



FOTO: DR. MARCEL HALGMANN

ALC Topthema

Betriebsratshandeln in wirtschaftlichen Krisen

Die aktuelle Wirtschaftskrise betrifft mehrere Branchen der deutschen Industrie und insbesondere die Automobil- sowie Metall- und Elektroindustrie. Im Weiteren verdeutlichen wir dem Adressatenkreis der ALC News das Betriebsratshandeln in wirtschaftlichen Krisen. Wir beziehen uns exemplarisch auf die Medieninformationen sowie Stellungnahmen im Rahmen der Tarifverhandlungen zur Beschäftigungssicherung bei der Volkswagen AG im 4. Quartal 2024.

Konjunktur- und Arbeitsmarktprognosen für 2025

Aktuelle Prognosen des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln lassen ein Anhalten der Wirtschaftskrise erwarten. „Ein neues Jahr bricht an, die wirtschaftlichen Probleme und Lasten bleiben dieselben. Nach der neuen IW-Konjunkturprognose wird die deutsche Wirtschaft im kommenden Jahr nur um mickrige 0,1 Prozent wachsen –

und das nach zwei Jahren Rezession“ (Grömling, 05.12.2024).

Auch das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung der Hans-Böckler-Stiftung (IMK) sieht die Entwicklung der Konjunktur kritisch. „Die deutsche Wirtschaft stagnierte auch im Jahresverlauf 2024, nunmehr das dritte Jahr in Folge. Die nach wie vor restriktive Geld- und Fiskalpolitik, die immer noch relativ hohen Energie- und Nahrungsmittelpreise sowie die verhaltene Weltkonjunktur beeinträchtigten die Wirtschaftsaktivität stark. Erst im Verlauf des nächsten Jahres ist mit einer zaghaften Belebung der deutschen Konjunktur zu rechnen“ (Dullien et al. 2024, IMK Report Nr. 193, Dezember 2024, S. 1). Die Auswirkungen der Krise lassen sich auch an den Entwicklungen des deutschen Arbeitsmarkts ablesen. „Der Arbeitsmarkt schien trotz der Wachstumsschwäche lange Zeit recht robust, allerdings zulasten der gesamtwirtschaftlichen Produktivität, die

in den letzten fünf Jahren nahezu stagnierte. Überdies wurde insbesondere die Beschäftigung im öffentlichen Bereich ausgeweitet, während die in der krisengeschüttelten Industrie zurückging. Die anhaltende konjunkturelle Schwäche schlägt sich nun zunehmend auch auf dem Arbeitsmarkt nieder“ (Hinze 2024, Wirtschaftsdienst, 104(12), S. 871).

Betriebsratsarbeit in wirtschaftlichen Krisen

Aus der Wirtschaftsplanung in Deutschland ansässiger Unternehmen resultiert in Krisenzeiten der Auftrag an das Personalmanagement Einsparpotentiale zu ermitteln und ggf. Personalkosten zu senken. Während in Zeiten des Fachkräftemangels einerseits qualifizierte Fachkräfte benötigt werden, ergeben sich andererseits Einsparpotentiale in den Beschäftigungssegmenten. Besonders in wirtschaftlichen Krisen gewinnt die Ar- »



FOTO: DEPOSITPHOTOS.COM | AUTOR: GANNENKO

beitnehmervvertretung an Bedeutung für die Beschäftigten.

In der IW-Beschäftigtenbefragung aus April 2024 wurden „4.805 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte und 255 geringfügig Beschäftigte ab 18 Jahren zu den Themen Transformation, Weiterbildung und Renteneintrittsentscheidung befragt“ (Stettes 2025, S. 12). Dr. Oliver Stettes vom IW in Köln leitet aus dem Datensatz der IW-Beschäftigtenbefragung 2024 die folgenden Schlüsse zur Betriebsratsarbeit in Krisenzeiten ab: „Betriebsratsgründungen erfolgen häufig in stürmischen, unter Umständen konfliktgeladenen Zeiten. Auch hierfür finden sich in der IW-Beschäftigtenbefragung 2024 Hinweise. Der Wunsch nach einer Vertretung durch einen Betriebsrat wird wahrscheinlicher, wenn die Beschäftigten eine Reorganisation erlebt haben. Letzteres trifft auf gut 28 Prozent der Beschäftigten mit einem Vertretungswunsch zu. Dagegen sind lediglich knapp 16 Prozent der Arbeitnehmer ohne einen derartigen Wunsch von einer Reorganisation betroffen gewesen“ (Stettes ‚IW-Report 01/2025, S. 22).

Beschäftigungssicherung

Eine wichtige gesetzliche Aufgabe und normative Grundlage der Betriebsratsarbeit in wirtschaftlichen Krisen ist die Beschäftigungssicherung gem. § 92a BetrVG. „Im Kontext des Transformationsbegriffs wird Beschäftigungssicherung neuerdings breiter diskutiert und nicht nur verstärkt mit dem strukturellen Wandel,

sondern auch mit Fachkräftesicherung verknüpft. Fallen in einem Unternehmen transformationsbedingt Stellen weg, dann sollen betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen dafür sorgen, dass die Beschäftigten in neuen, von Personalengpässen geprägten Arbeitsbereichen beschäftigt werden“ (Mühge/Reissert 2023, S. 9). Welche Interessen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmervertretungen bei der Beschäftigungssicherung zu beachten sind, ist aus empirischen Befunden in vorherigen ökonomischen Krisen bekannt. „Für Betriebsräte stand dabei ganz klar das Interesse im Vordergrund, die Arbeitsplätze der Stammbeslegschaft zu erhalten. Auf Seiten der Unternehmen wurde deutlich, dass ihnen daran gelegen war, einerseits die Unruhe im Betrieb zu begrenzen und andererseits – schon mit Blick auf drohende Fachkräfteengpässe – auch dafür Sorge zu tragen, dass ihnen nicht die mit den betrieblichen Prozessen vertrauten Arbeitskräfte verloren gehen, die sie bei anspringender Konjunktur unmittelbar wieder benötigen würden“ (Holtrup/Klöpper 2012, AIS-Studien, 5(1), S. 51).

Tarifverhandlung zur Beschäftigungssicherung

Die Auswirkungen von wirtschaftlichen Krisen von Unternehmen zeigte sich in 2024 bei mehreren deutschen Automobilherstellern. Die Automobilindustrie „ist mit 770.000 Beschäftigten Deutschlands Schlüsselindustrie und gemessen am Umsatz die mit Abstand größte Industriebranche: Doch die Autoindustrie ist wegen »

Aktuelle Rechtsprechung

Bundesarbeitsgericht

Erschütterung des Beweiswerts einer im Nicht-EU-Ausland erstellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Der Beweiswert einer im Nicht-EU-Ausland ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann erschüttert sein, wenn nach der vorzunehmenden Gesamtbetrachtung des zu würdigenden Einzelfalls Umstände vorliegen, die zwar für sich betrachtet unverfänglich sein mögen, in der Gesamtschau aber ernsthafte Zweifel am Beweiswert der Bescheinigung begründen. Insoweit gelten die gleichen Grundsätze wie bei einer in Deutschland ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.

BAG, Urteil vom 15. Januar 2025 - Az. 5 AZR 284/24, Pressemitteilung

Freigestelltes Betriebsratsmitglied - Vergütungsanpassung - Beteiligung des Betriebsrats

Die Erhöhung des Arbeitsentgelts eines von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellten Betriebsratsmitglieds nach § 37 Abs. 4 oder § 78 Satz 2 BetrVG unterliegt nicht der Mitbeurteilung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG.

BAG, Urteil vom 26. November 2024 - Az. 1 ABR 12/23, Pressemitteilung

Betriebsratswahl - Anfechtung - Briefwahl wegen Homeoffice und Kurzarbeit

Für die Wahl des Betriebsrats kann der Wahlvorstand denjenigen Arbeitnehmern, von denen ihm bekannt ist, dass sie im Zeitpunkt der Wahl wegen vorübergehender mobiler Arbeit oder wegen Kurzarbeit voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden, die Unterlagen für eine schriftliche Stimmabgabe ohne einen entsprechenden Antrag übersenden.

BAG, Urteil vom 23. Oktober 2024 - Az. 7 ABR 34/23

Landesarbeitsgerichte

Streikbruchprämien - Arbeitskampf - Mitbestimmungsrecht

Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Festlegung der Verteilungsgrundsätze für vom Arbeitgeber ausbezahlte Prämien besteht nicht, wenn es sich dabei um Arbeitskampfmittel in Form von Streikbruchprämien wegen unmittelbar erwarteter Streitkaufufe durch die Gewerkschaft handelt.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 30.10.2024 - Az. 21 TaBV 8/24

einer schwachen Nachfrage, der Flaute bei E-Autos und neuer Konkurrenz in China in die Krise gestürzt. Allen voran Volkswagen, wo Lohnkürzungen, Werksschließungen und Stellenabbau drohen“ (WirtschaftsWoche, 28.12.2024).

Wie agieren die Betriebsräte bei Automobilherstellern? In der Automobilindustrie werden die Interessen der Beschäftigten durch lokale Betriebsräte, Gesamtbetriebsräte und Konzernbetriebsräte sowie die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat umfassend vertreten. Es besteht ein mitunter über Jahrzehnte gewachsener hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad. Eine sinnbildliche Verzahnung von Betriebsratshandeln und gewerkschaftlichen Aktivitäten war ab November 2024 bei den Verhandlungen um einen Haustarifvertrag in der Volkswagen AG zu beobachten.

Die Arbeitnehmervertretung brachte

sich - wie aus der medialen Berichterstattung hervorgeht - konzeptionell in die Tarifverhandlungen ein. „Gemeinsam mit dem VW-Betriebsrat hatte die Gewerkschaft in der vergangenen Woche ein Konzept vorgelegt, mit dem das Unternehmen den Angaben zufolge Kosten in Höhe von 1,5 Milliarden Euro einsparen können soll. Tarifliche Entgelterhöhungen sollten vorerst nicht ausgezahlt, sondern in einen Fonds eingebracht werden. Im Gegenzug forderte die Gewerkschaft Beschäftigungs- und Standortgarantien“ (Zeit Online, 29.11.2024). Die Verhandlungsrunden bis zur Tarifvereinbarung am 20. Dezember 2024 wurden von Warnstreiks in den VW-Werken begleitet. Im Ergebnis steht das Konzept „Zukunft Volkswagen“, das Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung beinhaltet. Im Folgenden bilden wir jeweils auszugsweise ein Statement der Tarifparteien zum Tarifergebnis ab und machen Positionen von Arbeitgeber- und

Arbeitnehmervertretungen sichtbar. Volkswagen AG: „Dafür haben sich Unternehmen und Mitbestimmung neben den strukturellen Produktionsmaßnahmen auf einen sozialverträglichen Abbau der Belegschaft um mehr als 35.000 an den deutschen Volkswagen Standorten bis 2030 geeinigt“ (Volkswagen Group, 20.12.2024, „Medieninformation NR. 137/2024, S. 2). IG Metall: „Der IG Metall gelang es, nachdem Volkswagen die bisher geltende Beschäftigungssicherung im September gekündigt hatte, eine neue Jobgarantie durchzusetzen. Betriebsbedingte Kündigungen sind bis Ende 2030 ausgeschlossen“ (IG Metall, 20.12.2024). Dieses Beispiel zeigt, wie Beschäftigungssicherung als Bestandteil von Betriebsratsarbeit in wirtschaftlichen Krisen erzielt werden kann.

Autor: Dr. Marcel Halgmann
Hamburg

ALC Event

Rückschau Talk-am-Fleet 2024 (2)

Den Talk-am-Fleet via Zoom am 19. November 2024 eröffnete Torsten Lemke, Inhaber der ALC Arbeitsrechts Kanzlei Lemke, mit einleitenden Worten zur Beratung von Betriebsänderungen und einem Blick auf die gesamtwirtschaftliche Situation der Betriebe im 4. Quartal 2024.

1. Vortrag

„Verschiedene Generationen – verschiedene Werte im Arbeitsleben“

Im ersten Vortrag referierte Prof. Dr. Florian Schramm, Professur für BWL, insb. Personalwirtschaft an der Universität Hamburg, zum Thema „Verschiedene Generationen – verschiedene Werte im Arbeitsleben“. Prof. Dr. Schramm bezog sich in seinem Vortrag auf aktuelle Befunde, die bereits in einem Artikel veröffentlicht sind (vgl. Schramm/Schlese 2024).

Zunächst stellte Prof. Dr. Schramm



FOTO: DEPOSITPHOTOS.COM | AUTOR RAWPIXEL

den Teilnehmenden verschiedene Definitionen des Generationenbegriffs vor. In der Soziologie bestehe die Annahme, Generation hätten in Jugendjahren kollektiv prägende Erfahrungen gemacht. Wertvorstellungen seien wichtig, aber hingen möglicherweise weniger mit der Generation zusammen, so die These von Prof. Dr. Schramm mit

Bezugnahme auf den Forschungsstand. Eine Übersicht der Generationen stellte Prof. Dr. Schramm seinen Ausführungen voran. Zu den in der Forschung anerkannten Generationen zählen die folgenden, klassifiziert nach Geburtsjahr: Skeptische Generation (1925-1939), 68er-Generation (1940-1954), Baby-Boomer (1955-1969), Gene- »

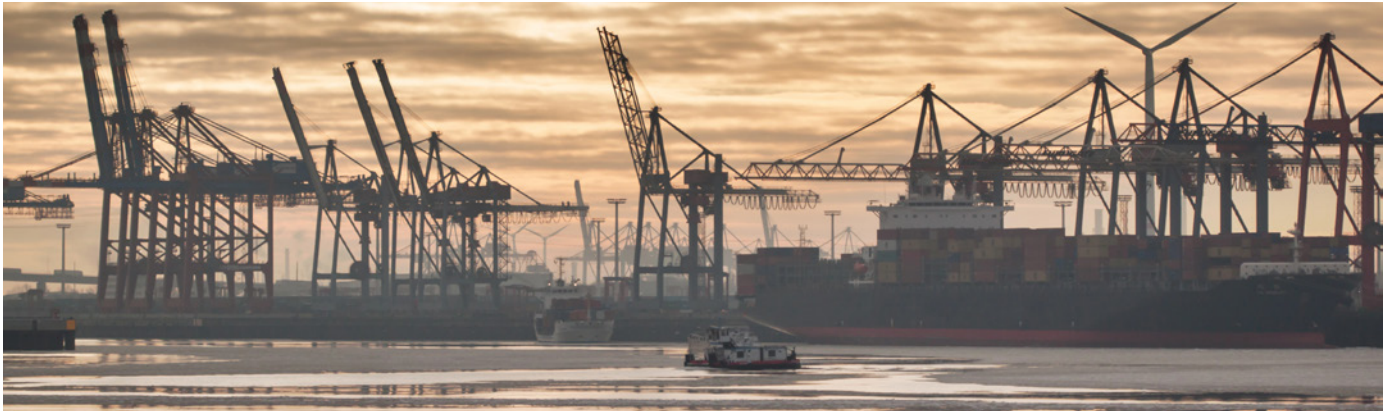


FOTO: DEPOSITPHOTOS.COM | AUTOR ANDREJS83

ration X (1970-1984), Generation Y (1985-1998), Generation Z (1999-2010), Generation Alpha (ab 2011).

Ausgangspunkt der Analyse war die weit verbreitete, aber schlecht belegte Annahme, dass hinsichtlich der Wichtigkeit des beruflichen Erfolges, der Arbeitsethik, erhebliche Unterschiede zwischen den Generationen bestünden. Im sozio-ökonomischen Panel (SOEP) sind Angaben, zu den Wertvorstellungen enthalten, so führte Prof. Dr. Schramm weiter aus. Lebensziele von Personen über einen Zeitraum von bis zu 40 Jahren von 8.000 Beschäftigten (10.000 Personen) seien im SOEP aufgeführt.

Im Folgenden skizzierte Prof. Dr. Schramm Befunde zur Wichtigkeit des beruflichen Erfolges und zum Verhalten im Arbeitsleben.

Wichtigkeit des beruflichen Erfolges:

Die Wichtigkeit des beruflichen Erfolges könne anhand der SOEP-Daten unterschieden werden nach Alter und nach Generation. Auch sei die Wichtigkeit des beruflichen Erfolges als eine von neun Kategorien der Lebensziele der Befragten messbar. Die Analyse zeige einen gewissen Einfluss des Alters auf die Wichtigkeit des beruflichen Erfolges. Hingegen sei der Einfluss der Generation sehr überschaubar. Prof. Dr. Schramm gelangte anhand des Datensatzes zu dem Schluss, es sei eher ein Altersthema als ein Generationsthema. Viele Aspekte, die den Generationen zugeschrieben würden, hätten eher mit dem Alter zu tun.

Das Verhalten im Arbeitsleben:

Langfristig bestünde, so die Annahme in der Forschung, ein Zusammenhang von Wertvorstellungen einerseits und dem faktischen Verhalten von Erwerbs-

tätigen andererseits. Das Verhalten im Arbeitsleben könne beispielsweise an der Fluktuation als Zielgröße festgemacht werden. Diese Größe sei in der Personalwirtschaft und in den Betrieben von großem Interesse. So lässt sich das konkrete Verhalten von Erwerbstätigen am Wechsel des Arbeitsplatzes verdeutlichen. Der Analyse lägen die folgenden Indikatoren zugrunde: Fluktuationsraten (brutto/jährlich), Generationen und Altersgruppen. Fluktuation wird vom Alter sehr stark beeinflusst. Zum Beispiel fluktuieren Baby-Boomer in jungen Jahren. Die Fluktuation nehme über die Jahre im Lebensverlauf ab. Mit zunehmendem Alter werde generationsübergreifend weniger fluktuiert. Auch über die Generationen hinweg gebe es einen deutlichen Effekt auf die Fluktuation (Vergleich: Der Effekt besteht bei den Generationen X, Y und Z). Fluktuation schein mit dem Alter und der Generation zusammenzuhängen, aber auch mit der Arbeitszufriedenheit. Das sei ein deutlicher Befund.

Zudem sei der Arbeitsmarkt ein beeinflussender Faktor für die Fluktuation von Erwerbstätigen. Ein positiv wahrgenommener Arbeitsmarkt erleichtert einerseits Arbeitsplatzwechsel. Die Gefährdung des Arbeitsplatzes andererseits sei zudem ein deutlicher Indikator für den Arbeitsplatzwechsel. Abschließend resümierte Prof. Dr. Schramm: Für eine generationsspezifische Personalpolitik gebe es wenig Fundament. Zu empfehlen sei eher eine lebensphasenorientierte Personalpolitik, die langfristig und strategisch ausgerichtet ist. Dabei sei auch das Alter von Organisationen und deren Mitgliedern zu beachten, je nachdem von welcher Altersgruppe sie geprägt seien.

Quelle:

Schramm, Florian; Schlese, Michael

(2024). „Different Generations: Different Work Values? Empirical Evidence from the German Socio-Economic Panel (GSOEP) 1984–2021“, Link: <https://www.intechopen.com/online-first/1191476>

Anmerkung der Redaktion:

Für weitere Forschungsergebnisse zu Karriereerwartungen und Karriereerfolg: Internationales Forschungsprojekt „Cross-Cultural Collaboration on Contemporary Careers (Abkürzung: 5C). Das Projekt umfasst Untersuchungen aus 2014 und 2022 aus 30 Ländern. Link: <https://www.uni-bamberg.de/bwl-personal/forschung/karrieren-und-mobilitaet/5c/>

2. Vortrag

„Aktuelles aus dem Arbeitsrecht“

Im zweiten Vortrag stellten Torsten Lemke und Dr. Marcel Halgmann aus dem ALC-Team aktuelle Urteile aus dem Bundesarbeitsgericht (Urteile 07-08/2024) und den Landesarbeitsgerichten (Urteile 05-08/2024) vor. Im Weiteren ist exemplarisch je ein Urteil aus dem Themenbereich New Work aufgeführt:

Einführung und Nutzung eines Headset-Systems

Das Bundesarbeitsgericht entschied im Juli 2024 in der Frage, ob die Einführung und Nutzung eines Headset-Systems in den Filialen eines Bekleidungs-Einzelhandelskonzerns mit Unternehmenssitz in Irland der betrieblichen Mitbestimmung unterliegt. In dem Amtlichen Leitsätzen heißt es: *Ein Headset-System, das es den Vorgesetzten ermöglicht, die Kommunikation unter Arbeitnehmern mitzuhören, ist eine technische Einrichtung, die zur Überwa- »*



FOTO: DR. MARCEL HALGMANN

chung der Arbeitnehmer iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bestimmt ist. Seine Einführung und Nutzung unterliegt auch dann der betrieblichen Mitbestimmung, wenn die Gespräche nicht aufgezeichnet oder gespeichert werden. (BAG, Urteil vom 16.07.2024, 1 ABR 16/23, BeckRS 2024, 31158, LAG Sachsen, Urteil vom 21.10.2022- 4 TaBV 9/22 (rechtskräftig), ArbG Dresden, Urteil vom 09.12.2021- 5 BV 29/21 (rechtskräftig).

Einführung von Desk-Sharing

Im August 2024 entschied das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg über die Mitbestimmung bei der Einführung von Desk Sharing und einer Clean Desk Policy eines Unternehmens. Im Zuge der Umgestaltung von Nutzungsflächen der Büroräume kam es zur Einsetzung einer Einigungsstelle. Aus den Amtlichen Leitsätzen geht hervor: 1. Die Einführung von Desk Sharing ist ebenso wie die Einführung einer Clean Desk Policy nicht als Ganzes mitbestimmungspflichtig. 2. Vorgaben des Arbeitgebers zur Einbringung persönlicher Gegenstände der Arbeitnehmer, insbesondere zur Aufbewahrung solcher Gegenstände vor Arbeitsbeginn und nach Arbeitsende, können die Ordnung des Betriebs betreffen und infolgedessen gem. § 87 I Nr. 1 BetrVG der Mitbestimmung

des Betriebsrats unterliegen. Dies gilt auch, wenn solche Vorgaben Teil eines vom Arbeitgeber angeordneten Konzepts zum Desk Sharing und / oder einer von ihm vorgegebenen Clean Desk Policy sind. 3. Eine Doppelwidmung derselben Betriebsfläche sowohl zu Arbeits- als auch zu Pausenzwecken I Nr. 1 („überlagernde Nutzung“) kann die Ordnung des Betriebs betreffen und infolgedessen gem. § 87 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen. (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 6.8.2024 – 21 TaBV 7/24, ArbG Heilbronn, Urteil vom 31.5.2024 – 7 BV 2/24, Quelle: BeckRS 2024, 21851. FD-ArbR 2024, 021851 (Ls.). LSK 2024, 21851 (Ls.).

Im Weiteren diskutierten die Teilnehmenden über die Entwicklungen zum Thema New Work in den Betrieben und die damit einhergehenden Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte. Abschließend dankte Torsten Lemke den Referenten und verwies auf die nächsten Veranstaltungen für Betriebsräte. Wir informieren Sie rechtzeitig über die Veranstaltungsplanung und freuen uns, Sie beim nächsten Talk-am-Fleet (online) am 15. Mai 2025 um 10:00 Uhr zu begrüßen.

Autor: Dr. Marcel Halgmann
Hamburg

ALC Ausblick Eine Vorschau auf die ALC-News

In unserer zweiten Ausgabe im April 2025 blicken wir mit Ihnen auf die Entwicklungen in den Betrieben nach der Bundestagswahl am 23. Februar 2025.

Impressum

ALC Arbeitsrechts Canzlei Lemke

Norderstraße 4a
24568 Kaltenkirchen

Fon: +49 (0) 40 658 007 54

E-Mail: info@alc-arbeitsrecht.de

Web: www.alc-arbeitsrecht.de
www.betriebsrat-consulting.de

Herausgeber: RA Torsten Lemke

Redaktion: Dr. Marcel Halgmann

Design/Layout: Heiko Reimann
www.atelier-bergedorf.de