

Beschlussfassung per Video, 3G am Arbeitsplatz, das Ende der Präsenzkultur – wie Corona das Arbeitsleben verändert hat

Von Dr. Tobias Pusch, LL.M. (Harvard) und Stefanie Götz-Dertinger, Pusch Wahlig Workplace Law, Berlin/Frankfurt



Dr. Tobias Pusch

Dr. Tobias Pusch ist Gründer von Pusch Wahlig Workplace Law. Er berät nationale und internationale Unternehmen und Konzerne in sämtlichen Fragen des Arbeitsrechts und Start-Ups von der frühen Gründungsphase über unterschiedliche Finanzierungsrunden bis zum Exit und darüber hinaus. Außerdem ist er Mitglied des Management Boards von L&E Global.



Stefanie Götz-Dertinger

Stefanie Götz-Dertinger ist Rechtsanwältin bei Pusch Wahlig Workplace Law. Sie berät in sämtlichen Bereichen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts. Die Schwerpunkte ihrer Beratungspraxis liegen insbesondere bei Kündigungsrechtsstreitigkeiten, Unternehmensrestrukturierungen sowie betriebsverfassungsrechtlichen Fragestellungen.

Pusch Wahlig Workplace Law ist mit über 60 Anwält:innen in Deutschland eine der größten auf Arbeitsrecht spezialisierten Kanzleien in Berlin, Düsseldorf, Frankfurt am Main, München, Hamburg und Köln. Das Team berät Unternehmen, Unternehmer:innen und Führungskräfte in allen Fragen des Arbeitsrechts. Als Gründungsmitglied der internationalen Allianz L&E Global steuert und bearbeitet PWWL gemeinsam mit über 1.700 Arbeitsrechtsexpert:innen in 30 Ländern auch internationale Projekte.

Kontakt

Pusch Wahlig Workplace Law
Beisheim Center | Berliner Freiheit 2
10785 Berlin
pusch@pwwl.de
goetz@pwwl.de

Die Corona-Pandemie hat Gesellschaft und Arbeitswelt seit nunmehr über zwei Jahren fest im Griff. Während wir im Mai 2022 diesen Artikel verfassen, nehmen wir im privaten Umfeld, aber gerade auch bei unseren Mandanten ein kollektives Gefühl der Erleichterung wahr: Die „epidemische Lage von nationaler Tragweite“ wurde vom Gesetzgeber nicht über das Jahr 2021 hinaus verlängert, die infektionsschutzrechtlichen Maßnahmen sind mit der Änderung des §28b IfSG zum 20.03.22 entfallen. In dieser Konsequenz sind Masken-, Test- und Nachweispflichten – auch am Arbeitsplatz – überwiegend aufgehoben worden, Gastronomie- und Kulturbesuche wieder einfacher möglich. Die Prognosen für den anstehenden Sommer sind (wieder einmal) zuversichtlich. Während Deutschland also langsam in den regulären Alltag und gleichzeitig auch vermehrt in die Büros zurückkehrt, stellt sich die Frage: Wie haben sich Arbeitsleben und -strukturen durch Corona verändert? Was bleibt nach über zwei Jahren Pandemie?

Längst überfällige Modernisierung der Betriebsratsarbeit

Während die Teilnahme an einer Betriebsratsitzung oder die Beschlussfassung des Betriebsrats mittels einer Telefon- und Videokonferenz in Prä-Coronazeiten unter Verweis auf das Gebot der Nichtöffentlichkeit ganz überwiegend als unzulässig erachtet wurde, ist das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) inzwischen dauerhaft modernisiert und nicht nur an den digitalen Fortschritt, sondern auch an die Herausforderungen einer schwindenden Personalpräsenz in den Betrieben sowie eines notwendigen Gesundheitsschutzmanagements durch die Arbeitgeber angepasst worden. Nunmehr ist eine Teilnahme an Betriebsratssitzungen oder die Durchführung der Sitzung mittels Video- und Telefonkonferenz möglich, wenn die in §30 Abs. 2 und 3 BetrVG genannten Voraussetzungen kumulativ vorliegen (Festlegung in Geschäftsordnung, kein Widerspruch von mind. ¼ der Mitglieder, Sicherstellung der Vertraulichkeit). Virtueller zugeschaltete Betriebsratsmitglieder gelten im Rahmen der Beschlussfassung als anwesend,

§33 BetrVG. Gleiches gilt für Mitglieder des Gesamt- oder Konzernbetriebsrats (§§51 Abs. 3, 59 Abs. 1 BetrVG). Eine virtuelle Teilnahme ist durch die Betriebsratsmitglieder gegenüber dem Vorsitzenden in Textform zu bestätigen, die Bestätigung ist der Sitzungsniederschrift beizufügen. Ausweislich der Gesetzesbegründung (BT-Drs. 19/28899) steht das Ob und der Umfang der Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen in der alleinigen Entscheidungsbefugnis des Betriebsrats. Der Arbeitgeber kann in der Regel weder eine virtuelle Durchführung von Betriebsratssitzungen noch eine Durchführung in physischer Präsenz der Betriebsratsmitglieder verlangen. Ob dies im Einzelfall durch die Arbeitsgerichte anders zu bewerten sein wird (Stichwort: Pflicht zur virtuellen Betriebsratssitzung aus Gründen des Gesundheitsschutzes?), bleibt abzuwarten. Nach aktueller Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte kann der Arbeitgeber den Betriebsrat jedenfalls bislang nicht (z.B. aus Kostengründen) auf die Durchführung von Telefon- statt Videokonferenzen verweisen.

Infektionsschutz am Arbeitsplatz

In den Jahren der Pandemie haben Arbeitgeber gelernt, auf der einen Seite hart gefasste gesetzliche Vorgaben, wie z.B. Testpflichten am Arbeitsplatz, Erfassung der Impf- und Testnachweise, Umsetzung der Maskenpflicht, Ermöglichung von Home Office etc., in den Betrieben umzusetzen. Auf der anderen Seite mussten Arbeitgeber gerade in der Phase im Frühjahr 2022 in besonderem Maße die Verantwortung für den Gesundheitsschutz ihrer Arbeitnehmer:innen am Arbeitsplatz übernehmen. Dies ist natürlich auch ohne pandemische Lage arbeitgeberseitige Pflicht nach dem ArbSchG. Dennoch stellten u.a. die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung und die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregeln besonders hohe Anforderungen an die Arbeitgeber. Die täglichen Begegnungen im Betrieb sowie die Arbeitsplatznutzung und -gestaltung mussten analysiert und angepasst, Hygienekonzepte erstellt und die Arbeitnehmer:innen entsprechend geschult werden.

Aus dem Zusammenhang mit den coronabedingten Gesundheitsschutzmaßnahmen ergaben sich zum Teil Konflikte in der Beleg-

schaft sowie diverse rechtliche und personalwirtschaftliche Probleme und Herausforderungen, denen sich Unternehmen stellen mussten. So sahen sich viele Arbeitgeber mit der Frage konfrontiert, wie sie mit Mitarbeiter:innen umgehen, die das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes am Arbeitsplatz verweigerten oder die ihren Urlaub in Risikogebieten verbracht hatten und in die Betriebe zurückkehren wollten. Es stellte sich teilweise auch die Frage der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit der Kündigung von Impfpflichtverweigerern in den Bereichen in Gesundheit und Pflege, wo eine einrichtungsbezogene Impfpflicht galt und gilt.

Nach Infektionswelle ist vor Infektionswelle

Die letzten zwei Jahre der Pandemie sollten uns gelehrt haben, nicht untätig auf ein endgültiges Ende von Infektionswellen zu vertrauen. Auch in der Vergangenheit kam es gerade in den jährlichen Grippesaisons deutschlandweit zu hohen Krankenständen innerhalb der Belegschaften. Dies wird sich künftig wiederholen, sei es aufgrund von Influenza-, SARS-CoV2-Viren oder einem anderen (neuartigen) Erreger, der sich schnell ausbreiten kann.

Es hat vor diesem Hintergrund inzwischen nach unserer Wahrnehmung ein Learning in den Unternehmen stattgefunden, wie einer Infektionswelle arbeitgeberseitig begegnet werden kann. Aus unserer Beratung sind uns Unternehmen bekannt, die erwägen, künftig bei lokal auftretenden Grippewellen temporär eine Maskenpflicht einzuführen, der Belegschaft Masken und Desinfektionsmittel zur Verfügung zu stellen und ggfs. in (noch) höherem Umfang mobiles Arbeiten zu ermöglichen. Arbeitgeber werden künftig voraussichtlich deutlich früher präventiv tätig werden, um Infektionen am Arbeitsplatz vorzubeugen.

Telefonkonferenz ist tot

Die Arbeit mit Mandanten und Kunden zeigt inzwischen zudem eine hohe Akzeptanz von virtuellen Meetings und die schnell fortschreitende Implementierung von Videotelefonie. Die klassische Telefonkonferenz ist überwiegend abgelöst worden. Wir nehmen in unserer Beratung gleichzeitig wahr, dass auch die physische Präsenz der Belegschaft zwar von Mandanten und Kunden nach wie vor als wichtig erachtet wird, sich aber aufgrund der Erfahrungen der letzten zwei Jahre die Erkenntnisse durchsetzt, dass sie nicht durchgehend erforder-

lich ist, um die Betriebsabläufe, aber auch den (zwischenmenschlichen) Kontakt und die regelmäßige Abstimmung zwischen Mitarbeiter:innen und Vorgesetzten und innerhalb der Belegschaft aufrecht zu erhalten.

Abschied von der Präsenzkultur

Wir kennen daher kaum Unternehmen, die nach Corona zur vollständigen Präsenzkultur zurückkehren werden. Vielmehr rückt das mobile working in all seinen Formen verstärkt in den Fokus. Manche, aber nur wenige Unternehmen werden oder haben sogar auf das Konzept virtual only umgestellt.

Arbeitnehmer:innen begrüßen in der Regel das entsprechend höhere Maß an Flexibilität in ihrem Arbeitsalltag. Für Arbeitgeber kann ein verstärktes mobile working eine Modernisierung der bestehenden Strukturen, ggfs. einhergehend mit möglichem Einsparpotenzial etwa hinsichtlich der nicht mehr benötigten Büroflächen, bedeuten. Gleichzeitig steigert es unserer Erfahrung nach die Attraktivität des Unternehmens für qualifizierte Bewerber:innen.

Gerade auch für die anwaltliche Tätigkeit ist es wichtig zu wissen, was vom Mandanten in der Praxis akzeptiert wird. Wir stellen fest, dass virtuelle Treffen vom Mandanten – auch aus Kosten- und Praktikabilitätsgründen – begrüßt, gelegentliche persönliche Treffen aber dennoch gesucht und gewünscht werden. Noch ist die Technik oder das Maß der Anwendung vielleicht nicht weit genug vorangeschritten, um einen live gewonnenen Gesamteindruck vollständig ersetzen zu können. Auch besonders vertrauliche und bedeutende Angelegenheiten werden im ersten Schritt häufig noch im Rahmen eines persönlichen Treffens besprochen.

Das Pendel schwingt zurück – aber nicht durch

Eine seriöse Prognose für den Herbst ist nur schwer anzustellen. Ob sich deutsche Unternehmen und ihre Arbeitnehmer:innen einer weiteren Welle der Pandemie mit entsprechenden Einschränkungen des öffentlichen Lebens ausgesetzt sehen werden, lässt sich nicht abschließen.

Die Unternehmen sind jedenfalls auf eine neue Infektionswelle bestens vorbereitet und haben gelernt, welche Pflichten sie treffen, welche rechtlichen und personalpolitischen Handlungsmöglichkeiten bestehen und wie sie rechtssicher agieren können. ■

KERNAUSSAGEN

- Die Betriebsratsarbeit ist nachhaltig modernisiert worden. Die Teilnahme an Betriebsratssitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz sowie virtuelle Beschlussfassungen sind auch nach dem Ende der Pandemie möglich.
- Arbeitgeber haben gelernt, die strengen gesetzlichen Vorgaben an den Gesundheitsschutz umzusetzen und können auch künftig schnell auf neues Infektionsgeschehen reagieren.
- Klassische Telefonkonferenzen werden verstärkt von virtuellen Meetings/Videotelefonie abgelöst. Eine ständige physische Anwesenheit der Belegschaft ist häufig nicht erforderlich.
- Arbeitgeber zeigen große Initiative bei der Einführung/Ausweitung von mobile working, was sowohl Vorteile für die Belegschaft als auch für die Unternehmen bedeuten kann.
- In der anwaltlichen Beratung lösen virtuelle Treffen immer häufiger persönliche Meetings ab.