



FOTO: DEPOSITPHOTOS.COM

BLC Topthema

Beschäftigung in der Corona-Krise – Sozioökonomische Erkenntnisse

Seit Veröffentlichung der 23. Ausgabe der BLC News, in der wir das Thema Chancen der Corona-Krise behandelt haben, sind etwa drei Monate vergangen. Es hat sich eine Menge verändert, was die Gesamtwirtschaftliche Entwicklung und den betrieblichen Umgang mit der Corona-Pandemie betrifft. In der sozioökonomischen Forschung sind bereits erste Ergebnisse zur Auswirkung der Corona-Krise auf Beschäftigung in Deutschland entstanden. Diese Ergebnisse werden im Folgenden eingeordnet.

Gesamtwirtschaftliche Entwicklung

Eine Forschungsgruppe unter Leitung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) hat die aktuelle Situation der Erwerbstätigen untersucht. Erhebungen mit dem Sozioökonomischen Panel (SOEP) in einem Zeitraum von fünf Jahren zufolge machen sich die Erwerbstätigen zurzeit mehr Sorgen um die gesamtwirtschaftliche Entwicklung als um ihre persönliche wirtschaftliche Situation. Ein Blick auf die Studie verdeutlicht,

wie die Erwerbstätigen die wirtschaftlichen Entwicklungen seit 2015 einschätzen. „Der Anteil derjenigen, die sich zwischen 2015 und 2019 große Sorgen um die gesamtwirtschaftliche Lage machte, lag stabil bei knapp über zehn Prozent – einem im Vergleich zu vergangenen Jahren sehr niedrigen Niveau. Nach Ausbruch der Corona-Pandemie steigt dieser Anteil sprunghaft: auf rund 35 Prozent im April 2020“ (Schröder et al. 2020, DIW aktuell Nr. 41–12. Mai 2020, S. 5). In der Corona-Krise haben sich die Sorgen »

von einem Drittel der Erwerbstätigen mit Blick auf die Gesamtwirtschaftliche Entwicklung deutlich verschärft. Das gibt Anlass, den Hintergründen der Beschäftigung weiter nachzugehen.

Homeoffice als Produktivitätsfaktor

Zu Beginn der Krise ging es erstmal darum, durch Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes die gesundheitlichen Risiken für die Beschäftigten möglichst einzudämmen. Dazu wurde von den Optionen mobilen Arbeitens branchenübergreifend Gebrauch gemacht. Vormals von Arbeitgebern eher kritisch gesehene Instrumente zum mobilen Arbeiten wurden in enormen Umfang praktiziert. Den DIW-Erhebungen im April 2020 lassen sich Aussagen zur Produktivitätsentwicklung der Arbeit im Homeoffice entnehmen. „Von den Erwerbstätigen im Homeoffice geben rund die Hälfte an, dass sich dadurch ihre Arbeitsproduktivität nicht verändert habe, bei rund 40 Prozent ist sie gesunken. Überraschenderweise geben rund zehn Prozent an, dass sich ihre Produktivität stark erhöht habe“ (Schröder et al. 2020, DIW aktuell Nr. 41–12. Mai 2020, S. 7). Dieses Ergebnis überrascht und erfordert eine differenzierte Betrachtung. Schließlich sind unter den Erwerbstätigen im Homeoffice Personengruppen mit unterschiedlich hohen Belastungen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Dieses Phänomen führt zu einem Thema, das in den letzten Wochen besonders im medialen Fokus stand und wohl weiterhin stehen wird: die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Nehmen wir zum Beispiel die Betreuung von Familienangehörigen. Für Alleinerziehende oder Familien mit Kindern im Kleinkind- oder schulpflichtigen Alter gibt es infolge der Schließung von Kindertagesstätten und Schulen kaum Betreuungsmöglichkeiten. Das Homeschooling hat sich bis zur Öffnung der Schulen Ende Juni 2020 beinahe zu einem dauerhaften Zustand entwickelt. An diesem Beispiel wird eine soziale Ungleichheit deutlich. Für diese Gruppe Erwerbstätiger sind im neuen Konjunkturpaket der Bundesregierung vom 12. Juni 2020 Entlastungen vorgesehen. „Familien mit Kindern und insbe-

sondere Alleinerziehende wurden in Zeiten der Corona-Pandemie durch besondere Einschränkungen belastet. Ihnen wird mit dem Kinderbonus und der befristeten Erhöhung des Entlastungsbetrags für Alleinerziehende geholfen“ (Bundesfinanzministerium, 12.06.2020, Umsetzung des Konjunkturpakets - Mit Zuversicht und voller Kraft aus der Krise). Perspektivwechsel: Für Arbeitgeber bedeutet das, die hohe Belastung der Beschäftigten und die mitunter geringere Produktivität, zu akzeptieren und z. B. durch eine Umverteilung von Arbeit auszugleichen. Langfristig sind unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und damit die Gewährleistung der Arbeitszufriedenheit dieser Beschäftigten wichtig. Flexible Arbeitszeitmodelle können bereits ein Lösungsansatz zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sein. Ein Forscherteam des DIW um Dr. Kai-Uwe Müller, Leiter der Nachwuchsgruppe Zeitpolitik in der Abteilung Staat, hat die Vereinbarkeit von Beruf und Familie untersucht und ein Modell zur Förderung von Kinderbetreuung durch Arbeitgeber und staatliche Unterstützung entwickelt. Darin ist für Alleinerziehende und jeweils wöchentlich über 40 Stunden erwerbstätigen Paaren eine Reduzierung der Arbeitszeit vorgesehen. „Dafür gäbe es dann eine staatliche Einkommensersatzleistung, ähnlich wie im Falle des Elterngeldes. Die Leistung sollte bei Paaren an die Bedingung geknüpft werden, dass beide Elternteile

le ihre Arbeitszeit reduzieren“ (DIW Wochenbericht Nr. 19/2020, Corona-Krise erschwert Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem für Mütter – Erwerbstätige Eltern sollten entlastet werden, S. 340). Hier sind vor allem Betriebsräte in der Verantwortung, sich für die Interessen der Beschäftigten im Sinne des Betriebs einzusetzen und Gleichstellung zu fördern.

Beschäftigungssicherung mit Weitblick

Aufgrund der bevorstehenden Wirtschaftskrise wird sich die Relevanz von Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung für Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter in einigen Betrieben und Branchen steigern. Prof. Dr. Jutta Rump hat mit ihrem Forschungsteam am Institut für Beschäftigung und Employability der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigs-hafen bereits Ende März 2020 in einer Befragung von 400 Managern, Führungskräften, Personalmanagern und Arbeitnehmervertretern die personalpolitischen Auswirkungen untersucht. Der am 10. April 2020 veröffentlichten Studie sind Ergebnisse zur prognostizierten Reduktion des Personalbestandes von Betrieben deutschlandweit zu entnehmen (Abb. 1). Auf Basis von 189 Befragten stellen sich die häufigsten Angaben zur Relevanz möglicher Maßnahmen wie folgt dar: „Einstellungsstopp (82,3%), Nicht-Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen (74,5%) sowie die Nicht-Verlängerung (76,6%) bzw. Auflösung »

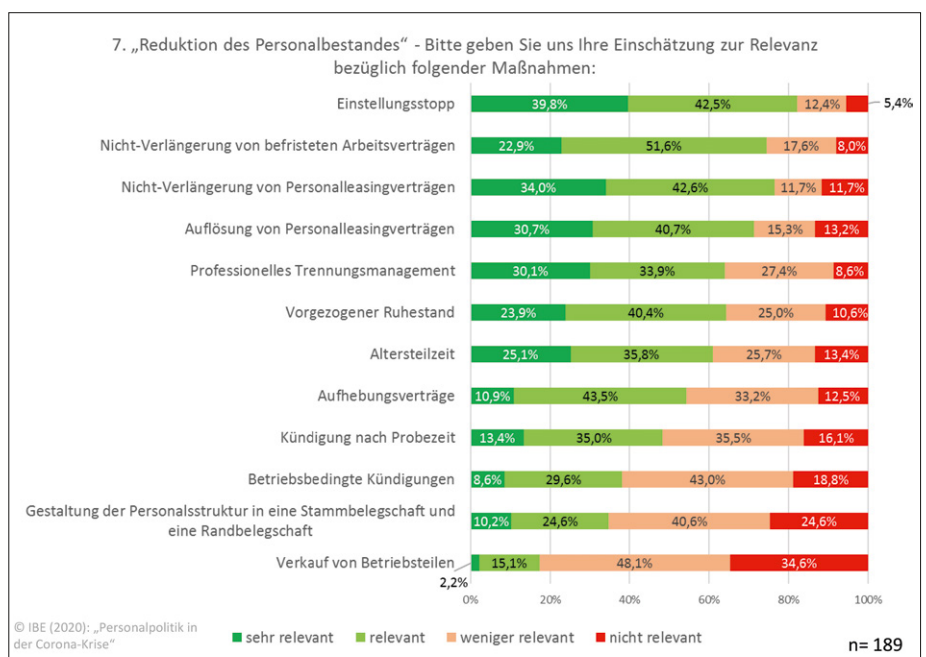


Abb. 1: Personalpolitik in der Corona-Krise

Quelle: Rump et al. 2020, Personalpolitik in der Corona-Krise, S. 15.

von Personalleasingverträgen (71,4%)“ (Rump et al. 2020, Personalpolitik in der Corona-Krise, S. 15). Für etwas mehr als ein Drittel der Befragten waren betriebsbedingte Kündigungen (38,2%) von vergleichsweise geringer Relevanz. Im Interview mit der Fachzeitschrift Personalwirtschaft äußerte sich Prof. Dr. Rump wie folgt: „HR bedient sich also zunächst der weicheren Maßnahmen, um Personalkosten zu reduzieren. Dieses besonnene Verhalten ist durchaus klug. Denn wir dürfen nicht vergessen, dass die Unternehmen vor Corona-Krise einen Fachkräftemangel beklagt haben“ (Rump, Personalwirt-

schaft, 04.06.2020, Zwischen Krisenmodus und New Work). Zu dem frühen Zeitpunkt der Corona-Krise waren die enormen wirtschaftlichen Folgen nur bedingt absehbar. Im weiteren Verlauf der Krise sind die wirtschaftlichen Folgen für die Betriebe spürbar geworden. Einsparungen werden für einen Großteil der Betriebe in Anbetracht von Auftragseinbrüchen unausweichlich sein. Es ist zu erwarten, dass in den nächsten Monaten bis Ende des Jahres weitere Rationalisierungsmaßnahmen erfolgen. Daher ist Stand Mitte Juni 2020 ein Anstieg der Relevanz betriebsbedingter Kündigungen für das Personalma-

nagement bis zum Jahresende 2020 anzunehmen. Weitere Forschung sollte die personalwirtschaftlichen Folgen für Betriebe mit voranschreitender Dauer der Pandemie untersuchen. Im BLC Interview mit Prof. Dr. Florian Schramm befassen wir uns mit dieser und weiteren Fragen. Wenn Sie Beratung zu personalwirtschaftlichen Entwicklungen und z. B. dem Thema Beschäftigungssicherung wünschen, wenden Sie sich gern an unser BLC-Expertenteam.

Autor: Dr. Marcel Halgmann
Hamburg



FOTO: DEPOSITPHOTOS.COM

BLC Interview

Personalwirtschaftliche Auswirkungen der Corona-Krise

Am 13. Juni 2020 hat Dr. Marcel Halgmann ein Interview mit dem Personalforscher und Mitglied des Beirats der BLC Betriebsrat Consulting GmbH, Prof. Dr. Florian Schramm, zu den personalwirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Krise geführt. Lesen Sie im nachfolgenden BLC Interview, welche sozioökonomischen und insbesondere personalwirtschaftlichen Folgen zu erwarten sind.

Das BLC-Interview behandelt drei Themenbereiche. Im ersten Teil be-

fassen wir uns mit den sozioökonomischen Auswirkungen der Corona-Krise in Deutschland. Danach blicken wir mit Prof. Dr. Schramm auf die wissenschaftlichen Erkenntnisse zum Krisenmanagement in Betrieben. Im dritten Teil des Interviews stehen Einschätzungen zu personalwirtschaftlichen Herausforderungen der Corona-Krise für Personalmanagement und Betriebsräte. Lesen Sie das BLC Interview in voller Länge auf unserer Homepage: <https://betriebsrat-consulting.de/news/>

I. Sozioökonomische Auswirkungen der Corona-Krise

Dr. Halgmann (H): Guten Tag Florian, heute wollen wir zunächst über die sozioökonomischen Auswirkungen der Corona-Krise sprechen. Deutschland befindet sich seit drei Monaten in der Corona-Krise. Wie nimmst Du die wirtschaftlichen Entwicklungen seit Mitte März 2020 wahr?

Prof. Dr. Schramm (S): Ich nehme es so wahr, dass es eine sehr heftige »

Aktuelle Rechtsprechung

Bundesarbeitsgericht

Berücksichtigung von Mehrarbeitszuschlägen - Urlaub

Ein Tarifvertrag, der für die Berechnung von Mehrarbeitszuschlägen nur die tatsächlich gearbeiteten Stunden berücksichtigt und nicht auch die Stunden, in denen der Arbeitnehmer seinen bezahlten Mindestjahresurlaub in Anspruch nimmt, könnte gegen Unionsrecht verstoßen. Der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts richtet ein Vorabentscheidungsersuchen an den Gerichtshof der Europäischen Union, um diese Frage zu klären.

BAG, Urteil vom 17. Juni 2020 – Az. 10 AZR 210/19 (A)

Kündigung von Kabinenpersonal – Massenentlassung

Die Kündigungen des Kabinenpersonals der insolventen Fluggesellschaft Air Berlin vom 27. Januar 2018 sind wegen fehlerhafter Massenentlassungsanzeige gemäß § 17 Abs. 1, Abs. 3 KSchG iVm. § 134 BGB unwirksam. Die Arbeitsverhältnisse dieser Arbeitnehmer sind jedoch nicht auf die Luftfahrtgesellschaft Walter mbh (LGW) übergegangen.

BAG, Urteil vom 14. Mai 2020 – Az. 6 AZR 235/19

Tarifvertrag – Grenzen der Regelungsmacht

Die Parteien eines Tarifvertrags können in diesem nicht wirksam vereinbaren, dass Ansprüche aus dem Tarifvertrag trotz beiderseitiger Tarifgebundenheit nur dann bestehen sollen, wenn die Arbeitsvertragsparteien die Einführung des Tarifwerks durch eine Bezugnahmeklausel auch individualvertraglich nachvollziehen. Eine solche Bestimmung liegt außerhalb der tariflichen Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien.

BAG, Urteil vom 13. Mai 2020 – Az. 4 AZR 489/19

Vergütung von Fahrtzeiten - Außendienstmitarbeiter

Regelungen in einer Betriebsvereinbarung, welche die vergütungspflichtigen Fahrtzeiten eines Außendienstmitarbeiters verkürzen, sind wegen Verstoßes gegen die Tarifsperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG unwirksam, wenn die betreffenden Zeiten nach den Bestimmungen des einschlägigen Tarifvertrags uneingeschränkt der entgeltspflichtigen Arbeitszeit zuzurechnen und mit der tariflichen Grundvergütung abzugelten sind.

BAG, Urteil vom 18. März 2020 – Az. 5 AZR 36/19

Wirkung der Corona-Pandemie ist. Die Einschnitte sind sehr tiefgehend, überraschend und es ist unklar wie es weitergeht. Vermutlich ist dies für Krisen ganz typisch. Zum Beispiel die Finanz- und Wirtschaftskrise, die auch plötzlich und überraschend kam. So verschieden die Ursachen und konkreten Erscheinungsformen sind, so ist das Überfallen und unvorbereitet sein, ähnlich. Vor vier oder fünf Monaten gab es kaum Überlegungen dahingehend, dass die halbe Welt stillsteht.

H: *In der damaligen Finanz- und Wirtschaftskrise 2008-2010 gab es etwa 1,5 Millionen Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeiter. Wir haben jetzt eine neue Situation: Nach aktuellen Berechnungen des ifo Instituts haben wir tatsächlich 7,3 Millionen Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeiter. Es wird deutlicher, dass Unternehmen zu Rationalisierungsmaßnahmen greifen. Welche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt sind Stand heute zu erwarten?*

S: Derzeit wird in Medien und Politik der Einbruch der Wirtschaftsleistung diskutiert, der je nach Betroffenheit sehr unterschiedlich ist. Zum Beispiel kann der Einbruch in der Gastronomie vernichtend sein. Auch stark betroffen sind bestimmte Bereiche der Exportwirtschaft und der Tourismus. Währenddessen sind andere Bereiche wie die Lebensmittelproduktion eher weniger betroffen. Wie sich das insgesamt auswirkt, ist davon abhängig wie und vor allem wie zügig der externe Schock verarbeitet wird. Wenn es im Wesentlichen eine Corona-Welle war, dann ist die Frage, wie gut es gelingt, den bestehenden Schaden aufzuarbeiten. Dazu gibt es unterschiedliche Schätzungen. Zum einen, dass es relativ zügig gehen kann. Es gibt Schätzungen, dass es doch sehr viel schwieriger ist, z. B. beschädigte Lieferketten wieder aufzubauen. Es sind zwei Unsicherheiten zu bedenken. Einmal die gesundheitlichen Auswirkungen der Corona Pandemie, wobei nicht klar ist, ob weitere Wellen kommen. Die zweite Thematik bezieht sich auf die Erholung von der Krise. Optimistisch gesehen kann es sein, dass die größten Auswirkungen be-

reits vorliegen. Ab diesem Moment lässt sich der Aufbau vollziehen. Die pessimistische Variante ist: Es kommt eine weitere Welle und es wird erstaunlich lange dauern, bis die Wirtschaft - wie sie war - wiederhergerichtet ist.

II. Krisenmanagement im Betrieb

H: *Als nächstes wollen wir auf das Krisenmanagement in Betrieben blicken. Welche wissenschaftlichen Erkenntnisse zum betrieblichen Umgang mit Krisen sind Dir bekannt?*

S: Tendenziell ist mein Bild eher negativ. Ich sehe bei Krisen weniger Chancen als vielmehr Probleme. Eine klassische Reaktion ist, dass ein Betrieb auf die Bremse tritt und Personalkapazitäten abbaut. Das kann existenzgefährdend für die Beschäftigten sein und Arbeitsplatzunsicherheit sowie Belastungen erzeugen. Darüber hinaus ist der deutsche Arbeitsmarkt durch langfristige Arbeitsbeziehungen geprägt. In solchen Situationen werden langfristige Arbeitsbeziehungen abgebrochen und langfristig aufgebautes Humankapital entwertet. Der Haupteffekt ist somit eher negativ.

H: *Welche wirtschaftlichen Chancen bietet eine derartige Krisensituation für Betriebe?*

S: Es gibt verstärkende Nebeneffekte, wie den der Digitalisierung. Das ist ein Phänomen, das wichtige Impulse beinhaltet. Aus meiner Wahrnehmung ist das offensichtlichste die Anzahl der Beschäftigten, die im Homeoffice arbeiten. [Anm. d. Red.: DIW, 12. Mai 2020, SOEP-CoV-Studie: 35 Prozent aller Beschäftigten arbeiten zurzeit im Homeoffice. Hier liegt eine enorme Steigerung von bisher 12 Prozent nach DIW-Berechnungen vor]. Es gibt mehr Homeoffice-Arbeitsplätze als vor einem Jahr und dieser Trend wird zukünftig eine Rolle spielen. Es ist ein Veränderungs-schub zu beobachten. In Teilen werden Entscheidungen zum Homeoffice zurückgenommen werden. Andererseits werden Entscheidungen auch beibehalten und weiterentwickelt werden. Aus der Arbeitszeitforschung wissen wir, dass die Beschäftigten daran »

festhalten wollen. Auch was die Arbeitszeitpräferenzen und die Interessen der Beschäftigten betrifft. Wir wissen auch, dass die Beschäftigten zu großen Teilen flexibel und selbstbestimmt arbeiten wollen. Diese Chance werden sich die Beschäftigten wahrscheinlich bewahren wollen. Ich kann mir vorstellen, dass ähnliche Ideen auch auf Arbeitgeberseite diskutiert werden. In der Personalarbeit wird das ein wichtiges Feld in den nächsten Jahren sein. Auch werden Strukturen verändert werden müssen. Bisher bestehen alte Strukturen und die Beschäftigten arbeiten von zu Hause aus. Die Organisationssteuerung wird diese Punkte integrieren und betriebliche Strukturen und Abläufe verändern sowie smarter machen müssen. Das ist eine organisationale Innovation, die dort ansteht.

III. Herausforderungen für Personalmanagement und Betriebsräte

H: *Du hast bereits die Aufgaben von Personalmanagerinnen und Personalmanagern angesprochen. Was sind denn die operativen und strategischen Aufgaben, die den Alltag von Personalabteilungen derzeit bestimmen?*

S: In der konkreten Krisensituation ist nach der Krisenbetroffenheit zu unterscheiden und da ist die Stellenschraube Personalkapazität maßgeblich. Erstens ist zu überlegen, ob Personalkapazitäten angepasst werden müssen und wie verträglich, langfristig und aufwändig das ist. Welche Alternativen gibt es hierzu? Zum Beispiel Kurzarbeit als Unterstützungsmaßnahme. Zweitens sind Arbeitsschutzthemen relevant. Der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz bekommt einen neuen Fokus und strategische Bedeutung. Personalkapazität (1), dann der Arbeits- und Gesundheitsschutz (2) und zudem drittens Organisationsbedarf zum Beispiel zum Homeoffice. Daraus abgeleitet: Wie verändert sich Personalführung? Durch die Krise bedingt wird vermehrt Homeoffice praktiziert und in diesen Fällen wird Personalführung wichtiger. An bestimmten Stellen werden Chancen auftauchen, die es bisher nicht gegeben hat. Ich denke, dass Handlungsbedarf in

mehreren personalwirtschaftlichen Handlungsfeldern wie bei der Personaleinstellung besteht. Virtuelle Einstellungsverfahren sind unüblich und da besteht zunächst eine Skepsis, sodass Erfahrungen notwendig sind. Gleiches gilt für die Personaleinführung, das sogenannte Onboarding. Dort stand bisher das persönliche Integrieren von Beschäftigten in Arbeitsabläufe im Vordergrund. Insgesamt ist die Personalwirtschaft an unterschiedlichen Stellen berührt.

H: *Angenommen ein Betrieb würde es schaffen, einigermaßen gut aus der Krise zu kommen. Momentan verändern sich Arbeitsplätze, das Thema Homeoffice gewinnt an Bedeutung. Dann geht es auch um Einsparpotentiale. Ein Thema wäre, ob der Arbeitsplatz langfristig vor Ort oder außerhalb des Betriebs ist. Welche Sicht hast Du hierzu?*

S: In der Krisenzeit sind Betriebe in der Regel nicht besonders innovativ. Es ist richtig, dass ein Druck existiert, sich zu rationalisieren und Chancen zu nutzen. Durch das viel verbreitete Homeoffice werden Interessen bei den Beschäftigten geweckt und stabilisiert. Es sind daher Arbeitskonzepte denkbar, in denen ein Teil der Arbeitsplätze zu Hause ist. Wenn der Arbeitgeber die Büroflächen nicht mehr vorhalten muss, erhöht das die Rendite. Das ist auch für Betriebsräte aufgrund der Mitbestimmungsrechte relevant.

H: *Kannst Du Dir mit Deinem Team hierzu eigene personalwirtschaftliche Forschungsprojekte vorstellen?*

S: Wir haben einen Forschungsantrag auf den Weg gebracht. Ich erkläre Dir kurz die Idee dahinter: Ausgehend von der Epidemie gibt es vermehrt Homeoffice, das ein kurzfristiges Verlagern der Arbeit von den Betrieben nach Hause unter Beibehalt der bisherigen Strukturen beinhaltet. Wir gehen davon aus, dass die Verlagerung von Arbeit auch auf Dauer sinnvoll sein kann. Die Organisationen müssen sehen, wie sie sich auf organisationaler Ebene an diese neue Entwicklung anpassen. Unser Forschungsantrag behandelt, ob das interne

Crowdworking ein geeignetes Gestaltungskonzept sein könnte. Mit internem Crowdworking ist ein bestimmtes digitales Arbeitskonzept gemeint, das sich an Beschäftigte richtet und die interne Ausschreibung und Zusammenstellung von Teams beinhaltet. Das ist eine moderne Steuerungsform, die faktisch kaum praktiziert wird. Wir können uns vorstellen, dass mit dem internen Crowdworking das Homeoffice zukunftsfähig gestaltet werden kann. Dieses wollen wir in einer Interviewstudie mit Managerinnen und Managern herausfinden.

H: *In einer Vielzahl personalwirtschaftlicher Entscheidungen kommt die betriebliche Mitbestimmung zum Tragen. Warum kann eine intensive Zusammenarbeit von Personalmanagement und Betriebsrat zum Bewältigen der Krise hilfreich sein?*

S: Ich persönlich denke, dass unabhängig von der Krise eine gute Zusammenarbeit von Management und Betriebsräten förderlich ist. Das gilt auch in dieser Situation. Meine Vermutung ist, dass die Sicherung der Beschäftigungsperspektive als gemeinsames Interesse im Vordergrund steht.

H: *Ein wesentliches Handlungsfeld der BLC Betriebsrat Consulting GmbH ist die Begleitung von Betriebsänderungen. Welche Aufgaben nehmen Betriebsräte hierzu im Betrieb wahr?*

S: Betriebsänderung heißt ja auch Verkleinern, Umstrukturieren, Schließen von Betrieben. Das erfordert eine starke Betonung der Beschäftigungssicherung. Das Problem ist meiner Ansicht nach, dass in Krisensituationen die langfristige und kooperative Ausrichtung schwerfällt. Betriebsräte werden in der Regel mit den Fakten konfrontiert, ohne dass Alternativen bestehen. Das kann dann in harten Verteilungskonflikten enden.

Als Fazit: Generell stehen der Erhalt und die Sicherung von Beschäftigung im Vordergrund, ein zweiter Punkt ist die starke Wirkung in Richtung Digitalisierung und als dritter Punkt sind Arbeits- und Gesundheitsschutz in diesen Zeiten zu nennen.



FOTO: DR. MARCEL HALGMANN

BLC Trend

Rückkehr in den Betrieb – Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Im dritten Monat seit Beginn der Corona-Pandemie treten neue Themen in den betrieblichen Fokus. Die geplante Öffnung von Kindertagesstätten und Schulen sowie die Aufhebung der Reisebeschränkungen in Deutschland und den Mitgliedsländern der Europäischen Union lassen eine neue Normalität in den Betrieben zu. In den nächsten Wochen ist daher die vermehrte Rückkehr der Beschäftigten in die Betriebe zu erwarten. Mit der Rückkehr der Beschäftigten werden neue Herausforderungen für Arbeitgeber und Betriebsräte in der Organisation von Betriebsabläufen und -prozessen entstehen.

Bei der Rückkehr von Beschäftigten in den Betrieb hat der Betriebsrat ein umfassendes Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 BetrVG. Der Betriebsrat hat zum Beispiel beim Aufstellen von Dienstplänen gem. § 87 Abs. 1.

Nr. 2 BetrVG mitzubestimmen. Auch sind Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Der bestehende SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) schreibt die Einhaltung von Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor. Dazu zählen u.a. der Infektionsschutz, das Abstandsgebot von 1,5 Metern, Hygienemaßnahmen und Maßnahmen zur Gestaltung von Büroarbeitsplätzen. In den Arbeitsschutzstandards ist eine Vorschrift zur Ausführung von Tätigkeiten im Homeoffice nach Möglichkeit enthalten. Diese Arbeitsschutzvorschrift zum Homeoffice gilt insbesondere für Büros mit mehreren Personen und Büros mit geringem Schutzabstand. Arbeitgeber und Betriebsräte sollten

über bestehende Vereinbarungen zum Homeoffice beraten. Diese Vereinbarungen sind ggf. zu verlängern, wenn sie dem Infektionsschutz zuträglich sind und dienstlichen Zwecken nicht entgegenstehen.

Weitere Informationen sind unter den folgenden Links aufgeführt.

BUND VERLAG – Fachartikel zu arbeitsgerichtlichen Entscheidungen:

<https://www.bund-verlag.de/aktuelles~Rueckkehr-in-die-Betriebe-nur-mit-Betriebsrat~>

Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BAMF) - SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard:

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/sars-cov-2-arbeitsschutzstandard.pdf?__blob=publicationFile&v=1

BLC Event

Save-the-date für Talk-am-Fleet 2020

Unser erster Talk-am-Fleet in diesem Jahr wird am 29. September 2020 in der Patriotischen Gesellschaft stattfinden. Im ersten Teil wollen wir mit Ihnen über Aktuelles zur Corona-Pandemie sprechen. Wir freuen uns, dass Joachim Thöne, Direktor Arbeitsgericht Oldenburg, zu dem spannenden Thema „Arbeitsrecht-

liche Aspekte sozialer Netzwerke“ bereitsteht und Ihre Fragen im anschließenden Erfahrungsaustausch beantworten wird. Danach wird Rechtsanwältin Christina Niedermeyer, ALC Arbeitsrechtskanzlei, über „Aktuelle Rechtsprechung im Arbeitsrecht“ berichten und mit Ihnen diskutieren. Es lohnt sich dabei zu sein.

Die Einladungen werden Sie Ende Juni 2020 erhalten. Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme.

Melden Sie sich gern kostenfrei für ein Abonnement des BLC-Newsletters an, um weitere Ausgaben einzusehen und fortan den Newsletter quartalsweise zu erhalten.

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 unserer Jubiläumsausgabe im September 2020 verfolgen wir den Umgang der Betriebe mit der „neuen Normalität“ in der Corona-Krise. Genießen Sie den Sommer und bleiben Sie gesund.