



FOTO: DEPOSITPHOTOS.COM

BLC Topthema

New Work im Betrieb – eine Chance zum Ausprobieren

In jeder schwierigen Zeit steckt auch eine Chance. Das erleben wir in den Tagen der Corona-Krise. Selten waren Solidarität und gesellschaftlicher Zusammenhalt so wichtig wie in diesen Tagen. Arbeitgeber, Betriebsräte und Beschäftigte sind in Sorge um die Entwicklungen im Betrieb. Tagtäglich kommen neue Themen hinzu: die Gesundheit aller Kolleginnen und Kollegen, die Auswirkungen von nachgewiesenen Corona-Fällen im Kollegenkreis und aufgrund der Krisensituation auch die wirtschaftlichen Folgen für den Betrieb.

Betriebe in der Corona-Krise

Betriebe kommen in der Corona-Krise ihrer Fürsorgepflicht im Arbeits- und Gesundheitsschutz nach und leisten einen wichtigen Beitrag in der Prävention von Coronavirus-Infektionen. Ein Ansatz ist neben dem Erlass um-

fangreicher Verhaltensvorschriften und Hygienemaßnahmen die Anwendung von Konzepten zu mobilem Arbeiten und Telearbeit. Arbeitgeber gestatten ihren Beschäftigten die Arbeit - soweit es die Tätigkeit zulässt - in Heimarbeit zu erledigen. Durch die seit Mitte März 2020 andauernden Schließungen von Schulen und Kindertagesstätten ist das für eine Vielzahl der Beschäftigten eine alternativlose Lösung. Viele Führungskräfte und Beschäftigte machen in der Corona-Krise neue und teils erstmalige Erfahrungen im mobilen Arbeiten oder in Telearbeit. Erfolgreiches Arbeiten im Home-Office erfordert beiderseitiges Vertrauen und verbindliches Handeln sowie eine hohes Maß an Selbstorganisation der Arbeit. Bisher wurden die Regelungen zum Home-Office in wenigen Betrieben regelmäßig angewandt. Der Arbeitsmarktforscher des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung e. V., Karl Brenke, schätzte die bisherige Ver-

breitung von Home-Office im November 2019 noch kritisch ein. In „immerhin etwa 40 Prozent der Jobs wäre eine Tätigkeit von zu Hause aus möglich – zumindest gelegentlich. Tatsächlich arbeiten aber in Deutschland nur zwölf Prozent der Beschäftigten auch von zu Hause aus“ (Brenke 2019, DIW Wochenbericht Nr. 11/2019, S. 192). In der Corona-Krise scheint sich die Einstellung der Arbeitgeber gegenüber Tätigkeiten im Home-Office verändert zu haben.

Derzeit beobachten wir infolgedessen einen branchenübergreifenden Test von New Work im Betrieb. Der Begriff New Work bestimmt zurzeit die Fachjournalisten und kursiert deutschlandweit durch die betrieblichen Fachabteilungen. Zuweilen findet sich die Bezeichnung Megatrend im Personalmanagement. Marktführende Betriebe entwickeln bereits Konzepte zur Umsetzung von New Work und wenden diese an. »



FOTO: DEPOSITPHOTOS.COM

New Work

Der Begriff New Work geht auf den Philosophen Frithjof Bergmann und dessen New Work Konzept von 1984 zurück. New Work umfasst die Motivation und Bindung von Beschäftigten durch Partizipation an Entscheidungsprozessen und die Mitgestaltung von Organisationen und deren Kulturen. Auch die flexible Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort wird nach heutigem Forschungsstand hierzu gezählt (vgl. Petry 2018, Personalmagazin 09/2018, S. 33). Wie weit ist der New Work-Gedanke in Betrieben deutschlandweit etabliert?

Klarheit schafft eine aktuelle Studie des Fraunhofer Instituts zu New Work im Kontext der Arbeitswelt 4.0. Am Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IA) wurden die Kernthemen von New Work in einem Förderprojekt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) erforscht. Projektleiterin Dr. Josephine Hofmann und ihr Team erforschten in 18 Interviews und einzelnen Workshops fallstudienbasiert die Umsetzung von New Work in Betrieben. Die Forschungsgruppe definiert New Work wie folgt: „Unter New Work verstehen wir erwerbsorientierte Arbeitskonzepte, die durch ein hohes Maß an Virtualisierung von Arbeitsmitteln, Vernetzung von Personen, Flexibilisierung von Arbeitsorten, -zeiten und -inhalten gekennzeichnet sind.“ (Hofmann et al. 2019, S. 24). Die Studienergebnisse sind aufschlussreich. In privatwirtschaftlichen und öffentlichen Betrieben wird bereits vereinzelt New Work gelebt soweit die Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit möglich ist. Im produzierenden Gewerbe bleibt die Nutzung von flexiblen Arbeitsformen nur wenigen Beschäftigten vorbehalten. „Die allermeisten Formen der New Work las-

sen sich nur für Mitglieder der digitalen ‚Boheme‘ realisieren – die große Masse an Beschäftigten wird weiterhin in herkömmliche Form arbeiten müssen“ (Hofmann et al. 2019, S. 98). Die Ausstattung von Beschäftigten mit mobilen Endgeräten oder die Zulassung von Heimarbeitsplätzen, die den Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes genügen, sind Voraussetzungen für erfolgreiches mobiles Arbeiten. Eines ist festzuhalten: Die Studie des Fraunhofer Instituts ist eine Momentaufnahme und bildet die Realität in deutschen Betrieben vor Beginn der Corona-Krise ab.

Status Quo

Mittlerweile hat eine Vielzahl von Betrieben die Arbeit digitaler ausgerichtet und die Grundlagen des mobilen Arbeitens und der Telearbeit geleistet. Das war in dieser Form noch in 2019 kaum denkbar. Zunächst ist entscheidend, dass die Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz greifen, die Betriebe Beschäftigung sichern und wirtschaftlich möglichst unverseht aus der Krise hervorgehen.

In der Krise haben Betriebe die Chance ergriffen, neue Arbeitsformen in stärkerem Maß auszuprobieren. Damit besteht eine Entscheidungsgrundlage zum Einsatz mobiler Arbeitsformen in der betrieblichen Zukunft. Mit Spannung wird daher erwartet wie die Betriebe nach der Krise mit ihren Erfahrungen umgehen und inwieweit mobile Arbeitskonzepte weiterhin angewendet werden. In jedem Fall ist der gemeinsame Austausch von Arbeitgeber, Betriebsräten und Beschäftigten relevant, um den New Work-Gedanken im Betrieb zu etablieren.

Autor: Dr. Marcel Halgmann
Hamburg

Aktuelle Rechtsprechung

Bundesarbeitsgericht

Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers - Schadensersatz

Der Arbeitgeber hat zwar keine allgemeine Pflicht, die Vermögensinteressen des Arbeitnehmers wahrzunehmen. Erteilt er jedoch Auskünfte, ohne hierzu verpflichtet zu sein, müssen diese richtig, eindeutig und vollständig sein. Andernfalls haftet der Arbeitgeber für Schäden, die der Arbeitnehmer aufgrund der fehlerhaften Auskunft erleidet.

BAG, Urteil vom 18. Februar 2020 – Az. 3 AZR 206/18

Kündigungen des Cockpit-Personals von Air Berlin wegen fehlerhafter Massenentlassungsanzeige unwirksam

Nach § 17 Abs. 1 KSchG muss der Arbeitgeber der Agentur für Arbeit eine sog. Massenentlassungsanzeige erstatten, bevor er in einem Betrieb eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmern innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt. Damit hat der deutsche Gesetzgeber die unionsrechtliche Verpflichtung aus Art. 3 der Richtlinie 98/59/EG (Massenentlassungsrichtlinie - MERL) umgesetzt.

BAG, Urteil vom 13. Februar 2020 – Az. 6 AZR 146/19

Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei der Umsetzung eines Arbeitnehmers vor der Entscheidung über dessen Gleichstellungsantrag

Hat ein als behinderter Mensch mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 30 anerkannter Arbeitnehmer die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen beantragt und dies dem Arbeitgeber mitgeteilt, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung von der beabsichtigten Umsetzung dieses Arbeitnehmers zu unterrichten und sie hierzu anzuhören, wenn über den Gleichstellungsantrag noch nicht entschieden ist.

BAG, Urteil vom 22. Januar 2020 – Az. 7 ABR 18/18

Landesarbeitsgerichte

Betriebsratsmitglied – Keine Versetzung bei Betriebssspaltung

Es liegt keine Versetzung i.S.d. §§ 95 Abs. 3, 103 Abs. 3 BetrVG vor, wenn ein (freigestelltes) Betriebsratsmitglied im Rahmen einer Betriebsabspaltung unter Beibehaltung seines konkreten Arbeitsplatzes organisatorisch einem (neu gegründeten) Betrieb zugeordnet wird.

LAG München, Urteil vom 09. Januar 2020 – Az. 3 TaBV 30/19



FOTO: THOMAS DOBBERSTEIN | WWW.DOBBERSTEIN-MC.DE

BLC Interview

Einblicke in die BLC Betriebsrat Consulting GmbH

Das folgende Interview wurde von Dr. Marcel Halgmann mit dem Gesellschafter der BLC Betriebsrat Consulting GmbH, Torsten Lemke, in Hamburg am 14.03.2020 geführt.

Halgmann: *Hallo Torsten, auf dem letzten Talk-am-Fleet im Oktober 2019 hast Du bereits Veränderungen in der BLC angekündigt. Was hat sich seitdem getan?*

Lemke: Seit dem letzten Talk am Fleet hat sich in der BLC tatsächlich viel getan. Die BLC ist umfirmiert worden. Die neue Firmierung lautet jetzt BLC Betriebsrat Consulting GmbH. Ziel dieser Veränderung war es, sich klarer auf die Zielgruppe und auf unsere Kundinnen und Kunden auszurichten. Des Weiteren ging es darum klar nach außen zu stellen, welche Interessen wir zukünftig vertreten. Der Ansatz bleibt der gleiche der BLC GmbH, also ein ganzheitlicher Ansatz, kooperativ und interessengerichtet.

Du beschreibst den Ansatz, der sicher besondere Themen beinhaltet, die eine neue Firmierung verfolgt.

Die Firmierung ist natürlich die eine Seite und damit die Ausrichtung klar auf unsere Kundinnen und Kunden – nämlich Betriebsräte. Zum anderen stehen dahinter auch ganz eindeutige Themenfelder. Die BLC Betriebsrat Consulting GmbH wird zukünftig in den Feldern betriebswirtschaftliche Beratung, personalwirtschaftliche Beratung und IT-Beratung für Betriebsräte agieren. Das sind die drei großen Themenfelder. Sollten Betriebsräte eine juristische Beratung, also eine arbeitsrechtliche Beratung, eine Beratung zum Betriebsverfassungsgesetz benötigen, so wird dies bei der BLC Betriebsrat Consulting GmbH auch zukünftig nicht ausgeführt. Die Dienstleistungen müssen durch Rechtsanwälte ausgeübt werden. Dazu arbeitet die Betriebsrat Consulting GmbH mit externen Rechtsanwälten zusammen (ALC Arbeitsrechts Kanzlei Lemke www.alc-arbeitsrecht.de) und diese werden in den Projekten gesondert von den Betriebsräten beauftragt. Durch diese Aufteilung der Beratungsfelder und die klare Trennung der Beratungsfelder wird eine zusätzliche Qualität, Transparenz und Rechtssicherheit erreicht.

Was ändert sich für Kundinnen und Kunden?

Sobald ein Betriebsratsmitglied bei der BLC Betriebsrat Consulting GmbH anruft und seine Themen schildert, wird gleichzeitig durch eine externe Anwaltskanzlei zunächst geprüft, ob Rechtsdienstleistungen in der Beratung erforderlich sind. Dann wird parallel zur Betriebsrat Consulting GmbH eine externe Rechtsanwaltskanzlei informiert, die dann gesondert vom Betriebsrat angesprochen werden kann, um auch die Rechtsdienstleistung gesondert zu beauftragen. Das ist ein besonderes Qualitätsmerkmal, da in der Beratungsbranche diese Trennung der Dienstleistung nicht immer gesondert erfolgt. Jedoch ist diese Trennung juristisch zwingend notwendig und gewährleistet eine höhere Qualität.

Welche Rolle spielen die Beraterinnen und Berater in der Auftragsabwicklung?

Betriebswirte und Personalwirtschaftler arbeiten in der BLC Betriebsrat Consulting GmbH genauso wie die IT-Berater »

und nehmen die bereits angesprochenen Beratungsschwerpunkt wahr. Getrennt davon zu sehen ist die juristische Beratung. Die Ausrichtung auf die Zielgruppe Betriebsräte und diese verschiedenen Themenfelder. Das wird zukünftig der Schwerpunkt der BLC Betriebsrat Consulting GmbH sein. Wir erhoffen uns davon neben mehr Qualität auch eine vertiefte inhaltlicher Beratung, die wir qualifiziert durchführen können. Dazu gehört auch das richtige Personal und dazu haben wir das Personal in der BLC Betriebsrat Consulting GmbH auch aufgestockt, einige externe Beraterinnen und Berater hinzugenommen. Dabei handelt es sich insbesondere um Betriebswirte, Personalwirtschaftler und IT-Berater, die in der Betriebsratsberatung spezialisiert sind. Die einzelnen Namen der neuen Beraterinnen und Berater können sie auf der neuen Homepage www.betriebsrat-consulting.de nachlesen.

Du sprichst die Homepage an. Hier hat es vor kurzem einen Relaunch gegeben. Was sind denn die Besonderheiten der neuen BLC-Homepage?

Die neue Homepage ist einfacher und klarer strukturiert mit dem Fokus auf unsere Kundengruppe und einer klaren Benennung der Geschäftsfelder. Diese einfache Art und Weise mit genauen Leistungsbeschreibungen hilft bestehenden und neuen Kunden unseren Fokus zu erkennen. Mit dem Ziel möglichst schnell und einfach festzustellen, ob wird der richtige Partner sind für die anstehende Thematiken, die ein Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat, Europäischer oder SE-Betriebsrat in seiner Beratung benötigt. Die Schwerpunkte bleiben dabei gleich. Wir begleiten weiterhin viele Betriebsänderungen, IT-Beratungsfälle, große Restrukturierungsmaßnahmen, Unternehmenskäufe und -verkäufe. Die IT-Beratung spielt im Rahmen der Digitalisierung eine große Rolle. Daneben spielen die Themen Personal-

wirtschaft (Personal Management, Personalentwicklung, Karriereplanung usw.), Wirtschaftsausschuss Beratung, Beratung von Arbeitnehmern im Aufsichtsrat, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Arbeitszeit und Vergütung in der Praxis eine große Rolle.

Auf welchem Weg informiert die BLC Betriebsrat Consulting GmbH ihre Kundinnen und Kunden über neue Produkte?

Über neue Produkte informieren wir unsere Kundinnen und Kunden über unsere Homepage mit unseren aktuellen News / dem Newsletter und weiterhin mindestens zweimal im Jahr über unsere Veranstaltung Talk-am-Fleet. Der nächste Talk-am-Fleet war für den 21. April 2020 mit dem Thema Arbeitsrechtliche Aspekte sozialer Netzwerke geplant, wurde jedoch leider aufgrund der aktuellen Corona-Krise abgesagt.

Für unsere Kundinnen und Kunden ist interessant, welche langfristigen Ziele die BLC Betriebsrat Consulting GmbH verfolgt.

Als Gesellschafter verspreche ich mir durch die Veränderungen einen noch besseren Auftritt am Markt. Das ist zum einen durch die klare Ausrichtung auf die Zielgruppe, eben Betriebsratsberatung. Das andere sind die handelnden Personen und Persönlichkeiten, die in dem Beratungsgeschäft eine Rolle spielen. Ich gehe davon aus, dass wir ein schlagkräftiges Team zusammengestellt haben. Was betriebswirtschaftlich und personalwirtschaftliche Beratung betrifft, haben wir mit Prof. Dr. Florian Schramm einen ausgewiesenen Experten auf diesem Gebiet, der im Auftrag des DGB und der Hans-Böckler-Stiftung personalwirtschaftliche Forschungsprojekte an der Universität geleitet hat. Mit den weiteren Beraterinnen und Beratern, auch im IT Bereich, erwarte ich,

dass wir noch erfolgreicher am Markt agieren, das Geschäft weiter ausbauen und stärker auf die Zielgruppen eingehen können. Letztendlich ist das BLC Geschäft personenbezogen und ergebnisorientiert. Durch ein verstärktes Team werden wir in Zukunft erfolgreicher und wahrscheinlich wird sich die Firma dann auch noch vergrößern. Ich gehe davon aus, dass wir in fünf Jahren gespannt zurückblicken können wie wir in 2020 gemeinsam gestartet sind. Der Ansatz der ganzheitlichen kooperativen Beratung von Interessenvertretungen bleibt in jedem Fall erhalten.

Aus aktuellem Anlass am Schluss ein Zitat:

„Es ist ernst. Nehmen Sie es auch ernst. Seit der Deutschen Einheit, nein, seit dem Zweiten Weltkrieg gab es keine Herausforderung an unser Land mehr, bei der es so sehr auf unser gemeinsames solidarisches Handeln ankommt.“

(Angela Merkel, Bundeskanzlerin)

Wir vom Team der BLC wünschen Euch / Ihnen in diesen schweren Zeiten alles Gute und vor allem Gesundheit.

Wir stehen rund um die Uhr für Fragen zum Thema per Telefon, WebEx, Office Teams zu den aktuellen Themen rund um die Pandemie zur Verfügung.



FOTO: DR. MARCEL HALGMANN

Impressum

BLC Betriebsrat Consulting GmbH

Van-der-Smissen-Straße 2a
22767 Hamburg

Fon: +49 (0) 40/ 39 99 90-0

Fax: +49 (0) 40/ 39 99 90-29

E-Mail: info@bl-con.de

Internet: www.betriebsrat-consulting.de

Geschäftsführer:

Frank Mielewski
Thomas Willing

Redaktion:

Dr. Marcel Halgmann

Design/Layout:

Heiko Reimann
www.atelier-bergedorf.de

BLC Ausblick

Eine Vorschau auf die BLC-News

In der nächsten Ausgabe im Juni 2020 behandeln wir personalwirtschaftliche Auswirkungen der Corona-Krise und geben Handlungsempfehlungen für Betriebsräte zum Umgang mit der Krisensituation. Wir wünschen Ihnen ein schönes Osterfest.