



## **Empfehlungen zur Ministererklärung von Hubertus Heil zur „Sicherung der Arbeitsfähigkeit der Betriebsräte mit Blick auf Covid-19“ vom 22. März 2020**

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat aus Anlass der Corona-Lage eine Erklärung zur Sicherung der Arbeitsfähigkeit der Betriebsräte mit Blick auf Covid -19 veröffentlicht. Dabei teilt das Ministerium mit, dass es in Fällen, in denen Präsenzsitzungen nicht stattfinden können und Beschlussfassungen die in virtuellen Betriebsratssitzungen (Video- oder Telefonkonferenzen einschließlich online gestützter Anwendungen wie etwa Skype) erfolgt sind, für wirksam hält. Dies sei angesichts der Gefährdungslage eine pragmatische Lösung, um die Arbeitsfähigkeit der Betriebsräte zu erhalten (Anlage: [Ministererklärung](#))

Dieser Ansatz des Arbeitsministers ist einer vorschnellen Änderung des BetrVG vorzuziehen, weil hiermit die Gefahr bestanden hätte, dass Türen geöffnet worden wären, um die von der Wirtschaftslobby seit längerem geforderte und zuletzt massiv vorangebrachte Forderung der Abschaffung von Präsenzsitzungen gesetzlich für die Zukunft zu etablieren. Damit hätten der Anwesenheitsgrundsatz in Betriebsratssitzungen und der Grundsatz der Nichtöffentlichkeit zur Disposition gestanden. Eine Gefährdung der betrieblichen Mitbestimmung insgesamt wäre die Folge davon gewesen.

Im Umgang mit der Ministererklärung des Arbeitsministeriums empfehlen wir allerdings aufgrund mangelnder rechtlicher Verbindlichkeit folgendes:

Die alleinige Berufung auf die Ministererklärung zur Rechtfertigung von Betriebsratssitzungen mit Beschlüssen in Video- oder Telefonkonferenzen ist mit rechtlichen Risiken verbunden. Diese Erklärung ist für die Arbeitsgerichte nicht bindend.

Daher sind wir der Auffassung, dass in Video- und Telefonkonferenzen gefasste Betriebsratsbeschlüsse, die sich lediglich auf die Ministererklärung stützen, wegen Verstoßes gegen die im Betriebsverfassungsgesetz (§§ 30, 33 BetrVG) vorausgesetzten Grundsätze der Anwesenheit aller ordnungsgemäß geladenen Mitglieder des Betriebsrats und der Nichtöffentlichkeit dieser Betriebsratssitzung im späteren Streitfall einer gerichtlichen Prüfung nicht standhalten.

Über die Ministererklärung hinaus sind für die derzeitige Ausnahmesituation durch Covid-19 Lösungen zu finden, die die Arbeitsfähigkeit der Betriebsräte und gerade in dieser Situation ihre Wahrnehmung von Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechten gegenüber den Arbeitgebern gewährleistet und sicherstellt.

Bevor die Entscheidung zu Betriebsratssitzungen mit Video- oder Telefontechnik erfolgt, sollten alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um vielleicht weiterhin Präsenzsitzungen entsprechend den Empfehlungen des Robert-Koch Instituts abhalten zu können (Sitzungsraum groß genug, um genügend Abstand zu halten). Stehen solche Räume nicht zur Verfügung, könnten zunächst Vorbesprechungen zu Sitzungen via Telefon oder Videokonferenz durchgeführt werden. Zudem besteht noch die Möglichkeit, Angelegenheiten auf Ausschüsse zu übertragen (§§ 27 ff. BetrVG),



allerdings nur in Betrieben über 200 Beschäftigte. Dies würde die Arbeit in der derzeitigen Lage auch erleichtern, wenn möglich.

Wenn alle diese Überlegungen und auch tatsächliche Gegebenheiten dennoch zur Entscheidung des Betriebsrates führen, Beschlüsse zukünftig mit Hilfe von Video- oder Telefontechnik zu fassen, sollten dazu weitere Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber getroffen werden.

Betriebliche Sonderregelungen mittels einer sog. Regelungsabrede (quasi Vertrag zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber) sollten vereinbart werden, die schrittweise die Besonderheiten für eine rechtswirksame Beschlussfassung beschreiben und erfassen.

Darin enthalten ist als letztes Mittel eine Video- oder Telekonferenz und zwar unter Anerkennung der darin durch die Betriebsräte getroffenen Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber unter Verzicht auf Einwendungen zur fehlenden unmittelbaren Anwesenheit der Betriebsratsmitglieder bei der Beschlussfassung oder einer etwaig fehlenden Nichtöffentlichkeit (die schon technisch nie ganz ausgeschlossen werden kann).

Auch sollte in der Regelungsabrede zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden, dass solche in Videokonferenzen getroffenen Betriebsratsbeschlüsse bestätigt werden müssen und eine schwebende Rechtsunwirksamkeit damit geheilt wird, sobald die derzeitige Ausnahmesituation durch Covid-19 aufgehoben oder ausgesetzt und eine Präsenzsitzung wieder möglich ist.

Zusätzlich könnte der Arbeitgeber dem Betriebsrat gegenüber eine Erklärung dergestalt abgeben, dass er die während der Covid-19 Pandemie gefassten Beschlüsse des Betriebsrates mittels Video- oder Telefontechnik nicht anfechtet. Regelungsdauer dieser Erklärung wäre der Zeitraum der anhaltenden Pandemie mit bestehenden Ausgangsbehinderungen etc. Hierzu sollten die Betriebsräte offensiv auf die Arbeitgeber zugehen. Ein Muster einer solchen Erklärung, vom Bund Verlag veröffentlicht, ist [hier](#) eingefügt.

Auch in Covid-19-Pandemie Zeiten werden weiter die gesetzlichen Erfordernisse einer Präsenzsitzung benötigt. Die geltenden rechtlichen Voraussetzungen für Betriebsratssitzungen und Beschlussfassungen sollten auf keinem Fall aufgegeben oder geändert werden – so auch die DGB-Beschlusslage. Vielmehr müssen diese erhalten bleiben, um auch weiterhin die bewährte Kommunikationsstruktur in den Betriebsratsgremien zu ermöglichen (wie etwa die sinnliche Wahrnehmung von Körpersprache, Mimik, Gestik, mögliche Nachbargespräche mit „Flüsterabstimmungen“, eine offene Verhandlungsführung usw.) und um weitere strukturelle Verwerfungen, die Folge der Zulassung von etwa dauerhaften Videokonferenzen wären, zu vermeiden.

Wir haben die wichtigsten Eckpunkte einer entsprechenden betrieblichen Regelungsabrede über die Rechtswirksamkeit von Beschlussfassungen von Betriebsräten in der Covid-19 Pandemie auch außerhalb von Präsenzsitzungen aufgelistet. Sicher ist dies aufgrund betrieblicher Gewohn- und Gepflogenheiten oder auch unterschiedlicher technischer Standards in den Unternehmen und Betrieben nicht immer eins zu eins übertragbar. Für eine betrieblich praktikable Lösung sollte anhand dieser Eckpunkte eine Vereinbarung gestaltet werden.



- Betonung des grundsätzlichen Vorrangs einer Präsenzsitzung;
- Beschreibung des Krisen- bzw. Ausnahmefalls, wo eine Präsenzsitzung unmöglich ist, alle Teilnehmenden zu Beginn die Vertraulichkeit der Betriebsratssitzung versichern, aber sich zudem mit einer eventuellen (technisch nicht ausschließbaren) Anwesenheit nicht teilnahmeberechtigter Personen ausdrücklich einverstanden erklären;
- Aufnahme der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zurverfügungstellung der notwendigen technischen Infrastruktur und des Zugangs zu diesem System nebst genauer technischer Beschreibung;
- Regelung über die Unzulässigkeit des Erstellens und der Speicherung von Bild- und Tonaufnahmen zur Wahrung der Datenschutz- und Persönlichkeitsrechte der teilnehmenden Betriebsratsmitglieder;
- Protokollierung der gefassten Betriebsratsbeschlüsse, wozu zu Beginn der Sitzung der/die Protokollant/in bestimmt wird;
- Aufnahme einer Erklärung, dass alle Teilnehmenden an der Videokonferenz und der Arbeitgeber der Regelungsvereinbarung, an den diese Beschlüsse übermittelt werden, die in dieser Form gefassten Beschlüsse als rechtmäßig anerkennen und deren Rechtswirksamkeit weder anzweifeln noch gerichtlich überprüfen lassen (kann Arbeitgeber gegenüber entfallen, falls mit ihm eine Arbeitgebererklärung (siehe oben) abgeschlossen wurde);
- Aufnahme des Erfordernisses, dass alle Beschlüsse, die in dieser Form (nicht in Anwesenheit) beschlossen wurden, in der nächsten Präsenzsitzung bestätigt werden (Bestätigungsbeschlüsse), um die Wirksamkeit auch dauerhaft zu sichern;
- Regelung über Inkrafttreten, Laufzeit und Nachwirkungsausschluss

Eine Musterregelungsabrede für Beschlüsse mit Video- oder Telefontechnik haben wir [hier](#) eingestellt.