

08. Juni 2020

Betriebsrat und Corona

Betriebsratssitzungen

Die Empfehlung des Bundesarbeitsministeriums von März 2020, Betriebsratssitzungen auch virtuell als zulässig anzusehen, ist nunmehr Gesetz geworden, und zwar § 129 BetrVG. Der Text wurde am 28. Mai 2020 veröffentlicht (www.bgbl.de, Teil I, 1051, 1053).

Sitzungen des Betriebsrates, des Gesamtbetriebsrates, des Konzernbetriebsrates, der Jugend- und Ausbildungsververtretungen, bzw. deren Gremien auf Gesamt- bzw. Konzernebene, können ihre Beschlüsse mittels Video- oder Telefonkonferenz fassen. Es muss allerdings sichergestellt werden, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keinerlei Kenntnis nehmen können. Ferner ist eine Aufzeichnung der Konferenz unzulässig. Der ansonsten notwendige Eintrag in eine Unterschriftenliste wird ersetzt durch eine Bestätigung der Teilnehmenden über ihre Anwesenheit gegenüber dem Vorsitzenden in Textform. Textform heißt: Es geht auch per E-Mail. Die gleichen Regelungen gelten auch für die Ausschüsse der o.g. Gremien. Auch die Einigungsstelle kann unter den vorgenannten Regelungen tagen, ferner der Wirtschaftsausschuss (nicht möglich in Tendenzbetrieben).

Auch die Betriebsversammlung, Abteilungsversammlung, Betriebsräteversammlung und die Jugend- und Auszubildendenversammlung können mittels audiovisueller Einrichtungen veranstaltet werden. Auch hier muss sichergestellt werden, dass nur teilnahmeberechtigte Personen Kenntnis vom Inhalt der Versammlung nehmen können. Eine Aufzeichnung ist ebenfalls unzulässig. Eine Bestätigung der Anwesenheit ist bei diesen Versammlungen nicht erforderlich, da sie auch bei Präsenzsitzungen nicht erforderlich ist.

§ 129 BetrVG in der skizzierten Form gilt für den Zeitraum vom 01.03.2020 bis zum 31.12.2020.

Vergleichbare Regelungen wurden für die europäischen Betriebsräte und den SE-Betriebsrat beschlossen (www.bgbl.de, Teil I, 1052, 1053).

Da der Betriebsratsvorsitzende im Zusammenwirken mit einem ggf. vorhandenen Betriebsausschuss die Sitzung des Betriebsrates vorbereitet, obliegt es dem Vorsitzenden im Zusammenwirken mit dem Betriebsausschuss zu entscheiden, ob eine Präsenz oder eine virtuelle Sitzung stattfinden soll. Es muss dann geklärt werden, ob das Unternehmen eine datenschutztechnisch geprüfte Software einsetzt, bzw. welche Empfehlung es von anerkannten Dritten wie z.B. dem Datenschutzbeauftragten gibt. Das genutzte System sollte verschlüsselte Übertragungsmöglichkeiten bieten und sicherstellen, dass alle BR-Mitglieder gleichzeitig an der Konferenz teilnehmen können. Bei der Einladung sollte darauf hingewiesen werden, dass die Sitzung in einer vertraulichen Umgebung stattfinden muss und demzufolge

Familienmitglieder möglichst während der Sitzung diesen Raum nicht betreten. Es sollte unbedingt sofort mitgeteilt werden, wenn sich jemand Drittes ausnahmsweise im Raum befindet, so dass die Teilnehmenden entscheiden können, ob sie eine Unterbrechung der Sitzung vornehmen. Es muss auch geklärt werden, wie das Wortmeldeverfahren ablaufen soll; manche Tools erlauben ein technisches Handaufheben, das die Sitzungsleitung dann auf dem Bildschirm sieht.

Betriebsratswahl und Corona

Das Bundesarbeitsministerium hat es abgelehnt, einer Anregung des DJV zu folgen, derzufolge Betriebsratswahlen als ausschließliche Briefwahlen für zulässig erklärt werden. Eine entsprechende Änderung ist lediglich für das Bundespersonalvertretungsgesetz vorgenommen worden. Bei den Bundesbehörden sowie den bundesweit agierenden öffentlich-rechtlichen Rundfunksendern Deutschlandfunk, Deutsche Welle und ZDF stehen in diesem Jahr Personalratswahlen an. Im Bereich der Privatwirtschaft werden die Betriebsräte regulär wieder ab dem 1. März 2022 gewählt. Ab 1. Oktober dieses Jahres stehen Wahlen zur Jugend- und Auszubildenden-Vertretung an.

Muss vor dem Frühjahr 2022 ein Betriebsrat gewählt werden, so muss die Urnenwahl angeboten werden. Der Wahlvorstand sollte sich allerdings darauf vorbereiten, dass in einem erheblichen Maße die Wahlberechtigten von der Briefwahl Gebrauch machen. So wurde in einem Zeitungsverlag kürzlich der Betriebsrat neu gewählt. An der Urnenwahl nahm niemand teil. Der Betriebswahlvorstand hatte dieses vermutet und daher allen Wahlberechtigten an die Privatadresse (wegen Homeoffice) die Briefwahlunterlagen zukommen lassen. Gleichwohl musste die Urne von zwei Personen während des im Wahlausschreiben angegebenen Zeitraums gehütet werden. Es hätte ja sein können...

Bei der Urnenwahl gelten die inzwischen üblichen Abstandsregelungen. Stimmzettel über den Tisch rüberreichen funktioniert nicht, da dies keinen Abstand von 1,50 m darstellt. Ein Schuhkarton, der an einem langen Stab angebracht wird, wäre eine Lösung.

Arbeitszeiterfassung

Vor rund einem Jahr stellte der EuGH fest, dass der Arbeitgeber die gesamte Arbeitszeit über objektive Systeme erfassen lassen müsse. Seitdem war ein Juristenstreit entbrannt, ob das deutsche Gesetz angepasst werden müsse oder ob das EuGH-Urteil, das auf der EU-Richtlinie zur Arbeitszeit fußt, schon heute unmittelbar gilt. Die Streitfrage wurde nunmehr erstmals entschieden, und zwar vom Arbeitsgericht Emden. Ergebnis: Der Arbeitgeber ist schon heute in der Pflicht, ein objektives System zur Erfassung der gesamten Arbeitszeit einzurichten. Diese Pflicht zur Erfassung ergebe sich unmittelbar aus Art. 31 Abs. 2 EU-Grundrechtecharta. Die Arbeitgeber dürfen nicht auf eine Anpassung des deutschen Arbeitszeitgesetzes warten. Da es im konkreten Fall ein solches objektives Arbeitszeiterfassungssystem nicht gab, wurde der Arbeitgeber verurteilt, die lediglich vom Arbeitnehmer erfassten Überstunden zu bezahlen (ArbG Emden, Az 2 Ca 94/19 vom 20.02.2020). Das Arbeitsgericht bestätigte damit auch die vom DJV im Betriebsräte-Info Nr. 6/2019 vertretene Ansicht. Das Urteil des ArbG Emden ist rechtskräftig.

Redaktion: Gerda Theile

☎ 0228/20172 – 11; E-Mail: the@djv.de;

www.djv.de/startseite/info/beruf-betrieb/personal-und-betriebsraete/betriebsraete.html