

Schnellinformation für Personalmanagement und Arbeitsrecht

Der aktuelle Stand im Arbeitsrecht – alle 2 Wochen auf 8 werbefreien Seiten

INHALT

73 Top-Thema

Update Corona: Kurzarbeitergeld wird erhöht, Prozessrecht geändert und Arbeitsschutzstandards etabliert

74 Rechtsprechung

BAG: Vergütung beim freigestellten Betriebsratsmitglied ■ BAG: Schadensersatz bei unwirksamer Versetzung ■ LAG München: Aushändigung von Bruttolohnlisten an den Betriebsrat ■ LAG Schleswig-Holstein: Sitzungen des Gesamtbetriebsrates im betriebsratslosen Betrieb

76 Für die Praxis

Agile Personalarbeit mit digitalen Tools

79 Kurz berichtet

Corona: Kameraaufnahmen zur Abstandsüberwachung ■ Betriebsratswahl Anfang April ■ Für Sie gelesen

TOP-THEMA

Update Corona: Kurzarbeitergeld wird erhöht, Prozessrecht geändert und Arbeitsschutzstandards etabliert

Gerade im Bereich von Personal und Arbeitsrecht ist die Corona-Krise das aktuell beherrschende Thema. Bereits im vorangegangenen Heft 9 der SPA hat Christof Kühl über die Corona-bedingten Entwicklungen im Arbeitsrecht berichtet. Auch im Nachgang zum Redaktionsschluss zu Heft 9 haben das Bundeskabinett und die beteiligten Ministerien weitere Maßnahmen, die in der Arbeitswelt relevant sind, auf den Weg gebracht.

Erhöhung Kurzarbeitergeld

Ende April hat sich das Bundeskabinett auf das sogenannte Sozialschutz-Paket II geeinigt und an den Bundestag zur Beratung und Beschlussfassung weitergereicht. Wesentlicher Inhalt ist die gerade vom Deutschen Gewerkschaftsbund intensiv geforderte Erhöhung des Kurzarbeitergeldes. Hiernach sollen in den ersten drei Monaten die bisherigen Kurzarbeitergeld-Sätze von 60 bzw. 67 Prozent gelten. Ab dem 4. Monat soll der Satz 70 bzw. 77 Prozent und ab dem 7. Monat 80 bzw. 87 Prozent der Nettoentgeltdifferenz betragen. Berücksichtigt bei der Zählung der Monatsanzahl als Voraussetzung für die Leistungserhöhung sollen gemäß dem vorgeschlagenen § 421c b II SGB III (de lege ferenda) sollen hierbei nicht nur zukünftige Bezugszeiträume relevant sein, sondern alle Bezugsmonate seit März 2020. Die Regelung soll längstens bis 31. Dezember 2020 gelten.

	ohne Kinder	mit Kindern
1. - 3. Monat	60 %	67 %
4. - 6. Monat	70 %	77 %
Ab 7. Monat	80 %	87 %

Weitere Voraussetzung soll sein, dass die Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt im jeweiligen Bezugsmonat mindes-

tens 50 Prozent beträgt. Abweichende Regelungen zur Bestimmung des Ist-Entgeltes enthält der Gesetzesentwurf nicht. Damit ist nach dem Gesetzesvorschlag – wie bislang – wohl davon auszugehen, dass Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld, die zB. per Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung eine Aufstockung bewirken, bei der Berechnung der Nettoentgeltdifferenz und auch der 50 %-Hürde nicht zu berücksichtigen sind. Fraglich bleibt damit aber, wie solche Zuschüsse zukünftig zu behandeln sind.

Praxishinweis: Soweit in den maßgeblichen Regelungen noch nicht vorhanden, empfiehlt es sich hier klarzustellen, dass die gesetzliche Aufstockungsleistung auf die arbeitsrechtliche Leistung anzurechnen ist.

Nicht gelöst ist bei Erhöhungsfällen offenbar auch noch die Frage der beitragsrechtlichen Behandlung der arbeitsrechtlich vereinbarten Aufstockungsbeträge, sofern diese dann noch zu leisten sind. Gemäß § 1 I 1 Nr. 8 SVEV zählen bislang Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld nicht zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt, soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Sollentgelt und dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III nicht übersteigen. Insbesondere in der zweiten Erhöhungsstufe ist diese Grenze nun aber bereits durch das gesetzliche Kurzarbeitergeld erreicht.

Veränderung im Verfahrensrecht für Arbeitsgerichte

Social distancing – hier eher prozedural distancing – soll nach dem Vorschlag des Sozialschutz-Paketes II sich auch im Ar-

beits- und Sozialgerichtsprozess fortsetzen können. Bislang besteht nach § 46 II ArbGG iVm § 128a II ZPO lediglich die Möglichkeit, dass sich die Parteien nicht am Gerichtsort aufhalten müssen, sondern per Videokonferenz zugeschaltet werden können.

Die jetzt beabsichtigten Regelungen sollen nun weiteres ermöglichen: Auch ehrenamtliche Richter sollen sich per Videotechnik zuschalten können und auch die Beschlussfassung des Spruchkörpers soll so erfolgen können. Auch Zeugen sollen per Video befragt werden können. Landesarbeitsgerichte sollen **mit** Zustimmung der Parteien ohne mündliche Verhandlung, das Bundesarbeitsgericht **ohne** Zustimmung der Parteien ohne mündliche Verhandlung entscheiden können.

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard

Am 16. April hat das BMAS einen neuen Corona Arbeitsschutzstandards veröffentlicht. Das BMAS betont hierbei zutreffend, dass die Verantwortung für die Umsetzung der Arbeitgeber zu tragen habe. Der Arbeitgeber müsse sich daher von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten beraten lassen sowie mit den betrieblichen Interessensvertretungen abstimmen. Das in dem Arbeitsschutzstandard vorgesehene Pflichtenheft geht hierbei weit über

den öffentlich diskutierten 10-Punkte-Katalog hinaus. Umzusetzen sind nicht die Standards, sondern die nach einer individuellen Gefährdungsbeurteilung notwendigen Infektionsschutzmaßnahmen. Insofern sind die Vorgaben und Verfahren der Betriebssicherheitsverordnung zu beachten. Gemäß § 4 Nr. 3 BetrSichV muss der Arbeitgeber bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes den Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen.

Praxishinweis: Bei der Festlegung der betrieblichen Schutzmaßnahmen wird der Arbeitgeber verpflichtet sein, den neuen Arbeitsschutzstandard einzubeziehen und auch auf die Erkenntnisse und Arbeitsergebnisse des im Standard angesprochenen Beraterkreis „Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz zur Prävention von SARS-CoV-2“ zu achten haben.



Jörn Manhart
ist Partner im Arbeitsrecht
bei BEITEN BURKHARDT
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
in Düsseldorf ■

RECHTSPRECHUNG

BAG: Vergütung beim freigestellten Betriebsratsmitglied

Für die Bestimmung des Kreises der vergleichbaren Arbeitnehmer nach § 37 IV 1 BetrVG ist nicht der Zeitpunkt der Freistellung, sondern der Zeitpunkt der Amtsübernahme maßgebend.

Der Arbeitnehmer und die Arbeitgeberin streiten über Vergütungsansprüche. 2001 wurde der Arbeitnehmer zum Mitglied des Betriebsrats gewählt. Seit 2006 war der Arbeitnehmer Betriebsratsvorsitzender und von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellt. Das bei der Arbeitgeberin anzuwendende Vergütungssystem ergab sich aus der Gesamtbetriebsvereinbarung Entgelt (GBV-Entgelt). Mit Schreiben vom 7.7.2016 beantragte der Arbeitnehmer eine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 9.2 GBV-Entgelt. Die Arbeitgeberin gruppierte ihn mit Wirkung ab dem 1.8.2016 in die Entgeltgruppe 9.1 GBV-Entgelt ein. Mit Klage vom September 2017 verlange der Arbeitnehmer die Zahlung der Vergütungsdifferenz zwischen den Entgeltgruppen 9.1 und 9.2 GBV-Entgelt für den Zeitraum von August 2016 bis einschließlich Oktober 2017 und begehrte die Feststellung, dass die Arbeitgeberin verpflichtet war, ihm ab November 2017 eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 9.2 GBV-Entgelt zu zahlen.

Das ArbG hat der Klage stattgegeben, das LAG hat sie abgewiesen. Die Revision des Arbeitnehmers war begründet. Sie führte zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Der geltend gemachte Anspruch des Arbeitnehmers könne ggf. bestehen. Nach § 37 IV 1 BetrVG dürfe das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruf-

licher Entwicklung. § 37 IV 1 BetrVG solle sicherstellen, dass Mitglieder des Betriebsrats weder in wirtschaftlicher noch in beruflicher Hinsicht gegenüber vergleichbaren Arbeitnehmern mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung Nachteile erleiden. Das LAG habe rechtsfehlerhaft angenommen, dass für die Bestimmung des Kreises der vergleichbaren Arbeitnehmer vorliegend ausnahmsweise nicht der Zeitpunkt der Amtsübernahme, sondern der Zeitpunkt der Freistellung maßgebend sei. Eine solche Ausnahme könne aber nicht damit begründet werden, dass § 37 VI BetrVG vor allem bei freigestellten Betriebsratsmitgliedern zum Zuge komme. Entgegen der Ansicht des LAG könne ein Anspruch eines Betriebsratsmitglieds auf Zahlung einer höheren Vergütung auch aus § 78 S. 2 BetrVG folgen. § 37 VI BetrVG sei keine abschließende Regelung über die Höhe des Arbeitsentgelts des Amtsträgers. Ein Betriebsratsmitglied, das nur infolge der Amtsübernahme nicht in eine Position mit höherer Vergütung aufgestiegen sei, könne daher nach § 78 S. 2 BetrVG die Zahlung der höheren Vergütung verlangen.

Praxishinweis: Da § 37 IV 1 BetrVG das Benachteiligungsverbot des § 78 S. 2 BetrVG konkretisiert, darf die Anwendung der Vorschrift auch nicht zu einer Begünstigung des Betriebsratsmitglieds gegenüber anderen Arbeitnehmern führen, so das BAG. Deshalb ist die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten nur dann betriebsüblich, wenn diese dem Betriebsratsmitglied nach den betrieblichen Gepflogenheiten hätten übertragen werden müssen oder die Mehrzahl der vergleichbaren Arbeitnehmer einen solchen Aufstieg erreicht.

BAG, 22.1.2020 – 7 AZR 222/19
Sarah-Maria Sterffinger, München ■

BAG: Schadensersatz bei unwirksamer Versetzung

Befolgt der Arbeitnehmer eine unwirksame Versetzung, ist die Arbeitgeberin nach § 280 I 1 BGB zum Ersatz der zusätzlichen Reisekosten des Arbeitnehmers verpflichtet, die für die Fahrten von seiner Wohnung zu dem Arbeitsort, an den er versetzt wurde, entstehen.

Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz unter anderem noch darüber, ob die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer Reisekosten für wöchentliche Heimreisen in der Zeit von Juni bis September 2016 zu erstatten hat. Ab dem 1.11.2014 versetzte die Arbeitgeberin den Arbeitnehmer vom Betriebsitz in M in ihre ca. 487 km entfernte Niederlassung in G. Gegen diese Versetzung klagte der Arbeitnehmer, kam allerdings der Aufforderung nach, in G zu arbeiten. Eine Vereinbarung über die Erstattung von versetzungsbedingten Fahrtkosten trafen die Parteien nicht. Der Arbeitnehmer fuhr wöchentlich mit seinem privaten PKW von seinem Hauptwohnsitz in R nach G und zurück. Mit rechtskräftigem Urteil vom 20.5.2016 wurde die Unwirksamkeit der Versetzung festgestellt. Der Arbeitnehmer arbeitete danach zunächst weiter in G. Mit Schreiben vom 11.10.2016 teilte die Arbeitgeberin ihm mit, dass er ab dem 17.10.2016 wieder in M arbeiten solle. Der Arbeitnehmer klagte u. a. auf Ersatz der ihm in der Zeit von Juni bis September 2016 für die wöchentlichen Heimreisen entstandenen Reisekosten. Das ArbG sprach dem Arbeitnehmer die Reisekosten zu. Das LAG beurteilte das in Teilen anders. Die Revision des Arbeitnehmers war die Reisekosten betreffend erfolgreich. Dem Arbeitnehmer stünden über die vom LAG bereits zugesprochenen 1.344 Euro hinaus weitere 3.318 Euro an Reisekosten zu, so das BAG. Der Anspruch des Arbeitnehmers folge jedenfalls aus § 280 I 1 BGB. Infolge der Ver-

setzung nach G seien dem Arbeitnehmer Kosten für die Heimfahrten nach R entstanden. Die Arbeitgeberin wäre verpflichtet gewesen, den Arbeitnehmer auch von Juni bis September 2016 in M zu beschäftigen. Der Anspruch sei nicht wegen eines ganz überwiegenden Mitverschuldens des Arbeitnehmers gemäß § 254 I BGB ausgeschlossen. Der Arbeitnehmer habe nicht etwa schuldhaft gehandelt, indem er die unwirksame Versetzung durch die Arbeitgeberin befolgte. Es bestehe zwar keine Bindung des Arbeitnehmers nach § 106. 1 GewO, § 315 BGB an unbillige Weisungen. Es sei dem Arbeitnehmer aber im bestehenden Arbeitsverhältnis nicht zumutbar gewesen, der Versetzung nicht nachzukommen. Der Gefahr einer arbeitsrechtlichen Sanktion durch die Arbeitgeberin müsse der Arbeitnehmer sich nicht aussetzen. Mangels sonstiger Anhaltspunkte für die Bemessung der Fahrtkosten erscheine angemessen, sich im Rahmen einer Schadensschätzung nach § 287 I ZPO die Regelungen des Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetzes (JVEG), hier § 1 I 1 Nr. 1, 5 II 1 Nr. 2 JVEG, heranzuziehen.

BAG, 28.11.2019 – 8 AZR 125/18

Praxishinweis: Das BAG stellte für den vorliegenden Fall klar, dass der Arbeitnehmer auch nicht gehalten war, den Schaden dadurch abzuwenden bzw. abzumildern, dass er seinen bisherigen Wohnsitz in R aufgab oder nur alle zwei Wochen eine Heimfahrt nach R unternahm.

Sarah-Maria Sterflinger, München ■

LAG München: Aushändigung von Bruttolohnlisten an den Betriebsrat

Es besteht kein Anspruch des Betriebsrats bzw. des Betriebsausschusses auf (dauerhafte) Vorlage der Bruttolohnlisten der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer.

Der Antragsteller ist der für den gemeinsamen Betrieb der Arbeitgeberinnen gebildete Betriebsrat. Er forderte die Arbeitgeberinnen auf, ihm die Entgeltlisten der Beschäftigten aufgeschlüsselt nach dem Geschlecht dauerhaft zur Verfügung zu stellen, um die Aufgaben nach dem EntgTranspG erfüllen zu können. Die Arbeitgeberinnen wiesen die Forderung zurück, boten aber die Einsichtnahme in die Unterlagen an. Der Betriebsrat macht sein Begehren auf dauerhafte Zurverfügungstellung der Bruttolohnlisten an sich oder den Betriebsausschuss im Beschlussverfahren geltend.

Das Arbeitsgericht wies den Antrag zurück. Die Beschwerde hatte keinen Erfolg. Der Betriebsrat könne weder die (unbeschränkte) Zurverfügungstellung der Bruttolohnlisten in elektronischer Form – an sich oder den Betriebsausschuss – verlangen, noch könne er deren Aushändigung – an sich oder an den Betriebsausschuss – in Papierform verlangen, ungeachtet des weiteren Zieles, diese abzuschreiben. Ein Anspruch auf Aushändigung der Bruttolohnlisten folge nicht aus § 80 II 2 Hs. 2 BetrVG bzw. aus § 13 II 1 EntgTranspG. Der Wortlaut des Gesetzes regle an keiner Stelle einen Anspruch auf Aushändigung der Bruttolohn- oder -gehaltsli-

sten. Aus dem Wortlaut könne eine solche Folge nicht abgeleitet werden. Aber auch aus dem Gesamtzusammenhang der Normen, aus den dem Betriebsrat zugewiesenen Aufgaben und aus den dafür erforderlichen Mitteln zur Aufgabenerfüllung, folge nichts anderes. Die Einschränkung der Einsichtsberechtigung nach § 80 II S. 2 BetrVG auf einen kleineren Personenkreis rühre daher, dass eine möglichst geringe Zahl von Personen mit den relativ sensiblen Entgeltlisten in Kontakt kommen solle. Demzufolge erweise sich das Einblicksrecht nach Hs. 2 als die speziellere Regelung, die die Vorschrift des HS 1 für den Bereich der Löhne und Gehälter verdrängen würde. Eine Aushändigung sei auch an keiner Stelle des EntgTranspG vorgesehen. Die Gesetzesbegründung zu § 13 III EntgTranspG nehme ausdrücklich darauf Bezug, dass „eine Überlassung der Entgeltlisten in physischer Form an den Betriebsausschuss“ nicht verlangt sei; dessen Mitglieder müssten „jedoch Einblick erhalten und sich Notizen machen können“. Ferner könne der Aushändigungsanspruch weder aus dem Unionsrecht abgeleitet noch durch die Formulierung „einzusehen und auszuwerten“ in § 13 II 1 EntgTranspG bedungen werden. Schließlich spreche auch die Gesetzgebungsgeschichte gegen einen Übergabeanspruch des Betriebsrates / Betriebsausschusses hinsichtlich der Bruttoentgeltlisten.

Praxishinweis: Das LAG bestätigt die Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg (1.8.2019 – 5 TaBV 313/19). Zwar steht dem Betriebsrat ein Einblicks-, nicht jedoch ein (dauerhaftes) Aushändigungsrecht zu. § 13 III 2 EntgTranspG ordnet ergänzend an, dass der Arbeitge-

ber die Entgeltlisten so aufzubereiten hat, dass der Betriebsausschuss im Rahmen seines Einblicksrechts die Auskunft ordnungsgemäß erfüllen kann.

LAG München, 17.12.2019 – 6 TaBV 33/19
Dr. Veit Voßberg, Mainz ■

LAG Schleswig-Holstein: Sitzungen des Gesamtbetriebsrates im betriebsratslosen Betrieb

Es ist generell nicht erforderlich, dass der Gesamtbetriebsrat seine Sitzung an einem Ort im betriebsratslosen Betrieb abhält.

Bei etwa der Hälfte der Standorte der Arbeitgeberin ist jeweils ein Betriebsrat gebildet. Der Gesamtbetriebsrat beabsichtigt, eine seiner monatlich stattfindenden Sitzungen an einem der betriebsratslosen Standorte durchzuführen. Die hierauf gerichtete Kostenübernahme wurde von der Arbeitgeberin abgelehnt, da sie nicht verpflichtet sei, die Kosten von Sitzungen an betriebsratslosen Standorten zu tragen. Der Gesamtbetriebsrat leitete zur Durchsetzung seines Begehrs ein Beschlussverfahren ein. Er wolle unter anderem den Aushang des Newsletters und die Einhaltung von Gesetzen gemäß § 80 BetrVG sowie die Einhaltung der Gesamtbetriebsvereinbarungen und des Tarifvertrags an dem betriebsratslosen Standort kontrollieren.

Das ArbG wies den Antrag zurück. Die Beschwerde blieb ohne Erfolg. Dem Gesamtbetriebsrat stehe kein Anspruch auf Freistellung von den Kosten einer Sitzung an dem gewünschten Standort zu. Die Anspruchsgrundlage aus den §§ 51 I 1, 40 I BetrVG decke das Begehren nicht. Die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers bestehe nur insoweit, als die entstehenden Kosten für die Durchführung der Betriebsratsarbeit erforderlich seien. Die Frage, ob eine Gesamtbetriebsratssitzung in einem betriebsratslosen Betrieb erforderlich sei, lasse sich nicht allgemein entscheiden. Es gebe kein generelles Verbot, auch einmal in einem betriebsratslosen Betrieb eine Gesamtbetriebsratssitzung abzuhalten oder in einem Hotel an einem Standort ohne Betriebsrat zu tagen. Entscheidend sei, ob es einen betriebsbezo-

genen, also standortbezogenen Anlass hierfür gebe, der die Sitzung des Gesamtbetriebsrats rechtfertige. Die Sitzung am vorgesehenen Tagungsort müsse zur Wahrnehmung von Gesamtbetriebsratsaufgaben erforderlich sein. Dies sei vorliegend nicht der Fall. Ein bloß allgemeines Interesse an den räumlichen Gegebenheiten vor Ort ohne Bezug zu einer konkreten Betriebsratsaufgabe genüge nicht. Auch die Kontrolle der abgeschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarungen würde die Sitzung nicht rechtfertigen. Das Kontrollrecht nach § 80 I BetrVG vermöge die erforderliche Betriebsratstätigkeiten für den Gesamtbetriebsrat ebenfalls nicht zu begründen. Nach der Rechtsprechung des BAG sei nicht der Gesamtbetriebsrat, sondern allein der örtliche Betriebsrat Träger des Kontrollrechts. Dieses würde entfallen, wenn es keinen örtlichen Betriebsrat gäbe. Schließlich sei es nicht erforderlich, die Sitzung zur Kontrolle, ob der Newsletter des Gesamtbetriebsrats ausgehängt werde, abzuhalten. Dazu genüge im Zweifel ein Anruf im örtlichen Betrieb oder notfalls die Kontrolle durch ein Gesamtbetriebsratsmitglied vor Ort.

Praxishinweis: Das LAG Rheinland-Pfalz folgt der angesprochenen Entscheidung des LAG Hamm und widerspricht der des ArbG Berlin. Gegen die Entscheidung des LAG Hamm ist bereits unter dem Aktenzeichen 9 AZR 401/19 ein Revisionsverfahren beim BAG anhängig. Es bleibt abzuwarten, wie das BAG den Streit entscheiden wird.

LAG Schleswig-Holstein, 24.2.2020 – 1 TaBV 21/19
Dr. Veit Voßberg, Mainz ■

FÜR DIE PRAXIS

Agile Personalarbeit mit digitalen Tools

Technische Entwicklungen haben unsere Gesellschaft immer wieder nachhaltig und tiefgreifend verändert. Diese Entwicklung setzt sich gerade mit der vierten industriellen Revolution fort.

Von der ersten zur vierten industriellen Revolution

Vor 250 Jahren, beginnend in England, entstand in der Zweiten Hälfte des 18. Jahrhunderts mit der Nutzung von Dampf- und Wasserkraft erstmals ein konzentriertes fabrikmäßiges Gewerbe. Aufgrund der Begleitumstände der Konzentration von Kapital in den Industriegebieten wurden Erwerbsarbeit und Privatleben getrennt und es entstand das industrielle Proletariat. Diese dramatischen Veränderungen wurde später als die **1. Industrielle Revolution** bezeichnet, befeuerten die Schriften von Karl Marx und anderen und führten

schließlich im ausgehenden 19. Jahrhundert im Deutschen Reich zur Sozialgesetzgebung des Reichskanzlers Otto von Bismarck.

Im auslaufenden 19. Jahrhundert ermöglichte die Generierung von Elektrischem Wechselstrom durch Transformation den Stromtransport über längere Strecken und die Versorgung von Fabriken und ganzen Städten mit elektrischer Energie. Die Nutzung der elektrischen Energie, einhergehend mit einer Vielzahl von Erfindungen, wie beispielsweise der elektrischen Glühbirne und des Fließbandes, ermöglichte eine grundlegende weitere Veränderung des Arbeitslebens, die heute als **2. Industrielle Revolution** bezeichnet wird.

Durch das Fließband wurde die Massenproduktion von In-

dustriegütern ermöglicht, welche unser Zusammenleben radikal änderte und zu einer zunehmenden Verstärkung führte. Hierdurch konnte Henry Ford im Jahr 1914 sowohl den Unternehmensgewinn steigern als auch die Löhne der Angestellten auf damals unvorstellbare 5 Dollar pro Tag mehr als verdoppeln. Er erkannte, dass Investitionen in das Training seiner Arbeiter sich wirtschaftlich amortisierten, da die Produktivität dadurch dauerhaft anstieg und die Produktionsstückkosten sanken. Die massenhafte Herstellung von Automobilen, sowie später von Kühlschränken und anderen Haushaltsgütern in Fabriken beförderte aber auch das Entstehen von Arbeitsplätzen in der Verwaltung von Prozessen, Informationen und Arbeitern innerhalb der Fabriken und in den großen Unternehmen und Konzernen, die in diesem Zusammenhang entstanden und neben der Produktion auch den Vertrieb von Produkten umfassten.

Die industrielle Nutzung von Mikroelektronik ab Mitte der 1970er Jahre wird als technologischer Kern der **3. Industriellen Revolution** angesehen. Durch die Mikroelektronik wurden viele Arbeitsprozesse automatisiert und es entstanden neue, veränderte Aufgaben.

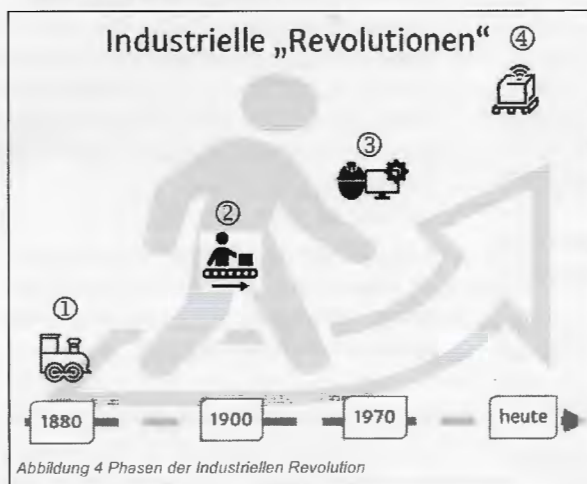


Abbildung 4 Phasen der Industriellen Revolution

Mein Vater erzählt immer wieder gerne über die Lohntüte, in der sich gegen Ende des Monats fein bis auf den Pfennig abgezählt, sein Monatslohn befand und die ihm gegen handschriftliche Quittung ausgehändigt wurde. Viele Ehefrauen standen – so erzählt er – damals auch am Werktor, um direkte „Investition“ dieser Münzen und Scheine in die nächstgelegene Wirtschaft zu verhindern. Im Rahmen der 3. Industriellen Revolution verlagerte sich der Zahlungsverkehr zunehmend auf elektronische Bankkonten und solche Aktionen erübrigten sich. Die 3. Industrielle Revolution ging einher mit dem Einsatz von Elektronik und IT (vor allem der speicherprogrammierbaren Steuerung) zur Automatisierung der Produktion und von Verwaltungsabläufen, welche gewaltiges Optimierungspotential hatten.

Bei der Einführung von neuen IT-unterstützten und -optimierten Verwaltungsabläufen standen deutsche Unternehmen an vorderster Front. In Bremen wurde in den 1970er-Jahren das »Personalabrechnungs- und Informationssystem, kurz „PAISY“ entwickelt. In Weinheim gründeten 1972 vorherige IBM-Mitarbeiter die Firma SAP (Systemanalyse und Programmentwicklung) und entwickelten Programme zur Durchführung der Entgeltabrechnung und Buchführung.

Als ich 1984 mein Studium aufnahm wurde die Verwaltung der Bücher in der Universitätsbibliothek gerade auf ein elektronisches System umgestellt und in den Bankfilialen wurden Kontoauszüge im Format DinA6 für jeden Kontoinhaber nach dem Zahlungslauf erstellt und in Ausziehregale manuell einsortiert. Bei meinen Filialbesuchen wurden mir denn diese Auszüge aus dem Regal herausgesucht und übergeben. Geldautomaten gab es damals noch nicht. In der zentralen Verkaufssteuerung in der Opel Zentrale gab es Anfang der 90er Jahre noch einen Mitarbeiter, welcher die „tägliche Verkaufsstatistik“ von Hand und unter Nutzung einer Leiter auf einer großen Wandtafel aktualisierte. Beispielhaft habe ich diese Aufgaben aus meiner Erinnerung benannt, welche – neben vielen Anderen – durch die Automatisierung von Prozessen im Rahmen der 3. industriellen Revolution verloren gingen. Dafür entstanden, wie wir heute wissen, viele neue Arbeitsplätze, z.B. in der Planung, Einführung und Steuerung von Arbeitsverfahren. Diese erforderten oft ein ganz anderes Anforderungsniveau als die wegfallenden Stellen. Die Effizienzverbesserungen durch Automatisierung führten aber auch zu Verringerungen der Arbeitszeit und ermöglichten schließlich die flächendeckende Einführung einer 5-Tage-Woche. Industrie 4.0 geht im Zusammenhang mit zunehmender Digitalisierung als Begriff zurück auf die Forschungsunion der deutschen Bundesregierung und ein gleichnamiges Projekt in der Hightech-Strategie der Bundesregierung.

Die technologische Grundlage der beschriebenen Informatisierung der Fertigungstechnik und engeren Vernetzung zwischen Produktion und Logistik bleibt zwar weiterhin die Mikroelektronik, welche die 3. Industrielle Revolution befähigte, die derzeitige digitale Transformation unserer Arbeitsprozesse und unseren Zusammenlebens beinhaltet aber viel mehr. Sie bezieht sich auf einzelne Geschäftsmodellelemente (z.B. digitalisierter Rechnungseingang, digitalisierte Personalakte), aber auch auf das gesamte Geschäftsmodell z.B. dem Übergang vom stationären- zum online-Handel oder -Banking. Durch digitale Dienstleistungen verändern sich die gesamte Zusammenarbeit zwischen Kunden, Lieferanten sowie Unternehmen und deren Mitarbeiter. Bestehende Grenzen, physischer oder organisatorischer Art, fallen zunehmend weg und die Vernetzung verschiedener Akteure in einem wertschöpfenden Netzwerk (Plattform), wie z.B. bei Facebook, oder Airbnb, wird ermöglicht. Im Zusammenhang mit diesem Umfang und der Geschwindigkeit der durch die Digitalisierung ausgelösten Veränderungen sprechen viele Protagonisten, z.B. Klaus Schwab, der Chef des Weltwirtschaftsforums in einem Beitrag für das Handelsblatt aus 2016, mittlerweile von einer **4. Industriellen Revolution**.

Auswirkungen der Digitalen Transformation auf die Erwerbsarbeit

Zurzeit erleben wir im Rahmen der 4. Industriellen Revolution eine digitale Transformation. Diese bezieht sich auf die Vielzahl von Veränderungen in unserem sozialen und wirtschaftlichen Umfeld, welche durch digitale Informationen auf sogenannten Plattformen ausgetauscht werden. Beispiele für Transaktionsplattformen, die häufigste Form von Plattformen sind Facebook, Airbnb und Uber.

Der Harvard Business manager schrieb in 2016, dass solche Plattformen im Gegensatz zu herkömmlichen Unternehmen keine Produktionsmittel erwerben, um daraus irgendetwas herzustellen und anschließend zu verkaufen. Stattdessen rekrutierten sie Teilnehmer und verkauften der einen Teilnehmergruppe den Zugang zur jeweils anderen Gruppe. Damit seien diese Teilnehmer sozusagen die Produktionsmittel, mit deren Hilfe Plattformen ihren Vermittlungsservice betrieben. Im vergangenen Jahr 2019 formulierte George Westerman, der Hauptforschungswissenschaftler („principal research scientist“) des renommierten MIT in Massachusetts: „Die digitale Transformation markiert ein radikales Umdenken darüber, wie ein Unternehmen Technologie, Mitarbeiter und Prozesse einsetzt, um die Geschäftsleistung grundlegend zu verändern.“ Er wies darauf hin, dass hierdurch drei Formen fundamental neuer Geschäftsaktivität befördert werden:

- Der Aufbau von neuen Ideen der Zusammenarbeit,
- die Schaffung von neuen, personalisierten Ideen und
- die Neuerfindung von Geschäftsmethoden.

Hieraus lassen sich verschiedene Anforderungen an die „Arbeit 4.0“ ableiten:

Organisation der Arbeit

Nicht nur die Arbeitgeber, sondern auch viele Mitarbeiter wünschen flexible Arbeit und möchten individuell mitentscheiden, um die privaten und beruflichen Anforderungen leichter in Einklang zu bringen:

- Die aktuelle Corona-Krise hat gezeigt, wie gut jetzt schon Arbeit aus der Ferne („remote-work“) funktionieren kann und damit der Arbeitsort flexibel wird.
- „New Work“ beinhaltet aber auch die flexible Nutzung von Arbeitszeit;
 - sowie neuen *Arbeitsformen*, wie Crowd- und Gigwork, welche work-on-demand ermöglichen.
 - In Agilen Organisationen ist darüber hinaus auch die Organisation flexibel organisiert, u.a. in Scrum-Teams.

Vernetzung

Die Organisation der Arbeit 4.0 ist nicht hierarchisch, sondern vernetzt.

- Vernetzung bedeutet die Einbindung von allen Mitarbeitern in Entscheidungen, zumindest durch vielfältige Befragungen im Vorfeld und die Transparente Information über die daraus erfolgenden Aktionen in Echtzeit. Arbeit 4.0 und Informationsmonopole widersprechen sich!
- Bei digitalem Arbeiten fallen viele Daten über die Arbeitenden und deren Aktivitäten an, welche eine Vernetzung ermöglichen. Denkbar wäre z.B. eine Vernetzung von Anwendungen bestimmter Software (z.B. MS-Excel), damit Anfänger von Fortgeschrittenen lernen können (z.B. wie man Pivottabellen in Excel nutzt), aber auch die regelmäßige Kommunikation innerhalb von Teams, auch in agilen Strukturen, wird digital erheblich vereinfacht. Big-Data sind bei der Digitalen Transformation einer der Ermöglicher („enabler“) von neuen Anwendungen und Diensten. Sie ermöglichen auch „on-demand“-Dienste, z.B. etwas dann per „push“-Hinweis als „mikro“-Lerninhalt bereitgestellt zu bekommen, wenn ich es gerade bei der Arbeit benötige.

- Der Schutz von personenbezogenen Daten ist neben deren Nutzung ein sehr wichtiges Thema der digitalisierten Wirtschaft, ebenso wie die Frage, wem diese Daten gehören.
- Flexible Arbeit, so wie sie durch die Digitale Transformation ermöglicht und erfordert bedingt eine neue, agile Art der Führung.
- Aktuell sehr durch die Konsequenzen Corona-Krise auf die Arbeit befördert, aber auch ganz allgemein im Rahmen der durch die Digitalisierung bedingten Flexibilisierung von Arbeitsort- und Betriebsbegriff stellen sich viele Fragen bezüglich der betrieblichen Mitbestimmung, welche gemeinhin unter dem Begriff „Mitbestimmung 4.0“ zusammengefasst werden.

Personalarbeit (Angebote und Dienstleistungen)

Genauso wie das Unternehmen insgesamt neue digitale Produkte und Dienstleistungen entwickelt, wird sich auch das Angebot und die Dienstleistungen im Personalbereich verändern und erweitern müssen, insbesondere im Recruiting und in der betrieblichen Weiterbildung:

- Recruiting verlagert sich von der aktiven zur passiven Jobsuche. In der vernetzten Welt von Social Media wollen Mitarbeiter von den Unternehmen gefunden werden. Unternehmen müssen Social Media aktiv nutzen, um eine Arbeitgebermarke zu schaffen und für Bewerber interessant werden.
- Betriebliche Weiterbildung wird durch digitale Inhalte zu agilem Lernen, das wesentlich günstiger als „Lernen im Klassenraum“ ist und „on-demand“ für die Mitarbeiter zur Verfügung steht, wenn die Lerninhalte benötigt werden – wie bei Netflix.

Vier große Herausforderungen digitaler Personalarbeit

Vor dem Hintergrund dieser Veränderungen wird Personalarbeit im Rahmen der digitalen Transformation durch vier große Herausforderungen gekennzeichnet sein:

1. Die Erwartungen ändern sich. Insbesondere für jüngere Mitarbeiter sind digitale Techniken selbstverständlich geworden und werden auch am Arbeitsplatz eingefordert. Die Corona Krise hat gezeigt, dass Arbeit, die von zuhause und/oder von unterwegs erbracht wird, möglich ist und mindestens gleichermaßen effizient sein kann, wie Arbeit im Betrieb.
2. Neue Technologie (KI, maschinelles Lernen) ist vorhanden und wird durch in der Cloud gespeicherte, nutzerfreundliche Apps verfügbar gemacht. Damit wird die Personalarbeit verändert und durch neue Angebote erweitert werden, insbesondere in der Rekrutierung und der betrieblichen Weiterbildung.
3. Digitale Arbeit mit allen ihren Möglichkeiten verlangt nach veränderten Kompetenzen und neuen Managementkonzepten bei denen die Kreativität, Problemlösungsfähigkeit und Selbstlernen in den operativen Bereichen gefördert und übergreifende Administration und Kontrolle minimiert wird.
4. Digitale Arbeit benötigt agile Arbeitsformen und eine veränderte Unternehmenskultur.

Wichtig: Die Digitalisierung befördert nicht nur eine Verbesserung von bisherigen Arbeitsprozessen, sondern wird die Art und Weise unserer Zusammenarbeit entscheidend verändern, so wie dies schon die industrielle Nutzung von Dampf- und Wasserkraft, von Elektrizität und von Mikroelektronik gezeigt hat. Daher sprechen wir von der 4. Industriellen Revolution im Zusammenhang mit der Digitalen Transformation. Diese 4. Industrielle Revolution führt zu grundlegenden Veränderungen in der Erwerbsarbeit, die sich auf die Arbeitsform, den Arbeitsort und die Arbeitszeit beziehen und unter dem Stichwort „Arbeit 4.0“ zusammengefasst werden.

Unternehmen, deren Führungskräfte, Sozialpartner und Mitarbeiter werden vielfältig und untereinander vernetzt sein und diese Veränderungen werden für Unternehmen, wie für einzelne Unternehmensbereiche zu neuen Produkten und Dienstleistungen führen. Der Personalbereich steht vor diesem Hintergrund vor grundsätzlichen Herausforderungen, die sich aus den Erwartungen der Mitarbeiter und Partner im Unternehmen, wie auch aus den Anforderungen an die Geschwindigkeit der Umsetzung speist. Um diese Erwartungen zu befriedigen muss die Personalfunktion ihre Kompetenzen entscheidend weiterentwickeln, eine offene, kreative Unternehmenskultur und agile Arbeitsformen ermöglichen.

Warum auch die Personalarbeit agil werden muss

Agilität steht in engem Zusammenhang zur Digitalen Transformation. Der Begriff kommt aus dem Bereich der Software-Programmierung, die eine immer engere Zusammenarbeit mit dem Nutzer während der Anforderungserstellung, wie auch der Umsetzung der Anforderungen durch Programmierung erfordert. Ähnlich ist es auch für den Personalbereich. Neben der Schaffung und Unterstützung von agilen Arbeitsformen und agiler Führung muss auch der Personalbereich selbst agil agieren, um die Erfahrungen, die der Mitarbeiter mit dem Personalbereich macht („employee experience journey“) zu optimieren und dabei die vorhandene Technologie geschickt zu nutzen. Welcher Veränderungen bedarf es dafür konkret in der HR-Abteilung?

- Der HR-Bereich muss seine Organisation und Produkt-Portfolio neu ausrichten und digitale Kompetenzen aufbauen.
- Es muss – zumindest temporär – ein erhöhtes Budget für Investitionen in Technologie sowie in Training und Entwicklung zur Verfügung gestellt werden.
- Die Akteure im HR-Bereich müssen ausreichend Freiheitsgrade und Zeit haben, um sich auszuprobieren und weiterzuentwickeln.
- Der HR-Bereich muss lernen, weniger, dafür aber bessere Informationen zu erzeugen und zu verteilen.

- Um diese Ziele zu erreichen, muss sich der Personalbereich viel besser und zielgerichtet mit seinen Kunden (den Mitarbeitern und Führungskräften) vernetzen und Kundenbedürfnisse dabei in den Mittelpunkt stellen.

Beispiele HR

Wie agile Personalarbeit mit digitalen Werkzeugen bereits jetzt erfolgreich umgesetzt wird, kann man bei Festo, einem Unternehmen der Steuerungs- und Automatisierungstechnik in Württemberg, bereits jetzt erleben. Simon Brugger leitet dort den Bereich „HR Excellence and Strategy“ der in einem definierten Prozess digitale Innovationen im HR-Bereich mit agilen Methoden End-to-End unterstützt; durch z.B. „Design Thinking“ für die Ideenentwicklung, „Lean Startup“ für das Prototyping von Ideen und „Scrum“ für die Realisation von ausgewählten Produkt- oder Serviceinnovationen.

Dazu identifiziert Festo HR Trends und priorisiert Innovationen zusammen mit den Kunden den folgenden sechs Phasen der „Digital Employee Journey“ zu:

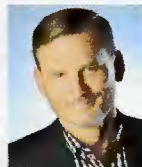
1. Getting to know Festo
2. Wanting to work for Festo
3. My first days at Festo
4. Working at Festo
5. Leaving Festo
6. Staying in Touch with Festo

Für die Umsetzung stehen mehrere „creative spaces“ zur Verfügung: die „New Work AirEa“, die Ideenschmiede in der Technologiefabrik Scharnhausen sowie der sog. „Freiraum“, eine ehemalige Zimmerei, die jetzt für Design Thinking Workshops genutzt wird. Auch werden moderne kollaborations-Tools eingesetzt, um standortübergreifend zu arbeiten und Ergebnisse zu übertragen.

Zusammenfassung

Die digitale Transformation von Unternehmen befördert große Veränderungen in der Organisation der Arbeit, der gegenseitigen Vernetzung, aber auch eine digitale Transformation der Personalarbeit durch neue Produkte und Dienstleistungen.

In der aktuellen, durch Covid-19 bedingten Situation sehen wir, wie schnell Veränderungen wirksam umgesetzt werden können, wenn alle von der Notwendigkeit dieser Veränderungen überzeugt sind und gemeinsam daran arbeiten. Für den Personalbereich bietet diese Situation große Chancen, um im Unternehmen wirksamer zu werden. Damit dies gelingt, benötigt HR eine klare Vision für die Zukunft, erweiterte Kompetenzen und einen geschützten Raum zum Ausprobieren.



Volker Nürnberg
ist Dipl. Statistiker
und Inhaber
der Unternehmensberatung
HR Transparency Consulting
(www.hr-transparency.de). ■

KURZ BERICHTET

Corona: Kameraaufnahmen zur Abstandsüberwachung
Im Streit um die Nutzung von Kameraaufnahmen zur Über-

wachung der coronabedingten Abstandsregeln hat der Betriebsrat eines Logistik- und Versandunternehmens vor

dem ArbG Wesel (24.4.2020 – 2 BVGa 4/20) teilweise obsiegt. Das Gericht Wesel sah unter anderem die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates verletzt. Der Beschluss ist allerdings nicht rechtskräftig. Das Unternehmen kontrolliert anhand von Bildaufnahmen der Arbeitnehmer die Einhaltung der im Rahmen der Corona-Pandemie empfohlenen Sicherheitsabstände im Betrieb von mindestens zwei Metern. Die Aufnahmen werden auf im Ausland gelegenen Servern mit Hilfe einer Software anonymisiert. Das ArbG hat dem geltend gemachten Unterlassungsanspruch teilweise stattgegeben, denn die Übermittlung der Daten ins Ausland widerspreche der im Betrieb geltenden Betriebsvereinbarung zur Installation und Nutzung von Überwachungskameras. Zudem seien die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates aus § 87 I Nr. 6 und 7 BetrVG verletzt.

Betriebsratswahl Anfang April

Bei einem Lieferdienst durfte eine für den 2.4.2020 angesetzte Betriebsratswahl nach einer Entscheidung des LAG Düsseldorf (25.3.2020 – 7 TaBVGa 2/20) stattfinden. Der Versuch, dem Wahlvorstand per einstweiliger Verfügung deren Durchführung zu untersagen, blieb ohne Erfolg. Denn mangels Nichtigkeit komme ein Wahlabbruch nicht in Betracht, die bloße Anfechtbarkeit der Betriebsratswahl genüge dafür nicht.

Die Parteien stritten über die ordnungsgemäße Einladung zur Wahlversammlung. Das LAG sah jedoch keinen Grund für einen Wahlabbruch. Ein solcher komme nur in Betracht, wenn die vom Wahlvorstand eingeleitete Betriebsratswahl nichtig sei. Dies wiederum sei nur in Ausnahmefällen anzunehmen. Wenn gegen allgemeine Grundsätze jeder ord-

nungsgemäßen Wahl in so großem Maß verstoßen worden sei, dass auch der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl nicht mehr vorliege. Der Mangel müsse offenkundig und deshalb ein Vertrauensschutz in die Gültigkeit der Wahl zu versagen sein. Die bloße Anfechtbarkeit der Wahl wegen eines Wahlfehlers genüge nicht. Einen solchen Mangel vermochte das LAG nicht zu erkennen.

Für Sie gelesen:

Arbeitsschutz: Schwede, Einheitlicher Arbeitsschutz gegen das Coronavirus – Arbeitsschutzstandard COVID 19, ARBRAKTUELL 2020, 220 ff.;

Arbeitszeit: Thüsing/Rombey/Schippers, Grenzen des Arbeitszeitrechts bei anwaltlicher Arbeit, NZA 2020, 480 ff.;

Betriebsrat: Schmidt, Errichtung eines Konzernbetriebsrats bei im Ausland gelegener Konzernspitze, NZA 2020, 492 ff.;

Betriebsrat: Fuhlrott/Fischer, Endlich, Virtuelle Beschlussfassung für Arbeitnehmervertretungen, NZA 2020, 490 ff.;

Entschädigung: Geulen/Sothmann, Entschädigungen nach dem Infektionsschutzgesetz – Quarantäne, Kita- und Schulschließung in der Corona-Krise, ARBRAKTUELL 2020, 217 ff.;

Homeoffice: Krieger/Rudnik/Povedano Peramato, Homeoffice und Mobile Office in der Corona-Krise, NZA 2020, 473 ff.;

Nebentätigkeit: Klinkhammer/Mantel, Ausübung von Nebentätigkeiten in der Corona-Krise, ARBRAKTUELL 2020, 213 ff.;

Streitwert: Völp, Der Gebührenstreitwert einer Klage auf Einhaltung des Durchführungswegs in der betrieblichen Altersversorgung, NZA 2020, 495 ff.

IMPRESSUM

Schnellinformation für
Personalmanagement
und Arbeitsrecht

ISSN 2625-7955



BEITEN
BURKHARDT

Schriftleitung:

Inka Adam, Dr. Thomas Barthel, Markus Bauer, Jörn Manhart,
Dr. Erik Schmid
c/o BEITEN BURKHARDT Rechtsanwaltskanzlei mbH,
Ganghoferstraße 33, 80339 München
VfSP für diese Ausgabe: Jörn Manhart

Beiträge ohne Benennung stammen aus Schriftleitung beziehungsweise Lektorat.

Urheber- und Verlagsrechte:

Alle in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Das gilt auch für die veröffentlichten Gerichtsentscheidungen und ihre Leitsätze, denn diese sind geschützt, soweit sie vom Einsender oder von der Schriftleitung erarbeitet oder redigiert worden sind. Der Rechtsschutz gilt auch gegenüber Datenbanken und ähnlichen Einrichtungen. Kein Teil dieser Zeitschrift darf außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ohne schriftliche Genehmigung des Verlags in irgendeiner Form vervielfältigt, verbreitet oder öffentlich wiedergegeben oder zugänglich gemacht, in Datenbanken aufgenommen, auf elektronischen Datenträgern gespeichert oder in sonstiger Weise elektronisch vervielfältigt, verbreitet oder verwertet werden.

Verlag:

Verlag C. H. Beck oHG,
Wilhelmstr. 9, 80801 München, Tel.: 0 89 / 3 81 89 - 0,
Telefax: 0 89 / 3 81 89 - 297 (Zeitschriftenabteilung)
Postbank München,
IBAN: DE82 7001 0080 0006 2298 02, BIC: PBNKDEFFXXX

Ihr Ansprechpartner im Lektorat:

Dr. Frank Lang, Tel.: 0 89 / 3 81 89 - 408
frank.lang@beck.de

Erscheinungsweise:

Zweimal im Monat.

Bezugspreise 2020:

Jährlich (inkl. SPA-Online) € 215,- (inkl. MwSt.). Vorzugspreis für Studenten und Referendare (inkl. SPA-Online) € 99,- (inkl. MwSt.). Einzelausgabe € 11,50 (inkl. MwSt.).

Die Rechnungstellung erfolgt zu Beginn eines Bezugszeitraumes. Abonnement und Bezugspreis beinhalten die Printausgabe sowie eine Lizenz für die Online-Ausgabe. Die Bestandteile des Abonnements sind nicht einzeln kündbar. Jeweils zuzüglich Vertriebs-/Direktbeorderungsgebühren. Nicht erhaltene Expl. bitte innerhalb von 6 Wochen reklamieren.

Bestellungen

über jede Buchhandlung und beim Verlag.

Abo-Service:

Tel.: 0 89 / 3 81 89 - 750, Fax: 0 89 / 3 81 89 - 358
kundenservice@beck.de

Abbestellungen

müssen 6 Wochen vor Jahresende erfolgen.

Adressenänderungen:

Bei Adressenänderungen muss neben dem Titel der Zeitschrift die neue und alte Adresse angegeben werden.

Druck:

ABCColor Druck Lehner e.K., Georgenstr. 84, 80799 München