



Digitalisierung in Brandenburger KMU: Betriebsräte aktiv für gute Arbeit. Modellvorhaben für den Organisationsbereich der IG BCE

---

## Aktuelles Pandemie-Paper Nr. 1

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

viele Informationen zur Mitbestimmung in der Corona-Krise habt Ihr bereits von der IG BCE erhalten. Dieses Paper soll darauf aufbauen und Euch in unregelmäßigen Abständen immer wieder weitere Informationen und Handlungshilfen anbieten, damit Ihr auch weiter möglichst gut an Lösungen für Eure Kolleginnen und Kollegen arbeiten könnt. Wir starten die Nr. 1 mit dem Schwerpunktthema „**Mobiles Arbeiten**“.

Das **mobile Arbeiten** oder **Home-Office** werden jetzt massenhaft eingesetzt, um die Betriebe in der Corona-Krise am Laufen zu halten. Mehr Ruhe und Selbstbestimmung – das erleben Beschäftigte als durchaus positiv. Gleichzeitig kam dieser Umschwung so unvermittelt, dass Betriebe, Beschäftigte und Betriebsräte überrollt wurden: Es fehlt die geeignete Ausstattung der Heimarbeitsplätze, Software für Videokonferenzen wurde ungeprüft eingekauft und die Kompetenzen für ein Arbeiten per Telefon- oder Videoschalt mussten sich viele blitzschnell aneignen.

Aber auch für die Betriebsratsarbeit selbst tauchen Fragen auf: Sind wir beschlussfähig, wenn wir unsere Sitzung per Videokonferenz halten? Wie organisieren wir unsere Betriebsversammlung, wenn alle im Home-Office sind?

### **Info: Hat der Betriebsrat bei der mobilen Arbeit oder dem Home-Office ein Mitbestimmungsrecht?**

Ja, und zwar ein sehr umfassendes. Hauptsächlich sind diese Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in § 87 BetrVG geregelt. Zunächst geht es um die Einführung mobiler Geräte durch den Arbeitgeber. Hier greift der § 87, Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Der Betriebsrat muss dem zustimmen, denn immerhin könnte der Arbeitgeber theoretisch diese neuen Arbeitsmittel

dazu verwenden, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu kontrollieren. Es ist nicht von Bedeutung, ob der Arbeitgeber dies wirklich vorhat. Stattdessen genügt es, dass er dazu in der Lage wäre.

Ein weiteres wichtiges Mitbestimmungsrecht hat der Betriebsrat immer bei der Gestaltung der Arbeitszeit. Der Betriebsrat hat bei der Festlegung von Beginn und Ende der Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage gemäß § 87 Abs.1 Nr. 2 BetrVG ein umfassendes Mitbestimmungsrecht. Insofern sollten die Betriebsräte Vereinbarungen treffen, wann die Beschäftigten im Home-Office erreichbar sein müssen, um einem „always on“ vorzubeugen. Gerade durch die hektische Umstellung auf Home-Office und beginnende Kurzarbeit ist dies von besonderem Belang.

## Wie bleibt der Betriebsrat beschluss- und handlungsfähig?

### ***Betriebsratssitzung als Präsenzveranstaltung***

In vielen Betrieben können die Betriebsratssitzungen noch als reguläre Präsenzveranstaltungen stattfinden. Ganz klar ist diese Form der Betriebsratssitzung noch immer **die einzige rechtssichere Möglichkeit**, wirksame Beschlüsse zu fassen. Daran ändert auch die Erklärung von Arbeitsminister Heil vom 23. März 2020 nichts.

Dennoch ist darauf zu achten, dass auch hier die Maßnahmen zum Schutz vor Ansteckung greifen können. Konkret bedeutet dies, dass der Sitzungsraum eine Größe haben muss, die den einzelnen BR-Mitglieder ausreichend Abstand von 1,5 – 2m voneinander ermöglicht (siehe Empfehlungen des RKI). Rechtsgrundlage ist der § 40 Abs. 2 BetrVG, nach dem der Betriebsrat einen Rechtsanspruch auf die Überlassung eines geeigneten und den Kriterien der Zumutbarkeit entsprechenden Raumes hat.

### ***Betriebsratssitzung als Video- oder Telefonkonferenz***

Wenn das Abhalten einer Sitzung bzw. die Beschlussfähigkeit auf andere Weise aufgrund der starken staatlichen Anordnungen nicht mehr gewährleistet werden kann, ist die Videokonferenz als ultima ratio möglich.

Dabei sollte Folgendes beachtet werden:

- Alle BR-Mitglieder erklären zu Protokoll, dass sie mit der Durchführung als Videokonferenz einverstanden sind und nicht die Wirksamkeit des Beschlusses wegen mangelnder Präsenz oder eventueller Anwesenheit nicht teilnahmeberechtigter Personen anzweifeln werden.
- Nichtöffentlichkeit muss gewährleistet werden. Das sollte von allen Teilnehmenden zu Anfang bestätigt werden.
- Alle Teilnehmenden müssen ihre Teilnahme per E-Mail bestätigen, da eine Anwesenheitsliste nicht möglich ist. Diese Mails sollten dann zu Protokoll genommen werden.
- Alle müssen sich sehen und hören können. Vor jeder Beschlussfassung sollte das reichum abgefragt werden.
- Es empfiehlt sich, mit dem Arbeitgeber eine Regelungsabrede darüber abzuschließen, damit auch er die Beschlüsse nicht in Zweifel zieht.

Hier geht es zum [MUSTERBAUSTEIN ZUM THEMA BESCHLUSSFÄHIGKEIT](#) im Krisenfall Corona.

Hier geht es zur [MUSTER-ERKLÄRUNG DES ARBEITGEBERS](#).

## Wie können Betriebsräte beschlussfähig bleiben, wenn einzelne Mitglieder erkrankt sind oder sich in Quarantäne befinden?

Ist ein Betriebsratsmitglied erkrankt, muss ein Ersatzmitglied in die Sitzung geladen werden (§ 29 Abs. 2 BetrVG). Gleiches gilt, wenn sich das Betriebsratsmitglied in einer von den öffentlichen Behörden angeordneten Quarantäne befindet. Grundsätzlich gilt: Das Gremium ist so lange beschlussfähig, wie die Mehrheit seiner gewählten Mitglieder zur Verfügung steht.

## Was passiert mit den Betriebsversammlungen in der Corona-Krise?

Das BetrVG (§ 43 Abs. 1 Satz 1 BetrVG) sieht vierteljährlich stattfindende Betriebsversammlungen vor, die der Betriebsrat auszurichten hat. Aktuell können diese wegen der behördlich verfügten Versammlungsverbote nicht stattfinden. Vor diesem Hintergrund liegt kein Pflichtverstoß des Betriebsrats vor. Doch auf welchem Wege sollte der Betriebsrat nun mit den Kolleginnen und Kollegen kommunizieren?

Die Rechtsauffassungen zu Video- und Telefonkonferenzen gehen auseinander: Vielerorts werden mangelnde Chancen beklagt, hier die datenschutzrechtlichen Aspekte sicher einzuhalten. Gleichzeitig wissen alle, dass gerade in der Krise es besonders wichtig ist, die Kommunikation zu den Kolleginnen und Kollegen aufrecht zu erhalten und stets umfassend zu informieren. Viele Betriebsräte verschieben also ihre Versammlungen und nutzen verstärkt andere Kommunikationskanäle.

## Musterbetriebsvereinbarungen, Praxisbeispiele und weitere Handlungshilfen

- Eine aktuelle Zusammenstellung der IG BCE zu Fragen, betreffend Corona und mobile Arbeit findet ihr [HIER](#).
- Was sollte eine Betriebsvereinbarung für Mobiles Arbeiten enthalten? [ZUR MUSTER BV](#)
- Gestaltungselemente für eine Betriebsvereinbarung, zusammengestellt von der Hans-Böckler-Stiftung finden sich [HIER](#)
- Eine sehr gelungene Checkliste zum Thema gibt es [HIER](#)
- Umgang mit der Corona-Krise, praktisches Beispiel aus der chemischen Industrie. In diesem Beispiel wird gezeigt, welche Maßnahmen Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbart haben, um auch in der jetzigen Krisensituation seine Produktion und interne Zusammenarbeit aufrecht zu erhalten. [ZUM PRAXISBEISPIEL](#)
- Weitere Beispiele guter Praxis zum Mobilten Arbeiten gibt es [HIER](#). Diese Sammlung betrieblicher Gestaltungsbeispiele wurde herausgegeben vom BMAS.

## Beratung und Unterstützung

Immer in Abstimmung mit der zuständigen Sekretärin, dem zuständigen Sekretär der IG BCE sind Beratungsleistungen aus dem Projekt „Digitalisierung in Brandenburger KMU“ möglich.

Darüber hinaus kann PCG Project Consult GmbH nach § 80,3 BetrVG sowie § 111 BetrVG als Sachverständige hinzugezogen werden.

Beratung zu folgenden Themen bieten wir in der aktuellen Lage verstärkt an:

- Bestehende Dienst- und Betriebsvereinbarungen: Genügen sie den aktuellen Anforderungen?
- neu abzuschließenden Betriebsvereinbarungen (z.B. Kurzarbeit / Arbeits- und Gesundheitsschutz etc.)
- Strategie des Betriebsrats
- Kurzarbeit einschließlich der Analyse der wirtschaftlichen Situation / der Personalbedarfsplanung / Personal- und Organisationsentwicklung
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Arbeitszeit, z.B. Schichtaufteilung sowie Notbesetzung
- Homeoffice und Mobiles Arbeiten
- IT-Rahmenvereinbarungen
- Datenschutz
- Leistungs- und Verhaltenskontrolle

#### **Kontakt**

Dr. Sandra Saeed (Projektleiterin)

Mauerstraße 83/84, 10117 Berlin

Tel.: +49 (0) 30 326085-29

Fax: +49 (0) 30 326085-28

Mobil: +49 (0)177 7318925

E-Mail: [sandra.saeed@pcg-projectconsult.de](mailto:sandra.saeed@pcg-projectconsult.de)