer Überprüfung durch die nächste(n) Instanz(en) standhält, wird sich daher zeigen müssen.

Für die Arbeitgeber zeigt die Entscheidung aber erneut, dass die Implementierung eines fundierten Organisations-/Arbeitszeitkonzepts sowie angemessene Bemühungen um die Berücksichtigung individueller Arbeitszeitwünsche notwendig sind, um einem Teilzeitantrag korrekt begegnen zu können.

## Schaffung fairer Arbeitsbedingungen bleibt Daueraufgabe

Die Teilzeitbeschäftigung in Deutschland bietet sowohl Chancen als auch Herausforderungen. Trotz der gesetzlichen Regelungen und der positiven Entwicklungen in der Rechtsprechung bleibt die Realität dennoch für viele Teilzeitbeschäftigte von Diskriminierung, ungleicher Behandlung und Unsicherheiten geprägt. Es ist entscheidend, dass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer aktiv an der Schaffung fairer Arbeitsbedingungen arbeiten und die Rechte der Teilzeitkräfte stärken. Nur durch einen gemeinsamen Dialog und die Umsetzung von Best Practices kann eine gerechte und zukunftsfähige Arbeitswelt für alle Beschäftigten in Deutschland gewährleistet werden. ■■■



CLAUDIA WIESINGER ist Rechtsanwältin sowie Fachanwältin für Arbeitsrecht bei Act Legal und berät Unternehmen im arbeitsrechtlichen Tagesgeschäft, bei Fragen der unternehmerischen Mitbestimmung und bei komplexen Tariffragen.

DEUTSCHE

FACHPRESSE

**WIR  
SIND  
FACH-  
MEDIEN**

**WEIL  
WISSEN  
ERFOLGREICH  
MACHT**

# WIR BEWEGEN MÄRKTE.

Fachmedien sind für Wirtschaft und Wissenschaft unentbehrlich. Sie sind es, die Informationen auf den Punkt genau liefern, Qualität garantieren, Know-how strukturieren und damit Austausch und Wertschöpfung in den Märkten intensivieren. Der Wissensstandort Deutschland braucht starke Fachmedien.



[wir-sind-fachmedien.de](http://wir-sind-fachmedien.de)