

DIGITALE BETRIEBSVERSAMMLUNG – worauf man achten sollte

Von Wolfgang Däubler

Sie ist wieder da, die digitale Betriebsversammlung. Mit Wirkung vom 17. September 2022 ist § 129 BetrVG erneut zum Leben erweckt worden. Er bestimmt in seinem Abs. 1:

Versammlungen nach den §§ 42, 53 und 71 können bis zum Ablauf des 7. April 2023 auch mittels audiovisueller Einrichtungen durchgeführt werden, wenn sichergestellt ist, dass nur teilnahmeberechtigte Personen Kenntnis von dem Inhalt der Versammlung nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig.

§ 42 meint die Betriebsversammlung, § 53 die Betriebsräteversammlung und § 71 die Jugend- und Auszubildendenversammlung. Die Neuregelung ist bis 7. April 2023 befristet; man befürchtet, dass im Winter die Corona-Pandemie wieder um sich greift und Präsenzveranstaltungen unmöglich oder sehr problematisch macht. Ob sie dann verlängert wird, weiß derzeit noch niemand.

Die Schlangenlinien des Gesetzgebers

Die Vorschrift des § 129 BetrVG ist im Bundesgesetzblatt nicht leicht zu finden. Sie ist durch Art. 6d des Gesetzes „zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19“ vom 16. September 2022 (BGBl I S. 1454) eingeführt worden. Dieser Art. 6d ist aber aus sich selbst heraus nicht verständlich, weil er nur Daten in einer früheren Vorschrift ändert. Konkret ging es um Art. 5 des Gesetzes vom 10. Dezember 2021 (BGBl I S. 5162), wo sich der Wortlaut der Vorschrift findet. Sie hatte nur bis 19. März 2022 gegolten. Der Weg zum Recht ist bisweilen ein beschwerlicher.

Auch vor dem Gesetz vom Dezember 2021 hatte es schon einmal eine entsprechende Vorschrift gegeben, die aber durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz mit Wirkung vom 18.6.2021 aufgehoben wurde. Anschließend waren ein halbes Jahr lang nur noch Präsenzversammlungen zugelassen. Ein solcher Zick-Zack-Kurs schafft nicht unbedingt Vertrauen – um es zurückhaltend auszudrücken.

Die falsche Alternative: Digital oder in Präsenz?

Die Betriebsversammlung ist ein Forum des Austauschs und der Diskussion für die Beschäftigten. Das ist wichtig für die Belegschaft, die ihre Vorstellungen deutlich machen kann, und manchmal auch für den Betriebsrat, der erst jetzt erkennt, woher der Wind weht. In mittleren und größeren Betrieben kann man Kolleginnen und Kollegen kennen lernen, die man bestenfalls mal flüchtig gesehen hat. Dazu kommt: Während der Betriebsversammlung muss der Einzelne nicht wie gewohnt „funktionieren“; er steht vorübergehend außerhalb der Hierarchie und schuldet niemandem Rechenschaft.

Dennoch lässt die Teilnahme an Betriebsversammlungen oft zu wünschen übrig. Es gibt Betriebe, bei denen nur 10 bis 20 Prozent der Belegschaft kommen. Die Gründe sind nicht wissenschaftlich erforscht, aber man kann sie sich denken: Viele scheuen den Zeitverlust, weil die Arbeit leidet: Irgendwann muss man das nachholen, was man während der Betriebsversammlung versäumt hat. Und erfährt man dort interessante Dinge? Lohnt es sich wirklich, den braven Berichten des Betriebsratsvorsitzenden und des Geschäftsführers zu lauschen und den Beitrag des Gewerkschaftssekretärs zur Kenntnis zu nehmen? Dazu können konkrete Abhaltungen kommen: Man wartet auf einen dringenden Anruf oder muss einen ausländischen Gast betreuen. Arbeitet man im Homeoffice, verschärfen sich die Probleme, weil der Weg zum Betrieb hinzukommt.

Führt der Betriebsrat die Betriebsversammlung als reine Videokonferenz durch, so kann er sehr wohl für einen Austausch sorgen. Die Chat-Funktion lässt sich aktivieren, es gibt Frage-Antwort-Apps, jeder und jede kann einen Wortbeitrag leisten. Nur: der unmittelbare persönliche Kontakt fehlt. Ich kann kein Gespräch unter vier oder sechs Augen führen und mich zum Kaffee verabreden. Ich merke auch weniger, wie andere reagieren, die Nuancen sind nicht erkennbar. Und daneben besteht die Gefahr, dass sich jemand zwar zuschaltet, aber z. B. im Homeoffice durch Kinder oder Besucher abgelenkt ist.

Also doch zurück zur traditionellen Präsenzveranstaltung? Nein, denn die Videokonferenz hat noch einen bisher nicht genannten Vorteil: Nach verbreiteter Einschätzung nehmen an ihr sehr viel mehr Beschäftigte teil als an einer traditionellen Betriebsversammlung. Mir erscheint dies auch plausibel: Der Weg fällt weg. Man sitzt nicht zwei Stunden irgendwo in einem Raum, sondern kann sich bei Bedarf bewegen und etwas anderes tun. Man muss sich nicht jede Rede

anhören, auch wenn man den Redner ziemlich blöd findet, aber man kann wieder dabei sein, wenn der Betriebsratsvorsitzende dem Geschäftsführer antwortet.

Wenn zwei Dinge Vorzüge wie Nachteile haben, muss man sich im Normalfall entscheiden, was man in der Summe für besser hält. Aber eine solche Alternative gibt es hier gar nicht: Die Vorteile beider Formen lassen sich kombinieren, indem man eine hybride Form anbietet. Es gibt eine Präsenzveranstaltung, zu der kommen kann, wer den persönlichen Kontakt nicht missen möchte. Und es gibt die Möglichkeit des Zuschaltens für diejenigen, die mit ihrer Zeit sparsam umgehen (müssen) und die ungern auf einem Stuhl sitzen bleiben, auch wenn eigentlich gar nichts mehr passiert.

Von den unterschiedlichsten Seiten waren sehr positive Einschätzungen über diese Kombinationsform zu hören. Übereinstimmend wurde betont, dass die Teilnehmerzahl drastisch gestiegen sei.

Als die Videokonferenz nicht zulässig war...

Im Sommer 2021 erhielt ich einen Anruf. Ein etwas aufgeregter Betriebsratsvorsitzender erzählte, er habe mit Zustimmung des Arbeitgebers alles für eine hybride Betriebsversammlung vorbereitet. Nun war eine Woche vor dem in Aussicht genommenen Termin das Betriebsrätemodernisierungsgesetz in Kraft getreten, das nur noch eine Präsenzversammlung zuließ. Diese war aber mit Rücksicht auf Corona-Maßnahmen nicht in den gewohnten Räumen möglich; man hätte auf die Schnelle einen großen Raum anmieten müssen, was nicht so ohne weiteres möglich war. Er hätte gerne eine Rechtsauskunft gehabt, dass er die Betriebsversammlung wie geplant durchführen konnte – als Jurist würde ich schon ein Schlupfloch finden.

Ich überlegte. Natürlich konnte man die klare Entscheidung des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes nicht einfach in ihr Gegenteil verkehren, so einfallsreich sind Juristen dann doch wieder nicht. Aber was konnte eigentlich passieren, wenn er die Veranstaltung einfach wie geplant durchführte? Theoretisch könnte jemand auf die Idee verfallen, dass er eine schwere Pflichtverletzung im Sinne des § 23 Abs. 1 BetrVG begangen habe. Aber wer würde ein gerichtliches Verfahren einleiten? Der Arbeitgeber würde es sicherlich nicht tun, denn er fand die hybride Form gut und hatte ja auch in Kenntnis aller Umstände die Geräte zur Verfügung gestellt. Eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft? Nein.

Ein Viertel der Belegschaft, das einen entsprechenden Antrag unterschreiben würde? Völlig abwegig. Es drohte also keinerlei Sanktion. Die Versammlung fand wie geplant statt.

Etwas komplizierter war es in einem anderen Fall. Der Betriebsrat berief eine Präsenzversammlung ein und setzte für den gleichen Zeitraum eine „Informationsstunde für die Belegschaft“ an. Dort konnte man per Video dabei sein und an ein Betriebsratsmitglied Fragen stellen. Gleichzeitig wurde aber die Präsenzversammlung übertragen, weil sich ja für sie viele Zugeschaltete interessierten. Auch dies blieb völlig unbeanstandet.

Beide Erfahrungen könnten von Nutzen sein, wenn der jetzige § 129 Abs. 1 BetrVG nicht verlängert werden sollte. Manchmal ist die Praxis vernünftiger als das Recht.