

NACHGELESEN

Informationen für Mitglieder und Partner der Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen

Juni 2020

Aktuelle Rechtsprechung zum Betriebsverfassungsgesetz inklusive virtueller Betriebsratsarbeit

Corona hat noch immer weite Teile des alltäglichen Lebens im Griff. Selbst vor dem Betriebsverfassungsgesetz macht das Virus nicht Halt. Das erklärte Klaus Griese, Richter am Arbeitsgericht Hamm, der im virtuellen Seminar „BetrVG aktuell für Betriebsräte und Führungskräfte“ auf Besonderheiten während der Corona-Pandemie einging. Zudem brachte er neue Arbeitsgerichts-Entscheidungen zur Geschäftsführung des Betriebsrates und zu den Mitbestimmungsrechten mit.



Klaus Griese (l.) und Martin Beckschulze (r.) erwarten die Teilnehmer der Videokonferenz.

Das Ambiente war auch für Klaus Griese neu. Erstmals führte er mit Verbandjurist Martin Beckschulze ein virtuelles Seminar durch. Knapp 30 Teilnehmer - teils Führungskräfte, teils Betriebsräte - waren per Videokonferenz zugeschaltet und verfolgten seine Ausführungen. Unter anderem zu §129 BetrVG, in der eine Sonderregelung aus Anlass der Covid-19-Pandemie aufgenommen wurde.

„Virtuelle Betriebsratsarbeit ist demnach möglich, wenn keine Unbefugten „Zutritt“ haben und die virtuelle Sitzung nicht aufgezeichnet wird. Der Grundsatz der Nicht-Öffentlichkeit der Betriebsratsarbeit tritt automatisch am 31. Dezember 2020 außer Kraft“, so Klaus Griese einleitend. Das Problem: Sobald techni-

sche Probleme auftreten und ein Betriebsratsmitglied aus der virtuellen Sitzung „fliegt“, können keine wirksamen Beschlüsse mehr gefasst werden.

Eine Umfrage unter den Teilnehmern ergab, dass in vielen Fällen gemischte Sitzungen (virtuell und mit Präsenz) durchgeführt wurden und wenige technische Probleme auftraten. Insgesamt aber wurde die persönliche Sitzung mit Wahrung der Corona-Vorsichtsmaßnahmen bevorzugt.

Unfallverhütungsvorschriften vs. Handlungsempfehlungen

Griese selbst war im „Corona-Einsatz“: Ein Einzelhändler wollte am 28. April, nach Aufhebung der „Lockdown-



Klaus Griese während der virtuellen Sitzung mit Blick in die Unterlagen

Maßnahmen“, wieder öffnen und Personal einsetzen, konnte sich dazu aber nicht mit dem Betriebsrat einigen, da dieser notwendige Schutzmaßnahmen für die Mitarbeiter als nicht gegeben betrachtete. Der Einzelhändler öffnete dessen ungeachtet ohne Zustimmung des Betriebsrates. Der Betriebsrat reagierte mit einer einstweiligen Verfügung zur Schließung des Betriebes. Das Gericht entschied: Der Einzelhändler darf weiter sein Personal einsetzen, denn der „SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard“ vom 16.4.2020 ist keine Regelung des Gesundheitsschutzes im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften i.S.v. § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG.

Es ist nämlich weder eine gesetzliche Vorschrift noch eine Rechtsverordnung, sondern lediglich eine „Handlungsempfehlung“ des Bundesministers für Arbeit und Soziales. „Selbst wenn man dies anders sehen würde, kann der Arbeitgeber bis zum Abschluss von Regelungen zum Gesundheitsschutz nach § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht gezwungen werden, den Betrieb zu schließen. § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG verbietet nicht den Einsatz von Mitarbeitern bis zum Abschluss einer Regelung mit dem Betriebsrat“, so Griese, der für Arbeitgeber und Betriebsrat gleichermaßen einen wichtigen Tipp hatte: „Nehmen Sie in jede Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit, insbesondere Kurzarbeit eine Klausel zur Konfliktlösung mit einer ständigen Einigungsstelle auf, die sinngemäß lautet: „Bei Streitigkeiten anlässlich der Anwendung dieser Betriebsvereinbarung oder über deren Auslegung kann jede Betriebspartei die Einigungsstelle anrufen. Die Einigungsstelle besteht aus Richter am ArbG ... als Vorsitzendem sowie jeweils 2 Beisitzern, davon jeweils höchstens einer betriebsfremden Person. Der Vorsitzende ist berechtigt, im Fall seiner Verhinderung eine Ersatzperson vorzuschlagen.“ So habe man im Streitfall eine klare Regelung, so

Griese abschließend zu diesem Themenkomplex.

Corona und Bundesurlaubsgesetz

Im Folgenden ging er auf Urlaubsregelungen ein. Viele Urlaubspläne seien durch Corona durcheinander gewirbelt worden. „Das Bundesurlaubsgesetz gilt aber natürlich weiterhin“, so Klaus Griese. Heißt: Bereits vom Arbeitnehmer gewährter Urlaub kann nicht einseitig zurückgenommen werden – selbst wenn die Urlaubsreise wegfällt. „Dazu bedarf es einvernehmlicher, individueller Lösungen“, so Griese. Umgekehrt gilt dies ebenfalls. Der Arbeitgeber kann – sofern Urlaub einmal genehmigt wurde – nicht einseitig wieder zur Arbeit auffordern.

Im weiteren Verlauf stellte Klaus Griese Streitigkeiten und neue Entscheidungen zu §99 BetrVG und der Mitbestimmung bei Einstellung, Versetzung etc. dar und ging auf Besonderheiten bei betriebsbedingten Kündigungen ein. Ganz entscheidend in diesem Punkt ist nämlich das Konsultationsverfahren bei Massenentlassungen. In §17 Absatz 2 Kündigungsschutzgesetz heißt es: „Beabsichtigt der Arbeitgeber, ... anzeigepflichtige Entlassungen vorzunehmen, hat er dem Betriebsrat rechtzeitig die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und ihn schriftlich insbesondere zu unterrichten über ... Arbeitgeber und Betriebsrat haben insbesondere die Möglichkeiten zu beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern.“ Rechtzeitig, so Griese weiter, hieße in diesem Zusammenhang, dass noch keine unumkehrbaren Maßnahmen erfolgt sind. Unterbleiben die formellen Anforderungen an das Massenentlassungsverfahren, ist die Kündigung unwirksam. „Eine Notiz im Protokoll des Interessenausgleichs und Sozialplans ersetzt keine richtige Unterrichtung des Betriebsrates. Das Konsultationsverfahren soll dem Betriebsrat Einfluss auf die Willensbildung des Arbeitgebers ermöglichen“, so Klaus Griese.

