

Mal schnell die Belegschaft schützen – Betriebsräte in Coronazeiten

Homeoffice, Abstandsregeln, Kinderbetreuung: Das organisiert sich nicht von alleine. Betriebsräte haben schnell reagiert und die Mitbestimmung vorangetrieben.

Die Stadtwerke Böblingen kennen die meisten der rund 50.000 EinwohnerInnen des baden-württembergischen Böblingen vermutlich allenfalls von den Rechnungen für Wasser und Strom. Schließlich funktioniert die Versorgung mit diesen Grundgütern in der Regel so zuverlässig wie der Sonnenaufgang. Als im März die Zahl der Covid-19-Erkrankungen nach oben schoss, war aber klar: Der Betrieb ist systemrelevant, er darf nicht ausfallen – und dafür müssen die 90 MitarbeiterInnen möglichst gesund an Bord bleiben, also mit Abstand und Hygienemaßnahmen.

Der fünfköpfige Betriebsrat wurde, wie auch der Arbeitgeber, deswegen mit dem Lockdown bombardiert mit Fragen – aber die Stadtwerke reagierten kaum, berichtet der Betriebsrat David Hoffmann. „Der Arbeitgeber hat lediglich auf die Ausnutzung der vorhandenen Gleitzeitregelung und Urlaubsansprüche verwiesen. Damit war uns klar: Wenn wir nichts vorlegen, dann bekommen wir auch nichts. Uns hat dabei die Geschwindigkeit geholfen, weil wir gesagt haben: Das muss jetzt entschieden werden, nicht in drei Wochen.“

In Windeseile sicherten die Betriebsräte rechtlich ab, dass ihre digitalen Meetings gültig sind, und legten Konzepte für Betriebsvereinbarungen vor, auch da, wo sie juristisch nicht zuständig waren: Für mehr Homeoffice, freie Tage für Kinderbetreuung, Kurzarbeit für die Bäderbeschäftigten und Gruppenregeln und Schichtdienste für Außendienstler wie die Monteure. Regelungen, die vor einem Jahr noch undenkbar waren, sagt Hoffmann.

Plötzlich war Homeoffice kein Problem mehr, und die Beschäftigten werden dafür ausgerüstet. Und: „Jetzt kann jeder Beschäftigte zehn Tage frei nehmen für die Kinderbetreuung. Um zu zeigen, dass die Kosten im Rahmen bleiben, haben wir die Gehaltslisten nach Beschäftigten mit Kindern rausgesucht und das hochgerechnet. Das hat auch funktioniert, weil wir vereinbart haben, dass die Tage auch hälftig genommen werden können“, erzählt er. Das kostete die Stadtwerke natürlich Geld. „Die Kosten muss man auch so sehen: Mit

der Regelung ist ein systemrelevanter Versorger durchgehend arbeitsfähig geblieben.“ Mit dem zweiten Teil-Lockdown hat der Betriebsrat die zwischendurch vom Arbeitgeber gekündigten Vereinbarungen wieder aufgenommen und Anpassungen verhandelt.

Der Betriebsrat in Böblingen hat mit seinem Engagement einen Sonderpreis beim Betriebsrätepreis 2020 gewonnen. Er ist ein gutes Beispiel von vielen: Mit der Pandemie hat die Mitbestimmung besondere Aufgaben übernehmen müssen. Im Vordergrund stehen immer mehrere Ziele: Die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen; der Schutz vor dem finanziellen Absturz durch Kurzarbeit oder Kündigung; der Schutz vor Überlastung in systemrelevanten Branchen. Es geht um Betriebsvereinbarungen zu Arbeitszeit und Arbeitsort, darum, wer Arbeit übernehmen kann, oder wie die digitale Weiterbildung organisiert werden kann. Und allem voran die Frage: Wie arbeitet man überhaupt als Betriebsrat in Coronazeiten? Hier reagierte die Bundesregierung relativ schnell: Rückwirkend bis 1. März erlaubt das Betriebsverfassungsgesetz digital verhandelte Vereinbarungen.

Denn selbstverständlich sind die notwendigen Betriebsvereinbarungen keineswegs gewesen. So wurde die mittlerweile weit verbreitete „Arbeit auf Distanz“ laut einer Studie des Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation zunächst vor allem durch fehlende Betriebsvereinbarungen und Vorbehalte auf der Führungsebene verhindert. Dadurch seien Potenziale verschenkt worden, die Betriebsfähigkeit und Umsatzeinbußen zu vermeiden, heißt es in der Studie.

Die Pandemie hat aber auch gezeigt, was alles möglich und kurzfristig umsetzbar ist, wenn man nur will, „im Guten wie im Schlechten“, heißt es in einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung mit dem Titel „Transformation in Zeiten der Coro-



Steile Lernkurve

Aussagen von Führungskräften und MitarbeiterInnen zum Thema Home Office (in Prozent)

Wir können Home Office in größerem Umfang einsetzen, ohne das Nachteile für das Unternehmen entstehen.

56

Forderungen von MitarbeiterInnen nach Home Office können künftig nicht mehr so einfach abgelehnt werden.

52

Führungskräfte, die noch Vorbehalte gegen Home Office hatten, bauen diese ab, da sie inzwischen viele positive Erfahrungen gemacht haben.

47

Führungskräfte wie Mitarbeitende können mit großer Initiativkraft innovative Lösungswege erarbeiten, wenn es notwendig wird.

43

Forderungen von MitarbeiterInnen nach Home Office werden stark zunehmen.

39

Quelle: Fraunhofer-Institut 2020

© DGB-einblick 12/2020 / CC BY 4.0

Arbeitgeber und MitarbeiterInnen haben mit der Beginn der Corona-Pandemie einen Crash-Kurs in Sachen Home Office absolviert. Daten des Fraunhofer-Instituts zeigen: Mit Erfolg.

na-Pandemie.“ Viele der Themen, die nun verhandelt werden, sind nicht neu – vom Homeoffice bis zur Digitalisierung und einer entsprechenden Weiterbildung. Deswegen, so die Stiftung und die MitbestimmungsexpertInnen, sollte bei den Vereinbarungen langfristig gedacht werden. Denn nach der Pandemie sind die anderen Herausforderungen, die Digitalisierung und Transformation, nicht gelöst – und viele Betriebsvereinbarungen gehen hier schon in die richtige Richtung.

Links zu weiterführenden Texten, Studie und Betriebsvereinbarungen gibt es unter: www.dgb.de/-/vzN