

DER BETRIEBSRAT

DIE ZEITSCHRIFT FÜR BETRIEBSRÄTE IN DEUTSCHLAND 2 | 2020

ifb
Seminare,
die begeistern

DER KRISE TROTZEN:

BESCHÄFTIGUNG SICHERN!



BELASTUNG
Tipps gegen den Corona-Stress
| Seite 21

ELTERNZEIT
Anspruch auf den alten Arbeitsplatz
| Seite 18

KURZARBEIT
Betrug in der Krise
| Seite 15



Der nächste Stresstest für Betriebsräte!

Die letzten Wochen haben gezeigt: Mit vereinten Kräften können Betriebsrat und Arbeitgeber die Krise meistern. Was Sie als Interessenvertreter dabei alles geleistet haben, ist einen großen Applaus wert.

Leider bleibt keine Zeit zum Durchatmen – denn das dicke Ende folgt vielleicht. Der nächste Stresstest steht vielen Interessenvertretern bereits bevor.

Was kommt auf Interessenvertreter zu?

Nach der Sorge um die Gesundheit folgt in manchen Betrieben jetzt die Sorge um die Existenz. Nicht nur die Dauer und der Umfang der Kurzarbeit im Unternehmen sind dafür ein Indiz. Neben vielen anderen Faktoren spielt auch die Entwicklung der (globalen) Wirtschaft eine große Rolle.

Was also tun? *Zu gerne würden wir alle jetzt einen Blick in die Zukunft wagen. Aber selbst den Experten gelingt der Blick in die Glaskugel gerade nicht, Prognosen werden derzeit immer wieder korrigiert. Es bleiben die handfesten Fakten – und auf genau die kommt es jetzt an. Denn am Ende steht vielleicht nicht weniger auf dem Spiel als die Jobs vieler Kollegen.*

› Wertvolle Tipps zu diesen und anderen Themen haben wir für Sie in dieser neuen Ausgabe unserer Kundenzeitschrift zusammengestellt.

Denn eins ist sicher: Wir vom ifb sind für Sie da, damit Sie auch den nächsten Stresstest bestens gerüstet sind.

Ihr *Hans Schneider*

Hans Schneider
Leiter des Instituts zur Fortbildung von Betriebsräten



© fizkes – stock.adobe.com



Kurzarbeit sichert Arbeitsplätze – doch nicht alle Arbeitgeber halten sich an Recht und Gesetz. Worauf der Betriebsrat achten muss.

| Seite 15

Besteht ein Anspruch auf den alten Arbeitsplatz nach der Rückkehr aus der Elternzeit?

| Seite 18



© Pixel-Shot – stock.adobe.com

DIE THEMEN DIESER AUSGABE

- 2 | Der nächste Stresstest für Betriebsräte!
- 3 | Inhalt
- 4 | Kurz gemeldet
- 8 | **Beschäftigung sichern – der Krise trotzen!**
Was der Betriebsrat jetzt tun kann, um Kündigungen zu verhindern
- 11 | **Automotive: Nach dem Abschwung, vor dem Boom!?**
Was sagt das Rezessions-Alphabet?
- 15 | **Was passiert, wenn Arbeitgeber die Kurzarbeit ausnutzen**
Betrug in der Krise
- 18 | **Besteht ein Anspruch auf den alten Arbeitsplatz?**
Rückkehr aus der Elternzeit
- 21 | **Was tun gegen die Belastungen?**
Der Corona-Stress und seine Folgen
- 23 | **Eiskalte Tipps gegen Hitze im Home-Office**
Sommer 2020
- 25 | Aktuelle Rechtsprechung
- 27 | ifb intern



© Fly_and_Dive – stock.adobe.com

„STELLT EUCH VOR, DER AUFSCWUNG IN DER AUTOINDUSTRIE HAT BEGONNEN, UND KEINER HAT’ S BEMERKT!“

Was sagt das Rezessions-Alphabet?

| Seite 11



Lesen Sie die Ausgaben

von DER BETRIEBSRAT

bequem im Internet:

www.ifb.de/der-betriebsrat



© Thomas Reimer – stockadobe.com

DHV IST NICHT TARIFFÄHIG

Das Landesarbeitsgericht Hamburg hat festgestellt, dass die „DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V.“ seit dem 21. April 2015 – also kurz nach dem Inkrafttreten ihrer Satzung 2014 – nicht mehr tariffähig ist (Beschluss vom 22. Mai 2020 - 5 TaBV 15/18).

Die Berufsgewerkschaft mit Sitz in Hamburg gehört zum Christlichen Gewerkschaftsbund. Die Tariffähigkeit ist Voraussetzung für den Abschluss von Tarifverträgen.



RENTE
WIRD NICHT
STEIGEN

2021 wird es im Westen voraussichtlich keine Erhöhung der Altersrente geben – das gab es zuletzt im Jahr 2010 nach der Finanzkrise. Im Osten wird es voraussichtlich nur eine geringe Anhebung um 0,7% geben. Außerdem drohen nach 2021 Beitragssteigerungen. Zu dieser Einschätzung kommt Alexander Gunkel, Vorstandsvorsitzender der Deutschen Rentenversicherung.



MÜCKEN KEINE
ÜBERTRÄGER
DES CORONAVIRUS

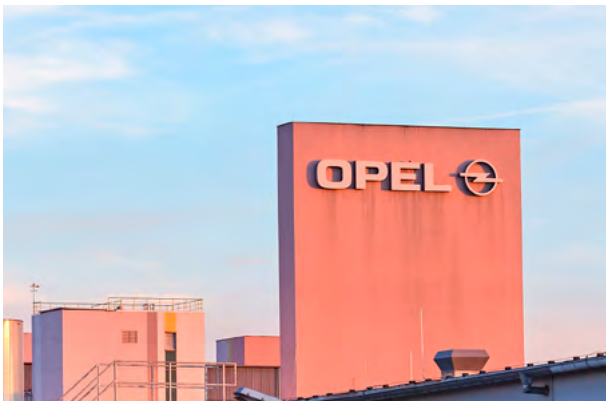
Stechmücken sind offenbar keine Überträger des Coronavirus. Das zeigt eine Studie des nationalen Gesundheitsinstituts Italiens und der Forschungsorganisation IZSV in Venedig. Das Virus habe sich aber in den Tieren nicht vermehrt – und könnten es demnach nicht an Menschen oder andere Tiere weitergeben.



© Quality Stock Arts – stock.adobe.com

UMSETZUNG DES CORONA-ARBEITSSCHUTZSTANDARDS

Die Unfallversicherungsträger konkretisieren den SARS CoV-2 Arbeitsschutzstandard des Bundesministeriums, um eine Umsetzung in den einzelnen Branchen zu erleichtern. Einen Überblick, welche branchenspezifischen Handlungshilfen und Konkretisierungen bereits vorhanden sind, [finden Sie hier](#).



© iStock.com/TBE

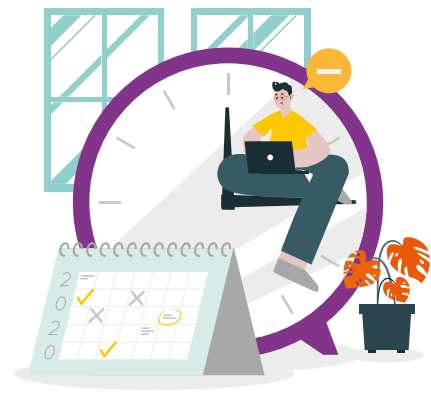
STREIT BEI OPEL UM DIE BETRIEBSRENTE

Bei Opel geht es wieder ums Geld. Der Autobauer will wegen niedrigen Zinsen und der Corona-Krise die Betriebsrenten neu regeln. Allein bei der betrieblichen Altersvorsorge geht es laut FAZ um dreistellige Millionensummen im Jahr. Der Betriebsrat spricht von einem Angriff auf die Opel-Altersversorgung, die Entzweiung in der Belegschaft sei groß. Per Rundmail wurden die Mitarbeiter von Personalchef Ralph Wangemann von dem Sparkurs informiert.



BEIRAT BERÄT ÜBER DEN BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZ

Ein neuer Beirat soll Vorschläge für mehr Beschäftigtendatenschutz erstellen. Unter der Leitung von Prof. Dr. Herta Däubler-Gmelin geht es unter anderem um die Frage, ob Deutschland ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz braucht. Der Abschlussbericht soll bis Anfang 2021 vorliegen. [Mehr erfahren](#)



ZAHLE DER ARBEITSSTUNDEN DEUTLICH GESUNKEN

Die Covid-19-Pandemie drückte im ersten Quartal 2020 auf die Arbeitszeit. Die Arbeitszeit pro Erwerbstätigen lag im ersten Quartal 2020 bei 349,8 Stunden – das sind 1,7% weniger als im Vorjahr. „Im ersten Quartal 2020 wurde pro Erwerbstätigen so wenig gearbeitet wie noch nie in einem ersten Quartal seit der Wiedervereinigung“, kommentierte Enzo Weber, Leiter des Forschungsbereichs „Prognosen und gesamtwirtschaftliche Analysen“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), das Ergebnis.



CORONA: VERLÄNGERUNG DER LOHNFORTZAHLUNG FÜR ELTERN

Eltern sollen während der Corona-Pandemie länger Anspruch auf Lohnfortzahlung haben. Dazu werden die Regelungen im Infektionsschutzgesetz geändert. Voraussetzung ist unter anderem, dass Mütter und Väter ihre Kinder zuhause betreuen und deshalb nicht arbeiten gehen können. Die Dauer der Lohnfortzahlung wird von sechs auf bis zu

zehn Wochen für jeden Sorgeberechtigten ausgeweitet. Künftig besteht damit insgesamt ein Anspruch auf bis zu 20 Wochen Entgeltfortzahlung – jeweils 10 Wochen für Mütter und 10 Wochen für Väter. Für Alleinerziehende wird der Anspruch ebenfalls auf maximal 20 Wochen verlängert.



© auremar – stock.adobe.com

WENIGER ARBEITSUNFÄLLE IM JAHR 2019

Das Risiko einen Unfall bei der Arbeit zu erleiden, ist im Jahr 2019 niedriger gewesen als im Jahr zuvor. Je 1.000 Vollarbeiter ereigneten sich rund 23,9 Arbeitsunfälle. Das geht aus einer Erhebung der Gesetzliche Unfallversicherung hervor. Erstmals weist die DGUV für das Jahr 2019 auch gesondert die Zahl der Arbeitsunfälle im beruflichen Kontext aus.



© Robert Kneschke – stock.adobe.com

HÖHERER MINDESTLOHN FÜR DIE KONSUMLAUNE?

Forscher der Hans-Böckler-Stiftung meinen, dass eine stufenweise Anhebung des Mindestlohns auf 12€ die Konsumlaune anheben würde. „Ein deutlich höherer Mindestlohn kommt Beschäftigten zugute, die sehr wenig verdienen und zusätzliches Einkommen umgehend ausgeben werden“, so Prof. Dr. Thorsten Schulten, Tarifexperte des WSI.



STRESSTEST BESTANDEN

Laut der Arbeitgeber-Bewertungsplattform kununu haben die meisten Arbeitgeber den durch das Coronavirus ausgelösten „Stresstest“ bestanden. Das ergibt sich aus mehr als 12.000 kununu-Bewertungen, die Beschäftigte im Mai und Juni dieses Jahres abgegeben haben. Demnach haben die Erfahrungen mit der Krise 72,5% der Arbeitnehmer fest an ihren Arbeitgeber gebunden. Nur bei 27,5% der Mitarbeiter hat Corona einen Wechselwunsch ausgelöst.



© anon - stock.adobe.com

TIPPS FÜR SICHERE ARBEITSPLÄTZE

Tipps für sichere Arbeitsplätze in Corona-Zeiten hat der Personaldienstleister Randstad zusammengetragen. Außerdem stehen **➔ zwei Poster zum Download und Ausdrucken bereit.**



DENKANSTÖSSE



APPELL FÜR MEHR AUSBILDUNGSPLÄTZE

Mit einem Appell für mehr Ausbildungsplätze haben sich Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier, der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann sowie die Spitzen der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, des Bundesverbandes der Deutschen Industrie, des Deutschen Industrie- und Handelskammertages sowie des Zentralverbands des Deutschen Handwerks an die Unternehmen gewendet. „Wir rufen die Unternehmen in Deutschland auf: Setzen Sie wo immer möglich und trotz schwieriger Rahmenbedingungen, Ihr Engagement für die Ausbildung fort, schaffen Sie Ausbildungsplätze.“



FRAUEN WECHSELTEN HÄUFIGER INS HOMEOFFICE

Die Hälfte der Beschäftigten, die in privatwirtschaftlichen Betrieben mit mehr als 50 Mitarbeitern tätig sind und beruflich digitale Informations- und Kommunikationstechnologien nutzen, arbeitete im April oder Mai zumindest zeitweise im Homeoffice. Dabei wechselten Frauen häufiger ins Homeoffice als Männer. Das geht aus einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor.



Um den Ernst der Situation zu verstehen,
kommt man um ein Grundverständnis der
Betriebswirtschaft nicht herum.

© metamorworks – stock.adobe.com

BESCHÄFTIGUNG SICHERN – DER KRISE TROTZEN!

WAS DER BETRIEBSRAT JETZT TUN KANN, UM KÜNDIGUNGEN ZU VERHINDERN

Produktionsstopp, Umsatzverlust, Exporteinbruch: Der wirtschaftliche Einbruch durch Corona wird uns noch lange beschäftigen. Umso wichtiger ist es, dass Betriebsräte aktiv nach Möglichkeiten suchen, die Beschäftigung zu sichern. Kündigungen zu vermeiden ist das Ziel der Stunde! § 92a BetrVG kann dabei helfen.

Die Zeiten sind schwierig. Selbst bis dato kerngesunde Unternehmen hat die Corona-Pandemie eiskalt erwischt. Aber jetzt den Kopf in den Sand zu stecken kann Arbeitsplätze kosten! Betriebsräte müssen schleunigst aktiv werden und über eigene Strategien nachdenken, um das Unternehmen „wieder flott“ zu kriegen.

VERHANDELN ZUR BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG

Helfen kann dem Betriebsrat dabei § 92a BetrVG. Denn dieser verschafft dem Betriebsrat einen Verhandlungsanspruch zur Beschäftigungssicherung. →

Darin ist explizit ein Vorschlagsrecht enthalten, um der Gefährdung von Arbeitsplätzen entgegenzutreten. Der Betriebsrat kann also aktiv eingreifen! Letztlich eröffnet § 92a BetrVG damit auch die Möglichkeit, Entscheidungen der Unternehmensleitung kritisch zu hinterfragen. Aber wie soll der Betriebsrat vorgehen?

SCHRITT 1: INFORMIEREN

Zunächst gilt es, sich einen Überblick über die wirtschaftliche Situation zu verschaffen. Manche Arbeitgeber sprechen gerne bewusst unverständlich, um sich nicht in die Karten schauen zu lassen. Dann werden englische Begriffe mit Zahlen aus der Betriebswirtschaft vermischt – bis am Ende keiner mehr durchblickt. Um den Ernst der Situation zu verstehen, kommt man um ein Grundverständnis der Betriebswirtschaft nicht herum.

Wichtig: JEDES BR-Mitglied muss verstehen, um was es geht. Gibt es einen Wirtschaftsausschuss, ist ein Austausch so garantiert einfacher.

Ein anderes Argument, hinter die Kulissen zu blicken ist, dass man sich als Betriebsrat dann nicht so leicht mit Phrasen abspeisen lassen kann. Sei es ein „struktureller Engpass“, ein „schwieriger Markt“ oder eine „alternativlose Situation“ – jetzt muss der

Arbeitgeber das Ganze mit Fakten unterfüttern, die der Betriebsrat versteht:

- › Wie steht es um die Liquidität?
- › Wie ist die Auftragslage?
- › Welche Investitionen sind geplant?
- › Welche Auswirkungen gibt es für die Beschäftigten?
- › Sind geplante Umstrukturierungen immer noch sinnvoll?
- › Sind Maßnahmen, die zu Arbeitsplatzabbau führen können, vermeidbar?

SCHRITT 2: VORSCHLÄGE AUSARBEITEN

Im nächsten Schritt geht es darum, dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung zu machen. Hierzu kann gehören

- › Neue Produkte oder Dienstleistungen
- › Kundengewinnung und -bindung
- › Neue Absatzmöglichkeiten
- › Sachkosten hinterfragen und reduzieren

Beim Thema Sachkosten spielt auch die Informationsbeschaffung durch den Wirtschaftsausschuss eine große Rolle. Nach §106 BetrVG ist der Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten. →

WORTLAUT DES § 92A: BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG

(1) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen. Diese können insbesondere eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit, neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe, die Qualifizierung der Arbeitnehmer, Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen sowie zum Produktions- und Investitionsprogramm zum Gegenstand haben.

(2) Der Arbeitgeber hat die Vorschläge mit dem Betriebsrat zu beraten. Hält der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats für ungeeignet, hat er dies zu begründen; in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern erfolgt die Begründung schriftlich. Zu den Beratungen kann der Arbeitgeber oder der Betriebsrat einen Vertreter der Bundesagentur für Arbeit hinzuziehen.



© Oakozhan – stock.adobe.com

SCHRITT 3: ARGUMENTIEREN UND VERHANDELN

Sind die Vorschläge auf dem Tisch, gilt es, um jeden Arbeitsplatz zu kämpfen. Der Betriebsrat kann (und muss zuweilen) den ersten Schritt machen – bevor vom Arbeitgeber Tatsachen geschaffen werden. Je früher sich der Betriebsrat einbringt, umso eher können die Unternehmensentscheidungen verhindert oder verändert werden!

SCHRITT 4: DIE BESCHÄFTIGTEN AN BORD HOLEN

Halbwahrheiten und Gerüchte machen unglaublich schnell die Runde. Eine frühzeitige Information der Belegschaft ist daher wichtig. Darf der Betriebsrat das denn? Wenn das Thema Stellenabbau im Unternehmen verhandelt wird, kann der Arbeitgeber das nicht einfach zu einem Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis erklären, so das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Beschluss vom 20.05.2015, 3 TaBV 35/14).

FAZIT:

Gerade in Krisenzeiten sind Wissen und Informationen der beste Berater des Betriebsrats. Es gehört eine große Portion Tatkraft und ein Stück Kreativität dazu, um sich bei der Beschäftigungssicherung erfolgreich einzubringen. Am Ende sind es doch immer die nackten Zahlen, auf die es ankommt. Und am Ende sind es immer die Beschäftigten, die sonst auf der Strecke bleiben.

Gerade in Krisenzeiten sind Wissen und Informationen der beste Berater des Betriebsrats.

Ein Tipp zum Schluss: Auch wenn Ihr Unternehmen noch gut dasteht, Überlegungen zur Beschäftigungssicherung anzustellen und sich entsprechend weiterzubilden hilft trotzdem – an Corona zeigt sich, wie schnell sich die Dinge ändern können. ●

BR-Fokus

Ihr Auftrag als Betriebsrat – Beschäftigung sichern

Immer mehr Unternehmen bereiten sich darauf vor, sich von Mitarbeitern zu trennen. Es gibt aber Alternativen – und diese sollten Sie kennen und nutzen! In unseren Seminaren zu diesem Thema erfahren Sie, wie Sie Risiken für den Betrieb schon früh erkennen und Ihre Möglichkeiten als Betriebsrat nutzen.

Weitere Infos unter:
www.ifb.de/beschaeftigung

Weitere Handlungsfelder zu BR-Fokus 2020 finden Sie unter:
www.ifb.de/br-fokus


© Fly_and_Dive – stock.adobe.com

WAS SAGT DAS REZESSIONS-ALPHABET?

AUTOMOTIVE: NACH DEM ABSCHWUNG, VOR DEM BOOM!?

„Stellt Euch vor, der Aufschwung in der Autoindustrie hat begonnen, und keiner hat´s bemerkt!“ Kann diese Brecht-Parole in Analogie auch auf die aktuelle Lage der deutschen Autoindustrie zutreffen? Die Frage scheint absurd, denn bis jetzt zeigen alle relevanten Konjunkturindikatoren der Branche, wie Auftragseingänge, Neuzulassungen, Produktion und Export dramatisch nach unten – statt wie bisher gewohnt nach oben. Die Beschäftigung liegt am Boden, die Kurzarbeit hat einen bisher noch nie erreichten Höchststand erreicht. Mit Einbrüchen im überlebenswichtigen Export, wie bisher in der Nachkriegszeit noch nicht erlebt. Ist die Frage also irrational, vulgo: verrückt?

So verrückt nun auch wieder nicht! Ökonomische Erfahrungen aus sechs Automobilzyklen gepaart mit den vermuteten Wirkungen von Mega-Konjunkturpaketen von Bundesregierung, EU und EZB lassen ab Herbst in den amtlichen Zahlen ein anderes, nämlich besseres

Konjunkturbild erwarten. Auch wenn kein Konjunkturzyklus dem anderen gleicht, keine Rezession und kein Konjunkturaufschwung denen Zyklen der Vergangenheit, so gibt es doch sich ähnelnde Verläufe. Natürlich nur in gewissen Grenzen, denn ...siehe oben. Doch der Reihe nach. →



© Todorov – stock.adobe.com

WANN KOMMT DER AUFSCHWUNG?

In den Geschichtsbüchern kann man nachlesen: Epidemien gab es immer schon, doch die Menschheit hat sie alle überlebt, wenn auch teils mit starken Blessuren; manchmal starb mehr ein Drittel der Bevölkerung. Doch ähnlich wie es also nach 2020 mit Gewissheit ein Leben nach der Corona-Pandemie geben wird, wird es auch wieder bessere Zeiten in der Wirtschaft geben. Unklar ist nur, wann der Aufschwung einsetzt und wie stark er in diesem Konjunkturzyklus ausfällt. Dazu nachfolgende Überlegungen...

Auguren* haben es immer schwer, diesmal aber besonders. Historische Anhaltspunkte aus der Vergangenheit für wissenschaftlich fundierte Prognosen gibt es nicht. Alles ist neu, alles ist unsicher, sogar der Charakter des Sars-Covid-19 Virus selber. Keiner weiß so recht, wohin er sich entwickelt, ob und wann es einen Impfstoff geben wird und wann das „normale“ Leben von früher wieder einsetzt.

Beide Faktoren sind jedoch ausschlaggebend für eine seriöse Einschätzung, ob es zu dauerhaften Veränderungen im Verhalten der Menschen, hier vor allem der Autokäufer – ob gewerblich, ob privat – kommen wird. Die bislang vorliegenden ökonomischen Indikatoren sind noch nicht valide, sind zu spärlich. Und sie lassen angesichts der exorbitanten Unsicherheit bei der Beschäftigung und den Einkommen noch keine gesicherte Vorausschätzung zu.

* Agur: jemand, der Interpretationen von sich anbahnenden Entwicklungen ausspricht

LICHT IM TUNNEL

Mit anderen Worten: Auguren und Prognostiker tapen ziemlich im Dunkeln. Der große Absturz ist da, nur ist sicher, doch was kommt danach? Wann kommt die erhoffte Konjunkturerholung in der Gesamtwirtschaft, wann in der Automobilindustrie. Und wie fällt die dann aus? Zwar sieht Michael Hüther (Direktor des IW Köln) bereits Licht im Tunnel: „Das Tal der Tränen ist erreicht ...der Absturz, den wir im zweiten Quartal wahrgenommen haben, ohne dass wir ihn in amtlichen Zahlen sehen, ist zu einem Halt gekommen.“ Nur hat den Halt keiner so recht bemerkt oder wahrhaben wollen, angesichts der gewaltigen finanziellen Belastungen der Groß-Unternehmen und vor allem der existenziellen Nöte der Klein- und mittelständischen Unternehmen und der vielen Selbständigen. Sie alle sind mit 90 % das Rückgrat unserer Wirtschaft. Sie alle werden vorerst kein neues Auto kaufen...aber danach!

Die erste zarte Erholung hat tatsächlich schon begonnen: die ersten Autowerke arbeiten wieder, nicht nur in Deutschland, sondern weltweit; die Verkaufsräume der Händler sind wieder geöffnet, Volkswagen will seinen auf Halde gebaute Id.3 ab September endlich ausliefern, Frisöre schneiden wieder Haare, die Börsen zeigen trotz wirtschaftshistorisch tiefster Rezession deutlich nach oben. Und im eigenen Auto ist Gesichtsmaskenpflicht aufgehoben. Alles positive Anzeichen dafür, dass die Erholung, jüngst auch von den „Fünf Weisen“ (Sachverständigenrat) unterstellt, greifbar ist. Wie stark die kommende Erholung insbesondere der Automobilkonjunktur sein wird, darüber gehen die Meinungen der Experten allerdings weit auseinander. In dieser Situation kommt die Konjunkturtheorie dem Praktiker zu Hilfe. →



© Tierney – stockadobe.com

VIER PROGNOSEANSÄTZE: V, W, U, L

Es gibt vier Prognoseansätze für die kommende Konjunkturaufschwung: entsprechend den Großbuchstaben V,W,U,L sind vier Szenarien denkbar. Allerdings immer vorausgesetzt, es kommt zu keiner zweiten Corona-Welle, die Pandemie klingt langsam ab (allerdings mit globalen Restrisiken), die Weltwirtschaft nimmt wieder Fahrt auf. Unterstützt von extrem niedrigen Erdölpreisen, die dem Kunden die Entscheidung, ob Elektroauto oder Verbrenner, sehr erleichtern.

Szenario V

Der Konjunkturzyklus hat die Form eines V: Steiler Abschwung und Rezession, danach fast nahtloser Übergang zu einem ebenso steilen Aufschwung. Ganz ähnlich wie 2009 in der Lehmann Finanzkrise. Bezogen auf 2020 würde die Rezession zwei Quartale andauern, mitten im Sommer käme der Wendepunkt, im Herbst ginge es dann mit einer kräftigen Erholung wieder aufwärts mit Fortsetzung in 2021. Ähnlich sieht Michael Hüther auch den Verlauf der Gesamtwirtschaft: Nach dem historischen Einbruch des Bruttoinlandsproduktes im zweiten Quartal um minus 12% in laufender Rate, wird das dritte Quartal bereits wieder im Zeichen des Wachstumspfades stehen, der sich nach 2021 hin weiter fortsetzen wird. In 2022 wird dann spätestens das Vor-Corona Niveau wieder erreicht.

Aus den Autozyklen der letzten Jahrzehnte wissen wir, dass die Automobilnachfrage im Zyklus stets frühzeitig als erste Konjunkturkomponente einbrach und die allgemeine Rezession anführte, dann aber ebenso früh in die Erholungsphase startete. Und, ganz wichtig, je nach Schwere des Rezessionsverlaufs sogar sehr steil.

Szenario W

Das W-Zyklus-Szenario ist das unspektakulärste, aber am häufigsten in der Nachkriegszeit eingetreten: Der Abschwung ist steil und kurz, dann folgt eine ebenso steile, fiskal- und geldpolitisch angeschobene Erholung, die aber dann, nachdem der erste Nachholbedarf der Wirtschaft, auch nach Automobilen, gedeckt ist, zunächst wieder abflaut. Anschließend setzt meist ein Quartal später der normale „natürliche“, sich selbsttragende Aufschwung ein. Das W-Szenario ist als eine Art „Wassertropfen-Variante“, ein Zwischending und wird als Double Dip Rezession bezeichnet. Das wesentliche hier: Es gibt eine schnelle und kräftige Erholung, aber dann wieder abbricht – zum Beispiel, wenn es im Winterhalbjahr 2020/2021 einen erneuten Lockdown wegen eines Wiederaufflammens der Pandemie gäbe. Und der Exportaufschwung auf sich warten lässt.

Doch dann, kaum sehen die Konjunkturpessimisten sich bestätigt, setzt – analog Frühjahr 2010 – der zweite, dann nachhaltige Aufschwung ein. Dafür waren in der Vergangenheit dann die natürlichen, endogenen Wachstumskräfte der Märkte verantwortlich, woher sie auch immer gekommen sind.

Bezogen auf die Autoindustrie könnten die Wachstumsimpulse aus dem ökologischen Umbau der Weltautomobilflotte (1,5 Milliarden Autos) auf nicht-fossilen, „grünen“ Antrieb kommen, sei es elektrisch auf Batteriebasis, sei es auf Basis Wasserstoff und synthetischen Treibstoffen. In Deutschland wären das 47 Millionen Verbrenner-Automobile, in Europa ca. 300 Millionen. Da gibt es viel zu tun ...

Szenario U

Bei diesem zweitschlechtesten Szenario droht eine längere Krisen-Wanderung durch das „Tal der Rezessions-Tränen“, bevor es zu einer nur langsam an Fahrt gewinnenden Erholung kommt – und zwar nicht vor 2022. Die Rezessionskurve hätte dann die Form eines U. Die wesentlichsten Ursachen dafür könnten langwährende Belastungen durch die Epidemie sein. Eine weitere Ursache: Strukturelle Wirtschaftsprobleme im und am kapitalistischen Wirtschaftssystem, die zeitverzögert als längerfristige Folge des Showdown-Schocks zu Tage treten. Zum Beispiel, weil die Rettungspakete nicht wie gewünscht greifen. Oder weil sich selbst verstärkende Kräfte die Rezession in Gang halten: Firmen gehen reihenweise insolvent, immer mehr Menschen werden entlassen, dadurch sinkt der Konsum immer weiter, neue Branchen werden erfasst, neue Entlassungen folgen und so weiter. Der Aufschwung käme zwar irgendwann, aber zu spät. Die Autoindustrie würde global erheblich schrumpfen, die schwächeren Anbieter würden kollabieren. Unter den Zulieferern käme es zum Kahlschlag. Die Wahrscheinlichkeit für ein solches Szenario ist zwar nicht besonders hoch, aber denkbar ist es im ungünstigsten Fall, sollten wirksame Impfstoffe gegen Covid-19 nicht oder sehr spät gefunden werden. Die Weltwirtschaft verlief mit angezogener Handbremse.

Szenario L

Dieses wäre das Worst-Case-Szenario: Bei einem L-Verlauf der Rezession bliebe die Erholung aus und die Weltwirtschaft würde sich in eine langanhaltende Depression über mehrere Jahre befinden. Das kapitalistische Wirtschaftssystem wäre am Ende, der Staat müsste in die Bresche springen, Karl Marx wäre bestätigt.

Dieses L-Horror-Szenario ist wenig wahrscheinlich. Zwar lässt sich eine Depression nicht völlig ausschließen, Stand heute. Aber da müsste wirklich sehr viel zusammenkommen, quasi alles schiefgehen, damit es eintritt. Im Gegenteil: Die Wirtschaftspolitik in allen Ländern beweist mit ihren Konjunkturprogrammen, dass man die Lektion aus 1929 gelernt hat, überall ist die „Bazooka“ im Einsatz. Alle Regierungen haben schnell und mit gewaltigen Rettungspaketen reagiert, die Notenbanken handelten undogmatisch und letztlich ist nicht das Wirtschaftssystem selbst Ursache der Krise, auch wenn manche Ökonomen das so sehen. Nimmt der Belastungsfaktor Corona als Ursache der Krise ab, steht einer raschen Erholung eigentlich nichts mehr im Wege.



Der Ökonom **Dr. Helmut Becker** war 24 Jahre lang Chefvolkswirt bei BMW. Heute leitet er das Institut für Wirtschaftsanalyse und Kommunikation in München (IWK).

KEIN ANLASS ZUM TRÜBSAL BLASEN!

Soweit die theoretische Nomenklatur der kommenden Konjunkturerholung. Welche Entwicklung sich durchsetzen wird und welches dieser Szenarien eintritt, lässt sich derzeit seriös nur vermuten, nicht eindeutig sagen.

Gewichtet man alle positiven wie negativen Einflussfaktoren und folgt seinen langjährigen Erfahrungen (plus Bauchgefühl), so wird der kommende Aufschwung mit großer Wahrscheinlichkeit eine Mischung aus V- und W-Entwicklung sein. Entfalteten Konjunkturpakete und Nachholbedarfe wie früher ihre Wirkung, kommt es zu einem relativ zügigen Aufschwung. Dieser hält bis zu zwei Quartalen an, verlangsamt sich, bricht aber nicht ab, sondern setzt sich in 2021 weiter fort, zunächst verhalten, dann mit Unterstützung der Weltwirtschaft und des Exports wieder sehr kräftig. Das BIP Wachstum bleibt 2020 negativ, wird aber 2021 wieder deutlich positiv.

Für die Automobilkonjunktur

hellt sich bei diesem Szenario

der Horizont auf.

Für die Automobilkonjunktur hellt sich bei diesem Szenario der Horizont auf: Im dritten Quartal kommt die Wende nach oben, die sich im vierten Quartal mehr oder weniger steil fortsetzen wird; getragen vom Verbrenner. Im Jahresergebnis wird das Zulassungsniveau von 2019 (3,6 Mio.) allerdings um ca. 700.000 Autos verfehlt (minus 20%). 2021 dürfte die Branche beim Inlandsabsatz dann wieder Anschluss an das Vor-Corona Niveau gewinnen. **Kein Anlass also zum Trübsal blasen!** ●



Es gibt Arbeitgeber,
die sich über die Kurzarbeit ihrer
unternehmerischen Risiken entledigen.

© fizkes – stock.adobe.com

BETRUG IN DER KRISE

WAS PASSIERT, WENN ARBEITGEBER DIE KURZARBEIT AUSNUTZEN?

Kurzarbeit sichert Arbeitsplätze – in Krisenzeiten wie jetzt ein echter Rettungsanker. Doch nicht alle Arbeitgeber halten sich an Recht und Gesetz beim Thema Kurzarbeit. Was ihnen blüht und worauf der Betriebsrat achten muss, das erläutert Knut-Olav Banke.

Mehr als 750.000 Unternehmen haben in der Corona-Krise bislang Kurzarbeit angemeldet, Tendenz steigend. Kurzarbeit ist ein wichtiges und wirksames Instrument, um die Arbeitsplätze zu sichern. Allerdings gibt es auch Arbeitgeber, die sich über die Kurzarbeit ihrer unternehmerischen Risiken entledigen – oder schlicht Mitnahmeeffekte nutzen.

BEI C&A GEHT ES RUND

So werfen Beschäftigte des Textilkonzerns C&A dem Unternehmen derzeit Betrug bei der Kurzarbeit vor. Laut Spiegel sollen von den Angestellten Überstunden eingefordert worden sein – trotz angemeldeter Kurzarbeit. Das geht aus einem internen Schreiben hervor.

Die Bundesagentur für Arbeit scheint reagiert und die Zahlungen des Kurzarbeitergelds an C&A eingefroren haben. Ergebnisse zu stichprobenartigen Überprüfungen der Arbeitszeiten stehen noch aus (Stand: 25.06.2020).

LOCKERUNGEN ÖFFNEN TÜR UND TOR ...

Wie kann das überhaupt passieren? Weil es in der Corona-Krise schnell gehen muss, wurden die Regelungen der Anmeldung von Kurzarbeit gelockert. Diese Vereinfachung des Antragsverfahrens ermöglicht im schlimmsten Fall erhebliche Mitnahmeeffekte – zu Lasten der Arbeitnehmer und der Beitragszahler. →

Zum Vergleich: Nach der Finanzkrise 2008 mussten nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit 1,4 % der Unternehmen Kurzarbeitergeld zurückzahlen, nachdem die Agentur diese Fälle an den Zoll gemeldet hatte. Zuständig für die Verfolgung solcher Fälle ist die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) des Zolls. Aber, so die Kritik aus der Politik, derzeit werde viel zu wenig geprüft.

KURZARBEIT TROTZ UNTERNEHMENSGEWINN?

Teilweise wird Kurzarbeit eingeführt, obwohl das Unternehmen Gewinn macht und an die Aktionäre Dividenden ausgeschüttet werden. Dies ist möglich, da eine Prüfung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens durch die Arbeitsagenturen in der Regel nicht erfolgt. Dies ist zur Feststellung der Anspruchsvoraussetzungen auch nicht notwendig.

Auch Arbeitnehmer müssen aufpassen, sie könnten wegen Beihilfe belangt werden.

BETRIEBSRÄTE, AUFGEPASST!

Im Grunde ist der Betriebsrat das einzige Organ, das den Missbrauch von Kurzarbeit einschränken kann. Hierzu muss er seine Mitbestimmungsrechte bei der Einführung von Kurzarbeit aktiv nutzen. Denn ohne den Betriebsrat kann der Arbeitgeber einseitig keine Kurzarbeit einführen. Entscheidend ist die betriebswirtschaftliche Prüfung der Notwendigkeit von Kurzarbeit durch den Betriebsrat.

BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE INFORMATIONEN BEI KURZARBEIT

Aus betriebswirtschaftlicher Sicht benötigt der Betriebsrat in der Regel die folgenden Informationen zur Kurzarbeit:

- › Beschreibung des Umfangs der geplanten Kurzarbeit anhand von Ablaufplänen, Projektplanungen und Zeitplänen,
- › Vorlage von Personalübersichten über die von Kurzarbeit unmittelbar betroffenen Mitarbeiter und über die vergleichbaren Mitarbeiter mit den wesentlichen wirtschaftlichen und sozialen Daten,
- › Umfang des Arbeits- und Entgeltausfalls für die einzelnen Beschäftigten (genaue Berechnungen, Gegenüberstellung des Entgelts mit und ohne Kurzarbeit),
- › Daten zur momentanen Auftragslage, Vorlage und Erläuterung der Planzahlen für das laufende sowie für das folgende Geschäftsjahr, Vergleichszahlen aus den Vorjahren, Entwicklung der Auftragszahlen, Reichweite der vorhandenen Aufträge, Produktions- und Umsatzzahlen, Entwicklung der Lagerbestände,
- › Gewinn und Verlustrechnung, kurzfristige Erfolgsrechnungen, Prüfberichte,
- › Berechnungen und Erläuterung der freien Kapazitäten je Mitarbeiter, Darlegung der Ursache für die freien Kapazitäten,
- › Betriebswirtschaftliche Berechnungen zur Ermittlung der wirtschaftlichen Vorteile der geplanten Kurzarbeit. →



KLICK ZUM SEMINAR:

- Kurzarbeit und Mitarbeiterqualifizierung statt Kündigung
- Kostenloses Webinar - Kurzarbeit aktuell

© Gina Sanders - stock.adobe.com

KURZARBEIT ALS SANKTIONSMITTEL?

Neben den finanziellen Mitnahmeeffekten gibt es noch ein weiteres Risiko für die Arbeitnehmer bei Kurzarbeit: Der Arbeitgeber kann unliebsame Mitarbeiter durch willkürliche Steuerung der Arbeitsauslastung in Kurzarbeit schicken. Auch das kann der Betriebsrat beeinflussen. Er muss sich kritisch mit den Ursachen der freien Kapazitäten auseinandersetzen und die Arbeitsauslastung analysieren. Ziel ist es immer, die Lasten der Kurzarbeit gerecht auf alle Mitarbeiter zu verteilen.

STRAFEN DROHEN

Arbeitgebern, die wahrheitswidrig „erhebliche Arbeitsausfälle“ angeben, droht ein Strafverfahren wegen Betrugs gemäß § 263 StGB. Auch Arbeitnehmer müssen in dem Fall aufpassen, sie könnten wegen Beihilfe belangt werden. Also auf keinen Fall ausstempeln und anschließend weiterarbeiten! Soll bei Kurzarbeit der Lohn „schwarz“ aufgestockt werden, kann das Lohnsteuerhinterziehung sein (§ 370 AO). Der Arbeitgeber muss sich außerdem wegen Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt verantworten (§ 266a StGB). Setzt der Arbeitgeber seine Mitarbeiter trotz Kurzarbeit unter Druck, voll weiterzuarbeiten, kann das Nötigung sein (§ 240 StGB).



*Knut-Olav Banke ist
Fachanwalt für Arbeitsrecht
in Hamburg.*

DER BETRIEBSRAT KANN EINGREIFEN

Die jetzigen Bestimmungen der Kurzarbeit laden unredliche Arbeitgeber zu einem unerlaubten Abgreifen der stattlichen Leistungen ein. Der Betriebsrat hat über die Ausübung seiner Mitbestimmungsrechte die Möglichkeit, dies zu unterbinden. Eine erfolgreiche Einflussnahme ist allerdings nur möglich, wenn er eine kritische, fachmännische Überprüfung der unternehmerischen Entscheidung zur Einführung von Kurzarbeit durchgeführt. ●

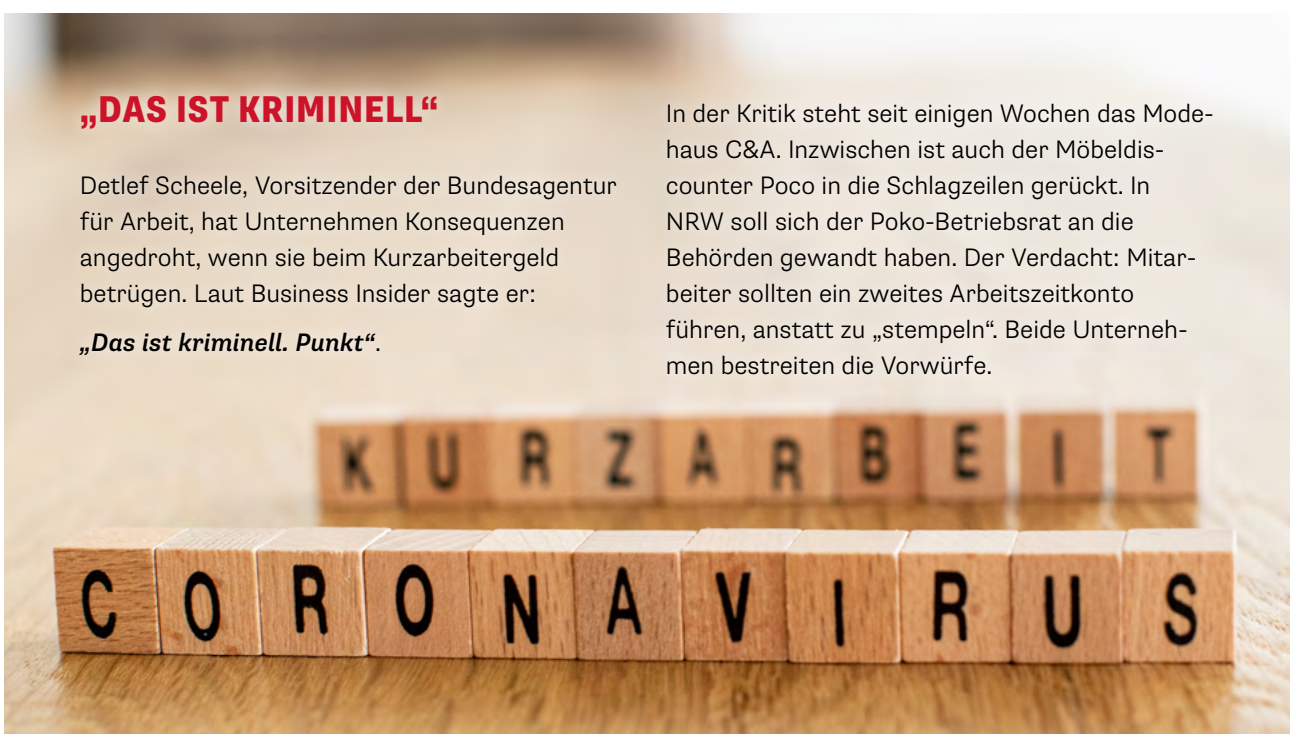
**Der Betriebsrat hat die Möglichkeit,
dies zu unterbinden.**

„DAS IST KRIMINELL“

Detlef Scheele, Vorsitzender der Bundesagentur für Arbeit, hat Unternehmen Konsequenzen angedroht, wenn sie beim Kurzarbeitergeld betrügen. Laut Business Insider sagte er:

„Das ist kriminell. Punkt“.

In der Kritik steht seit einigen Wochen das Modehaus C&A. Inzwischen ist auch der Möbeldiscounter Poco in die Schlagzeilen gerückt. In NRW soll sich der Poko-Betriebsrat an die Behörden gewandt haben. Der Verdacht: Mitarbeiter sollten ein zweites Arbeitszeitkonto führen, anstatt zu „stempeln“. Beide Unternehmen bestreiten die Vorwürfe.



© Sonja Birkelbach – stock.adobe.com



Der Arbeitnehmer hat im Anschluss an die Elternzeit das Recht, an seinen früheren Arbeitsplatz zurückzukehren.

RÜCKKEHR AUS DER ELTERNZEIT

BESTEHT EIN ANSPRUCH AUF DEN ALTEN ARBEITSPLATZ?

Kommt ein Kollege aus der Elternzeit zurück, stellt sich immer wieder die Frage, ob die Mutter bzw. der Vater einen Anspruch auf den alten Arbeitsplatz hat – oder ob ein neuer, lediglich gleichwertiger, zugewiesen werden darf?

Kommt ein Kollege aus der Elternzeit zurück und soll zukünftig auf einen anderen Arbeitsplatz arbeiten, so ist vor einer Versetzung der Betriebsrat zu beteiligen. Eine Versetzung liegt vor, wenn sich der Arbeitsbereich, der Arbeitsort oder die Arbeitsaufgabe wesentlich ändert (§§ 95 Abs.3, 99 BetrVG). Wird der Betroffene hierdurch benachteiligt, so hat der Betriebsrat schriftlich zu widersprechen (§ 99 Abs.2 Nr.4 BetrVG).

Dabei stellt sich immer wieder die Frage, ob die Mutter bzw. der Vater einen Anspruch auf den alten Arbeitsplatz hat oder ob ein neuer, lediglich gleichwertiger, zugewiesen werden darf?

ANDERER ARBEITSORT

Wenn sich eine längere Elternzeit nach vielen Monaten oder gar Jahren dem Ende zuneigt, ist es oft nicht einfach, eine passende Kinderbetreuung zu finden. Ist diese gefunden, ist es wichtig, dass die angebotene Betreuungszeit für die Arbeitszeit ausreicht, einschließlich der Wegezeiten.

Während der langen Abwesenheitszeit – meistens der Mutter – wird der alte Arbeitsplatz mit einem Kollegen auf Dauer wiederbesetzt. Kommt sie zurück, wird ihr nicht selten ein unattraktiver Arbeitsplatz zugewiesen. Darüber ist die Rückkehrerin besonders verärgert, wenn dieser Wechsel mit einer Verlängerung des Arbeitswegs aufgrund eines Arbeitsortwechsels verbunden ist. →

Die bereits vereinbarte Betreuungszeit für ihr kleines Kind kann so nicht mehr eingehalten werden. Beschwerd sich die Betroffene, wird sie mit der landläufigen – aber nicht richtigen – Meinung getröstet: „Es gibt keinen Anspruch auf den alten Arbeitsplatz, sondern nur auf einen gleichwertigen. Es reicht aus, wenn ihr früheres Gehalt in gleicher Höhe weitergezahlt wird. Allein der Arbeitgeber darf den neuen Arbeitsplatz bestimmen!“

Arbeitsgerichtsverfahren:

Vor dem Arbeitsgericht Brandenburg an der Havel wehrt sich eine Arbeitsvermittlerin gegen eine solche neue Arbeitsplatzzuweisung. Die Mutter von zwei Kindern im Alter von einem und drei Jahren will nach einer mehrjährigen Elternzeit wieder an ihren früheren Arbeitsplatz in die Stadt Brandenburg zurückkehren. Auf ihrem früheren Arbeitsplatz arbeitet seit dem Beginn ihrer Elternzeit ein Kollege. Der Rückkehrerin wird kurz vor der Wiederaufnahme ihrer Arbeitstätigkeit von ihrer Vorgesetzten mitgeteilt, dass ihr zukünftiger Arbeitsort in der Stadt Werder liegt. Der Arbeitsweg der Mutter verlängert sich damit um weitere 36 Entfernungskilometer. Aufgrund erhöhter Fallzahlen besteht in der Stadt Werder tatsächlich ein größerer Arbeitskräftebedarf. Alle zwölf mit der Arbeitsvermittlerin vergleichbaren Kollegen werden gefragt, ob sie freiwillig in die Stadt Werder wechseln wollen, was alle verneinen. Die Mutter mit den zwei kleinen Kindern wird nicht gefragt. Keiner ihrer Kollegen und Kolleginnen hat so kleine Kinder zu betreuen. Zwei Kollegen wohnen zwischen den Arbeitsorten Brandenburg und Werder.

FAMILIÄRE VERPFLICHTUNGEN SIND ZU BERÜCKSICHTIGEN

Diese Weisung ist unwirksam. Selbst wenn die Arbeitsvermittlerin arbeitsvertraglich verpflichtet ist, an einem von den beiden Standorten zu arbeiten, ist sie nicht verpflichtet, zukünftig nach Werder zu wechseln.

Für diesen Arbeitsortwechsel hätte die Mutter nicht ausgewählt werden dürfen. Aus der Gruppe aller dreizehn Arbeitsvermittler mit vergleichbaren Arbeitsaufgaben hat die Vorgesetzte eine Person für den Ortwechsel auszusuchen. Denn es besteht ein Arbeitskräftebedarf in Werder aufgrund der erhöhten Fallzahlen. Zu dieser Gruppe gehört auch die zurückgekehrte Mutter mit den zwei kleinen Kindern. Mit der Aufnahme der Arbeitstätigkeit nach dem Ende der Elternzeit leben die ruhenden Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis automatisch ohne weitere Erklärungen wieder auf. Die letzte Weisung vor der Mutterschutz- bzw. Elternzeit war, am Arbeitsplatz in der Stadt Brandenburg tätig zu sein. Deshalb begeben sich Rückkehrer nach der Elternzeit üblicherweise auch direkt an ihrem alten Arbeitsplatz zur Arbeitsaufnahme.

Die Vorgesetzte der Arbeitsvermittlerin hat sich zu fragen, wem es aus dieser Gruppe am ehesten zumutbar ist, täglich an einem 36 Kilometer entfernten Arbeitsort zu fahren. Es sind umfassend alle Belange, die sich nachteilig auf einen längeren Anfahrtsweg auswirken können, zu bewerten. Hierzu gehört u.a. die Wohnortsnähe zum Arbeitsort, gesundheitliche Einschränkungen beim Zurücklegen des Arbeitswegs, erhöhter familiärer Zeitaufwand für die Pflege von Angehörigen oder die Betreuung von kleineren Kindern. Zu ermitteln und damit auszuwählen ist der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin, deren Interesse am wenigsten schutzwürdig ist.

Das wäre in dem hier vorliegenden Fall einer der zwei Arbeitsvermittler gewesen, die zwischen Werder und Brandenburg an der Havel wohnen. Sie haben die kürzeste Anfahrtszeit zum neuen Arbeitsort. Auch allen anderen Kollegen wäre eine längere Pendelzeit eher zumutbar. Die Mutter benötigt einen erhöhten zeitlichen Betreuungsbedarf für ihre zwei kleinen Kinder im Alter von einem und drei Jahren. Als personelles Auswahlkriterium allein die Abwesenheit während der Elternzeit heranzuziehen – frei nach dem Motto „aus den Augen aus dem Sinn“ – ist nicht zulässig. →



KLICK ZUM SEMINAR:

➤ **Wichtige Regelungen zu Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit, Sabbatical**

WENIGER ANSPRUCHSVOLLE ARBEITSAUFGABE

Im gleichen Maße ist eine Rückkehrerin aus der Elternzeit verärgert, wenn ihr eine neue weniger anspruchsvolle Arbeitsaufgabe übertragen wird. Unausgesprochen wird von der Zurückkehrenden eine geringere Arbeitsleistung erwartet. Die unterstellte Doppelbelastung mit der Erziehung des kleinen Kindes bzw. Dreifachbelastung mit der Haushaltsführung führt häufig zu dieser Annahme. Erwartet werden auch zusätzliche Ausfallzeiten durch eine sogenannte Krankschreibung aufs Kind.

Vertröstet wird die Mutter damit, dass die neue Tätigkeit gleichwertig sei, da sie weiterhin ein gleichhohes Gehalt erhält. Diese Aussage ist nicht immer richtig, da es auch innerhalb einer Vergütungsgruppe mehr oder weniger anspruchsvollere Arbeitstätigkeiten gibt. Dabei wird mitunter übersehen, dass ein Karriereaufstieg danach häufig nicht mehr möglich ist. Wird die Funktion als stellvertretende Filialleiterin bei gleichem Gehalt weggenommen, verringern sich offensichtlich die Chancen für die Bewerbung als Filialleiterin.

Schließlich ist die Formulierung der einschlägigen europäischen Richtlinie (§ 5 Nr.1 RL 2010/18/EU) eindeutig: Der Arbeitnehmer hat im Anschluss an die Elternzeit das Recht, an seinen früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn das nicht möglich ist, eine entsprechend gleichwertige Arbeit zugewiesen zu bekommen.

DISKRIMINIERUNG DER MUTTER

Bei der oben beschriebenen landläufigen Vorgehensweise wird die Mutter diskriminiert. Von der Handhabung der Zuweisung eines unattraktiven Arbeitsplatzes nach der Elternzeit sind weitaus mehr Frauen als Männern betroffen, da Väter bedeutend weniger und weitaus kürzer eine Elternzeit in Anspruch nehmen. Von ihnen geht nur ein gutes Drittel überhaupt in Elternzeit, wobei hiervon über die Hälfte nur zwei Monate nimmt. Die Inanspruchnahme einer längeren Elternzeit erfolgt nach wie vor ganz überwiegend durch die Mutter. Bei einer längeren Abwesenheitszeit wird ihr freigewordener Arbeitsplatz wieder mit einem Kollegen besetzt. Richtigerweise dürfte diese Zuweisung nur befristet für die Zeit der Elternzeit erfolgen, fälschlicherweise erfolgt diese auf Dauer.

Demgegenüber wird bei einer kürzeren Elternzeit von zwei oder drei Monaten zumeist eine Urlaubsvertretung gefunden, die die Arbeitsaufgabe vorübergehend miterledigt. Die Beibehaltung des alten Arbeitsplatzes wird den Vätern so fast immer ermöglicht.



Dietlinde-Bettina Peters
ist Richterin am Arbeitsgericht
Brandenburg, z.Z. abgeordnet zum
Bundesarbeitsministerium.

Ihr Buch „Das Weisungsrecht der Arbeitgeber“
(ISBN 978-3-406-73798-5) erschien am 7. Mai 2019
im Beck-Verlag.

ENTSCHÄDIGUNGSZAHLUNG DURCH GERICHTSURTEIL

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Urt. v. 16.06.2017, Az. 3 Sa 123/17) hat einer Mutter eine Entschädigungszahlung in Höhe von 9.000 € zugesprochen, die nach einem schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverbot mit anschließender einjähriger Elternzeit von Potsdam nach Frankfurt am Main versetzt wurde. Auf ihrem alten Arbeitsplatz in Potsdam sollte ein zwischenzeitlich eingestellter Kollege weiterbeschäftigt werden, da die Mutter bedingt durch ihre Schwangerschaft bisher nur für einen kürzeren Zeitraum in Potsdam gearbeitet hatte.

Hingegen liegt keine Diskriminierung vor, wenn der Mutter aufgrund einer erfolgten betrieblichen Umstrukturierung während der Elternzeit eine neue Arbeitsaufgabe übertragen wird. Denn hiervon wäre sie genauso betroffen gewesen, wenn sie statt der Inanspruchnahme der Elternzeit weitergearbeitet hätte.

Bei der landläufigen

Vorgehensweise wird die

Mutter diskriminiert.

Die meisten Gerichtsverfahren mit einem Diskriminierungsvorwurf enden mit einem Vergleich, indem ein Teil der geforderten Entschädigungssumme gezahlt wird. Kein Arbeitgeber will durch ein Urteil festgestellt wissen, dass er Mütter diskriminiert. Auch die Arbeitsvermittlerin durfte im Wege eines gerichtlichen Vergleichsabschlusses nach einem grundsätzlichen Umdenken ihres Arbeitgebers wieder an ihren früheren Arbeitsort in Brandenburg zurückkehren. ●



Es hilft, sich auszutauschen:

Innerhalb des Betriebsrats, auf dem Seminar mit anderen Betriebsräten, unter Kollegen.

© ISTuningART – stockadobe.com

DER CORONA-STRESS UND SEINE FOLGEN

WAS TUN GEGEN DIE BELASTUNGEN?

„Dünnhäutig und gereizt“, so beschreiben viele ihre aktuelle Verfassung. Denn nach Wochen der Isolation, nach Home-Office und dem langen Shutdown ist der Gedanke an Ansteckung immer noch da, die Sorgen um den Job steigen. Schlafmangel und Herzprobleme können am Ende die Folge sein. Was lässt sich gegen die hohe Belastung tun?

Zu Beginn der Pandemie verriet mir eine Kollegin am Telefon „Am meisten freue ich mich morgen an meinem ersten Tag Home-Office, ungeschminkt und im Pölder an den PC zu gehen“. Drei Monaten später – immer noch im Home-Office – hat sich die Lage geändert. „Ich ziehe mich so an, als würde ich ins Büro gehen. Tag für Tag. Und zum Glück darf ich inzwischen sogar ab und zu wieder in die Firma“.

Was sie schildert, haben viele andere auch erlebt. Ohne feste Rituale und einen festen Rhythmus lässt sich diese Ausnahmesituation nur schwer ertragen. Eine Struktur im Tagesablauf gibt Halt in einer Zeit, in der vieles völlig ungewiss ist.

UNSIKERHEIT UND MASSIVE BELASTUNG

Tatsächlich bedeutet die aktuelle Krise für die meisten eine massive psychische Belastung. Sie nervt, macht dünnhäutig, bedroht unsere Existenz. Auch die Ungewissheit, wie es mit der Pandemie weitergeht, spielt eine große Rolle. Viele halten eine „zweite Welle im Herbst“ für sehr wahrscheinlich. Kaum jemand schmiedet im Moment große Pläne; die meisten hangeln sich von Woche zu Woche.

Und das, wo mit dem Sommer die Ferienzeit vor der Tür steht und die Reisebeschränkungen in vielen Bereichen gelockert wurden. Doch schon aus finanziellen Nöten mussten viele ihre Pläne streichen. →

Und wer sich auf eine kleine Reise an die Nordsee gefreut hat, landet vielleicht unversehens in einem neuen Lock-down, so wie es gerade im Kreis Gütersloh passiert. Pläne gestoppt. Schon wieder.

DIE SCHLAFQUALITÄT LEIDET

Und noch etwas lässt den Stresspegel steigen. Seit der Corona-Krise schläft jeder Zehnte schlechter, das hat einer repräsentative Forsa-Umfrage im Auftrag der Techniker Krankenkasse ergeben. In sozialen Netzwerken liest man von Alpträumen wegen des Mundschutzes, viele berichten auch von Problemen beim Einschlafen.

Das dicke Ende folgt: Auf Schlafentzug reagieren Menschen nicht nur mit nachlassender Konzentration, sie werden zunehmend gereizter. Am Ende können sich sogar gesundheitliche Probleme wie Herzprobleme einstellen. Eine Abwärtsspirale, die dringend gestoppt werden muss. Doch was tun?

1. Das Gedankenkarussell stoppen

Stress zu stoppen ist schwierig – aber was man stoppen kann, das ist das Gedankenkarussell. Kern des Ganzen ist der **Umgang** mit dem Stress. Dabei geht es nicht ums Verdrängen, sondern um die Akzeptanz. Achtung, nicht verwechseln: Es geht nicht darum, zu resignieren, sondern darum, die Situation anzunehmen. Denn ständiges Grübeln behindert uns. Uns allen ist klar, dass die Krise nicht vorbei ist und das Virus nicht besiegt. Aber es gibt einfach Dinge, die wir nicht ändern können – dazu gehört Corona.

2. Wir sitzen alle im gleichen Boot

Unterstützung ist das Wort in dieser Krise. Niemand darf alleine sein mit den aktuellen Schwierigkeiten! Wir sitzen alle im gleichen Boot.

Es hilft, sich auszutauschen: Innerhalb des Betriebsrats, auf dem Seminar mit anderen Betriebsräten, unter Kollegen und natürlich in der Familie und mit Freunden. Dabei findet man schnell heraus, dass es allen ähnlich geht. Außerdem tut es einfach gut, mal eine andere Perspektive einzunehmen.

3. Bewegung hilft!

Die WHO hat während des Shutdown abgefragt, wie sich Sport auf die aktuelle Situation auswirkt. Das Ergebnis ist wenig überraschend: Bewegung hilft sehr! Es muss nicht gleich der Halbmarathon sein. Aber wer regelmäßig einen Spaziergang macht, der wird schnell positiv Veränderungen feststellen. ●



KLICK ZUM SEMINAR

➤ Als Betriebsrat mit Ängsten von Mitarbeitern richtig umgehen

➤ Stark durch Resilienz: Stressbewältigung für die Schwerbehindertenvertretung



Mit ein paar gezielten Tipps lässt sich die Hitze leichter in den Griff bekommen – auch zuhause:
Lüften Sie Ihren Arbeitsraum am besten morgens und abends.

© contrastwerkstatt – stock.adobe.com

SOMMER 2020

EISKALTE TIPPS GEGEN HITZE IM HOME-OFFICE

2020 könnte heiß werden: Die Weltorganisation für Meteorologie WMO warnt schon jetzt vor einem Hitzesommer. Statt in der gut klimatisierten Firma sitzen aber viele Kollege noch im Home-Office. Was tun zur Abkühlung?

SEMINARE ZUM THEMA:

➤ **Telearbeit und Home-Office als Betriebsrat aktiv mitgestalten**

➤ **Online-Seminar Inhouse: Telearbeit und Home-Office**

➤ **Webinar: Sicheres und gesundes Arbeiten von zu Hause aus.** So gelingt der Arbeitsschutz in Zeiten der Corona-Krise

Konzentration bei hohen Temperaturen? Häufig Fehlanzeigen. Wenn die Wohnung zur Sauna wird, fällt das Arbeiten schwer. Die Leistungsfähigkeit sinkt, Müdigkeit und Unkonzentriertheit können die Folge sein. Was tun?

TRINKEN, TRINKEN, TRINKEN!

Ganz oben auf der Liste der abkühlenden Aktivitäten steht das Trinken. Egal ob Wasser oder Schorle: Besser nicht eiskalt aus dem Kühlschrank, damit schwitzt man am Ende noch mehr.

Tipp: Trinken Sie zu jeder Tasse Kaffee gleich ein Glas Wasser mit!

DIE HITZE IN DEN GRIFF BEKOMMEN

Mit ein paar gezielten Tipps lässt sich die Hitze leichter in den Griff bekommen – auch zuhause:

- › Elektronische Geräte strahlen Wärme aus. Ungenutzte Geräte bitte ausschalten!
- › Morgen auf, abends auf – tagsüber zu. Lüften sollte man seinen Arbeitsraum morgens und abends.
- › Abdunkeln: Wenn möglich, den Raum tagsüber mit einem Rollo oder einer Jalousie abdunkeln.
- › Luftige Kleidung hilft. Aber bitte nicht in Badehose in der Videokonferenz erscheinen!
- › In Maßen essen, tagsüber eher leichte Speisen. Das belastet den Körper nicht zusätzlich. →

WAS IST MIT DEM ARBEITSSCHUTZ?

Was aber ist, wenn ich coronabedingt ins Home-Office geschickt werde? Die Experten sind sich uneinig, ob es sich dabei um Telearbeit oder um mobiles Arbeiten handelt. Von einer kurzfristigen Regelung kann natürlich

WEITERLESEN:

➤ **Stinkig, stickig, heiß ...
Was tun bei dicker Luft im Büro?**



nicht gesprochen werden nach einem monatelangen Lockdown – trotzdem spricht wohl einiges dafür, dass es sich um mobile Arbeit handelt. Die Vorgaben der Arbeitsstättenverordnung greifen hier in der Regel nicht – und nur dort finden sich Regelungen zur Raumtemperatur.

AB INS KÜHLE NASS

Ein Vorteil hat das Home-Office auf jeden Fall: In der Pause kann man schnell man unter die Dusche oder in den Pool auf den Balkon hüpfen. Oder einfach die Füße in einen Eimer mit kaltem Wasser stellen. Handtuch bereithalten wegen der Rutschgefahr! Dazu vielleicht noch ein Eis? Dann ist Abkühlung garantiert. ●

TELEARBEIT, MOBILE ARBEIT, HEIMARBEIT, HOME-OFFICE: WAS IST EIGENTLICH DER UNTERSCHIED?

Im Gesetz findet sich das Wort Home-Office bislang nicht; auch wenn es der am weitesten verbreitete Begriff für das Arbeiten zuhause, also in den privaten Räumlichkeiten des Arbeitnehmers, ist. Mobiles Arbeiten meint im allgemeinen Sprachgebrauch um das kurzfristige Arbeiten außerhalb der Firma – auch unterwegs, wie z.B. im Café.

Der Begriff „Heimarbeit“ ist fast 70 Jahre alt. Im „Heimarbeitengesetz“ von 1951 waren damit Menschen gemeint, die als Selbstständige Aufträge erledigen. Der Begriff der Telearbeit findet sich in der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV).

§ 2 VII ArbStättV definiert Telearbeitsplätze als vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im privaten Bereich der Beschäftigten.

In der Arbeitsstättenverordnung
finden sich Regelungen zur Raumtemperatur.

Gilt der Arbeitsschutz?

Home-Office, diesen weit verbreiteten Begriff kennt das Gesetz nicht. In der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) findet man stattdessen die „**Telearbeit**“. Nach § 2 Absatz 7 ArbStättV sind Telearbeitsplätze vom Arbeitgeber fest eingerichtete Arbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit vereinbart und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. In diesem Fall gelten die Vorgaben der Arbeitsstättenverordnung.

Beim **mobilen Arbeiten** kann von jedem Ort aus der Tätigkeit nachgegangen werden, z.B. mit einem Laptop. Mobile Arbeit ist eher kurzfristig angelegt und nicht fest zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem vereinbart. Die Vorgaben der Arbeitsstättenverordnung greifen hier in der Regel nicht. Das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsschutzgesetz gelten aber.



FRISTLOSE KÜNDIGUNG NACH SEXUELLER BELÄSTIGUNG

Fasst ein Mitarbeiter erst einer Kollegin und dann sich selbst in den Schritt mit der anschließenden Äußerung „Da tue sich etwas“, rechtfertigt dies eine fristlose Kündigung – auch nach 16-jähriger beanstandungsfreier Betriebszugehörigkeit.

16 Jahre lang war ein Mitarbeiter in der Produktion des Arbeitgebers beschäftigt – ohne Zwischenfall. Im November 2019 kam es zu einer sexuellen Belästigung, die eine Kollegin wie folgt schilderte: Der Mitarbeiter habe erst ihr und dann sich selbst in den Schritt gefasst mit der anschließenden Äußerung „Da tue sich etwas“. Im März 2019 wandte sich die Kollegin an die Personalleiterin. Nach Anhörung des Klägers, der den Vorwurf bestritt, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos. Aufgrund einer Strafanzeige der Kollegin erging gegen den Kläger ein Strafbefehl wegen sexueller Belästigung nach § 184i Abs. 1 StGB mit einer Verurteilung zu einer Geldstrafe von 60 Tagessätzen.

Keine Zweifel

Das Landesarbeitsgericht Köln wies die Kündigungsschutzklage ab. Ebenso wie die Vorinstanz sahen die Richter keine Zweifel an der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Beweisaufnahme. Insbesondere hat es kein widersprüchliches Verhalten der Belastungszeugin in dem Umstand gesehen, dass diese sich erst nach drei Monaten an den Arbeitgeber gewandt hatte.

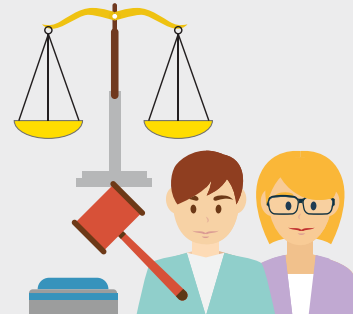
Abmahnung nicht erforderlich

Angesichts der Schwere der festgestellten Pflichtverletzung hält das LAG eine vorhergehende Abmahnung für nicht erforderlich. Der Kläger habe nicht ernsthaft damit rechnen können, dass Der Arbeitgeber sein Verhalten tolerieren werde. Der Arbeitgeber sei nach § 12 Abs. 3 AGG verpflichtet, Mitarbeiter wirksam vor sexuellen Belästigungen zu schützen. Auch deshalb sei eine ordentliche Kündigung unter Einhaltung der sechsmonatigen Kündigungsfrist nicht zumutbar gewesen. ●

*Landesarbeitsgericht Köln vom 19.06.2020,
4 Sa 644/19*



KURZ UND BÜNDIG



AUSKUNFTSRECHT ÜBER DIE GLEICHE BEZAHLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Nicht nur Arbeitnehmer, auch Selbstständige, die ihr Einkommen vorwiegend von einem Arbeitgeber beziehen, haben einen Anspruch auf Informationen zum Verdienst ihrer Kollegen mit vergleichbaren Aufgaben. Hintergrund sei, dass das Auskunftsrecht aus dem Entgelttransparenzgesetz auch für arbeitnehmerähnlich Beschäftigte gilt. Der Beschäftigtenbegriff sei mit Blick auf das Europarecht weiter auszulegen. Das Gesetz, das seit Mitte 2017 in Kraft ist, soll die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern verringern. ●

*Bundesarbeitsgericht vom 25.06.2020,
8 AZR 145/19*

ARBEITSGERICHT LEHNT ENTLASSUNG EINES BETRIEBSRATS AB

Das Arbeitsgericht Hannover die fristlose Kündigung eines Betriebsrats der Sparda-Bank Hannover zurückgewiesen. Das Geldinstitut hatte dem Mitarbeiter Betriebsratspionage vorgeworfen, weil er bei einer Telefonkonferenz anwesend gewesen ist – angeblich, ohne sich zu anmelden. Der Mann sollte deswegen fristlos entlassen werden. Der Betriebsrat hatte dem Schritt nicht zugestimmt. ●

Arbeitsgericht Hannover, 25.06.2020



MITBESTIMMUNG BEI DER WIEDERERÖFFNUNG NACH DEM LOCKDOWN

Wiedereröffnung nach dem Lockdown – ein wichtiges Thema für den Betriebsrat. Muss der Betrieb dicht bleiben, bis Betriebsrat und Arbeitgeber Verhandlungen zur Umsetzung des Gesundheitsschutzes entsprechend des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 16.04.2020 veröffentlichten „Arbeitsschutzstandards“ geführt haben? Nein, meint das Arbeitsgericht Hamm in einem einstweiligen Verfügungsverfahren.

Ein dreiköpfiger Betriebsrat im Einzelhandel sorgte sich nach dem Lockdown um die Gesundheit der Kollegen. Das Gremium beantragte den Erlass einer einstweiligen Verfügung – unter anderem, um Regelungen zum „Arbeitsschutzstandard“ durchzusetzen. In diesem Punkt allerdings ohne Erfolg.

Keine Maßnahme des Gesundheitsschutzes

Der Erlass des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 16.04.2020 sehe – unabhängig davon, als welche Art von Rechtsquelle er zu qualifizieren sei – die Rechtsfolge der Betriebsschließung bis zu einer Regelung zwischen den Betriebsparteien nicht vor. Bei diesem Arbeitsschutzstandard handele es sich auch nicht um eine Maßnahme des Gesundheitsschutzes im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Nach dieser Vorschrift hat der Betriebsrat bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften mitzubestimmen. Der „Arbeitsschutzstandard“ sei jedenfalls keine Vorschrift zum Gesundheitsschutz.

Einigungsstelle anrufen

Unabhängig davon stehe kein Unterlassungsanspruch zu, der eine Betriebsschließung zur Folge hat. Stattdessen könne der Betriebsrat gegebenenfalls die Einigungsstelle anrufen, um die Durchsetzung der neuen Arbeitsschutzstandards im Betrieb zu erreichen.

Der Betriebsrat hat keinen Anspruch auf Schließung des Betriebs bis zum Abschluss einer Gefährdungsbeurteilung nach dem „SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard“.

Mit seinem Antrag, der Arbeitgeberin aufzugeben, den Betrieb zu schließen, hatte der Betriebsrat letztlich keinen Erfolg. ●

*Arbeitsgericht Hamm vom 04.05.2020
2 BVGa 2/20*



KURZ UND BÜNDIG

EINLADUNG ZU EINER REIN INTERNEN STELLENAUSSCHREIBUNG

Öffentliche Arbeitgeber müssen schwerbehinderte oder gleichgestellte Bewerber auch bei einer rein internen Stellenausschreibung einladen. Dies gilt, sofern der Bewerber nicht offensichtlich fachlich ungeeignet ist (vgl. § 165 Satz 3 SGB IX). Das Unterlassen einer Einladung kann einen Entschädigungsanspruch nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nach sich ziehen. Im zu

entscheidenden Fall gab es trotzdem keine Entschädigung für den Kläger: Er hatte sich auf zwei identische Stellen beworben, war aber nur zu einem Gespräch eingeladen worden – zu Recht. ●

*Bundesarbeitsgericht vom 25.06.2020,
8 AZR 75/19*



ifb-SEMINARE IN CORONA-ZEITEN

SO VIEL SICHERHEIT WIE NÖTIG – SO VIEL NORMALITÄT WIE MÖGLICH!

Wie läuft es im Moment in den ifb-Seminaren? Seit Ende Mai sind wir wieder vor Ort für Sie da. Mit vollem Erfolg.

Seminarbesuch im Hotel – wir haben unsere Teilnehmer der letzten Wochen dazu befragt.

Die Antworten zeigen vor allem eins: Ein schönes Stück Normalität: „Fast wie immer“, „Im Seminarraum war nur das Seminar in meinem Kopf und die Pandemie ganz weit weg“, „Wir sind sehr froh!“, „Es ist sehr gut gelaufen“, „Danke!“.

Wir danken auch – für all die begeisterten Rückmeldungen und tollen Eindrücke aus den letzten Wochen.

SIE MÖCHTEN MEHR ERFAHREN?

Melden Sie sich bei uns! Die Kollegen beraten Sie gerne:

Telefon: 0 88 41 / 61 12-20

E-Mail: info@ifb.de

Sie erreichen uns von Montag bis Freitag von 8:00 Uhr - 18:00 Uhr.

Tipp: Für jede Veranstaltung gibt es ein gut durchdachtes Hygienekonzept.

Genauere Informationen dazu finden Sie unter:

➔ www.ifb.de/Hygiene



© Luis Alvarez/Getty Images

Neu: ifb-Symposium – Für Ihr schnelles Update

Neue Zeiten brauchen neue Antworten. Und für neue Antworten braucht es ein ganz neues Format: **Das ifb-Symposium!**

Up-to-date, erfrischend und umfassend. Ein Format, das die drängendsten Fragen schon aufgreift, während sich die Ereignisse noch überschlagen – und Lösungen vorwegnimmt. Nutzen Sie das ifb-Symposium als Ihre Plattform für den Austausch rund um die BR-Arbeit von morgen.

Weiter Infos zu Inhalten und Terminen finden Sie unter:

➔ www.ifb.de/betriebsrat/symposien

Jetzt Teilnahme sichern!
Die Teilnehmerzahl ist auf 50 begrenzt!

IMPRESSUM

Herausgeber: ifb Institut zur Fortbildung von Betriebsräten KG
Prof.-Becker-Weg 16 | 82418 Seehausen am Staffelsee
Tel. 0 88 41 / 61 12-0 | Fax 0 88 41 / 61 12-151

Kontakt: redaktion-dbr@ifb.de

Internet: www.ifb.de/der-betriebsrat
www.ifb.de | www.betriebsrat.de | www.facebook.com/ifbKG

Verantwortlich: Hans Schneider

Redaktion: CB – Christine Bergmann-Oehmichen

Konzept und Layout: sukato – J.Embacher und P.Tichawsky GbR

Hinweis: Die verwendete maskuline bzw. feminine Sprachform dient der leichteren Lesbarkeit und meint immer auch das jeweils andere Geschlecht.

Stand: Juli 2020

Alle Rechte vorbehalten. Die Informationen in dieser Publikation wurden mit größter Sorgfalt aufbereitet, dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden. Das Institut zur Fortbildung von Betriebsräten KG übernimmt keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für eventuell verbliebene Fehler und deren Folgen.