

»Mit angezogener Handbremse ...«

PRAXIS *Arbeitsrechtler und Verbände melden sich bei Gesetzesänderungen schnell zu Wort. Aber wie kommen die Änderungen eigentlich bei Betriebsräten an? Wir haben nachgefragt.*

VON UTE DEMUTH

Wir wollten wissen, wie Betriebsräte das neue Gesetz aus ihrer jeweiligen Praxis heraus einschätzen, welche Änderungen sie für ihre Arbeit erwarten, was sie gut finden und was sie sich anders gewünscht hätten.

Gefragt haben wir drei Kolleg:innen aus ganz unterschiedlichen Bereichen: Annette Chytry ist bei der Amazon VCC GmbH in Berlin für Kolleg:innen zuständig, die aus dem Homeoffice heraus Versandkunden betreuen, Andrea Isermann ist im Betriebsrat der Airbus Defence and Space in Bremen, die Flugzeugrumpfe baut, und Michael Leber vertritt die Interessen von Beschäftigten beim Deutschen Roten Kreuz (DRK) in Göppingen.

Was haltet ihr ganz allgemein von dem Gesetz?

Annette Chytry: Eine Änderung des Gesetzes ist seit Langem dringend nötig. Es ist bedauerlich, dass es erst eine Pandemie brauchte, damit es umgesetzt wird. Einige Dinge sind sicher nicht ideal: Wir hätten uns z.B. gewünscht, dass auch das Thema Betriebsversammlung geklärt wird. Wir finden das Gesetz jedoch im Großen und Ganzen gut. Besonders gefällt uns, dass die Präsenzsitzung immer noch das Maß der Dinge ist.

Da die Amazon VCC GmbH eine rein virtuelle GmbH ist, bietet uns dieses Gesetz jetzt die Möglichkeit, unsere digitalen Möglichkeiten voll auszuschöpfen. Das betrifft beispielsweise den Einsatz digitaler Signaturen, damit werden einige Abläufe schneller und einfacher

für uns. Und wir begrüßen den besonderen Inklusionsfaktor, der durch die virtuellen Sitzungen entsteht. Jetzt ist die Teilhabe aller Mitarbeiter:innen möglich. Fahrten zu Sitzungen, die z.B. bei bestimmten Krankheiten oder Schwerbehinderung nicht ohne Weiteres möglich sind, grenzen nun nicht mehr von der Betriebsratsarbeit aus.

Die Stärkung der Mitbestimmung und die Verbesserungen im Bereich der Gründung von Betriebsräten sind ein weiterer Fortschritt. Insgesamt ist es ein Paket, dass besser zur realen Arbeitswelt passt.

Andrea Isermann: Bei uns geht es täglich um Digitalisierung, Mobilität und Flexibilisierung: Die moderne Arbeitswelt verlangt immer mehr von unseren Kolleginnen und Kollegen. Es ist daher wichtig, die Betriebsratsarbeit zu modernisieren, um sich diesen Gegebenheiten besser anpassen und entsprechend handeln zu können. Von daher begrüßen wir die Neuerungen. Eine gute Idee, die eigentlich schon vor langer Zeit hätte kommen müssen, ist, dass die Höchstgrenze für das Alter der Jugend- und Auszubildendenvertretung entfällt. Nicht jede:r weiß bereits in jungen Jahren, welchen Beruf sie oder er erlernen möchte und kann somit auch noch im Alter von über 25 Jahren in der Berufsausbildung sein.

Michael Leber: Etwas enttäuscht bin ich von der Regierung, es ist einfach zu wenig, aber mehr war in der großen Koalition nicht drin. Gut sind die Regelungen zum Homeoffice und zur digitalen Anpassung. Beispielsweise

DARUM GEHT ES

1. Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz soll das BetrVG an die moderne Arbeitswelt anpassen.
2. Viele der Änderungen betreffen »digitale« Themen.
3. Aber wie helfen die neuen Regelungen Betriebsräten konkret bei ihrer Arbeit?

**GESPRÄCHS-
PARTNERINNEN**

Annette Chytry arbeitet seit Juli 2013 in der Amazon VCC GmbH und ist dort als Customer Service Agent tätig. Sie ist seit Gründung im Juli 2019 Betriebsratsmitglied und hat eine volle Freistellung. Der Betriebsrat der Amazon VCC GmbH betreut aktuell rund 1400 Beschäftigte, die über die gesamte Republik verteilt arbeiten. Die Beschäftigten sind zu 100% im Homeoffice tätig.



Andrea Isermann ist seit Juli 2002 Strukturentwicklungsingenieurin bei Airbus in Bremen. Durch Umbaumaßnahmen im Konzern entstand dort der Teilbetrieb A400M innerhalb der Airbus Defence and Space GmbH, der rund 700 Mitarbeiter:innen beschäftigt. Dieser Teilbetrieb bekam im Oktober 2015 einen eigenen Betriebsrat, in dem sie von Anfang an als nicht freigestelltes Mitglied dabei ist.

erleichtert die digitale Signatur Kleinigkeiten in der täglichen Arbeit wie die Zustimmung bei Einstellungen. Unser Gremium ist auf den ganzen Landkreis verstreut und die Fahrzeiten, die wir durch die virtuelle Zusammenarbeit sparen, können wir in die inhaltliche Arbeit stecken, z.B. in die Vorbereitung von Sitzungen.

Aber: Die professionelle Behinderung von Betriebsräten wurde nicht abgestellt. Um effektiv Betriebsratswahlen zu erleichtern, hätte die gerichtliche Einsetzung eines Wahlvorstands beschleunigt werden müssen, ähnlich wie eine Einigungsstelleneinsetzung. Im Allgemeinen ist es ein Schritt in die richtige Richtung, das Gesetz wurde aber leider mit angezogener Handbremse geschrieben.

Wie geht ihr im Gremium jetzt mit den Neuerungen um? Wie informiert ihr euch?

Annette Chytry: Wir hatten in den Medien von einer geplanten Änderung gelesen und gehört, aber daran gezweifelt, ob die wirklich kommt. Wir haben die Änderungen jetzt im Gremium besprochen und zwei Kolleginnen werden in Kürze ein Online-Seminar dazu besuchen.

Andrea Isermann: Ehrlich gesagt ist das Betriebsrätemodernisierungsgesetz noch gar nicht so richtig als Thema bei uns im Gremium angekommen. Das liegt zum einen daran, dass die Kommunikation mit unserem Arbeitgeber gerade gut läuft. Das heißt, wir konnten schon Vieles umsetzen, das uns in unserer Arbeit sinnvoll erschien, aber erst jetzt in einem Gesetz steht. Zum anderen lassen uns Corona-

Pandemie, firmenpolitische Entscheidungen und andere wichtige Themen wenig Zeit, um über den Tellerrand zu schauen. Ich finde es daher gut, dass diese Einladung zu einem Interview nun dazu beiträgt, das ein wenig zu ändern.

Michael Leber: Als Gremium werden wir über Zeitschriften für Betriebsräte informiert, des Weiteren werden wir diverse Fortbildungsangebote von großen Firmen nutzen, die speziell Seminare für Betriebsräte anbieten.

Was ändert sich durch das Gesetz konkret in eurer täglichen Arbeit?

Annette Chytry: In einem virtuellen Unternehmen fallen immens viele Daten an. Auch in unserem digitalisierten Betriebsrat ist das der Fall. Die Klarstellung der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit des Arbeitgebers ist daher eine gute Sache. Ganz besonders freut uns auch die Erweiterung im Bereich Künstliche Intelligenz (KI). In einer virtuellen Welt ist KI immer ein Thema. Wenn wir künftig leichter einen Sachverständigen hierzu beauftragen können, ist das eine Arbeitserleichterung.

Andrea Isermann: Was sich konkret an unserer Arbeit ändern wird, kann man noch nicht sagen. Es ist in jedem Fall ein guter Punkt, dass Betriebsratssitzungen auch weiterhin virtuell stattfinden dürfen. Natürlich bevorzugen wir Präsenzveranstaltungen, aber durch diese Gesetzesmodernisierung bietet sich nun auch für Kolleg:innen, die nicht immer vor Ort sein können, die Möglichkeit zur Sitzungsteilnahme.



Apropos »nicht immer vor Ort« ... natürlich ist das zukünftige Mitbestimmungsrecht zur mobilen Arbeit auch ein ganz wichtiger Aspekt. Es ist ungemein wichtig, dass hier die Beteiligungsmöglichkeiten der Arbeitnehmervertretungen an der Gestaltung gesetzlich festgehalten werden. Ich muss an dieser Stelle allerdings erwähnen, dass in unserem Betrieb auch ohne diese neue gesetzliche Regelung – und schon vor der Corona-Pandemie! – eine Konzernbetriebsvereinbarung zur mobilen Arbeit abgeschlossen wurde, die den Kolleginnen und Kollegen relativ viele Freiräume hinsichtlich Arbeitsort und -zeit bietet.

Michael Leber: An unserer Arbeit im Betriebsrat ändert sich nicht viel, da wir schon länger einige der Möglichkeiten nutzen, die jetzt im Gesetz festgeschrieben werden. Das ist sicherlich nur möglich gewesen, weil wir gut mit unserem Arbeitgeber zusammenarbeiten und Vertrauen oberstes Gebot dieser Zusammenarbeit ist.

Dass Betriebsräte zukünftig die Möglichkeit haben, unter selbst gesetzten Rahmenbedingungen und unter Wahrung des Vorrangs von Präsenzsitzungen, Sitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz durchzuführen, macht auf jeden Fall die Arbeit leichter. Gerade in Bereichen, in denen die Mitglieder auf verschiedene Standorte verteilt sind – wie bei uns –, ist das hilfreich. Und es erleichtert auch für uns Betriebsrät:innen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ich muss aber auch sagen, dass wir uns alle auf die Präsenzsitzungen freuen! Online geht es häufig zwar etwas strukturierter zu, es fehlt aber das Persönliche, der Smalltalk.

Ob die elektronische Signatur zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung eine gute Idee ist, muss jedes Gremium für sich entscheiden – ich finde, dass das nicht unbedingt notwendig ist. Eine Betriebsvereinbarung ist immer etwas Besonderes und dem werden die Betriebsparteien eher gerecht, wenn sie persönlich unterschrieben wird. In Verhandlungen geht es ja häufig ans Eingemachte, das gemeinsame Unterschreiben ist für uns eine Art Friedensvertrag, man schaut sich in die Augen und kann sich danach noch ein bisschen austauschen. Eine Unterschrift ist eine Willenserklärung und die wird durch die persönliche Unterschrift bekräftigt. Meine Einschätzung ist, dass das auch in der Belegschaft so wahrgenommen wird.

Was hättet ihr euch anders gewünscht?

Annette Chytry: Gemischte Sitzungen aus virtueller und Präsenzsitzung sehen wir kritisch. Die Kombination würde einen sehr hohen technischen und organisatorischen Aufwand bedeuten. Das Teamverhalten in einem Betriebsrat verändert sich. Menschen, die sich real treffen, verhalten sich untereinander anders als im virtuellen Raum. Cliquenbildung wird damit begünstigt. Wir haben unsere Präsenzsitzungen immer geschätzt, auch wenn sie für einige Kolleg:innen sehr viel Aufwand bedeuteten, mit Reisen und Hotelübernachtungen verbunden waren. Die Gruppendynamik hat sich aber genau dadurch gut entwickelt. Bei kombinierten Sitzungen sehen wir die Gefahr, dass die virtuell teilnehmenden Kolleg:innen ausgegrenzt werden. Der persönliche Kontakt in Pausen, der »Kaffeeklatsch«, das geht im virtuellen Raum verloren und kann nicht ersetzt werden.

Andrea Isermann: Es wäre schön gewesen, wenn die Betriebsräte nicht nur bei der Gestaltung des mobilen Arbeitens ein Mitbestimmungsrecht erhalten hätten, sondern bereits bei der Einführung. Da tun sich ja leider einige Arbeitgeber schwer – oft, weil es ihnen an genügend Vertrauen in die eigene Belegschaft fehlt.

Michael Leber: Leider ist der besondere Kündigungsschutz nicht umfassend genug. Die Arbeitnehmer:innen, die einen Betriebsrat gründen möchten, werden erst ab dem Zeitpunkt für drei Monate geschützt, an dem sie eine öffentlich beglaubigte Erklärung mit dem Inhalt abgegeben haben, die die Absicht enthält, einen Betriebsrat zu gründen. Damit bleiben weiterhin Möglichkeiten zur Behinderung von Betriebsratsgründungen bestehen. Hier hätte der Gesetzgeber den Wahlvorstand bzw. dem Betriebsrat endlich eine Möglichkeit geben müssen, sich gegen die Behinderung von Betriebsratsgründungen zu schützen.

Wie schon gesagt: Die Beschleunigung der gerichtlichen Einsetzung eines Wahlvorstands – ähnlich wie die Einigungsstelleneinsetzung – wäre hier eine effektive Möglichkeit gewesen. <

GESPRÄCHSPARTNER



Michael Leber

ist ausgebildeter Notfall-sanitäter und seit 2001 beim DRK in Göppingen tätig. Seit gut zehn Jahren ist er Betriebsrat. Er hat eine 25% Freistellung und ist Vorsitzender des Gremiums. Der Betriebsrat des DRK in Göppingen ist zuständig für 220 Beschäftigte. Damit immer ein Mitglied für die Beschäftigten ansprechbar ist, ist die Freistellung auf vier Personen aufgeteilt.



Ute Demuth ist freiberufliche Referentin, Autorin und Beraterin.
info@udemuth.de
www.udemuth.de