



Stand 26.3.2020



FAQ

Können Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte aufgrund der derzeitigen Corona-Lage ausgesetzt oder eingeschränkt werden?

Definitiv nein: Nach ganz herrschender Meinung und der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bleiben die Mitbestimmungsrechte auch bei sog. Eilfällen bestehen, die dadurch gekennzeichnet sind, dass eine Regelung möglichst umgehend erfolgen muss. Der Arbeitgeber darf in diesen Fällen im Bereich der sozialen Angelegenheiten (§ 87 Abs. 1 BetrVG) ohne die Beteiligung des Betriebsrates keine (vorläufigen) einseitigen Anordnungen treffen.

Entsprechend dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit, kann es aber sinnvoll sein, dass der Betriebsrat in Eilfällen unverzüglich eine Sitzung einberuft (ggf. unter telefonischer Ladung). Dies ist etwa denkbar bei dringend gebotenen Regelungen zum Gesundheitsschutz oder zum Ordnungsverhalten im Betrieb. Lediglich bei personellen Einzelmaßnahmen (z.B. dringend gebotene Einstellungen bei plötzlich auftretenden Personalausfall) sind vorläufige arbeitgeberseitige Maßnahmen zulässig.

Allenfalls — bei sogenannten Notfällen sollen einseitige Anordnungen im Bereich der sozialen Angelegenheiten möglich sein. Notfälle sind plötzlich auftretende, unvorhersehbare und schwerwiegende Ereignisse mit höchstem Gefahrenpotential (z. B. Brand oder Überschwemmung im Betrieb). Die meisten Maßnahmen wegen Corona sind Eil- und keine Notfälle, so dass es sich nicht um einseitige Anordnungen handeln dürfte. Bei der Schließung eines Betriebes durch die behördliche Anordnung von Quarantäne gemäß § 30 Infektionsschutzgesetz besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Maßnahmen die Folge der Betriebsschließung sind, unterfallen dagegen der betrieblichen Mitbestimmung

Wichtig ist, dass die Betriebsparteien kurzfristige betriebliche Lösungen und Regelungen treffen, um der rasanten Entwicklung der derzeitigen Lage Stand zu halten.



Kann der Betriebsrat weiter Betriebsratssitzungen halten?

Er kann. Auch in (vermeintlichen oder tatsächlichen) Gefahrensituationen kann der Arbeitgeber dem Betriebsrat grundsätzlich nicht vorschreiben ob, und wann er Sitzungen abhält. Das ergibt sich aus dem sog. Selbstverwaltungsrecht der Betriebsräte. Der Arbeitgeber muss auch in Krisensituationen geeignete Räumlichkeiten für die Sitzungen zur Verfügung stellen. Dies gilt auch im Falle einer etwaigen Betriebsschließung. Dann muss der Arbeitgeber gegebenenfalls Räumlichkeiten außerhalb des Betriebes oder der Dienststelle bereitstellen, wenn die Gefährdungslage dies erfordert.

Inwieweit dies auch von Arbeitgeberseite momentan realisierbar ist, bleibt dahingestellt. Deshalb ist auch hier zu überlegen, ob sich aufgrund der Entwicklungen nicht andere Möglichkeiten finden lassen, wenn es etwa zu Betriebsschließungen kommt. So ist es nicht ausgeschlossen, Betriebsratssitzungen, die dem Informationsaustausch dienen mittels Video- oder Telefonkonferenzen durchzuführen. Allerdings können in diesen Sitzungen keine wirksamen Beschlüsse gefasst werden (siehe FAQ zum Thema Videokonferenz).

Denkbar ist zudem, dass durch die derzeitige Ausbreitung des Corona-Virus einzelne Betriebsratsmitglieder an der Teilnahme an Sitzungen gehindert sind. In diesem Fall sind Ersatzmitglieder zur Sitzung einzuladen. Sofern in der Sitzung mehr als die Hälfte der Mitglieder (unter Einbeziehung der Ersatzmitglieder) anwesend ist, bleibt das Gremium beschlussfähig.

Sind wirksame Beschlüsse von BR, GBR, KBR außerhalb von Sitzungen (Videokonferenz, Telefonkonferenz, Umlaufverfahren) möglich?

Nein. Nach der ganz herrschenden Meinung verbieten der Anwesenheitsgrundsatz sowie das Nichtöffentlichkeitsgebot sog. virtuelle Betriebsratssitzungen. Beschlüsse, die z. B. im Rahmen einer Videokonferenz ergehen, sind nach ganz überwiegender Ansicht unwirksam. Die §§ 33, 51 und 59 BetrVG sind zwingend. Dafür, dass vor dem Hintergrund einer Infektionsgefahr andere Maßstäbe gelten könnten, lässt sich zurzeit keine arbeitsrechtlich vertretbare Begründung anführen. Auch Beschlüsse im Umlaufverfahren sind – anders als in den Landespersonalvertretungsgesetzen von Sachsen (§ 35 Absatz SächsPersVG) und Baden-Württemberg (§ 34 Absatz 3 LPVG) – für Betriebsräte nicht möglich.

Angesichts der bestehenden Ausmaße der Gefährdungslage aufgrund des Corona-Virus ist über Alternativen nachzudenken, die es ermöglichen die Handlungsfähigkeit des Betriebsrates aufrechtzuhalten. Das Bundesarbeitsministerium hat dazu in einer Presseerklärung am 20. März 2020 Stellung genommen. Vor dem Hintergrund dieser europaweiten Situation der Ausbreitung des Corona Virus ist es daher denkbar, dass Regelungsabreden vereinbart werden, die für diesen befristeten Gefährdungszeitraum Ausnahmen formulieren.

So ist es erscheint es sinnvoll zu vereinbaren, das strenge Fristenregiment des BetrVG für konkret beschriebene Sachverhalte zu hemmen, bzw. dass die Betriebsparteien auf Einreden/Einwendungen verzichten. Dies kann etwa mittels einer Arbeitgebererklärung oder einer Regelungsabrede abgesichert werden. Jedenfalls sollten alle Möglichkeiten in Betracht gezogen werden um die Handlungsfähigkeit des Betriebsrates zu sichern.

Sollten sich Betriebsräte letztlich dafür entscheiden, zukünftig für einen begrenzten Zeitraum keine Präsenzsitzungen durchführen zu wollen, sollten sie vorab in ihrer letzten Präsenzsitzung einen entsprechenden Beschluss fassen und diesen mit den Arbeitgebern abstimmen. Es wird dringend empfohlen sich im Vorfeld abzusichern. Zum Beispiel, durch dokumentierte Absprachen mit dem Arbeitgeber, indem der Betriebsrat eine entsprechende **Arbeitgebererklärung** (Button „Sicherung der Arbeit des Betriebsrates“) einholt und/oder eine Regelungsabrede (entsprechende Muster könnt ihr über den ver.di Bezirk bzw. den Gewerkschaftssekretär abfragen) vereinbart. Die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales in der Presseerklärung vom 20. März 2020 mitgeteilte Auffassung, dass der Betriebsrat ohne weiteres aufgrund der Pandemie-Lage virtuellen Konferenzen abhalten und auch wirksame Beschlüsse fassen kann, birgt aus unserer Sicht das Risiko, dass diese Beschlüsse einer möglichen gerichtlichen Überprüfung nicht standhalten werden. Denn bei der Beschlussfassung durch die Gremien sind die im Eingang beschriebenen Grundsätze der Nichtöffentlichkeit und des Anwesenheitsgrundsatzes bestmöglich einzuhalten. (Sicherstellung einer sicheren und stabilen technischen Verbindung, jedes Betriebsratsmitglied versichert zu Beginn, dass es sich in einem nicht öffentlichen Raum bei der Konferenz befindet und keine Nichtbetriebsratsmitglieder im Raum sind, Teilnahmecodes müssen verschlüsselt versendet werden und vertraulich behandelt werden etc...)

Kann der Betriebsrat Vereinbarungen zu Homeoffice verlangen?

Grundsätzlich wird dem Betriebsrat **kein Initiativrecht** hinsichtlich des „Ob“ der Einführung von Homeoffice zugestanden. Etwas Anderes gilt allerdings dann, wenn eine Einführung von Homeoffice ausdrücklich vor dem Hintergrund des Gesundheitsschutzes beantragt wird. Dann ist ein Initiativrecht gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 7 BetrVG denkbar. Das



ist zum jetzigen Zeitpunkt aufgrund der Maßnahmen gegen die Verbreitung des Corona Virus in der Tat sinnvoll und notwendig. Schon aufgrund der Schul- und Kitzschließungen bundesweit muss dies schnellstmöglich erfolgen.

Sinnvoll ist auch hier, dass der Betriebsrat sich mit dem Arbeitgeber austauscht, um ggf. eine schnelle und zufriedenstellende Lösung zu finden.

Kann der Betriebsrat Vereinbarungen zu flexiblen Arbeitszeiten verlangen?

Der Betriebsrat hat hinsichtlich der zeitlichen Lage der Arbeitszeit ein **Mitbestimmungsrecht** und damit auch ein **Initiativrecht** gemäß § 87 Absatz 1 Nr. 3 BetrVG. Grundsätzlich kann der Betriebsrat daher verlangen, dass der Arbeitgeber mit ihm etwa über einen Vorschlag zu flexiblen Arbeitszeiten verhandelt. Kommt eine Einigung nicht zustande, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen, die dann verbindlich entscheidet. Allerdings ist das Mitbestimmungsrecht „verbraucht“, wenn zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber bereits eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit abgeschlossen worden ist. In diesem Fall besteht, solange die Betriebsvereinbarung wirksam ist, kein Verhandlungsanspruch des Betriebsrats. Allerdings ist auch hier aufgrund der bestehenden Gefährdungslage aufgrund des Corona-Virus, davon auszugehen, dass eine Anpassung der Verteilung der Arbeitszeit von beiden Betriebsparteien gewollt wird, um etwa Auswirkungen wie die Kurzarbeit (siehe FAQ zur Kurzarbeit und Hinweis für Betriebsräte zur Kurzarbeit) zu vermeiden.

Jedenfalls sollte der Betriebsrat überprüfen, ob bestehende Arbeitszeitregelungen eine Flexibilisierung zulassen und prüfen, ob eine entsprechende Initiative seinerseits aufgrund der besonderen Lage angezeigt ist.

Kann der Betriebsrat sich gegen die Anordnung von „Zwangsurlaub“ wehren?

Ja, er kann seine Zustimmung zu sog. „Betriebsferien“ oder „Zwangsurlaub“ verweigern mit der Folge, dass der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen muss, wenn er an seinem Vorhaben festhalten will. Der Betriebsrat hat bezüglich der Urlaubsgrundsätze, des Urlaubsplans und sogar bezüglich der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Beschäftigte ein Mitbestimmungsrecht. Anordnungen von Urlaub ohne Zustimmung des Betriebsrates oder eine diesbezügliche Entscheidung der Einigungsstelle ist rechtlich unmöglich. Die derzeitige Gefährdungslage ändert nichts an dieser Tatsache.

Möglicherweise gibt es aber auch hier und da in Betrieben ein Interesse, gemeinsame Regelungen zu finden, um den Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen kurzfristig und schneller Urlaub zu beantragen oder zu gewähren, wenn sie das möchten. Der Betriebsrat sollte in seine Überlegung mit aufnehmen, dass zur Vermeidung einer bevorstehenden Kurzarbeit der vorherige Abbau von Urlaubstagen möglicherweise im Interesse der Beschäftigten stehen kann. Deshalb sollte der Betriebsrat gerade in dieser Zeit ein Ohr für die Beschäftigten haben

Kann der Betriebsrat die Einführung von Kurzarbeit verlangen und kann er ggf. die Einführung von Kurzarbeit verhindern?

Antwort auf beide Fragen: **Ja.**

Kurzarbeit ist betriebsverfassungsrechtlich eine mitbestimmungspflichtige vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit. Dies bedeutet, der Arbeitgeber kann keine Kurzarbeit ohne Zustimmung des Betriebsrates oder einer Einigungsstellenentscheidung anordnen. Auf der anderen Seite kann der Betriebsrat von seinem Initiativrecht Gebrauch machen und Kurzarbeit verlangen. Können sich die Betriebsparteien in diesem Fall nicht einigen, entscheidet die Einigungsstelle.

Grundsätzlich bedarf diese Entscheidung einer besonnenen vorherigen Prüfung durch die Betriebsräte, ob alle mildereren Mittel ergriffen wurden, damit Nachteile für die Beschäftigten verhindert werden können. In jedem Fall ist der Betriebsrat gut beraten, wenn er sich Sachverstand zur Einschätzung der betrieblichen Situation hinzuzieht (vergleiche Hinweise für Betriebsräte zur Kurzarbeit).

Hinzuweisen ist, dass aktuell Verhandlungen zur Erweiterung und Erleichterung der Kurzarbeit bzw. des Kurzarbeitergeldes auf politischer Ebene stattfinden. Es ist damit zu rechnen, dass Mitte der 12. Kalenderwoche, nachdem Spitzengespräche mit den Verbänden geführt wurden, eine entsprechende Verordnung erlassen wird.

Kann der Arbeitgeber Reise und Teilnahme an Betriebsratsschulungen gemäß § 37 Absatz 6 BetrVG untersagen?

Nein, das kann er nicht.

Grundsätzlich entscheidet der Betriebsrat selbst durch Beschluss, ob und welches Betriebsratsmitglied bei einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Absatz 6



BetrVG teilnimmt. Die Veranstaltung muss Kenntnisse vermitteln, die für die Betriebsratsarbeit erforderlich sind. Der Arbeitgeber muss hierüber in Kenntnis gesetzt werden. Das Gesetz regelt nur die Streitfälle, in denen der Arbeitgeber die betriebliche Notwendigkeit in Frage stellt oder die Vermittlung der erforderlichen Kenntnisse anzweifelt.

Der Betriebsrat sollte sich schon aus eigenem Schutzinteresse zunächst die Frage stellen, ob die Fortbildungsmaßnahme zum jetzigen Zeitpunkt durchgeführt werden muss. Oder ob eine Verschiebung auf einen späteren Zeitpunkt möglich und vertretbar ist.

Kann der Arbeitgeber Gewerkschaftssekretären den Zutritt zum Betrieb verweigern?

Nein.

Sollte bei einem Betrieb der Zugang von externen Personen bereits verboten sein, so macht es keinen Sinn die verfassungsgemäß geschützten Zugangsrechte von Gewerkschaftsvertretern durchsetzen zu wollen.

Wenn kein Zutrittsverbot besteht, so ist eine Verweigerung regelmäßig als Behinderung von Gewerkschaftsarbeit zu bewerten und verstößt gegen Art. 9 Absatz 3 GG.

Kann der Arbeitgeber Reisen von BR/GBR/KBR-Mitgliedern zu ihren Sitzungen untersagen?

Nein, das ist ausgeschlossen

Der Arbeitgeber kann zwar einseitig Dienstreisen von Beschäftigten grundsätzlich oder in bestimmte Regionen untersagen.

Obwohl Betriebsräte auch Beschäftigte sind üben sie ein Ehrenamt aus. Ihnen stehen hieraus nach dem Betriebsverfassungsgesetz bestimmte Rechte und auch Pflichten zu. So umfasst die Betriebsratstätigkeit auch das Teilnehmen und Beraten in Betriebsratssitzungen. Das Betriebsverfassungsgesetz geht von Präsenzsitzungen aus. Ganz viele Interessenvertreter müssen, um ihre Betriebsratstätigkeit erfüllen zu können, deshalb reisen. Die Gremien entscheiden selbst, ob, wann und wo sie ihre Sitzungen abhalten.

Angesichts der derzeitigen Infektionslage ist den Gremien allerdings zu empfehlen, nur die dringend notwendigen Sitzungen abzuhalten bzw. die Möglichkeit von Video- oder Telefonkonferenzen in Betracht zu ziehen ([Vergleiche FAQ zum Thema Zulässigkeit von Videokonferenzen und Problematik der Wirksamkeit von Beschlüssen – siehe Seite 2 unten](#))



Können durch Rechtsverordnungen auf Grundlage des § 32 Infektionsschutzgesetz die Mitbestimmungsrechte reduziert oder gar ausgesetzt werden?

Nein. Das **BetrVG** regelt die Beteiligung von Beschäftigten in Betrieben. Es ist ein Arbeitnehmerschutzrecht und dient vor allem dem Schutz und der Teilhabe von Arbeitnehmern. Das ist auch verfassungsrechtlich gewährleistet.

Deshalb kann das BetrVG nicht durch landesrechtliche Rechtsvorschriften reduziert oder gar ausgesetzt werden, auch wenn staatliche Eingriffsrechte im Pandemie-Katastrophenfall Rahmenbedingungen für betriebliches Handeln ändern können.

Das **Infektionsschutzgesetz** IfSG (Bundesrecht) beinhaltet Regelungen zu vorbeugenden Maßnahmen.

Behörden (idR das Gesundheitsamt) können damit notwendige Maßnahmen zur Gefahrenabwehr ergreifen. Das ist etwa die Anordnung von Quarantäne oder auch das Tätigkeitsverbot. Dabei ist allerdings die berufliche Tätigkeit gemeint, nicht die Tätigkeit als Betriebsrat.

Der § 32 IfSG ermächtigt nun die Landesregierungen Rechtsverordnungen zu erlassen, die Gebote und Verbote zur Bekämpfung übertragbarer Krankheiten beinhalten. Dabei müssen die gleichen Voraussetzungen wie für die Maßnahmen §29-31 IfSG (also Beobachtung, Quarantäne, berufliches Tätigkeitsverbot) vorliegen.

Auch wenn die Pandemie zur Katastrophe wird und das Katastrophenschutzrecht greifen würde, ändert sich an der Gültigkeit des BetrVG nichts.

Katastrophenschutz ist Ländersache, so dass es unterschiedliche landesrechtliche Definitionen des Katastrophenfalles gibt.

Aber auch im Falle einer Katastrophe können die in den Ländergesetzen befindlichen Generalklauseln nicht alle anderen Rechtsvorschriften aushebeln. Allerdings müssen staatliche Eingriffe über das normale Maß hinaus zur Abwehr der Gefahr geduldet werden.

Kann die Corona-Lage dazu führen, dass eine Rechtsverordnung zur Ausweitung der (betriebsüblichen) Arbeitszeit über die im Arbeitszeitgesetz vorgeschriebenen Höchstgrenzen hinaus erlassen werden kann?

Nein, dies ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich.



Bei der Frage, ob ein zusätzlicher Arbeitsbedarf durch vorübergehende Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit abgedeckt werden soll und welche Beschäftigten bzw. Beschäftigtengruppen zu welchen Zeiten und in welchem Umfang arbeiten sollen, besteht ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Absatz 1 Nr. 3. BetrVG. Bei Tarifbindung gibt grundsätzlich der Tarifvertrag den Umfang der betrieblichen Arbeitszeit vor. Nur wenn es eine Öffnungsklausel gibt, können die Betriebsparteien bei einem Bedarf eine vorübergehende Erhöhung vereinbaren. Und auch nur dann, wenn es dringende, nicht vorhersehbare betriebliche Gründe gibt. Bei sogenannten Eilfällen ist eine Regelung im Voraus grundsätzlich immer möglich. Nur bei Notfällen könnte der Arbeitgeber einseitig Überstunden anordnen und muss dann allerdings unverzüglich die Zustimmung des Betriebsrates nachholen.

Dies kann allerdings nur im Rahmen der Grenzen des Arbeitszeitgesetzes erfolgen. Danach darf die tägliche Arbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten. Das Arbeitszeitgesetz lässt schon jetzt zahlreiche Ausnahmen von diesem in § 3 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz enthaltenen Grundsatz zu.

So ist es etwa nach § 14 Abs. 1 ArbZG zulässig, in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, von den Regelungen des § 3 ArbZG abzuweichen. Insofern bestehen auch keine Obergrenzen.

Allerdings sind Notfälle ungewöhnliche Ereignisse, die die Gefahr eines unverhältnismäßigen Schadens nach sich ziehen - Gefahrenabwehr - z. B. Unwetter, Sturmflut, Überschwemmungen usw.

Die Corona-Lage ist kein Notfall sodass, der Arbeitgeber auf andere Weise als durch die Abweichung von § 3 ArbZG, dem Entstehen des außergewöhnlichen Falles entgegenwirken muss.

Die Ausnahmeregelungen in § 15 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG regelt, dass die zuständige Aufsichtsbehörde unter bestimmten Voraussetzungen Überschreitungen des von § 3 ArbZG vorgegebenen Zeitrahmens bewilligen kann. Nach § 15 Abs. 2 ArbZG sind weitere Ausnahmen möglich, wenn dies im öffentlichen Interesse dringend nötig ist.

Weder durch konkrete Ausnahmeregelungen, noch durch Rechtsverordnungen, können die Regelungen des BetrVG ausgehebelt werden.



Ergänzende Antworten auf Fragen zur Betriebsratsarbeit findet ihr auf den Seiten des Bund-Verlages:

[Arbeitsrecht im Betrieb](#)

Diese FAQs werden entsprechend den Entwicklungen, der Lage und den offiziellen Empfehlungen zum Covid-19 Virus angepasst und aktualisiert.