

## Corona und Betriebsratssitzungen

Wegen der Ansteckungsgefahr und den von den Bundesländern verfügten Aufenthaltsbeschränkungen sind auf eine noch nicht absehbare Zeit Betriebsratssitzungen als Präsenzveranstaltungen nicht zulässig oder jedenfalls nicht zu empfehlen. Nach § 33 BetrVG können Beschlüsse nur durch die in der Sitzung anwesenden Mitglieder des Betriebsrates gefasst werden. Deshalb wird vielfach vertreten, dass eine persönliche Anwesenheit der Betriebsratsmitglieder erforderlich ist. Betriebsratsbeschlüsse, die per Videokonferenz gefasst werden, tragen deshalb das Risiko der Unwirksamkeit in sich. Eine gesicherte Rechtsprechung zu dieser Frage gibt es noch nicht.

Um die Handlungsfähigkeit der Betriebsräte in der Corona-Krise zu gewährleisten, gibt Arbeitsminister Hubertus Heil am 23.03.2020 eine Erklärung des Arbeits- und Sozialministeriums ab, wonach Betriebsratssitzungen auch mittels Video- oder Telefonkonferenz zulässig sein sollen.

Die Erklärung des Arbeitsministers hat aber keine rechtlich bindende Wirkung. Ein entsprechender Gesetzesentwurf ist bisher noch nicht auf den Weg gebracht.

Deshalb ist den Betriebsparteien zu empfehlen, im Wege einer Regelungsabrede Vorsorge zu treffen, dass die Betriebsratstätigkeit jedenfalls während der Corona-Krise ohne Präsenzsitzungen auskommt. Nach einer in der Literatur stark vertretenen Ansicht sind Beschlüsse, die der Betriebsrat in einer Videokonferenz fasst, wirksam, wenn eine offene Abstimmung erfolgt ist und die Mehrheit der Videokonferenzteilnehmer für den Beschluss gestimmt hat. An der Videokonferenz müssen mindestens die Hälfte der Betriebsratsmitglieder teilgenommen haben (Beschlussfähigkeit nach § 33 Abs. 2 BetrVG). Darüber hinaus muss durch Zugangsbeschränkungen zur Videokonferenz gewährleistet sein, dass die Sitzung nicht öffentlich im Sinne des § 30 Satz 4 BetrVG durchgeführt wurde.

In der Regelungsabrede können sich Arbeitgeber verpflichten, Betriebsratsbeschlüsse nicht mit dem Argument der formellen Unwirksamkeit anzufechten, weil der betreffende Beschluss in einer Videokonferenz getroffen wurde. Das gibt dann auch dem Betriebsrat eine zusätzliche Sicherheit.

Arbeitgeber müssen aber aufpassen, dass bei Entscheidungen des Betriebsrates kein Risiko für die Unwirksamkeit von individualrechtlichen Maßnahmen entsteht. Insbesondere sollten bei einer Betriebsratsanhörung zu Kündigungen nach § 102 BetrVG die Anhörungsfristen (drei Tage bei einer außerordentlichen Kündigung, sieben Tage bei einer ordentlichen Kündigung) abgewartet werden, bevor die Kündigung ausgesprochen wird.

Wir wünschen Ihnen, dass Sie diese Informationen nicht benötigen und Sie gesund durch die nächsten Wochen kommen. Falls doch stehen wir bei Fragen – telefonisch oder per E-Mail – zur Verfügung.