

AIR BERLIN: MITARBEITER BANGEN UM IHRE ZUKUNFT



© alorado/Shutterstock.com

SBV-WAHL
Aufgepasst: Wahl ist nicht
gleich Wahl | Seite 20

ABMAHNUNGEN
Betriebsrat unter
Dauerbeschuss | Seite 22

SEXUELLE BELÄSTIGUNG
Hinschauen und
handeln! | Seite 26



Heilig Abend statt „Eilig“ Abend

Heiligabend fällt dieses Jahr auf einen Sonntag. Das ist für viele Arbeitnehmer ein doppelter Grund zum Feiern: Sie können den ganzen Tag mit wohlverdientem Nichtstun verbringen, ohne Arbeit, vielleicht im Kreis ihrer Familie.

Trotzdem ist von Nord nach Süd und von Ost nach West eine Debatte über das Thema entbrannt. Das Gesetz sieht vor, dass Lebensmittelhändler an diesem besonderen Sonntag maximal drei Stunden lang bis 14 Uhr öffnen dürfen.

Zum Glück haben viele Läden schon angekündigt, hiervon nicht Gebrauch zu machen und ihre Läden geschlossen zu lassen. Das ist nicht nur für die Beschäftigten gut, sondern letztlich auch für alle anderen. Denn, ganz ehrlich, was bringt es, sich noch in der letzten Sekunde wegen einer vergessenen Tomate oder einem Stück Butter abzuhetzen? Viel schöner ist es, die besinnlichen Tage mit einem Spaziergang oder einfach mit wohlverdientem Nichtstun zu beginnen. Oder man bringt denen ein paar Kekse vorbei, die trotzdem nicht frei haben, wie z. B. Krankenschwestern oder Altenpfleger.

Und was, wenn Sie doch eine Kleinigkeit für das Festessen vergessen haben? Vielleicht kann ja der Nachbar aushelfen. Schließlich ist Weihnachten traditionell das Fest der Nächstenliebe.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine ruhige Weihnachtszeit und einen guten Rutsch ins neue Jahr!

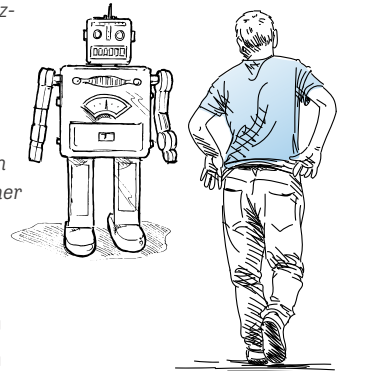
Ihr

Hans Schneider

Leiter des Instituts zur Fortbildung von Betriebsräten



Interessenvertreter aufgepasst: Wahl ist nicht gleich Wahl. Wer also auf die Idee kommt, den Wahlvorstand der BR-Wahl gleich auch für die SBV-Wahl einzuplanen, der könnte auf dem Holzweg sein. | Seite 20



Die Digitalisierung gewinnt im Kontext von Arbeiten 4.0 immer mehr an Bedeutung, meint Dr. Astrid Rimbach. | Seite 22

DIE THEMEN DIESER AUSGABE

- 2 | Heilig Abend statt „Eilig“ Abend
- 3 | Inhalt
- 4 | Kurz gemeldet
- 8 | **Air Berlin: Mitarbeiter bangen um ihre Zukunft**
- 11 | **Digitale Erschöpfung**
Warum wir lernen müssen, bewusst abzuschalten
- 14 | „Die Videokonferenz ist für Betriebsräte kein Ersatz“
Erfahrungen aus der Praxis
- 16 | **Megatrend trifft Megatrend**
Arbeiten 4.0
- 20 | **Wahl ist nicht gleich Wahl**
Die Besonderheiten der SBV-Wahl
- 22 | **Unter Dauerbeschuss**
40-jähriger Siemens-Betriebsrat wehrt sich
- 24 | **So bewerbt ihr euch richtig**
Der erste Eindruck zählt!
- 26 | **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**
Hinschauen und handeln!
- 28 | Recht aktuell
- 31 | ifb intern



AIR BERLIN: MITARBEITER BANGEN UM IHRE ZUKUNFT
Eben noch eine bekannte Marke, plötzlich von der Bildfläche verschwunden. Ende Oktober wurde der Flugbetrieb endgültig eingestellt. Zahlreiche Piloten, Flugbegleiter und Mitarbeiter des Bodenpersonals bangen jetzt um ihre Zukunft. | Seite 8



Lesen Sie die Ausgaben

von der betriebsrat bequem im Internet.

Klicken Sie hier!

➔ www.ifb.de/der-betriebsrat



© Kununu

FIRMENLOGO ALS TATTOO

Wie wäre es, das Logo Ihrer Firma zu tragen? Nicht nur vorübergehend, sondern für immer, nämlich eintätowiert? Wirklich getan hat das die Werksstudentin Anne Juliane Wirth aus Österreich: Eine stilisierte Blüte prangt nun auf der Innenseite ihres linken Handgelenks. Es ist das Logo ihres Arbeitgebers, der Bewertungs-

plattform Kununu. Hintergrund war folgendes Angebot von Kununu: Wer sich das Logo tätowieren lässt, erhält einen Freiflug in die USA. Anne Juliane Wirth bereut Ihre Tattoo-Entscheidung übrigens nicht, verriet sie im Interview mit Spiegel online. Ende September löste sie ihren Freiflug ein – es ging nach Boston, „eine tolle Reise“.



© nito/Shutterstock.com

TEURER BREXIT

Der Austritt Großbritanniens aus der Europäischen Union könnte teuer werden: Nach einer Studie des EU-Parlaments, von der die Zeitungen der Funke Mediengruppe berichten, fehlen dem EU-Haushalt nach dem Brexit dauerhaft 10,2 Milliarden €. Davon müsste Deutschland nach aktuellem Stand rund 3,8 Milliarden € übernehmen. Der Austritt Großbritanniens ist für 2019 geplant, die Verhandlungen mit der EU laufen seit etwa einem halben Jahr.



KÜNDIGUNG WEGEN DER LEKTÜRE VON „MEIN KAMPF“

Das LAG Berlin-Brandenburg hat die Kündigung des Mitarbeiters eines Berliner Bezirksamts bestätigt. Dieser hatte im Pausenraum des Dienstgebäudes die Originalausgabe von „Adolf Hitler, Mein Kampf“ mit einem eingepprägten Hakenkreuz gelesen. Als Repräsentant des Landes Berlin sei er in besonderer Weise verpflichtet gewesen, jederzeit für die freiheitlich-demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes einzutreten, urteilten die Richter. Der Mitarbeiter habe mit dem öffentlichen Zeigen des Hakenkreuzes, einem verfassungswidrigen Symbol, in besonderer Weise gegen diese Verpflichtung verstoßen (Az. 10 Sa 899/17).



SPENDENBESCHEINIGUNG AUCH BEI SACHSPENDEN

Gerade in der Vorweihnachtszeit ist die Spendenbereitschaft in der Regel groß. Was viele nicht wissen: Nicht nur für Geld-, sondern auch für Sachspenden bekommt man eine Spendenbescheinigung. Denn unter bestimmten Voraussetzungen sind Spenden steuerlich abzugsfähig – auch Sachspenden. In der Sachspendenbescheinigung werden genaue Angaben über Alter, Zustand und Kaufpreis der Spende vermerkt.

UNZUREICHENDE BETRIEBSANLEITUNGEN

80%

aller Betriebsanleitungen erfüllen laut Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin nicht die Anforderungen der Maschinenrichtlinie zur Angabe der Geräuschemission. Wichtige Tipps zum Thema finden sich auf der Homepage buaa.de (Geräuschemission von Maschinen).



PAUSE, ABER RICHTIG!

Besonders in arbeitsreichen Zeiten sollten Arbeitnehmer viel Wert auf erholsame Pausen legen. Ein Brot in aller Hektik ist dabei keine gute Idee. Wie wäre es beispielsweise, kurz rauszugehen und sich zu bewegen? Weitere wertvolle Tipps, wie sich Pausen bewusst nutzen lassen, bietet der Flyer „Pause. Deine Zeitoase!“ der Berufsgenossenschaft Holz und Metall bghm.de.



©Iurii Stepanov/Shutterstock.com

ACHTUNG, RESTURLAUB RECHTZEITIG NEHMEN

Manchmal wird die Hektik am Ende des Jahres groß: Ich habe doch noch ein paar Tage Resturlaub, darf ich die mit ins nächste Jahr nehmen?

Nicht ohne Weiteres! Laut Bundesurlaubsgesetz muss Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche

oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Ist dies der Fall, z. B. wenn es viel Arbeit gab im laufenden Jahr, dann lässt sich Resturlaub in der Regel nur auf die kommenden drei Monate des neuen Jahres verschieben. Stichtag ist also der 31. März des Folgejahres. Besondere Regelungen können sich aus Arbeitsverträgen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen ergeben. Ein Blick lohnt sich!

KRANK ZUR ARBEIT

73% der Deutschen gehen immer oder häufig erkältet zur Arbeit, 35% sogar mit einer Grippe, wie eine Umfrage von Statista in Zusammenarbeit mit YouGov zeigt. Die meisten Befragten wollen ihre Kollegen entlasten, außerdem soll die Arbeit nicht liegenbleiben. Fast jeder Fünfte arbeitet aus Angst um den Arbeitsplatz, auch wenn er krank ist.





© Rawpixel.com/Shutterstock.com

ONLINE-UMFRAGE FÜR SBVler

Noch bis Mitte Dezember 2017 sind Vertrauenspersonen und deren Stellvertreter aufgerufen, sich an einer SBV-Umfrage zu beteiligen. Inhaltlich geht es um die Themen berufliche Inklusion und gesellschaftliche Teilhabe: Wo gibt es Hindernisse? Was klappt gut? Das

Projekt wird von der Universität Köln im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt.

Wer mitmachen möchte, klickt einfach auf den folgenden Link: [➔ sbv-umfrage.de](http://sbv-umfrage.de).

LIEBE ZU GEDRUCKTEN BÜCHERN

Die Deutschen lieben Gedrucktes: 75 % lesen nach wie vor „echte“ Bücher. Umgekehrt bedeutet dies, dass sich weniger als ein Viertel (23 %) digitalen Büchern zugewendet haben. Die Zahlen sind seit drei Jahren nahezu konstant, meldet Bitkom.



© Catalina M/Shutterstock.com

WER BEKOMMT WEIHNACHTSGELD?

Bessere Chancen auf Weihnachtsgeld gibt es in Betrieben mit Tarifvertrag: Dort erhalten 74 % der Beschäftigten das Extrageld; in Betrieben ohne Tarifvertrag sind es nur 44 %. Dies hat eine Befragung der Hans-Böckler-Stiftung unter mehr als 17.000 Beschäftigten ergeben. Frauen und Teilzeitbeschäftigte erhalten besonders selten Weihnachtsgeld.



Das plötzliche Aus traf viele Kollegen
völlig unvorbereitet. „Da arbeitet man
25 Jahre für Air Berlin und dann sowas.“

© aldonado/Shutterstock.com

AIR BERLIN

MITARBEITER BANGEN UM IHRE ZUKUNFT

Eben noch eine bekannte Marke, plötzlich von der Bildfläche verschwunden. Mitte August 2017 meldete die zweitgrößte deutsche Fluggesellschaft Air Berlin mit mehr als 8.000 Beschäftigten Insolvenz an. Ende Oktober wurde der Flugbetrieb endgültig eingestellt. Zahlreiche Piloten, Flugbegleiter und Mitarbeiter des Bodenpersonals bangen jetzt um ihre Zukunft.

„Momentan weiß niemand, was Sache ist. Wir hängen irgendwo zwischen Air Berlin und dem Arbeitsamt fest“, fasste ein Mitglied des Kabinenpersonals die Stimmung bei den „AirBerlinern“ gegenüber Focus zusammen. „Da arbeitet man 25 Jahre für Air Berlin und dann sowas.“

Ein harter Sparkurs begleitete die Mitarbeiter schon seit Jahren. Das plötzliche Aus traf viele Kollegen dennoch völlig unvorbereitet.

EIN ABSCHIED MIT TRÄNEN

Ende Oktober landete der letzte Flug von Air Berlin auf dem Flughafen Berlin-Tegel – ein tränenreicher Abschied. Der Airbus A320, Flugnummer BER4EVR,

soll über Berlin mehrere Schleifen geflogen sein, die auf dem Flugradar wie ein großes Herz aussahen.

Überhaupt war das Herz ein besonderes Symbol von Air Berlin. Die Airline verteilte nach jedem Kurz- und Mittelstreckenflug rote Schokoherzen. Heute werden die süßen Erinnerungen mit Air Berlin-Logo nur noch bei eBay angeboten – zu Sammlerpreisen.

UND JETZT?

Keiner wusste nach diesem letzten Flug so genau, was Sache ist – kommt noch Gehalt oder nicht? Muss ich mich beim Arbeitsamt melden? Oder habe ich dann Nachteile? →



Insgesamt wurden Anfang November 2017 etwa 3.500 Air Berlin-Mitarbeiter freigestellt. Die Verunsicherung war groß. Und Air Berlin scheint das Geld auszugehen: Die verfügbaren Mittel reichen voraussichtlich nicht aus, um alle Massenverbindlichkeiten zu decken, teilte der Sachwalter Lucas Flöther mit. Massenunzulänglichkeit heißt dies unter Juristen. Das kann schlimmstenfalls bedeuten, dass auch Gehälter nicht mehr bzw. nicht mehr voll gezahlt werden. Betroffene müssten dann einen Antrag auf Insolvenzgeld stellen.

KÜNDIGUNG, BETRIEBSÜBERGANG, TRANSFERGESELLSCHAFT?

Seit Ende November erhalten Bodenbeschäftigte und Piloten nun ihre Kündigungen. Sie haben drei Wochen Zeit, um eventuell Kündigungsschutzklage zu erheben.

Die Wut ist groß. Rund 1.000 Air Berlin-Beschäftigte forderten in Berlin mit Trillerpfeifen und Plakaten Unterstützung im Kampf um ihre Arbeitsplätze.

Parallel dazu schlägt das Thema Betriebsübergang (§ 613a BGB) hohe Wellen. Wer müsste durch den Verkauf übernommen werden? Denn ein Betriebsübergang schützt Arbeitnehmer, denn er führt nicht zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn ein Betriebsteil auf einen anderen Inhaber übertragen wird. Sowohl Ver.di als auch Vereinigung Cockpit

„Keiner wusste nach diesem letzten Flug so genau, was Sache ist – kommt noch Gehalt oder nicht?“



WAS IST EIN SACHWALTER?

Ein Sachwalter prüft die wirtschaftliche Lage des Schuldners und überwacht dessen Geschäftsführung. Im Unterschied zum Insolvenzverwalter wird er eingesetzt, wenn der Schuldner, hier Air Berlin, selbst für die Abwicklung sorgt.



wollen gerichtlich klären, ob es sich auch bei der bloßen Übernahme von Flugzeugen um einen Betriebsübergang handelt.

Rund 1.100 Boden-Beschäftigte hatten zudem die Option, in eine Transfergesellschaft zu wechseln.

RINGEN UM DIE SAHNESTÜCKE

Derweil ist das Ringen um die Sahnestücke von Air Berlin in vollem Gang. Anfang Dezember wird die Entscheidung der EU-Kommission erwartet, ob →



© Christian Borchmann-Backhaus CC BY-SA 4.0

i

WAS IST EINE TRANSFERGESELLSCHAFT?

Eine Transfergesellschaft soll Beschäftigten, denen Arbeitslosigkeit droht, den Übergang in einen neuen Job erleichtern. Ziel ist also nicht Weiterbeschäftigung, sondern Qualifizierung. Hierzu gehörten z.B. Bewerbungstraining und Computerkurse. Der Wechsel in eine Transfergesellschaft ist freiwillig. Die Beschäftigten werden für eine begrenzte Zeit direkt bei der Transfergesellschaft angestellt und erhalten Transferkurzarbeitergeld von der Agentur für Arbeit.



Lufthansa einen Teil von Air Berlin übernehmen kann. Auch die britische Fluggesellschaft Easyjet will nach langen Verhandlungen Teile von Air Berlin kaufen. Laut Berliner Zeitung will die Lufthansa 81 Maschinen übernehmen, Easyjet 25.

STREITPUNKT MANAGERGEHALT

Die Abwicklung der insolventen Fluggesellschaft soll bis Ende April 2018 laufen. Danach wird Air Berlin endgültig Geschichte sein. Nicht jedoch für den ehemaligen Air Berlin-Chef Thomas Winkelmann: Der Manager erhält sein Grundgehalt in Höhe von 950.000 € im Jahr bis Anfang 2021.

Juristisch sei daran nicht zu rütteln, außerdem belaste das Geld, das Herr Winkelmann erhält, die Insolvenzmasse nicht, beschwichtigen Politiker. Es werde vom früheren Hauptgesellschafter Etihad über eine Bankbürgschaft finanziert.

Während tausende Angestellte um ihre Zukunft bangen, ist es trotzdem eine Frage der Moral. Denn auch wenn sich der Manager möglicherweise besonders eingesetzt hat: Das war schließlich sein Job.

INTERNETSEITE FÜR AIR BERLIN-GLÄUBIGER

Unter airberlin-inso.de können Gläubiger von Air Berlin ab sofort Informationen zu den aktuellen Verfahrensständen und Antworten auf häufig gestellte Fragen finden.

Eingerichtet hat die Seite Sachwalter Lucas Flöther. Die Beteiligten gehen derzeit von bis zu einer Million Gläubiger aus. ●

© dobrodzej/Shutterstock.com

#ICHBINEINAIRBERLINER



Bei **Facebook** gibt es eine öffentliche Gruppe, unter der Sorgen ausgetauscht, Zukunftsängste besprochen und Erinnerungen geteilt werden. Hier ein paar Auszüge der Kommentare ...

Hallo zusammen, mein Anwalt sagt, arbeitsrechtlich ist das ein Betriebsübergang. Dann müssen LH, EW oder easyjet die Arbeitnehmer alle zu unveränderten Bedingungen übernehmen

Antje V.

Mir fehlt ein großes Stück meiner Familie, mir fehlt AB so sehr ... Danke an alle Kollegen und Kunden für 19 Jahre Gruppenabteilung.

Humbert R.

Hallo liebe Air Berliner, Familie, Freunde etc. ... nach 15 Jahren bei Air Berlin hat auch für mich die Stunde geschlagen Abschied zu nehmen die Zeit mit jedem von euch werden ich nie vergessen und das stimmt mich traurig, aber die letzten Wochen waren, für jeden von uns, sehr emotional. (...)

Fanny H.

Verdammt.. wir vermissen Euch! :(#TXL

Santi P.



© STUDIO GRAND OUEST/Shutterstock.com

Statt durch den digitalen Fortschritt mehr Freizeit zu gewinnen und den Stress zu verringern, ketten wir uns quasi an unsere Bildschirme.

DIGITALE ERSCHÖPFUNG

WARUM WIR LERNEN MÜSSEN, BEWUSST ABZUSCHALTEN

Immer verfügbar, Beruf ohne Feierabend: Jeder Vierte schaltet nicht mehr ab und arbeitet sogar am freien Wochenende. Ein Grund hierfür ist der technische Fortschritt. Die ständige Erreichbarkeit ist nicht nur belastend, sondern kann zu ernsthaften gesundheitlichen Problemen führen. Es ist an der Zeit, der digitalen Erschöpfung entgegenzutreten, meint Markus Albers.

Herr Albers, ganz ehrlich: Wann haben Sie gestern Feierabend gemacht?

Tatsächlich erst gegen 21 Uhr, ich habe abends noch eine Stunde lang E-Mails beantwortet.

Das klingt nicht nach Abschalten ...

Nun, dafür hatte ich einen arbeitsfreien Nachmittag, den ich ungestört mit meinen Töchtern verbringen konnte. Diese Flexibilität schätze ich sehr am digitalen Fortschritt, ebenso wie die Möglichkeit, an verschiedenen

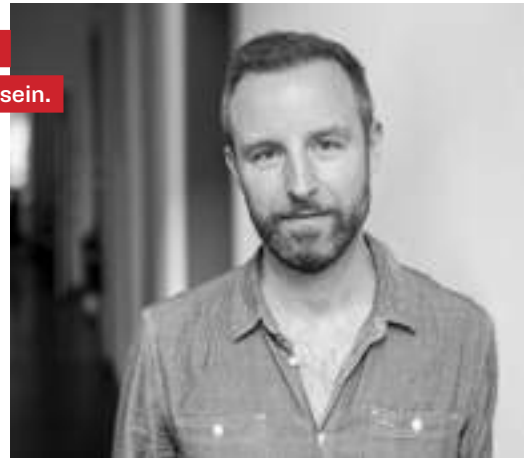
Orten zu arbeiten. Dazu bedarf es aber einer gewissen Disziplin, in der Freizeit nicht erreichbar zu sein.

Stichwort Erreichbarkeit: Viele Beschäftigte geben an, auch nach Feierabend online zu sein für die Firma. Woran liegt das?

Ein Grund hierfür liegt auf der Hand: Es geht! Die Technik lässt es heute für einige Berufe zu, nicht nur im Büro zu arbeiten, sondern auch von zuhause aus. Ein weiterer Grund liegt in den Menschen selbst: Das Smartphone →

ist immer dabei und schwer zu ignorieren. Handys haben ein großes Suchtpotenzial. Zudem wird der Wunsch nach Flexibilität und Homeoffice immer größer, gerade auch bei den älteren Kollegen. Die Schattenseite ist das Bedürfnis zu „beweisen“, dass man auch wirklich arbeitet. Leistung wird nicht mehr in Zeit gemessen, da sind E-Mails um 21 Uhr keine Seltenheit. Problematisch wird es, wenn man gar nicht mehr abschaltet. Viele Arbeitnehmer sind quasi immer auf Standby.

Arbeitnehmer müssen nicht rund um die Uhr erreichbar sein.



© Tobias Kruse/Ostkreuz

Welche Folgen kann es haben, immer verfügbar zu sein?

Das geht auf Dauer an die gesundheitliche Substanz. Eine weit verbreitete Folge sind Schlafstörungen, an denen laut aktuellen Untersuchungen jeder Zweite leidet. Die stressbedingten Ausfallzeiten nehmen zu. All das hängt mit der digitalen Arbeitswelt zusammen. Und dabei hat die Digitalisierung gerade erst angefangen. Lassen Sie es mich so ausdrücken: Statt durch den digitalen Fortschritt mehr Freizeit zu gewinnen und den Stress zu verringern, ketten wir uns quasi an unsere Bildschirme.

In Ihrem Buch „Digitale Erschöpfung“ schreiben Sie, dass das Problem nicht die Technik ist, sondern deren falsche Nutzung.

Das stimmt. Ich glaube nach wie vor an das Potenzial des mobilen Arbeitens, denn es bietet viele Freiheiten. Und damit meine ich nicht, mit dem Laptop am

Handys haben ein großes Suchtpotenzial. Zudem wird der Wunsch nach Flexibilität und Homeoffice immer größer, gerade auch bei den älteren Kollegen.

See zu sitzen. Das Problem ist, dass im Moment die alte und die neue Arbeitswelt sehr unschön aufeinanderprallen. Was da gerade passiert macht mich regelrecht wütend. Nehmen Sie beispielsweise die Präsenzkultur: Arbeitgeber erwarten immer noch, dass ihre Mitarbeiter verfügbar sind – egal, wo sie gerade arbeiten. Trotzdem kann man nicht alles auf

Markus Albers, Jahrgang 1969, beschäftigt sich seit vielen Jahren mit dem Thema Flexibilisierung der Arbeit. In seinem aktuellen Buch „Digitale Erschöpfung“ zeigt er auf, wie wichtig es ist, der digitalen Lebensverdichtung entgegenzutreten.

Als Familienvater hätten ihm vor allem seine Töchter beigebracht, wie wichtig es ist, nicht immer erreichbar zu sein, sagt er. Markus Albers ist geschäftsführender Gesellschafter einer Beratungsfirma und schreibt u. a. für die Zeitschrift brandeins.

die „bösen Arbeitgeber“ schieben. Es erfordert auch persönlich viel Disziplin, sich echte Freiräume zu schaffen. Gut ist, dass das Thema immer mehr ins Bewusstsein rückt und es erste gute Ansätze in den Unternehmen gibt.

Ganz konkret: Welche Weichen müssen Unternehmen stellen und was können Betroffene tun?

An erster Stelle steht immer das offene Gespräch. Im Team lassen sich bestimmte Arbeitsweisen verabreden; z. B. keine Mails nach 21 Uhr, keine Erreichbarkeit am Wochenende. Zudem muss allen Beteiligten bewusst werden, wie wichtig es ist, auch mal ungestört am Stück arbeiten zu können, egal ob im Homeoffice oder in der Firma. Man sollte für diese →



DENKANSTÖSSE

MEIN GUTES RECHT: FREIZEIT



Ja, theoretisch gibt es sie: Die Freizeit, in der man nicht zu arbeiten braucht und keine besonderen Verpflichtungen hat. Doch die Realität sieht anders aus: Aktuell sind mehr als $\frac{3}{4}$ der Arbeitnehmer auch erreichbar, nachdem sie das Büro verlassen haben.

Fast die Hälfte gibt an, keine 5-Tage-Woche zu haben. Das muss wieder anders werden. Denn Freizeit ist ein gutes Recht. Der „Stand-by-Modus“ in der Freizeit führt zu Beeinträchtigungen im Privatleben, Stress wird zum Dauerzustand, die Gesundheit ist gefährdet. Aber wann muss ich eigentlich immer erreichbar sein?

› „Ich bin doch kein Notarzt!“

Vor einer Weile habe ich mich darüber mit einem schon etwas älteren Arbeitnehmer unterhalten. Zum Thema Erreichbarkeit sagte er nur trocken: „Ich doch kein Notarzt! Was also kann so wichtig sein, dass es nicht bis zum nächsten Arbeitstag warten kann?“ Recht hat er, dann das stimmt in der Regel.

› Frei ist frei

Grundsätzlich schulden Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung nur zu den vertraglich bestimmten Zeiten. Das Arbeitszeitgesetz bestimmt dabei den maximalen Rahmen. Hier ist beispielsweise von einer ununterbrochenen Ruhezeit von elf Stunden die Rede. Und der Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht gegenüber seinen Mitarbeitern!

Aber auch Arbeitnehmer müssen darauf achten, während der Freizeit nicht erreichbar zu sein, schon aus Selbstschutz. Abschalten und erholen heißt die Devise! Das gilt natürlich besonders auch im Urlaub.

› Sonderfall: Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst

Sowohl bei Rufbereitschaft als auch beim Bereitschaftsdienst muss der Arbeitnehmer erreichbar sein. Rufbereitschaft kann, je nach Vereinbarung, als Freizeit gelten und zählt dann zu den Ruhezeiten. Bereitschaftsdienst gilt hingegen als Arbeitszeit. (CB)

Kommunikationspausen feste Zeiten vereinbaren. Natürlich muss dann die eigene Disziplin mitspielen, sich nicht ablenken zu lassen. Man kann trainieren, E-Mails nur zu bestimmten Zeiten zu checken. Nach Feierabend hilft es auch, einfach mal den Stecker zu ziehen, um voll und ganz abzuschalten. Arbeitnehmer müssen nicht rund um die Uhr erreichbar sein. ● (CB)

MITMACHEN UND GEWINNEN!*



Wir verlosen drei Exemplare des Buchs „Digitale Erschöpfung. Wie wir die Kontrolle über unser Leben wiedergewinnen“ – erschienen im Hanser-Verlag 2017.

SO GEHT'S:

Schreiben Sie uns eine E-Mail mit dem Stichwort „Digitale Erschöpfung“ an: buchgewinn@ifb.de Mit ein bisschen Glück gewinnen Sie eins von drei Exemplaren. Vollständige Adresse nicht vergessen! Einsendeschluss ist der 15.12.2017.

Später eingehende E-Mails können leider nicht berücksichtigt werden.



* Teilnahmebedingungen: Die Gewinner werden benachrichtigt, der Rechtsweg ist natürlich ausgeschlossen. Die für die Durchführung des Gewinnspiels erforderlichen Daten werden für dessen Zeitraum gespeichert. Über die Gewinner entscheidet das Los. Die Preisvergabe findet nur innerhalb Deutschlands statt. Pro Teilnehmer ist immer nur ein Gewinn möglich. Eine Barauszahlung ist ausgeschlossen. Mitarbeiter der ifb KG sowie deren Angehörige sind von der Teilnahme ausgeschlossen.



© Andrey_Popov/Shutterstock.com

ERFAHRUNGEN AUS DER PRAXIS:

„DIE VIDEOKONFERENZ IST FÜR BETRIEBSRÄTE KEIN ERSATZ“

Ist es an der Zeit, dass Betriebsratssitzungen „online“ stattfinden? Ein Treffen am Bildschirm statt im BR-Büro? Darüber haben wir in der letzten Ausgabe diskutiert.



Artikel verpasst:

➤ **Betriebsratssitzungen-bald-online?**

Nein, meint Susanne Sievers. Die Betriebsratsvorsitzende arbeitet in der Reisebranche, wo der Einsatz von Skype und Co. längst Standard ist. Ihrer Erfahrung nach hat diese neue Art der Zusammenarbeit auch Nachteile.

Das Medium „Videokonferenz“ kann meiner Meinung nach nur eine Erweiterung der Möglichkeiten für die Betriebsratsarbeit sein, nicht jedoch ein Ersatz für eine Sitzung. Denn hierbei können einige wichtige Instrumente zur Entscheidungsfindung nicht genutzt werden.

Wir arbeiten häufig mit Moderationskarten, Moderationswänden, Flipchart und machen auch schon mal einem Fishbowl*, um Aspekte herauszuarbeiten und zu optimalen Ergebnissen zu kommen, die von der Mehrheit getragen werden, und bei denen sich alle Anwesenden irgendwo wiederfinden können. Diese Mittel können bei einer Videokonferenz nicht eingesetzt werden, weil die physische Interaktion fehlt.

DIGITALE TEAMS? EINE HERAUSFORDERUNG!

Ich arbeite in der Reisebranche, und damit in einer Branche, die schon länger digital arbeitet. Wir →



Susanne Sievers ist seit 2002 Betriebsratsvorsitzende in der Hauptverwaltung von Carlson Wagonlit Travel in Eschborn. Die BR-Arbeit bietet täglich neue Herausforderungen und wird nie langweilig, sagt sie.

arbeiten inzwischen teamübergreifend, agenturübergreifend, teilweise auch länderübergreifend virtuell. Die Teams nutzen dabei zur Kommunikation auch Medien wie Skype for Business, um sich zu verständigen. Das bringt den Vorteil, dass nicht mehr jeder vor Ort sein muss und ständiges Umziehen oder lange

Dienstwege vermieden werden können. Es spart Geld und Zeit, aber wir merken auch, wo die Nachteile bei dieser Art der Zusammenarbeit liegen.

So ist die Interaktion im Team komplizierter und die Teambildung eine Herausforderung für die Teamleiter. Um es auf die Betriebsratsarbeit zu übertragen,

die ja ein Großteil auch Projektarbeit ist: Ein gemeinsames Erarbeiten von Themen wäre eine große Herausforderung. Es kann auch zu Missverständnissen und Fehlinterpretationen kommen, weil Teile der natürlichen Kommunikation (z.B. Mimik und Gestik) in einem Videochat anders wirken als von Angesicht zu Angesicht. Der Vorsitz und die Schriftführung wären höher belastet bei gleichzeitig geringerer Identifikation der Gruppe.

ALS ERGÄNZUNG GUT

Für mich ist die Möglichkeit der Videokonferenz (oder auch von Telefonkonferenzen) eine gute Alternative zu einem ewig langen E-Mail-Pingpong. Sie bietet sich für einen ergänzenden Austausch an, gerade wenn es einmal schnell gehen muss, oder auch um interne Sachverständige einzeln in eine Sitzung schalten zu können. Beim Europäischen Betriebsrat wird dieses ab und zu gemacht. Aber es kann meiner Meinung nach auf keinen Fall eine Sitzung ersetzen, in welcher eine Meinungsbildung stattzufinden hat und in welcher Beschlüsse gefasst werden. ●

*Diskussionsmethode

Es spart Geld und Zeit, aber wir merken auch, wo die Nachteile bei dieser Art der Zusammenarbeit liegen.



© By LDprod/Shutterstock.com



© Who is Danny/Shutterstock.com

ARBEITEN 4.0

MEGATREND TRIFFT MEGATREND

Der demografische Wandel ist in den Unternehmen angekommen. Zugleich bestimmt die Digitalisierung die Diskussion um die Zukunft der Industrie. Die Digitalisierung gewinnt im Kontext von Arbeiten 4.0 immer mehr an Bedeutung, meint Dr. Astrid Rimbach.

Arbeiten 4.0 ist kein vorübergehendes industrielles Phänomen. Unternehmen, Mitarbeitende, Verbraucher sowie Konsumenten werden hiervon einige Jahrzehnte begleitet werden. Maschinen, Anlagen, Roboter werden sich fortwährend zu lernenden Systemen entwickeln. Die Zukunft der Unternehmen wird auf der intelligenten Vernetzung von Mensch, Maschine und industrieller Prozesse basieren.

Die Erwartungen an das Arbeiten 4.0 sind hoch und es zeichnen sich erhebliche Veränderungen in der Arbeitswelt ab. Von den Unternehmen werden eine hohe Flexibilität und Innovationsfähigkeit gefordert. Ebenso ältere Mitarbeitende wie auch die heute 40-Jährigen müssen in diese Entwicklung mit ihren Konsequenzen hineinwachsen. Die zweite große industrielle Welle der Veränderung erleben die heute 50-Jährigen. Sie müssen ihre neue Rolle in diesem

Umbruch finden. Durch die Digitalisierung der Prozesse werden in der Produktion körperlich belastende Tätigkeiten durch die Vernetzung von →



INDUSTRIE, ARBEITS- UND LEBENSWELT 4.0

Unter Industrie, Arbeits- und Lebenswelt 4.0 (IAL 4.0) wird der grundlegende Wandel in der Produktionsweise verstanden, der sich durch eine veränderte Mensch-Maschine- und Maschine-Maschine-Interaktion wie auch durch Digitalisierung, Vernetzung und Flexibilität auszeichnet.

Maschinen und Anlagen reduziert werden. Doch die psychischen Belastungen werden zukünftig an Bedeutung gewinnen.

Die Erwartungen an das Arbeiten 4.0 sind hoch und es zeichnen sich erhebliche Veränderungen in der Arbeitswelt ab.

Dennoch ist die digitalisierte Arbeitswelt mit ihren Wirkungen auf die Arbeitsbedingungen keineswegs eindeutig vorherbestimmt. Diese Veränderungen bieten Chancen und Herausforderungen: Genau genommen ist dies für die betriebliche Arbeitswelt kein Schicksal, sondern das Arbeiten 4.0 ist gestaltbar. Deshalb sollten Demografie und Digitalisierung zusammen gedacht werden: Was muss sich im betrieblichen Alltag verändern? Wie bleiben die Beschäftigten möglichst lange gesund – am besten bis zum Eintritt ins gesetzliche Rentenalter? Welche Themen sind schon heute für eine altersgerechte Arbeit in den Blick zu nehmen, damit auch morgen noch motivierte sowie leistungsfähige Mitarbeitende zur Verfügung stehen?

GESUND UND LEISTUNGSFÄHIG IN DIE ZUKUNFT

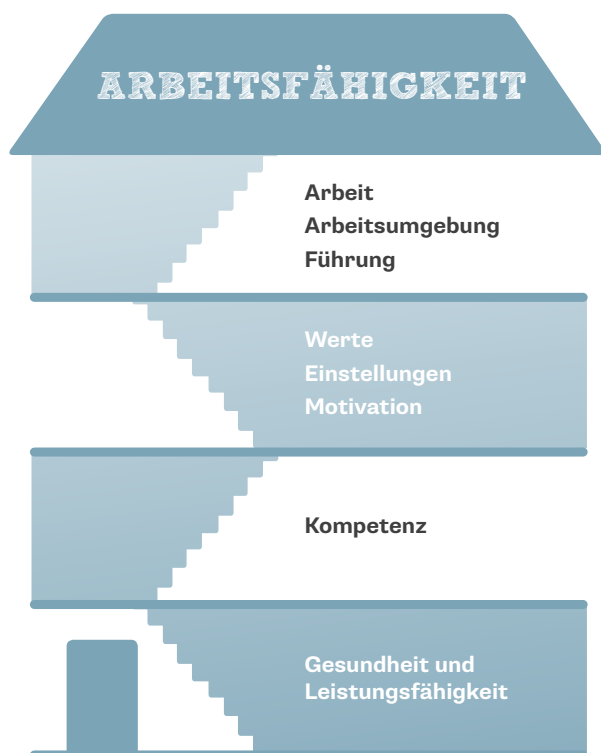
Im Fokus stehen der Erhalt und die Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaft. Für die Entwicklung von individuellen Lösungen hat sich das „Haus der Arbeitsfähigkeit“ als Modell bewährt. Es wurde von Professor Juhani Ilmarinen in Finnland entwickelt und bietet ein gutes Fundament. So zeigt es z. B. die „Stellschrauben,“ auf, mit denen sich die Arbeitsfähigkeit von alternden Belegschaften fördern lässt.

Entsprechend diesem Modell sind auf Seiten der Beschäftigten Gesundheit (körperliches und psychisches Leistungsvermögen), Kompetenz (Fertigkeiten, Wissens- und Erfahrungstransfer, Qualifikation) und Werte (Einstellungen und Motivationen) die bedeutenden Faktoren. Auf Seiten der Unternehmensführung geht es um Aspekte wie Arbeitsinhalte, Arbeitsmittel, Arbeitsumfeld, Arbeitsorganisation sowie Führung und Management.

Positive Effekte entstehen dann, wenn Belastungen ermittelt und passende Maßnahmen umgesetzt werden. Wichtig ist dabei die ganzheitliche Sicht, also die Einbeziehung aller Faktoren aus dem Haus der Arbeitsfähigkeit. Nachhaltige Effekte zeigen sich nur, wenn die Gestaltungsfelder einer demografieorientierten und gesundheitsfördernden Personalpolitik in die gesamte Unternehmensstruktur integriert werden. Die Angebote, Maßnahmen, Konzepte und Instrumente sollten an die Strukturen und Prozesse des einzelnen Unternehmens und die Bedürfnisse der verschiedenen Zielgruppen angepasst werden. Letztere sind zugleich die Betroffenen und Experten ihres Arbeitsplatzes.

DIGITALISIERUNG UND DEMOGRAFIE – ALTER(N)SGERECHTE ARBEIT

Digitalisierung und Demografie lassen sich besser mit Belegschaften bewältigen, die mit den Veränderungen offensiv umgehen und in die Gestaltung der Arbeitsbedingungen einbezogen werden. Der →



Haus der Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen (Quelle: in Anlehnung an Schröder et al., 2016, S. 22)

Fokus sollte folgerichtig auf die altersgerechten Arbeitsbedingungen gelegt werden:

1. Abbau von Belastungen durch gute Arbeitsgestaltung mit dem Ziel, Arbeitstätigkeiten mit angemessenen Beanspruchungen zu schaffen (beanspruchungsoptimale Gestaltung).
2. Stärken von Ressourcen durch lern-, persönlichkeits- und gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung (Gestaltung personaler und organisationaler Ressourcen).
2. Stärken der Veränderungs- und Gestaltungskompetenz der Mitarbeitenden (vgl. Klippert, 2017, S. 31).

Die Handlungsfelder sind nicht „trennscharf“, sondern überschneiden sich, hängen zusammen und führen zu Synergieeffekten, wenn z. B. arbeitsorganisatorische Veränderungen an vorab stattfindende Qualifizierungsmaßnahmen gebunden sind. Aber gerade dieses Ineinandergreifen stellt vielfach einen

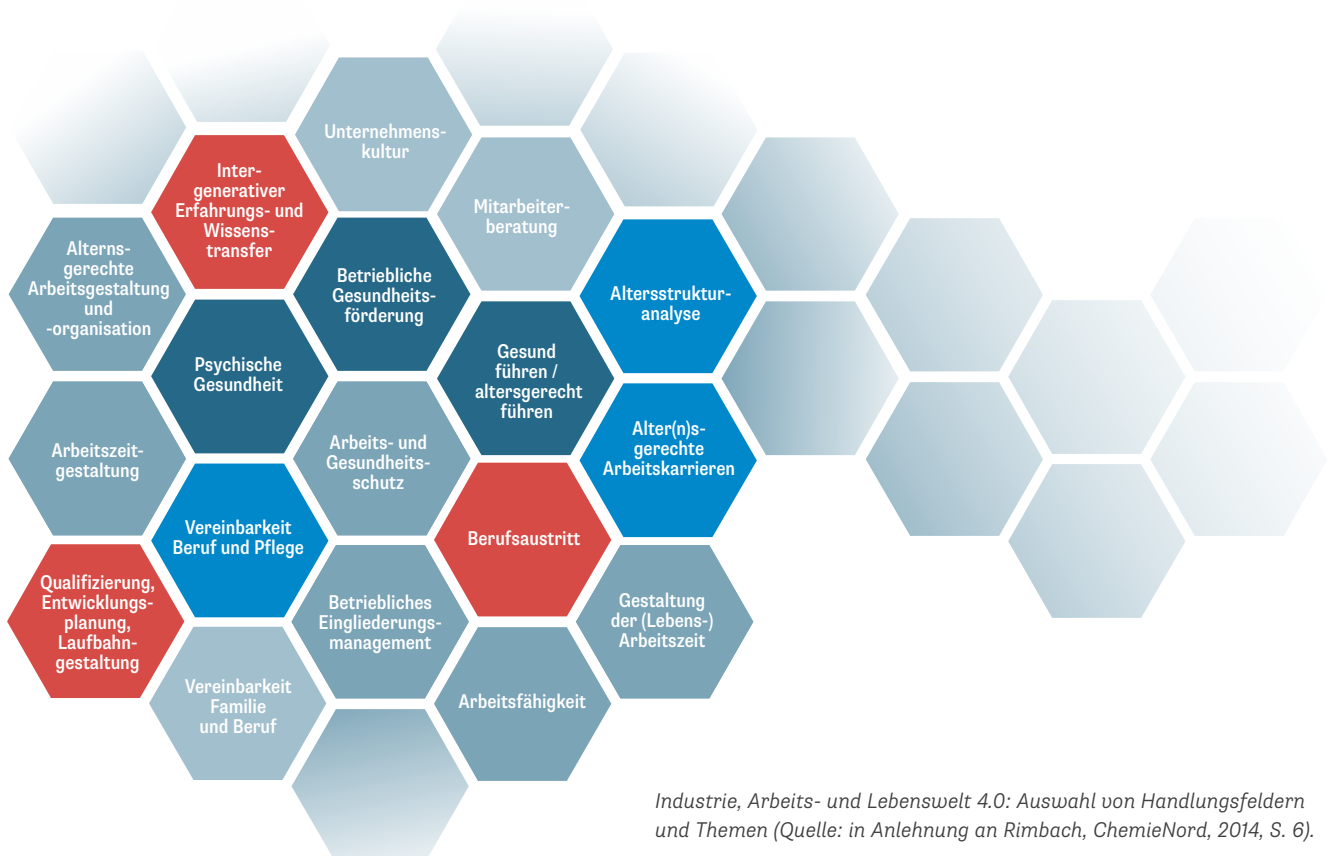
Demografie und Digitalisierung sollten zusammen gedacht werden: Was muss sich im betrieblichen Alltag verändern?

Erfolgsfaktor für die Nachhaltigkeit der Maßnahmen dar.

ZUSAMMENARBEIT MIT INTERNEN UND EXTERNEN AKTEUREN

Bei der Umsetzung des konkreten Prozesses kann eine Vielzahl von internen und externen Experten unterstützen. Hierzu zählen interne Akteure, die auf gesetzlicher Basis tätig werden, sowie Beauftragte, Stabstellen, Fachkräfte und Fachabteilungen. Zu den externen Akteuren zählen Kooperationen mit verschiedenen institutionellen Einrichtungen sowie die Zusammenarbeit mit den Akteuren aufgrund gesetzlicher Verpflichtung.

- › Fachkraft für Arbeitssicherheit
- › Arbeitsmediziner
- › Sicherheitsbeauftragte →



Industrie, Arbeits- und Lebenswelt 4.0: Auswahl von Handlungsfeldern und Themen (Quelle: in Anlehnung an Rimbach, ChemieNord, 2014, S. 6).

- › BEM-Experten
- › Betriebsrat
- › Schwerbehindertenvertretung
- › Führungskräfte
- › Personalentwicklung
- › Qualitätsmanagement
- › Krankenkassen
- › Rentenversicherung
- › Berufsgenossenschaft
- › Unfallversicherungsträger
- › Gewerbeaufsicht
- › Gewerkschaften
- › Arbeitgeberverbände
- › weitere Organisationen, Verbände und Institutionen

ANALYSE VON PERSONALSTRUKTUREN UND ARBEITSBEDINGUNGEN

Im ersten Schritt gibt es zwei Ansatzpunkte zur Gestaltung alternsgerechter Arbeitsbedingungen. Die Altersstrukturanalyse bietet eine Übersicht der Personalstruktur im Unternehmen. Diese Ist-Analyse berücksichtigt die vorhandenen Qualifikations- und Funktionsstruktur und gibt somit in einer systematischen Gesamtübersicht über die betriebliche Ausgangssituation.

Es empfiehlt sich also, eine differenzierte Altersstrukturanalyse für einzelne Standorte, Unternehmensbereiche und Funktionsgruppen durchzuführen. Für jeden Bereich bzw. jede Funktionsgruppe sollte dann einzeln geprüft werden, welche Herausforderungen daraus resultieren und welcher Handlungsbedarf

besteht. Oft liegen solche Daten der Personalabteilung bzw. dem Unternehmen bereits vor. Falls nicht empfiehlt es sich dringend, eine solche Erhebung durchzuführen. Alle vorliegenden Daten sollten systematisch sowie regelmäßig ausgewertet und entsprechend visualisiert werden, um Ansatzpunkte für konkrete Verbesserungen und geeignete Maßnahmen in den einzelnen Handlungsfeldern ableiten zu können.

Für die Analyse der Arbeitsbedingungen sollten die zentralen Faktoren berücksichtigt werden. Das Arbeitsschutzgesetz (§ 4 ArbSchG) verpflichtet die Betriebe, eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen durchzuführen. Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Präventionsinstrument des Arbeitsschutzes. Sie ist Voraussetzung dafür, auf sicherer Grundlage den ermittelten Gefährdungen mit passgenauen und wirkungsvollen Schutzmaßnahmen entgegen zu wirken. Die Art des Vorgehens bei der Gefährdungsermittlung und die Wahl der Erhebungsinstrumente sind den Betrieben freigestellt. Wichtig ist, dass die Gefährdungsbeurteilung die nicht nur auf Gesundheits- und Sicherheitsrisiken durch Unfallgefahren und Arbeitsstoffe beschränkt bleibt, sondern die gesamte Breite der Gefährdungen für die physische und psychische Gesundheit einbezieht (§ 4 Abs. 1 ArbSchG).

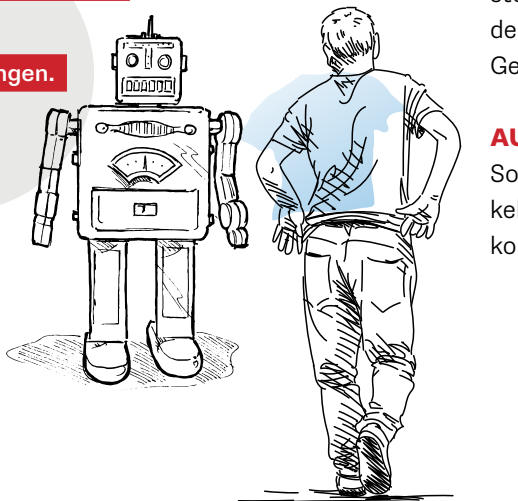


Seit mehr als 20 Jahren beschäftigt sich **Dr. Astrid Rimbach** mit dem Erhalt und der Förderung von Gesundheit, Leistungs-, Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit. Ihre Schwerpunkte liegen im betrieblichen Gesundheits- und Demografiemanagement, der alternsgerechten Arbeitsgestaltung und Personalentwicklung sowie der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. kontakt@astrid-rimbach.com

Die Veränderungen bieten

Chancen und

Herausforderungen.



AUSBLICK

Soweit zur Theorie. Mehr erfahren? Im nächsten Artikel (2018) stellen wir einzelne Handlungsfelder sowie konkrete Maßnahmen vor. ●



© Olena Yakobchuk/Shutterstock.com



WAHL IST NICHT GLEICH WAHL

DIE BESONDERHEITEN DER SBV-WAHL

Interessenvertreter aufgepasst: Wahl ist nicht gleich Wahl. Wer also auf die Idee kommt, den Wahlvorstand der BR-Wahl gleich auch für die SBV-Wahl einzuplanen, der könnte auf dem Holzweg sein. Denn es ist sehr wichtig, die Besonderheiten der SBV-Wahl zu beachten. Sie findet regelmäßig vom 01. Oktober bis zum 30. November 2018 statt.

2018 finden gleich zwei Wahlen in vielen Betrieben statt: Neben den Schwerbehindertenvertretern werden auch die Betriebsräte neu gewählt. Start ist im März mit den Betriebsräten, bei den SBVlern geht der Wahlzeitraum am 01. Oktober los. Diese Wahlen kann man doch identisch handhaben? Ganz deutlich und vorneweg: Nein, das geht nicht! Denn Wahl ist

nicht gleich Wahl, und die SBV-Wahl weist einige Besonderheiten gegenüber der BR-Wahl auf. SBV ist ja auch nicht BR, oder?

WAHLVORSTAND

Anders als bei den Betriebsratswahlen gibt es bei der Wahl der Schwerbehindertenvertretung nicht →

immer einen Wahlvorstand. Nur im förmlichen Wahlverfahren wird ein dreiköpfiger Wahlvorstand bestellt, der die Wahl vorbereitet und durchführt. Im vereinfachten Wahlverfahren der SBV-Wahl gibt es keinen Wahlvorstand. Durch die Wahl führt ein Wahlleiter. Dieser wird in der Wahlversammlung von den anwesenden Wahlberechtigten mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt.

ARBEITNEHMER VS. BESCHÄFTIGTE

Bei der SBV-Wahl geben Beschäftigte ihre Stimme ab, bei der BR-Wahl Arbeitnehmer. Ist das nicht das Gleiche? Nein, ist es nicht. Bei der SBV-Wahl dürfen zum Beispiel leitende Angestellte als „Beschäftigte“ mitwählen, sofern sie schwerbehindert oder gleichgestellt sind. Bei der BR-Wahl sind leitende Angestellte dagegen komplett ausgeschlossen, weil sie nicht zu den wahlberechtigten „Arbeitnehmern“ gezählt werden.

Tipp: Auch Betriebsräte dürfen für die SBV kandidieren. Ein Doppelamt ist erlaubt.

KEINE BRIEFWAHL

Im vereinfachten Wahlverfahren der SBV-Wahl ist die Briefwahl generell ausgeschlossen. Gewählt wird in der Wahlversammlung, bei der sich alle Wahlberechtigten treffen, ihre Wahlvorschläge einbringen und ihre Stimme direkt abgeben.

Anders als bei den Betriebsratswahlen gibt es bei der Wahl der Schwerbehindertenvertretung nicht immer einen Wahlvorstand.



Cornelia Huber ist Juristin, Referentin und Seminarplanerin für die Schwerbehindertenvertretung



© Shutterstock/kak2s

Noch
24 Tage
bis Weihnachten
und nur noch
304 Tage
bis zum Start der
SBV-Wahl...

... Sichern Sie sich schon jetzt Ihren Seminarplatz!

➔ www.ifb.de/306

SBV-STELLVERTRETER GETRENNT WÄHLEN

Zweitplatzierte der SBV-Wahl sind nicht automatisch Stellvertreter. Die Wahl der Vertrauensperson und die der SBV-Stellvertreter sind zwei getrennte Verfahren.

All diese Beispiele zeigen eines ganz deutlich: Eine sorgfältige Vorbereitung ist ebenso wichtig wie eine gewissenhafte Durchführung der Wahl. Informieren Sie sich rechtzeitig. Denn: Wahl ist nicht gleich Wahl! ●

Weitere Informationen gibt es unter

➔ sbv-wahl.de



© Felix Weitenhagen

Felix Weitenhagen vor dem Arbeitsgericht Berlin.

UNTER DAUERBESCHUSS

40-JÄHRIGER SIEMENS-BETRIEBSRAT WEHRT SICH

Seit etwa zwei Jahren steht der IG-Metaller Felix Weitenhagen unter Dauerbeschuss: Insgesamt wurden sechs Abmahnungen, eine Strafversetzung und sogar ein Hausverbot gegen den 40-jährigen Betriebsrat verhängt, berichtet er. Fünf Abmahnungen hat das Gericht inzwischen kassiert.

„Felix, Du wirst mit Abmahnungen überzogen, außerdem standen eine Strafversetzung und ein Hausverbot im Raum. Wie geht es Dir damit?“

Natürlich bedeutet die Situation großen Stress. Ich bin aber zuversichtlich, dass wir mit der Auseinandersetzung letztlich den Betriebsrat und die gewerkschaftliche Arbeit stärken.

Insgesamt hat Dein Arbeitgeber sechs Abmahnungen gegen Dich ausgesprochen. Ist das normal bei euch?

Normal nicht, aber der Ton wird rauer. Bei mir hat es 2015 mit Plänen für ein neues Schichtmodell angefangen. Es hat mir und Kollegen nicht gefallen. Wir wollten nicht, dass das Wochenende immer weiter flexibilisiert wird. Drei Schichten waren genug, schließlich ist Schlaf und Freizeit mit Familie und

Freunden wichtig für die Gesundheit. Die ersten beiden Abmahnungen habe ich erhalten, weil ich in den Pausen Informationsgespräche mit Kollegen zum Thema geführt habe. Das war zulässige BR-Arbeit, wie das Arbeitsgericht im Mai dieses Jahres bestätigt hat. Es kassierte deshalb die Abmahnungen.

Anfang November hast Du einen weiteren Erfolg erzielt: Auch die Abmahnungen drei bis fünf müssen entfernt werden. Empfindest Du dadurch etwas Genugtuung?

Letztlich geht es mir um die freie Ausübung der Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit. Das erfordert, demokratische Rechte zu verteidigen – und sie sich zu nehmen. Der Arbeitgeber muss beispielsweise verstehen, dass es keine Störung des Betriebsfriedens ist, wenn ich Kollegen über einen Warnstreik informiere. Das ist keine Freizeitveranstaltung, →

die Zeitkarte muss beim Verlassen des Arbeitsplatzes nicht abgestempelt werden. Sonst hebe ich doch das Streikrecht auf! Ein Betriebsrat hat auch die Aufgabe, Plänen zur Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zu widersprechen. Ich wünsche mir, dass weitere Kollegen, auch wegen meiner Erfolge vor dem Arbeitsgericht, den Mut fassen, sich kämpferisch zu engagieren.

Seit nunmehr zwei Jahren stehst Du jetzt schon im Kreuzfeuer. Wo nimmst Du die Kraft her, Dich weiter für andere einzusetzen?

Ich engagiere mich, weil ich der Meinung bin, dass die Arbeiterklasse eine echte Alternative zu einer Gesellschaft braucht, die Mensch und Natur ausbeutet und in der nur der Profit zählt. Meine Erfahrung bestätigt den Satz von anderen Belegschaften: „Wer Kämpft, bekommt Solidarität“. Trotzdem erfordert es viel Kraft und Rückhalt, um den aktuellen Druck auszuhalten. Alleine hätte ich es so sicher nicht geschafft. Auch der juristische Erfolg hilft.

Und wie geht es weiter?

Ich gebe nicht auf, schließlich bin ich auch Ausdauer-sportler. Mit den drohenden Massenentlassungen nicht nur bei Siemens kommen große Herausforderungen auf uns zu. Dafür müssen wir, Kollegen, Vertrauensleute und Betriebsräte, uns rüsten, unsere Gewerkschaftsarbeit stärken und politische Unterstützung suchen. Darüber diskutieren wir auch in Vorbereitung der Betriebsratswahlen 2018. ●



© Felix Weitenhagen

Felix Weitenhagen ist seit 1995 bei Siemens beschäftigt. Als Schlosser arbeitet er im Schaltwerk in Berlin, dort sind etwa 3.300 Beschäftigte tätig. Schon in seiner Lehrzeit war er JAV-Mitglied, seit 2004 ist er Vertrauensmann der IG Metall und seit 2005 Mitglied im 23-köpfigen Betriebsrat.

Seine Unterstützer sprechen von Mobbing und einer gezielten Kampagne gegen ihn: Innerhalb von zwei Jahren erhielt er sechs Abmahnungen, wurde strafversetzt und bekam ein Hausverbot.

Es lohnt sich, dass man sich wehrt, sagt er. Er hofft, dass seine juristischen Erfolge ein Beispiel für andere sind.



Um Felix Weitenhagen zu unterstützen, hat sich ein Soli-Kreis gebildet:
 ➔ solikreis-felix-weitenhagen.de



Siemens-Kollegen aus dem Schaltwerk demonstrieren gegen Arbeitsplatzabbau.



© contrawerkstatt - stock.adobe.com

Es gibt keine Musterlösung.
Seid kreativ!

DER ERSTE EINDRUCK ZÄHLT:

SO BEWERBT IHR EUCH RICHTIG

Wie sieht eine richtig gute Bewerbung aus? Von Lebenslauf und Anschreiben hat wahrscheinlich jeder schon einmal gehört. Sitzt man dann aber vor dem leeren Blatt, ist das Gehirn wie leergefegt. Worauf kommt es nochmal an? Was ist ein tabellarischer Lebenslauf? Und wie punkte ich gegenüber anderen Bewerbern? Wir geben euch einen Überblick – damit ihr einen richtig guten ersten Eindruck macht.

Das Wichtigste an einer Bewerbung ist ... Sorgfalt! Klingt langweilig, ist aber so. Knicke, Rechtschreibfehler und eine fehlende Unterschrift verzeihen Arbeitgeber nicht so schnell. Der erste Eindruck zählt, und bei einer Flut an Bewerbungen haben Personaler nur wenig Zeit, sich mit den einzelnen Kandidaten zu befassen.

Der wichtigste Tipp daher: Seid gründlich. Lasst euch Zeit mit dem Anschreiben und lest am Schluss alles in Ruhe nochmal durch. Wenn ihr dann noch etwas Kreativität an den Tag legt, habt ihr schon einen großen Schritt in Richtung Vorstellungsgespräch geschafft.

EIN RICHTIG GUTER LEBENSLAUF

Der Lebenslauf muss übersichtlich gestaltet und gut strukturiert sein. Inhaltlich wird er in folgende Bereiche unterteilt:

- › Persönliche Daten (z. B. Name, Geburtsdaten)
- › Berufserfahrung
- › Berufsausbildung/Studium (Auslandserfahrung nicht vergessen, sofern vorhanden)
- › Schulbildung
- › Weiterbildung/besondere Kenntnisse (z.B. Fremdsprachen)
- › Eventuell Hobbys (Ja, es heißt Hobbys, nicht Hobbies!) →

Die Frage, ob Hobbys in den Lebenslauf gehören, taucht immer wieder auf. Die Antwort lautet: Es kommt darauf an! Nämlich darauf, welchem Hobby ihr nachgeht und wo ihr euch bewerben möchtet. Seid ihr beispielsweise in der Freiwilligen Feuerwehr aktiv, zeugt dies von Verantwortungsbewusstsein und Engagement. Spielt ihr Mannschaftssport, kann dies ein Zeichen von Teamfähigkeit sein. „Auf Partys gehen“ hinterlässt als Hobby hingegen kein allzu gutes Bild.

Zeugnisse in Kopie nicht vergessen!

„CHEEEEESE“: DAS FOTO

› Ein Bewerbungsfoto muss aktuell sein, also nicht älter als 12 Monate. Geht zum Fotografen und verwendet bitte nicht den Schnappschuss vom letzten Familienfest!

› Ob Hemd und Krawatte nötig sind, hängt von der Art des Jobs ab. „Zieh Dich für die Stelle an, die Du haben möchtest“, lautet die Devise. Auf jedem Fall sollte man auf dem Bild ausgeruht und gepflegt aussehen.

› Lächeln oder nicht, Bild in Farbe oder Schwarzweiß? All das ist letztlich Geschmackssache. Wichtig ist ein offener Blick in die Kamera. No-go's sind zu tiefe Dekolletés und Unsicherheit im Blick. Denkt vielleicht beim Blick in die Kamera des Fotografen: „Ich möchte den Job haben, ich bin gut geeignet!“ Das könnte helfen.

DAS PERFEKTE ANSCHREIBEN

„Liebe Frau Arbeitgeberin, soviel ich auch grübele, mir fällt einfach kein guter Einstiegssatz ein.“ Ganz ehrlich, der erste Satz im Anschreiben ist wirklich schwer. Und es gibt keine Musterlösung. Das Anschreiben muss zu euch passen und natürlich auch zum Arbeitgeber. Bevor ihr loslegt sind zwei Dinge wichtig: Lest euch die Stellenanzeige gründlich durch und informiert euch über den Arbeitgeber, bei dem ihr euch bewirbt. Ihr wollt schließlich begründen, warum gerade ihr genau für diese Stelle geeignet seid.

Wichtig ist, folgende Punkte zu beachten:

- › Keine Bandwurmsätze (kurz und prägnant schreiben)
- › Nicht mit der Lobhudelei über sich selbst übertreiben
- › Keine Rechtschreib„fähler“
- › Nicht zu lang – eine Seite reicht für das Anschreiben

Wichtig ist im Übrigen auch ein Briefkopf mit allen wichtigen Kontaktdaten. ●



**IM TREND:
ONLINE-
BEWERBUNG**

Die meisten Arbeitgeber bieten Stellensuchenden heute die Möglichkeit, sich online zu bewerben. Hierfür müssen die Unterlagen gescannt werden. Wer keinen Scanner hat, geht zum nächsten Copyshop. **Auf die Qualität achten!**

Viele Personalers drucken sich Online-Bewerbungen aus. Vermeidet zu viele Dateianhänge, also fasst eure Anlagen (Bewerbungsfoto, Lebenslauf, Zeugnisse und Co.) lieber in **einer einzigen PDF-Datei** zusammen.

Bei **technischen Fragen** hilft es, das Thema „PDF“ zu googeln. Im Internet finden sich außerdem kostenlose Programme, mit denen man PDF-Dateien erstellen kann.

Auch Word-Dokumente lassen sich bei „Speichern unter ...“ zu PDF-Dokumenten umwandeln.

Gebt der Datei beim Speichern eindeutige Namen, wie etwa „Mustermann_Max_Lebenslauf_Zeugnisse“.



© Stockbakery/Shutterstock.com

#METOO

HINSCHAUEN UND HANDELN!

SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

Hollywood-Schauspieler haben eine Lawine losgetreten. Denn immer mehr – Frauen wie Männer – trauen sich, offen darüber zu sprechen, dass sie sexuell belästigt wurden. Es ist ein Thema, das uns alle angeht. Denn sexuelle Belästigung findet nicht nur in Hollywood statt, sondern auch an unseren Arbeitsplätzen. Was können Betroffene, Betriebsräte und Arbeitgeber tun? Hinschauen und handeln, lautet die Devise.

#METOO: DER BEGINN DES UMDENKENS

Lange wurde es totgeschwiegen. Warum findet das Thema sexuelle Belästigung plötzlich so viel Öffentlichkeit?

Begonnen hat die Debatte mit den Vergewaltigungsvorwürfen gegen den amerikanischen Filmproduzenten Harvey Weinstein. Damit kam eine Lawine ins Rollen, inzwischen reißen die Enthüllungen aus Hollywood über sexuellen Missbrauch in der Filmindustrie nicht ab.

Das Internet hat die Debatte dann unter dem Hashtag **#MeToo** weltweit angefacht. Es ist Zeit, dass sich das bis ins letzte Unternehmen rumspricht: Sexueller Belästigung muss entschieden entgegengetreten werden!

„STELL DICH NICHT SO AN“!??

Statt „Stell Dich nicht so an“ lautet die Devise: „Stopp, das ist ein Übergriff!“ Denn auch schon flotte Sprüche, zotige Kommentare und schmutzige Witze sind zu viel. Natürlich empfindet jede(r) eine andere Belästigungsgrenze, aber sobald sexuelle An- →

Der tägliche Sexismus belastet

viele Menschen im Berufsalltag. Sexuelle

Belästigung ist kein Kavaliersdelikt.

spielungen im Raum sind, muss Schluss sein. Der tägliche Sexismus belastet viele Menschen im Berufsalltag. Das ist kein Kavaliersdelikt! Und auf die Frage „Muss ich mir das gefallen lassen?“ gibt es eine eindeutige Antwort: Nein!

SCHUTZ IST ARBEITGEBERPFLICHT

Arbeitgeber sind verpflichtet, ihre Arbeitnehmer aktiv vor Belästigung zu schützen. So sieht es das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vor. Das Gesetz beschreibt sexuelle Belästigung als unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, das die Würde der betroffenen Person verletzt. Arbeitnehmer haben das Recht auf ein sicheres Arbeitsumfeld.

Zu den Rechten von Betroffenen nach dem AGG gehören:

- › Beschwerderecht (§ 13 AGG)
- › Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG)
- › Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz (§ 15 AGG)

ROLLE DES BETRIEBSRATS

Der Betriebsrat hat gemäß § 17 AGG die Aufgabe, die Beschäftigten vor Benachteiligung zu schützen. Außerdem muss er sicherstellen, dass Arbeitgeber ihre Schutzpflichten ernst nehmen. Bleibt der Arbeitgeber untätig oder nimmt er Beschwerden nicht an („War doch bloß Spaß“) kommt § 17 Absatz 2 AGG zum Zug. Um den Arbeitgeber zu seiner sozialen Verantwortung zu zwingen, hilft ein Antrag beim Arbeitsgericht mit dem Ziel, dass der Arbeitgeber seiner Pflicht nachkommt.

Tritt ein Fall von sexueller Belästigung auf, ist es Pflicht des Betriebsrats, sich für die oder den Betroffenen einzusetzen. Unter Umständen kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber sogar konkrete Sanktionen verlangen.

Bei Meinungsverschiedenheiten mit dem Arbeitgeber über die Berechtigung einer Beschwerde hilft schlussendlich die Anrufung der Einigungsstelle.

PRÄVENTION UND AUFKLÄRUNG

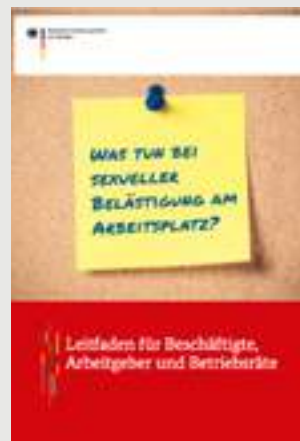
Jeder Arbeitgeber sollte deutlich machen, dass es beim Thema sexuelle Belästigung im Unternehmen null Toleranz gibt. Hierzu können beispielsweise Lösungen im Leitbild verankert werden.

Der Betriebsrat kann zudem zur Prävention beitragen, indem er Informationen am Schwarzen Brett aushängt. ●



WEITERLESEN

WAS TUN BEI SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ?



Sexueller Belästigung am Arbeitsplatz muss offensiv entgegengetreten werden. Ein Leitfaden der Antidiskriminierungsstelle liefert Zahlen und Fakten zu sexueller Belästigung, klärt über Folgen für Beschäftigte und Unternehmen auf und informiert über die Rechte und Pflichten sowie die möglichen Handlungsstrategien von Betroffenen, Vorgesetzten und Betriebsräten.

Besonders interessant: Im Leitfaden findet sich eine Beispielvorgabe zur Dokumentation einer Beschwerde nach § 13 AGG.

➤ **Leitfaden: Was tun bei sexueller Belästigung?**



© ra2studio/Shutterstock.com

ÖFFENTLICHE STIMMAUSZÄHLUNG DER WAHL

Von David Schäfer, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Kanzlei Weißmantel & Vogelsang

Die Öffentlichkeit der Stimmauszählung bei einer Aufsichtsratswahl durch Delegierte ist gewahrt, wenn ihnen Ort, Tag und Zeit der Stimmauszählung bekannt gemacht wurden. In den Entscheidungsgründen finden sich wichtige Aussagen zur Wahl und zu ihrer Anfechtung, die sich auf Betriebsratswahlen übertragen lassen und deshalb von hoher Aktualität sind.

Die Öffentlichkeit der Wahl, insbesondere der Ermittlung des Wahlergebnisses, ist Grundvoraussetzung für eine demokratische Willensbildung, da sie das Vertrauen in den korrekten Ablauf der Wahl begründet. Deshalb sollen regelmäßig diejenigen die Stimmauszählung beobachten können, die an der Wahl und ihrem Ausgang ein

berechtigtes Interesse haben. Ihnen muss Ort, Tag und Zeit der Stimmauszählung bekannt gegeben werden. Bei einer Betriebsratswahl ist dies regelmäßig die Betriebsöffentlichkeit (vgl. BAG, 15.11.2000, 7 ABR 53/99). Bei der Aufsichtsratswahl gilt grundsätzlich nichts anderes.

BESONDERHEIT: DELEGIERTENWAHL

Allerdings lässt § 9 MitbestG in paritätisch besetzten Aufsichtsräten eine Delegiertenwahl anstelle einer unmittelbaren Wahl der Arbeitnehmervertreter zu. Bei mehr als 8.000 wahlberechtigten Arbeitnehmern ist sie die Regel, darunter die Ausnahme. In diesem Fall genügt es aus Sicht des BAG, wenn die Bekanntgabe zur Stimmauszählung gegenüber den Delegierten erfolgt. Ihre demokratische Legitimation sei zum einen durch ihre eigene Wahl durch die Arbeitnehmer abgesichert sowie durch die Möglichkeit der Arbeitnehmer, sich auf →

entsprechenden Antrag einer qualifizierten Minderheit zu Beginn des Wahlverfahrens gegen die Delegierten- und für die unmittelbare Wahl zu entscheiden. Wem die Arbeitnehmer somit das Vertrauen schenken, für sie die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat zu wählen, der könne auch die anschließende Stimmauszählung kontrollieren, meint das BAG. Das schließt übrigens nicht aus, dass auch die übrige Betriebsöffentlichkeit im Rahmen des räumlich Möglichen zur Beobachtung der Stimmauszählung zugelassen wird. Die Verpflichtung zu ihrer Information über Ort, Tag und Zeit besteht bei der Delegiertenwahl jedoch nicht.

ANFECHTUNGSFRIST

Die Entscheidung des BAG bezieht sich darüber hinaus auf zwei weitere Aspekte der Wahl, die sich auf die Situation der Betriebsratswahl übertragen lassen:

Wie auch bei der Betriebsratswahl, dort § 19 BetrVG, ist die Aufsichtsratswahl gemäß § 22 MitbestG beim Arbeitsgericht binnen einer Frist von zwei Wochen anfechtbar. Die Frist beginnt mit der Veröffentlichung des Wahlergebnisses im Bundesanzeiger, bei der Betriebsratswahl mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Im vorliegenden Fall war dies zwar geschehen, der entsprechende Antrag war den Beteiligten, also den betroffenen Aufsichtsratsmitgliedern, dem Aufsichtsrat selbst, dem Arbeitgeber etc., zum Teil erst Monate später durch das Arbeitsgericht zugeleitet worden, dort war die Anfechtung also einigen über lange Zeit gar nicht bekannt.

In bestimmten Verfahrensarten kann das einen großen Unterschied machen und einzuhaltende Fristen werden unter Umständen wegen der verspäteten Zustellung an den Gegner nicht gewahrt. Nicht so bei der Wahlanfechtung: Das BAG hat klargestellt, dass es für die Fristwahrung bei der Wahlanfechtung auf den Zugang eines entsprechenden Antrags beim Arbeitsgericht ankommt. Anschließende Zustellungsprobleme gegenüber den anderen Beteiligten sind unmaßgeblich.

BAG BEWEIST AUGENMASS

Beschwert hatten sich die anfechtenden Arbeitnehmer in Bezug auf die Durchführung der Stimmauszählung insbesondere darüber, dass sie wegen der räumlichen Entfernung zum Tisch des Wahlvorstandes nicht auf die Stimmzettel hätten blicken können. Sie hätten daher nicht nachvollziehen können, aus welchem Grund ein Stimmzettel z. B. als ungültig bewertet wurde. Außerdem sei die Auszählung nach der Stimmabgabe nicht



© seanbear/Shutterstock.com

unverzüglich erfolgt. Es habe eine nicht nachvollziehbare Unterbrechung von 20 Minuten gegeben.

Das BAG beweist hier Augenmaß und schraubt die Anforderungen an den Wahlvorstand und die Durchführung der Stimmauszählung auf ein zumutbares Maß zurück: Es sei nicht geboten, während der Stimmauszählung dem Wahlvorstand „über die Schulter blicken“ zu können. Die Beobachtungsmöglichkeit diene der Kontrolle des Auszählungsvorgangs an sich, ohne damit eine vollständige Rechtskontrolle zu ermöglichen. Die Beratung und Beschlussfassung des Wahlvorstands bei der öffentlichen Stimmauszählung müsse nicht in dem Sinne öffentlich erfolgen, dass jede Entscheidung durch die Beobachter zur Kenntnis genommen werden könne. Bei Zweifeln an den Entscheidungen des Wahlvorstands zu einzelnen Stimmzetteln bestehe die Möglichkeit, nach Abschluss der Wahl Einblick in die Wahlunterlagen und damit die Protokolle des Wahlvorstandes und die Stimmzettel zu nehmen. Eine Pause von 20 Minuten zwischen Stimmabgabe und -auszählung sei im Übrigen für verschiedenste Verrichtungen und Vorbereitungen der Stimmauszählung angemessen, meint das BAG.

Diese letzten Überlegungen des BAG lassen sich sowohl auf die Aufsichtsratswahl als auch auf die des Betriebsrats anwenden. Sie betreffen zugegebenermaßen Randaspekte des Wahlverfahrens. Aber erfahrungsgemäß hilft jede Klärung insoweit den Wahlvorständen bei der Orientierung und nimmt ein wenig Druck von ihnen. Als beruhigendes Signal kann aus der Entscheidung auch mitgenommen werden, dass das BAG durchaus in der Lage ist, sich in die Situation eines Wahlvorstandes hineinzuversetzen und ihn nicht mit überspannten Anforderungen zu belasten. ●

*Bundesarbeitsgericht, Entscheidung vom 17.05.2017
7 ABR 22/14*



KURZ UND BÜNDIG



RECHT AUF BEZAHLTE ÜBERSTUNDEN

„Bei uns leisten alle Überstunden!“ Weil ein Arbeitgeber dies sagte, konnte ein Mitarbeiter erfolgreich die Bezahlung seiner Überstunden einklagen. Denn geleistete Überstunden müssen vom Arbeitgeber angeordnet, geduldet oder zur Erledigung der Arbeit erforderlich sein. Und geduldet hatte es der Arbeitgeber im vorliegenden Fall: Er wusste von den Überstunden und unternahm nichts, um diese künftig zu unterbinden. Doch was tun, wenn man seine Überstunden bezahlt bekommen möchte? Wichtig ist zunächst, alles genau aufzuschreiben. Denn für eine Klage muss der Arbeitnehmer für jeden Tag im Einzelnen darlegen, von wann bis wann er gearbeitet hat. In diesem Fall die Überstunden laut den Regelungen im Arbeitsvertrag zu vergüten.

*LAG Berlin-Brandenburg, Entscheidung vom 28.6.2017
15 Sa 66/17*

BEFRISTUNG BEI PROFIFUSSBALLERN



Wenn Arbeitsverträge länger als zwei Jahre befristet werden sollen, bedarf es hierzu eines sachlichen Grundes. So will es das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Anders ist das bei Profifußballern: Die „Eigenart der Arbeitsleistung“ rechtfertigt eine Befristung, so das Arbeitsgericht. In diesem Fall ging es um einen Spieler von Viktoria Köln. Denn auch

wenn in der Regionalliga weniger verdient werde als beim Profifußball, bleibe es bei den gleichen Grundsätzen. Trotzdem spannend: Derzeit klagt Heinz Müller, früherer Torwart beim FSV Mainz 05, vor dem Bundesarbeitsgericht zum gleichen Thema (7 AZR 312/16). Wir werden berichten!

*Arbeitsgericht Köln, Entscheidung vom 19.10.2017
11 Ca 4400/17*



ANSPRUCH AUF EIN GANZ BESTIMMTES ARBEITSZEUGNIS

Arbeitszeugnisse lösen immer wieder Streit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus: Zu schlecht bewertet, nicht detailliert genug, herabsetzend. Da ist es gut, wenn man sich vor Gericht auf einen genau festgelegten Wortlaut einigt. In diesem Fall muss sich der Arbeitgeber auch exakt an den vereinbarten Wortlaut halten, so das LAG Schleswig Holstein. Der Arbeitgeber darf dann auch nicht die Zeitform des Textes (hier: Imperfekt anstatt Präsens) verändern. Normalerweise gibt es aber keinen Anspruch auf einen bestimmten Wortlaut.

*LAG Schleswig-Holstein, Entscheidung vom 25.7.2017
1 Ta 78/17*

2018: SCHÖNE NEUE ifb-STANDORTE

Bald ist 2018, das Wahljahr für Interessenvertreter. Wir haben wieder einiges vor und verraten heute schon mal unsere tollen neuen Standorte. Insgesamt können Sie sich auf Seminare in zusätzlich acht Orten freuen!



➤ BRAUNSCHWEIG

Braunschweig ist mit 250.000 Einwohnern nach Hannover die zweitgrößte Stadt Niedersachsens. Hier begegnet einem überall der berühmte Narr Till Eulenspiegel: Am historischen Rathaus, am Eulenspiegel-Brunnen und in Form seines eigenen Gebäcks – Eulen und Meerkatzen.



➤ Four Side Hotel Braunschweig



➤ FLENSBURG

Flensburg, das „Tor zum Norden“, ist stark geprägt von der Nähe zu Dänemark. Die sympathische Stadt gilt als maritimes Zentrum der Ostsee.



➤ Hotel Hafen Flensburg

➤ BÜSUM

Büsum ist seit dem 19. Jahrhundert Seebad und gehört heute zu den größten Fremdenverkehrsorten an der schleswig-holsteinischen Nordseeküste. Es locken Wattwanderungen und Wohlfühl-atmosphäre!



➤ Küstenperle Strandhotel & Spa



➤ FÜSSEN

Füssen liegt im Ostallgäu und ist auch als die „romantische Seele Bayerns“ bekannt. An den Ufern des Lech begeistert die sehr sehenswerte Altstadt.



➤ Luitpoldpark Hotel

© Evannovostro; Rene Hartmann; LaMiaFotografia; mRGB/Shutterstock.com



➤ **LINDAU**

Lindau, die Inselstadt im Bodensee, ist nur durch eine Brücke mit dem Festland verbunden. Die Kulisse der Alpen und die historischen Altstadt machen den Aufenthalt dort zu einem besonderen Erlebnis.



➤ **Best Western Plus Marina Star Hotel Lindau**



➤ **ULM**

Ulm bietet eine Vielzahl historischer Sehenswürdigkeiten. Berühmt ist die Universitätsstadt an der Donau für das gotische Ulmer



Münster mit dem höchsten Kirchturm der Welt.

➤ **Maritim Hotel Ulm**



Tip: Seminare finden an den neuen

Standorten ab April/Mai 2018 statt.

Jetzt buchen unter ➤ www.ifb.de



➤ **WARNEMÜNDE**

Warnemünde zählt zu den schönsten Badeorten der Ostseeküste. Hier wurde der Strandkorb erfunden! Weiße Strände bieten eine einzigartige Kulisse.



➤ **Hotel Neptun**



➤ **WILHELMSHAVEN**

Wilhelmshaven liegt an der Nordwestküste des Jadebusens, einer großen Meeresbucht an der Nordsee. Hafen-Feeling, City-Life und maritime



Attraktionen: die Stadt hat viel zu bieten.

➤ **ATLANTIC Hotel Wilhelmshaven**

NEUE **ifb**-ADVENTSKALENDER ONLINE

24 TAGE VOLLER ÜBERRASCHUNGEN

Seit dem 01. Dezember sind die neuen ifb-Adventskalender online! Hinter den Türchen erwarten Sie nützliche Informationen und heitere Geschichten rund um Ihr Amt. Außerdem können Sie jeden Tag ein Buch gewinnen.

➤ **BETRIEBSRÄTE, GLEICH MITMACHEN!**

[ifb.de Betriebsrat/Adventskalender](http://ifb.de/Betriebsrat/Adventskalender)



Tipp: Informieren Sie sich über die ifb-Spendenaktion

Wir stellen **10.000 €** zur Verfügung, die an gemeinnützige Organisationen verteilt werden. In diesem Jahr haben wir drei Organisationen ausgewählt, die sich auf unterschiedliche Weise für Bildung einsetzen. Mit einem Klick können Sie mit darüber abstimmen, wie das Geld verteilt wird.

➤ **ifb-Spendenaktion**

➤ **SBVler, GLEICH MITMACHEN!**

[ifb.de SBV/Adventskalender](http://ifb.de/SBV/Adventskalender)



DANKE, liebe Betriebsräte, SBVler und JAVis!

... für ein wundervolles Jahr 2017. Wir machen Seminare mit Leidenschaft, und unsere engagierten Seminarteilnehmer begeistern uns jeden Tag aufs Neue.

Auch dank Euch hat sich 2017 wieder viel beim ifb getan:

1 unvergesslicher Tag der offenen Tür

5 neue Auszubildende

7 abwechslungsreiche Fachtagungen

Rund **3.000** qm zusätzliche Büro- und Lagerfläche durch unseren Neubau

Ca. **40.500** Teilnehmer

Unzählbare gute Gespräche und tolle Begegnungen.

Wir stehen schon in den Startlöchern und freuen uns auf ein spannendes Jahr 2018.

Euer **ifb**-Team aus Seehausen



IMPRESSUM

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

Kontakt: redaktion-dbr@ifb.de

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

Verantwortlich: Hans Schneider

Redaktion: CB – Christine Bergmann-Oehmichen

Layout: Kochan & Partner GmbH

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

Stand: Dezember 2017

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