

# ***sfm-arbeitsrecht***

## *aktuell - Sonderausgabe*

Sonderausgabe Corona 2– 23. März 2020

## **BR-Beschlüsse nun doch „irgendwie“?!**

### **Ordnungsgemäße Beschlussfassung in „Corona-Zeiten“? – oder: verändert Corona das Recht?**

Die momentane Situation stellt die meisten Betriebsräte vor große Herausforderungen. Dies betrifft auch die Frage: Wie können wir einen wirksamen Betriebsratsbeschluss zustande bringen?

Die Möglichkeit, eine Beschlussfassung in einer BR-Sitzung bei physischer Anwesenheit der BR-Mitglieder ist derzeit stark eingeschränkt. Da taucht unweigerlich die Frage nach Alternativen auf. Also Beschlussfassung per Telefon- oder Videokonferenz als Lösung?

Die Idee als solche ist nicht neu. Bereits seit längerer Zeit wird diese Möglichkeit diskutiert und insbesondere von prominenten Arbeitgebervertretern immer wieder ins Spiel gebracht (spart sie doch mitunter Zeit und Reisekosten von BR-Mitgliedern, die der AG zu tragen hat.) Keine Überraschung also, dass

es gerade in der momentanen Situation verlockend erscheint, diese Möglichkeit zu propagieren. Und auch vielen Betriebsräten scheint das derzeit eine Lösung ihrer Nöte zu sein.

Seit Neuestem erhält die Auffassung, Beschlussfassungen per Video- oder Telefonkonferenz seien wirksam, sogar Unterstützung aus dem Arbeitsministerium:

Arbeitsminister Hubertus Heil laut dpa:

*„Zwar sei die Nutzung von Video- oder Telefonkonferenzen nicht explizit im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehen. Von einem solchen Normalfall könne man hier jedoch nicht sprechen. Man sei daher der Meinung, dass in der aktuellen Lage (...) auch die Teilnahme an einer Betriebsratssitzung*

*mittels Video- oder Telefonkonferenz (...) zulässig sei“.*

Eine nähere Erklärung, wie sich dies mit dem BetrVG in Einklang bringen lässt, bleibt das Ministerium allerdings schuldig. Telefonkonferenzen wagten bisher

noch nicht einmal die mutigsten Arbeitgeberjuristen als möglicherweise zulässig anzusehen. Da wird also nicht nur die Mindermeinung zur Videokonferenz plötzlich geadelt sondern mit ihr gleich noch die Frage gestellt: „darf’s a bisserl mehr sein.“

Der Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen e.V., der in den sozialen Medien Druck gemacht hatte, ist erfreut und stellt gleichwohl schon die süffisante Frage „ob sich nun die Judikative (über drei Instanzen!) von einer "Meinung" der Legislative mit Blick auf die geltende Rechtslage wird leiten lassen“.

**Hat das Virus nun das Gesetz geändert?**

Wohl kaum. Die Umstände haben sich geändert, das Recht aber nicht. Ob's praktisch ist oder nicht, ob man's gut findet oder nicht: Die Fassung von Betriebsratsbeschlüssen außerhalb von Präsenzsitzungen, bei denen die erforderliche Anzahl von BR-Mitglieder im Sitzungsraum nicht physisch anwesend ist, sind hochgradig gefahrgeneigt. Sowohl rechtlich als auch politisch.

Die wohl immer noch herrschende Meinung geht davon aus, dass per Video-/ Telefonkonferenz gefasste Beschlüsse unwirksam sind. Bei Telefonkonferenzen dürfte das nicht nur die herrschende, sondern sogar die allgemeine Meinung sein. Dies gilt auch für die Rechtsprechung der Gerichte.

Auffassungen von Ministerien sind für Richter nicht bindend. Und gerade dann, wenn die Auffassung ins „Blaue hinein“ verlautbart wird, ohne auch nur einen annähernd rechtlichen Begründungsversuch, wieso bei unveränderter gesetzlicher Lage die Beschlüsse auf einmal wirksam sein sollen, vermag dies nicht zu überzeugen.

### Patentlösungen gibt es also nach wie vor nicht

Selbst Absprachen mit dem Arbeitgeber, sich auf Mängel bei der Beschlussfassung nicht zu berufen, wie sie zuletzt zum Teil in der IT-Branche getroffen wurden, binden die Gerichte im Ernstfall nicht (Stichwort Amtsermittlungsgrundsatz). Ein solcher „pactum de non petendum“

(Stillhalteabkommen) mag dort helfen, wo man eh vertrauensvoll miteinander umgeht und wo der Arbeitgeber nicht bei jeder Beschlussfassung Zweifel sät. Es gibt aber leider genug Arbeitgeber bzw. deren Vertreter, die aus taktischen Gründen jede Formalie anzweifeln. Selbst da, wo man sich halbwegs sicher ist, dass das hält, wäre eine zu „staatstragende“ Vereinbarung bei Bekanntwerden doch das Indiz dafür, dass man es gerade falsch macht.

Vielmehr muss im konkreten Einzelfall überlegt werden, was mögliche Weg sein könnten.

### Was also tun?

Denkbar wären z.B.:

- Übertragung von Themen auf Betriebsausschuss
- Vorbesprechungen per Video- oder Telefonkonferenz um ggf. Themen abzuschichten
- Unterscheidung zwischen fristgebundenen und nicht fristgebundenen Angelegenheiten (Möglichkeit späterer Heilungsbeschlüsse
- Vereinbarung rechtzeitiger Fristverlängerungen oder verschobener Vorlagetermine mit dem Arbeitgeber in Fällen der §§ 99, 100, 102 BetrVG.

Zu überlegen ist letztlich immer auch, welche praktischen und rechtlichen Auswirkungen ein unwirksamer Beschluss oder auch kein Beschluss in der konkreten Angelegen-

heit hätte. Wenn es um Einstellungen geht, die der Betriebsrat sogar begrüßt, kann er z. B. die Anhörung auch einfach verfristen lassen.

Wenn im Vorfeld in Videokonferenzen Dinge abgesprochen wurden, sollte sich der formal zusammentretende (Rumpf-)Betriebsrat natürlich auch des Votums der anderen bewusst sein. Für die nicht erschienenen Betriebsratsmitglieder wird ja zumindest eine persönliche Unzumutbarkeit vorliegen. Wenn die Ersatzmitglieder auch verhindert sind, sinkt übrigens auch die Bezugsgröße für die Beschlussfähigkeit (Fitting BetrVG § 33 Rn. 12).

Wie immer man nun versucht, die aktuelle Situation zu meistern, gilt:

- Lieber machen als Nichts tun. Ein unwirksamer Beschluss kann womöglich geheilt werden, ein Nichtbeschluss eher nicht.
- Wer zu viel drüber redet oder gar schreibt, wie er/sie's gemacht hat, eröffnet oft unnötige Diskussionen.

Abschließend nur noch der Hinweis, dass wir die aktuelle Situation sehr ernst nehmen und unsere Vorbehalte gegenüber rechtlichen Schnellschüssen nicht dahin aufgefasst werden sollen, dass man einfach weiter macht wie bisher. Man darf aber das Kind nicht mit dem Bade ausschütten.

*Barbara Renkl, Krikor R. Seebacher, Andreas Müller, Michael Fleischmann & Tanja Himmelsdorfer*

**Kündigungsschutz +++ Abfindung +++ Gehaltsforderungen +++ Betriebsverfassungsgesetz +++ Personalvertretungsrecht +++ Arbeitsrecht pur +++**  
[www.sfm-arbeitsrecht.de](http://www.sfm-arbeitsrecht.de)

## **Unsere Kooperationspartner in Düsseldorf und Hamburg:**

**silberberger.lorenz.towara, Düsseldorf - [www.slt-arbeitsrecht.de](http://www.slt-arbeitsrecht.de)**

**Gaidies Heggemann & Partner, Hamburg - [www.gsp.de](http://www.gsp.de)**

Zusammen sind wir mehr als 30 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte im Arbeitsrecht auf Seiten der ArbeitnehmerInnen und ihrer Vertretungen

Wir bedanken uns ausdrücklich bei unseren Kooperationspartnern für die Vorarbeit zu diesem Sonder-Newsletter.

### **Impressum:**

sfm-arbeitsrecht *aktuell* wird herausgegeben von seebacher.fleischmann.müller - kanzlei für arbeitsrecht, seidlstr. 30, 80335 münchen  
tel.: +49 (0) 89 – 23 000 50 - fax: +49 (0) 89 – 23 000 511 - mail: [kanzlei@sfm-arbeitsrecht.de](mailto:kanzlei@sfm-arbeitsrecht.de)

Redaktion: Michael Fleischmann (fl), (verantwortlich i.S.d.P.), Barbara Renkl (br), Krikor R. Seebacher (see); Andreas Müller (mü) Dank auch an die weiteren Kolleginnen und Kollegen für Anregungen und das Korrekturlesen.

Hinweis: Die hier wiedergegebenen Rechtsansichten und Meinungen sind subjektiv. Ob und in welchem Umfang eine Übertragung auf konkrete Einzelfälle zu den gleichen juristischen Konsequenzen führt, wie hier angenommen, muss stets im Einzelnen geprüft werden. Auch die Wiedergabe von Rechtsprechung von Gerichten erfolgt zwar nach bestem Wissen und Gewissen, Fehler bleiben jedoch vorbehalten, gerade angesichts der Verkürzung der Aussagen.

Hinweis: Unser Archiv steht derzeit leider nicht online zur Verfügung. Alte Ausgaben der sfm-aktuell können direkt bei uns angefordert werden.

**Die Weitergabe an Interessierte ist ausdrücklich gestattet**