

People and Organisation Newsflash



COVID-19: Aufrechterhaltung einer funktionsfähigen Betriebsverfassung in Zeiten der COVID-19 Pandemie- (wie) geht das?

Präsenzsitzungen trotz „Corona-Virus“? Virtuelle Betriebsratssitzungen – und beschlüsse? Abschluss wirksamer Betriebsvereinbarungen?

Inzwischen ist die sog. „Corona-Krise“ in fast allen Unternehmen und Betrieben angekommen, teils mit Arbeit im „Home-Office“ in größerem Umfang, teils mit Kurzarbeit „Null“ bzw. reduzierter Arbeitszeit. Der Virus und die damit für die Betriebsabläufe verbundenen Auswirkungen machen auch vor den Betriebsräten nicht Halt. Daher stellen sich in der Praxis verschiedene Fragen:

Hat der Betriebsrat wegen dem COVID-19-Virus und dem Abstandsgebot Anspruch auf die Überlassung größerer Besprechungsräume?

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat gem. § 40 Abs. 2 BetrVG für die Betriebsratssitzungen geeignete Räume – insbesondere in ausreichender Größe (LAG Schleswig-Holstein, NZA 2008, 187) - zur Verfügung zu stellen.

Ob der Arbeitgeber im Einzelfall nunmehr größere Besprechungsräume für den Betriebsrat anmieten muss, hängt vom Einzelfall ab.

Trägt der Arbeitgeber die Fahrtkosten von Betriebsräten?

Nach § 40 Abs.1 BetrVG hat der Arbeitgeber grds. die Kosten der Betriebsratstätigkeit zu tragen. Kosten für die An- und Abfahrt zu Betriebsratssitzungen fallen zwar im „Regelbetrieb“ dann nicht an, wenn sie während der Arbeitszeit im Betrieb stattfinden, sie zählen aber in der Corona-Krise zu den erforderlichen Kosten der Betriebsratsarbeit, wenn z.B. ein im Home-Office tätiges Betriebsratsmitglied zu einer Betriebsratssitzung in den Betrieb fährt. Das Gleiche wird gelten, wenn ein sich in Kurzarbeit „Null“ befindliches Betriebsratsmitglied sein Amt dennoch wahrnimmt und in den Betrieb kommt.

Können Betriebsratsbeschlüsse auch im sog. Umlaufverfahren, etwa per „Rund-Mail“ gefasst werden?

Nein, Umlaufbeschlüsse sind nach ganz überwiegender Ansicht unzulässig, weil sie keine Erörterung der Angelegenheiten in der Form des unmittelbaren Austauschs von Argumenten und Gegenargumenten ermöglicht. Daran ändert auch die aktuelle Krise nichts.

Können Betriebsräte Beschlüsse auch via Telefon- oder Videokonferenzen wirksam fassen?

a) Das BetrVG enthält keine vollständige, geschweige denn eine abschließende Regelung der Frage, wie BR-Sitzungen abzulaufen haben und wie BR-Beschlüsse gefasst werden müssen. Die §§ 30 und 33 BetrVG regeln insoweit nur Teilaspekte. Im Ausgangspunkt ist es **unbestritten, dass der Betriebsrat seine Entscheidungen (=Beschlüsse) in Sitzungen zu fassen hat**. Davon geht auch das BetrVG aus, wie zahlreichen Regelungen entnommen werden kann.

b) Grds. steht die bis zur Krise vorherrschende Ansicht einer Beschlussfassung per Email, Telefon und auch per Videokonferenz ablehnend gegenüber; wir sind demgegenüber der Meinung, dass Betriebsratsbeschlüsse in einer solchen Krisensituation per Videokonferenzsystem wirksam gefasst werden können.

c) Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang aber **§ 36 BetrVG**, der es dem Betriebsrat anheimstellt, sich eine **Geschäftsordnung** zu geben. In einer solchen Geschäftsordnung können nach allgemeinem Verständnis nähere, im BetrVG nicht zwingend vorgegebenen Umstände etwa von Betriebsratssitzungen und Beschlussfassungen konkretisiert und festgelegt werden. Nimmt man in diesem Zusammenhang zusätzlich **§ 30 Satz 2 BetrVG** in den Blick, wonach „*bei der Ansetzung von Betriebsratssitzungen auf die betrieblichen Notwendigkeiten Rücksicht zu nehmen*“ ist, so kann u.E. in der Geschäftsordnung festgelegt werden, dass – jedenfalls bei „betrieblicher Notwendigkeit“, insbesondere bei krisenbedingten Betriebsschließungen oder erheblichen Betriebseinschränkungen - Sitzungen des Betriebsrats auch außerhalb der Arbeitszeit, auch außerhalb des Betriebs und auch außerhalb von Präsenzsitzungen, insb. durch Videokonferenzsysteme durchgeführt werden können, wenn zumutbare flankierende Maßnahmen die Ordnungsgemäßheit der Sitzungen, insbesondere die Teilnahme und die Nichtöffentlichkeit absichern. Bislang wird § 30 Satz 2 BetrVG zwar als Ausnahmeregelung zu § 30 Satz 1 BetrVG und damit als Ausnahmetatbestand zu Fragen der zeitlichen Lage von Betriebsratssitzungen verstanden, zwingend ist aber auch dieses eingeschränkte Verständnis der Norm weder nach ihrem Wortlaut noch nach ihrem Sinn und Zweck.

d) Weiter ist die nach § 30 Satz 4 BetrVG gebotene Nichtöffentlichkeit sicherzustellen. e)

e) Letztlich sei noch angemerkt, dass sich eine die Zulässigkeit von Videokonferenzen positiv regelnde gesetzliche Bestimmung immerhin schon in § 41a EBRG, dem Gesetz zur Regelung über europäische Betriebsräte, befindet, wonach

„eine Teilnahme an der Sitzung mittels neuer Informations- und Kommunikationstechnologien erfolgen, wenn

1. *dies in der Geschäftsordnung des zuständigen Gremiums vorgesehen ist und*
2. *sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.“*

Diese Ausnahmeregelung ist zwar nicht analogiefähig, zeigt aber, dass das hier im Wege der Auslegung der gesetzlichen Bestimmungen gefundene Ergebnis jedenfalls vereinbar ist mit grundlegenden Vorstellungen des Gesetzgebers.

Auch der Gesetzgeber hat inzwischen eine Gesetzesinitiative gestartet, um das BetrVG insoweit, befristet bis zum Jahresende, um eine Sonderregelung zu ergänzen und Betriebsratssitzungen per Video- und sogar Telefonkonferenz unter bestimmten Bedingungen ausdrücklich zuzulassen. Auch wegen des geplanten Inkrafttretens der geplanten Regelung rückwirkend ab dem 01. März 2020 ein Schritt in die richtige Richtung.

Was ist mit der für den Abschluss von (Konzern-/Gesamt-) Betriebsvereinbarungen vorgesehenen Schriftform? Sind auch Textform oder digitale Signatur möglich?

a) Eine handschriftliche Unterzeichnung der Betriebsvereinbarung durch Arbeitgeber und Betriebsrat ist rechtlich unverzichtbar, um eine formwirksame Betriebsvereinbarung zu generieren. Eine in anderer Form getroffene Vereinbarung wäre zwar immer noch als sog. Regelungsabrede betriebsverfassungsrechtlich beachtlich, hätte aber mangels Form des § 77 Abs. 2 BetrVG nicht den Charakter einer Betriebsvereinbarung und damit insb. auch nicht die unmittelbare und zwingende Wirkung auf die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer des Betriebs gemäß § 77 Abs. 4 BetrVG.

b) Nach § 126 Abs. 3 BGB kann die gesetzlich vorgeschriebene Schriftform durch die elektronische Form im Sinne des § 126a BGB ersetzt werden. Damit ist allerdings nicht die Form der bloßen E-Mail gemeint, sondern erfordert eine qualifizierte elektronische Signatur. Da derartige Signaturverfahren in den meisten Betrieben entweder noch gar nicht oder noch nicht für die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat vorhanden sind, kann der Streit, ob das überhaupt auch für Betriebsvereinbarungen gilt, dahingestellt bleiben.

Take Away

Die aktuelle Situation birgt auch für die Betriebsratsgremien neue Herausforderungen im Zusammenhang mit ihrer Arbeit, die sie auch unter diesen besonderen Umständen rechtskonform verrichten müssen. Folgende Punkte können dabei als „Leitlinie“ dienen:

1. Wenn und solange unter Beachtung des gebotenen Gesundheitsschutzes **weiterhin Präsenzsitzungen** des Betriebsrats im Betrieb **möglich** sind, sollten diese von den Betriebsratsgremien auch weiterhin als Präsenzsitzungen durchgeführt werden. Dann ergeben sich keinerlei besondere rechtliche Problemstellungen und ggf. nicht hinreichend geklärte Rechtsfragen.
2. Wenn und solange unter Beachtung des gebotenen Gesundheitsschutzes **Präsenzsitzungen** des Betriebsrats im Betrieb **nicht mehr möglich** sind, können unserer Ansicht nach jedenfalls in dieser besonderen Krisensituation **auch virtuelle Betriebsratssitzungen** unter Nutzung der im Betrieb zur

Verfügung stehenden modernen Videokonferenzsysteme abgehalten werden, um die Funktionsfähigkeit der Betriebsverfassung aufrechtzuerhalten, sofern die Einhaltung bestimmter Verfahrensregeln sichergestellt wird.

3. Auch wenn die Frage der ordnungsgemäßen Beschlussfassung grds. Sache des Betriebsratsgremiums ist und die gremieninternen Vorgänge dem Arbeitgeber in aller Regel eh verborgen bleiben, empfiehlt es sich unserer Ansicht nach, dass die Betriebsratsgremien ihre nach § 36 BetrVG beschlossene Geschäftsordnung um Regelungen zu Sitzungen per Videokonferenzsystem und die daran zustellenden Anforderungen ergänzen.

4. Ergänzend könnte dazu eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber geschlossen werden.

5. Um das Risiko der hier als Vertreter auftretenden Gremienmitglieder womöglich als vollmachtslose Vertreter zu agieren, zu reduzieren, empfiehlt es sich, auf wirksame Beschlussfassungen nach den oben skizzierten Grundsätzen zu achten.

6. Für Betriebsvereinbarungen empfehlen wir weiterhin (und auch bei Beschlussfassung via Videokonferenzsystem) diese durch einen Arbeitgebervertreter und den/die Betriebsratsvorsitzende(n) handschriftlich unterzeichnen zu lassen, um nicht die wichtige unmittelbare und zwingende Wirkung der Betriebsvereinbarung für die Arbeitsverhältnisse der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer zu gefährden.

Wir unterstützen die Betriebspartner gerne bei der Formulierung konkreter Verfahrensregelungen für ihre jeweilige betriebliche Situation und unterstützen auch gerne mit der Klärung sonstiger „Corona-krisenbedingter“ Rechtsfragen.

Rufen Sie uns gerne an, wir stehen Ihnen immer – auch jetzt - gerne zur Verfügung.

Über uns

Ihre Ansprechpartner

München

Dr. Oliver Lücke

Tel.: +49 (0)89/5790-5649

oliver.luecke@pwc.com

Stuttgart

Carmen Meola

Tel.: +49 (0)711/25034-1589

carmen.meola@pwc.com

Düsseldorf

Arne Ferbeck

Tel.: +49 (0)211/981-4776

arne.ferbeck@pwc.com

Redaktion

Für Ihre Fragen, Hinweise und Anmerkungen zum Newsletter steht Ihnen unsere Ansprechpartnerin aus der Redaktion gern zur Verfügung. Wir freuen uns auf Ihr Feedback.

Heike Hollwedel

Tel.: +49 (0)89 5790 6130

heike.hollwedel@pwc.com

Bestellung und Abbestellung

Wenn Sie den PDF-Newsletter People and Organisation Newsflash bestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile „Bestellung“ an: [SUBSCRIBE PEOPLE ORGANISATION@DE.PWC.COM](mailto:SUBSCRIBE_PEOPLE_ORGANISATION@DE.PWC.COM).

Wenn Sie den PDF-Newsletter People and Organisation Newsflash abbestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile „Abbestellung“ an: [UNSUBSCRIBE PEOPLE ORGANISATION@DE.PWC.COM](mailto:UNSUBSCRIBE_PEOPLE_ORGANISATION@DE.PWC.COM).

Die Beiträge sind als Hinweise für unsere Mandanten bestimmt. Für die Lösung einschlägiger Probleme greifen Sie bitte auf die angegebenen Quellen oder die Unterstützung unserer Büros zurück. Teile dieser Veröffentlichung/Information dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung durch den Herausgeber nachgedruckt und vervielfältigt werden. Meinungsbeiträge geben die Auffassung der einzelnen Autoren wieder.

© April 2020 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

Alle Rechte vorbehalten. „PwC“ bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitglieds-gesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitglieds-gesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.