



Über Bande spielen

Jörg Meyer* im Gespräch mit Arbeitsrechtler Daniel Weidmann* über Kurzarbeit, Homeoffice und Gesundheitsschutz

In: **express** 01/2021

Jörg Meyer: *In der ersten Welle der Corona-Pandemie im Frühjahr hast du Betriebsräte reihenweise bei ihren Kurzarbeitsvereinbarungen unterstützt. Du sprachst damals davon, dass eure Kanzlei einem Kurzarbeitsvereinbarungslazarett gleiche. Ist das jetzt, in der zweiten Welle, wieder so?*

Daniel Weidmann: Nein. Wir hatten jetzt zwar wieder einige Anfragen, aber das ist überhaupt nicht vergleichbar.

Warum?

Die meisten haben damals längerfristige Rahmenvereinbarungen geschlossen, was sich zumindest aus Arbeitgebersicht als schlaue Entscheidung erwiesen hat: Sie haben sich damit die Möglichkeit geschaffen, die Kurzarbeit nach Bedarf wie ein Ventil auf- und zuzudrehen.

Wie genau sehen diese Vereinbarungen aus?

Diese langfristigen Vereinbarungen aus der ersten Welle gestatten es zunächst grundsätzlich, Kurzarbeit einzuführen. Sie liefen bis zum Jahresende 2020, einige auch darüber hinaus. Enthalten ist die Regelung, dass sich Arbeitgeber und Betriebsrat jeweils im konkreten Fall auf den Anteil der Kurzarbeit und die Auswahl der KollegInnen einigen, die in Kurzarbeit geschickt werden. Daher konnte aufgrund ein- und derselben Betriebsvereinbarung im Sommer fast voll gearbeitet und dann im Herbst wieder unkompliziert Kurzarbeit angeordnet werden.

Wie stark spielt denn Corona in deiner Arbeit derzeit eine Rolle?

Es ist weniger, als ich erwartet hatte. Ich habe mit einigen Personalabbaumaßnahmen zu tun an den Stellen, die von Corona unmittelbar betroffen sind. So musste ich den Betriebsrat eines gemeinnützigen Vereins wegen der Schließung eines Cafés begleiten.

Es gab sehr viele Anfragen von Betriebsräten zu Homeoffice-Regelungen, aber da fehlt uns ein ganzes Stück weit die Handhabe.

Warum?

Es gibt nicht wirklich ausgeprägte Mitbestimmungsrechte, weder für die Einführung von Telearbeit – also dem echten Homeoffice –, noch bei der Einführung von mobiler Arbeit, wo die Entscheidung über den Arbeitsort vorgeblich allein bei den Beschäftigten liegt. Wir können

an der Stelle allerdings viel über Bande spielen, also mit den Arbeitszeitregelungen für die mobil Arbeitenden oder über den Datenschutz oder Fragen der Überwachung von Beschäftigten.

An der Stelle kann man auch über den Gesundheitsschutz viel machen, oder?

Ja, das ist auch »über Bande« gespielt, aber es ist nicht einfach. Wenn beispielsweise der Betriebsrat fordert, dass ein Telearbeitsplatz ergonomisch und gemäß der Arbeitsstättenverordnung eingerichtet werden muss, erklärt der Arbeitgeber schnell, dass es sich dabei nicht um Homeoffice, sondern um mobiles Arbeiten handle. Und da greifen die Telearbeit-Regelungen wieder nicht.

Was also können Betriebsräte tun?

Die Pflicht zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung gilt auch bei mobiler Arbeit. Das heißt: Der Arbeitgeber muss prüfen, inwieweit für seine Beschäftigten durch ihre Arbeit Gefährdungen drohen, und diese dann abstellen oder wenigstens minimieren. Das ist eine weitere Bande, über die gespielt werden kann. Aber das müssen die Betriebsräte auch mit viel Aufwand durchsetzen, und daran krankt es in der Krise insgesamt ein bisschen.

Was meinst du? Gerade in einer Pandemie sind doch Gesundheitsschutz und potenzielle Gefährdungen der Beschäftigten besonders wichtig.

Viele Betriebsräte, mit denen ich persönlich beruflich zu tun habe, haben sich leider nicht als besonders konsequent bei der Durchsetzung des Gesundheitsschutzes erwiesen. Das ist so, und das betrifft sowohl den Bereich Homeoffice als auch die Fragen nach konkreten Ansteckungsgefahren im Betrieb oder dem Stress, unter dem viele Beschäftigte durch die Pandemie stehen.

Woran liegt das?

Viele haben zwar Fragen zu dem Thema gehabt. Aber angesichts vermeintlich oder tatsächlich drohenden Arbeitsplatzverlustes oder Kurzarbeit war die Leidenschaft, für den Gesundheitsschutz in die Bresche zu springen, nicht so hoch. Das betrifft aus meiner Sicht Betriebsräte im Handel ebenso wie in der Industrie. Viele haben gesagt: Es gib doch ein Infektionsschutzkonzept vom Arbeitgeber, und das ist schon ok so.

Die Betriebsräte haben sich im Jahr 2020 auf das aus ihrer Sicht Wesentliche konzentriert. Das waren: Kurzarbeitsvereinbarungen, Vermeidung von Personalabbau und die Bewältigung des Alltagswahnsinns – beispielsweise die Betreuung von KollegInnen, die die elterlichen Betreuungspflichten und die Arbeit in der Pandemie nicht mehr unter einen Hut bekommen haben. Nach der Sommerpause ging es verstärkt um Themen, die liegengeblieben waren, um Alltägliches – wie etwa IT-Themen oder einfache Mitbestimmungsfragen.

Gibt es Häufungen von Fällen in bestimmten Branchen?

Nicht wirklich. Aber dadurch, dass ich viele Betriebsräte in der Windenergiebranche vertrete, sehe ich da, dass nach wie vor Personalabbaumaßnahmen wüten. Die haben aber nichts mit Corona zu tun, sondern mit der Verschlechterung der Marktvoraussetzungen in der Branche.

Sind dir Fälle bekannt, in denen Arbeitgeber mit Corona begründet Personalabbaupläne durchsetzen, die sie vor der Pandemie schon in der Schublade hatten?

Das gibt es bestimmt, aber mir ist in meiner Arbeit kein Arbeitgeber begegnet, der um den heißen Brei herumgeredet hat.

Was war der krasseste Fall, der dir in diesem Jahr untergekommen ist?

Ich hatte einen Arbeitgeber, der im Vorfeld einer Betriebsratswahl gesagt hatte, dass es wegen der Infektionsschutzmaßnahmen ja unmöglich sei, sich zu treffen. Darum sei keine Meinungsbildung möglich, und deshalb hat dieser Arbeitgeber versucht, die Betriebsratswahl ganz zu verhindern, und die Wahlversammlung mit Verweis auf den Infektionsschutz juristisch torpediert. Das war schon ein krasser Fall von Betriebsrats(wahl-)behinderung, aber letztlich haben die KollegInnen jetzt erstmals erfolgreich ein Gremium gewählt.

Was ändert sich nachhaltig durch Corona? Was bleibt uns nach der Pandemie erhalten?

Es ist im Bereich Mitbestimmungsrechte und betriebliche Fragen viel deutlicher geworden, wie wichtig der Gesundheitsschutz ist. Neben dem Infektionsschutz betrifft das besonders die ergonomischen Arbeitsplätze. Die KollegInnen leiden massiv unter den körperlichen Folgen von Homeoffice. Wenn man über Monate am Küchentisch arbeitet, streikt irgendwann auch der stärkste Rücken.

Die andere Folge der Pandemie ist tatsächlich eine schöne: Viele Betriebsräte haben gelernt, dass man sich nicht immer gleich treffen muss. Es reicht also oft eine Videokonferenz, wo man sonst vielleicht noch mit dem Auto über die Autobahn in den Betrieb gefahren ist. Zwar sollten Betriebsratssitzungen weiter nach Möglichkeit als Präsenzveranstaltung durchgeführt werden. Das gilt aber nicht auch für jeden Beratungs-, Verhandlungs- oder Einigungsstellentermin. Die Bereitschaft dazu ist allerdings in verschiedenen Branchen unterschiedlich stark ausgeprägt. In der Industrie haben wir leider nach wie vor eine starke Präsenzkultur, was nicht immer erforderlich wäre. Oft scheitern Videokonferenzen nur an sturen IT-Admins, die sich weigern, entsprechende Software freizuschalten. Das sollten sich Betriebsräte nicht bieten lassen.

** Daniel Weidmann vertritt Betriebsräte verschiedener Branchen aus mehreren Bundesländern.*

Jörg Meyer ist freier Journalist in Berlin und verantwortlicher Redakteur der Zeitschrift »Soziale Sicherheit«.

express / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:

AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12