

Infoblatt Corona Virus und Arbeitsrecht

| | |
|-----------------|------------------------------------|
| Datum: | 25. März 2020 |
| Betreff: | Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat |

Vorbemerkung:

Die Antworten sind als erste Orientierungshilfe für Unternehmen gedacht. Bei Einzelfragen im Hinblick auf die konkrete Situation Ihres Unternehmens sollte daher grundsätzlich fachkundiger Rat eines Rechtsanwalts für Arbeitsrecht eingeholt werden.

Aktuelle Situation - Ausgangslage

In den aktuellen Zeiten, wo viele Mitarbeiter in Umsetzung des „Social Distancing“ im Home-Office arbeiten und auch im Betrieb gemeinsame Besprechungen möglichst vermieden werden sollten, stellt sich auch die organisatorische Frage, wie der Betriebsrat seine Sitzungen abhält und ordnungsgemäß seine Beschlüsse fassen kann.

Sitzungen und Beschlüsse

Sitzungen des Betriebsrates müssen nach § 33 BetrVG grundsätzlich mit persönlicher Anwesenheit stattfinden. Beschlüsse im Umlaufverfahren, per Fax, per E-Mail oder in Form einer Telefonkonferenz sind unzulässig. Auch Sitzungen und Beschlüsse in

Form einer Videokonferenz werden bislang für unzulässig gehalten (a.A. Thüsing/ Beden, BB 2019, 372).

Bemerkenswert ist derzeit eine Ministererklärung vom 20. März 2020 von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil:

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2020/ministererklarung-arbeit-der-betriebsraete-unterstuetzen.pdf?__blob=publicationFile&v=4.

Darin vertritt dieser die zu begrüßende Rechtsauffassung, „dass in der aktuellen Lage (...) auch die Teilnahme an einer Betriebsratssitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz (...) zulässig ist.“ Dies solle sowohl für die Zuschaltung einzelner Betriebsratsmitglieder als auch für eine virtuelle Betriebsratssitzung gelten. Leider schafft diese Ministererklärung keine dringend benötigte Rechtssicherheit für die Praxis, da es sich dabei nur um eine Meinung und nicht etwa um eine kurzfristige Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes handelt.

Aus diesem Grund sollte für eine Sitzung per Videokonferenz zumindest die Geschäftsordnung des Betriebsrates eine entsprechende Regelung vorsehen. Und auch dann ist die Lösung von der Rechtspre-

chung noch nicht abgesichert.

Welche wesentlichen Schriftformerfordernisse bestehen im Betriebsverfassungsrecht?

- § 34: Schriftliche Niederschrift der Betriebsratssitzung
- § 36: Schriftliche Geschäftsordnung des Betriebsrates
- § 77: Schriftform der Betriebsvereinbarung
- § 99: schriftliche Zustimmungsverweigerung bei Einstellung, Versetzung, Eingruppierung, Umgruppierung
- § 102: schriftliche Mitteilung von Bedenken gegen eine Kündigung; auch bei Widerspruch
- § 112: Schriftform von Interessenausgleich und Sozialplan

Teilweise gestattet die Rechtsprechung, wie z.B. bei § 99 BetrVG, auch die Textform (E-Mail, Fax), siehe BAG vom 10. März 2009 - 1 ABR 93/07. Das gilt aber nicht durchweg.

Handlungsempfehlung

Vor diesem Hintergrund halten wir es für sinnvoll und für einen Ausdruck der vertrauensvollen Zusammenarbeit, wenn die Betriebspartner eine Regelungsabrede schließen, in der auf die Schriftform zugunsten der Textform verzichtet wird und die Missachtung der Form später nicht vor dem Arbeitsgericht gerügt wird.

Ebenfalls könnte vereinbart werden, dass Betriebsratsbeschlüsse per Telefon- oder Videokonferenz gefasst werden können, ohne dass dies vom Arbeitgeber gerügt wird.

Auch für Betriebsvereinbarungen, Interessenausgleiche und Sozialpläne könnte man vorsehen, dass einstweilen auf die Schriftform verzichtet wird. Es kann dann immer noch im Nachgang die schriftliche Unterzeichnung nachgeholt werden.

Zwar ist dies nur eine Regelung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat und verpflichtet einzelne Betriebsratsmitglieder nicht. Der Betriebsrat könnte aber intern eine ähnliche Regelung/Betriebsordnung fassen und damit eine Art Burgfrieden wahren.

Selbstverständlich sollte die Regelung nur bis zum (hoffentlich baldigen) Ende der Coronavirus-Krise gelten.

Rolle des Betriebsrates bei der Einführung von Kurzarbeit

Voraussetzung für die Einführung von Kurzarbeit in Unternehmen mit Betriebsrat ist, dass der Betriebsrat zustimmt. Je nach Verhältnis zum Betriebsrat kann dies auch durchaus von Vorteil sein, da demgegenüber in Unternehmen ohne Betriebsrat alle von der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiter der Kurzarbeit einzeln zustimmen müssen.

Was passiert, wenn der Betriebsrat der Einführung von Kurzarbeit nicht zustimmt?

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 Betriebsverfassungsgesetzes ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Kurzarbeit, da es sich dabei um eine vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit handelt. Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht auf die Einführung (ob) und Umsetzung (wie) von

Kurzarbeit verständigen, kann sowohl der Arbeitgeber als auch der Betriebsrat die Einigungsstelle nach § 87 Abs. 2 BetrVG anrufen. In diesem Fall ersetzt der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Leider wird es ggf. viele Wochen dauern, bis die Einigungsstelle gebildet ist, zusammentritt und eine Entscheidung fällt. Daher ist das Unternehmen letztendlich auf die Einsicht des Betriebsrates angewiesen.

Dr. Roman Frik
Rechtsanwalt
rf@vogel-partner.eu

Stefan Geppert
Rechtsanwalt
sg@vogel-partner.eu