

## ***Pandemie rechtfertigt Erweiterung von Klagefristen nicht***

### **Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Sicherung der Funktionsfähigkeit der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit während der COVID 19-Epidemie sowie zur Änderung weiterer Gesetze (COVID-19 ArbGG/SGG-AnpassungsG)**

16. April 2020

#### ***Zusammenfassung***

Die BDA begrüßt nachdrücklich Maßnahmen, die auf eine Beschleunigung von arbeitsgerichtlichen Verfahren und Verfahren der Sozialgerichtsbarkeit zielen. Gerade in Zeiten der Krise muss sichergestellt werden, dass solche Verfahren zielgenau durchgeführt werden können. Dazu kann es ein Beitrag sein, Ehrenamtliche Richter (gerade vor dem Hintergrund von Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht oder dem Bundessozialgericht) durch virtuelle Maßnahmen in die Verfahren und Entscheidungsfindung einzubinden.

Wir sehen hierin keinen Verstoß gegen den Grundsatz der Öffentlichkeit und gehen davon aus, dass Entscheidungs- und Überzeugungsfindung der Ehrenamtlichen Richter in vollem Maße sichergestellt werden kann. Entsprechendes gilt für die Sitzungen von Tarif- und Heimarbeitsausschuss sowie der Mindestlohnkommission. Auch hier kann im Ausnahmefall die virtuelle Beteiligung eine notwendige Entscheidungsfindung sicherstellen.

Nicht nachvollziehbar ist, dass der Referentenentwurf die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage von drei auf fünf Wochen ausdehnt. Gerade jetzt ist der schnelle Eintritt von Rechtsicherheit notwendig. Es bestehen keine einleuchtenden Gründe – der Gesetzesentwurf macht nicht einmal den Ansatz solche zu konstruieren – diese Rechtsunsicherheit um weitere zwei Wochen zu verzögern. Eine

Ausdehnung der Möglichkeit, Kündigungsschutzklage zu erheben halten wir daher für verfehlt.

Wichtig wäre es vielmehr, einen Beitrag zu mehr Verständlichkeit im Kündigungsschutzgesetz zu schaffen. Dazu bietet es sich an, während der Krise Belastungen durch erwartbar längere Gerichtsverfahren dadurch zu mindern, dass die Folgen des Annahmeverzugs ausgeschlossen oder doch zumindest begrenzt werden. Ebenso kann wegen der schwer vorhersehbaren weiteren wirtschaftlichen Entwicklungen dazu die Notwendigkeit gehören, Massenentlassungsverfahren rechtssicher zu gestalten.

Aufgrund der jüngsten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, des Europäischen Gerichtshofs und der nach unserer Einschätzung nicht durchgängig anwenderfreundlichen Verwaltungspraxis sollten die §§ 17 ff. des Kündigungsschutzgesetzes grundsätzlich überarbeitet werden.

Dies sollte auch kurzfristig erfolgen. So kann die Doppelung von Anhörung und Konsultation mit dem Betriebsrat zentralisiert und – soweit notwendig – im Betriebsverfassungsgesetz verankert werden. Neben der Möglichkeit, einen Interessenausgleich zu verhandeln, bedarf es keiner weiteren Regelung im Kündigungsschutzgesetz.



### **Art. 1 –Arbeitsgerichtsgesetz**

Der Gesetzentwurf sieht eine Neufassung des § 114 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) vor. Danach sollen Ehrenamtliche Richter bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite einer mündlichen Verhandlung von einem anderen Ort aus beiwohnen können. Zudem sollen Arbeitsgerichte anordnen können, dass die Parteien, ihre Bevollmächtigten und Beistände sowie Zeugen und Sachverständige von einem anderen Ort aus an der mündlichen Verhandlung teilnehmen und die Öffentlichkeit ausgeschlossen wird, sofern der erforderliche Gesundheitsschutz nicht anders zu gewährleisten ist. Die Verkündung von Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts soll durch Zustellung des Urteils ersetzt werden können (Absatz 4) und das Bundesarbeitsgericht soll nach vorheriger Anhörung eine Entscheidung ohne mündliche Verhandlung treffen können.

Die Neufassung im ArbGG ist sinnvoll, um Verfahrensabläufe sicherzustellen. Gleichzeitig werden die Rechte der Betroffenen gewahrt. Die Neuregelungen – insbesondere die Möglichkeit des Ausschlusses der Öffentlichkeit – dienen dem Gesundheitsschutz aller Prozessbeteiligten. Die Neuregelung erlässt den Ehrenamtlichen Richtern allein die Anwesenheit bei Gericht. Weiterhin gewahrt bleibt ihr hoher Stellenwert bei arbeitsgerichtlichen Verfahren. Durch Bild- und Tonübertragung können ihre besonderen Kenntnisse von unmittelbar am Arbeitsleben Beteiligten für die Streitschlichtung nutzbar gemacht werden.

Insbesondere der Gütetermin kann virtuell oder auf Antrag auch im schriftlichen Verfahren – vorbehaltlich einer Frist zum Abschluss des Güteverfahrens – erfolgen. Das Erfordernis eines gerichtlichen Verfahrens, der Grundsatz der Beschleunigung von Kündigungsschutzprozessen sowie das Recht auf rechtliches Gehör ist damit gewahrt. Bedenken wird ausreichend Rechnung getragen, da die Neuregelung vorsieht, die Teilnahme der Prozessparteien und von deren Bevollmächtigten, von Sachverständigen und Zeugen nur bei Vorliegen entsprechender technischer Möglichkeiten zuzulassen.

### **Art. 2 –Sozialgerichtsbarkeit**

Die im Bereich der Sozialgerichtsbarkeit vorgesehenen Maßnahmen sind verhältnismäßig und sinnvoll, um die gerichtlichen Verfahrensabläufe sicherzustellen und die Rechte der Beteiligten zu wahren. Der Schutz der Gesundheit der Verfahrensbeteiligten vor Infektionen, die Verringerung des Ansteckungsrisikos und die Sicherstellung der Rechtsschutzgarantie werden angemessen gewährleistet, zumal die vorgesehenen Maßnahmen zeitlich befristet sind und eine epidemische Lage nach § 5 IfSG voraussetzen.

Insbesondere das Recht auf rechtliches Gehör bleibt gewahrt und die Ausübung dieses Rechtes wird durch die im Referentenentwurf vorgesehenen Maßnahmen zur Sicherstellung einer funktionierenden Sozialgerichtsbarkeit überhaupt erst weiter ermöglicht.

### **Art. 3 – Kündigungsschutzgesetz**

Die Ausdehnung der Kündigungsfrist auf fünf Wochen ist nicht nachvollziehbar und gerade im arbeitsgerichtlichen Verfahren kontraproduktiv. Gerade in Zeiten der Krise ist der Eintritt schneller Rechtssicherheit notwendig. Daher muss – gerade in der Zeit der Krise – alles getan werden, um möglichst zügig Rechtssicherheit zu gewährleisten. Verlängerte Klagefristen bewirken das Gegenteil. Die Rechtsunsicherheit über den Bestand des Arbeitsverhältnisses sowie das Annahmeverzugslohnrisiko würden unangemessen verlängert.

Kündigungsschutzklagen können auch während einer Krise ohne weiteres innerhalb der gesetzlichen Frist von drei Wochen über die Rechtsantragsstelle oder über einen Rechtsanwalt eingereicht werden. Eine Beratung durch Rechtsanwälte ist unproblematisch auch telefonisch bzw. virtuell möglich. Sollte tatsächlich der Fall eintreten, dass ein gekündigter Arbeitnehmer aufgrund einer Erkrankung am Virus oder einer Quarantäne nicht in der Lage ist, binnen drei Wochen Klage zu erheben, steht ihm bereits durch § 5 KSchG eine Möglichkeit zu, seine Rechte zu wahren. Die Vorschrift ist durch eine „großzügige“



Auslegung in der Rechtsprechung sogar noch partiell ausgedehnt worden.

Vielmehr sollte § 17 KSchG grundsätzlich überarbeitet werden. Ein ganz wesentlicher Beitrag wäre, die faktische „Doppelung“ der gesetzlichen Vorgaben durch den partiellen Gleichlauf im Betriebsverfassungsgesetz zu vermeiden. Das genügt auch den Anforderungen der Massenentlassungs-Richtlinie.

Der Zweck des Konsultationsverfahrens nach § 17 Abs. 2 KSchG, durch Beratungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat Entlassungen einzuschränken oder zu vermeiden und deren Folgen abzumildern, ist bei Verhandlungen über Interessenausgleich und Sozialplan nach § 112 Abs.1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gewahrt. So ist die Konsultationspflicht nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der Sache nach regelmäßig erfüllt, wenn der Arbeitgeber bei einer Betriebsänderung i. S. v. § 111 BetrVG, soweit mit ihr ein anzeigepflichtiger Personalabbau verbunden ist oder sie allein in einem solchen besteht, einen Interessenausgleich abschließt (zuletzt BAG vom 13. Juni 2019 – 6 AZR 459/18). Der Arbeitgeber kann demnach – soweit die ihm obliegenden Pflichten aus § 17 Abs. 2 KSchG mit denen nach § 111 S. 1 BetrVG übereinstimmen – diese gleichzeitig erfüllen.

#### **Art. 4 - Tarifvertragsgesetz**

Der Gesetzentwurf sieht vor, durch eine Ergänzung des § 5 Absatz 2 TVG in begründeten Fällen eine Teilnahme an Sitzungen des Tarifausschusses mittels Video- oder Telefonkonferenz zu ermöglichen. Nach der jetzigen Gesetzeslage sieht das Gesetz derzeit nicht ausdrücklich vor, dass eine Teilnahme an der Verhandlung auch ohne physische Anwesenheit erfolgen kann. Die vorgesehene Ergänzung ist daher zu begrüßen.

Durch sie wird die Arbeitsfähigkeit des Tarifausschusses auch in der gegenwärtigen Situation, in der auf physische Zusammenkünfte mehrerer Personen so weit wie möglich verzichtet werden soll, sichergestellt und verhindert, dass der Tarifausschuss für die Dauer der Corona-Krise nicht handlungsfähig ist.

Durch die Voraussetzung, dass das BMAS in begründeten Fällen die Teilnahme an der Verhandlung durch Video- oder Telefonkonferenz vorsehen kann, ist sichergestellt, dass im Einzelfall geprüft wird, ob sich die Durchführung einer virtuellen Verhandlung anbietet. Die vorgeschlagene Ergänzung gewährleistet somit eine funktionsfähige Sozialpartnerschaft in Krisenzeiten. Wir gehen zudem davon aus, dass die Durchführung des Tarifausschusses mittels Video- oder Telefonkonferenz nicht nur bei einer Allgemeinverbindlicherklärung auf Grundlage des Tarifvertragsgesetzes, sondern auch aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes möglich sein soll.

Nach dem Entwurf sollen die Einzelheiten der Teilnahme in Form einer Video- oder Telefonkonferenz vom BMAS auf Grundlage des § 11 TVG in der Durchführungsverordnung zum TVG geregelt werden. Hier sollte sichergestellt werden, dass das Verfahren nicht unnötig bürokratisch ausgestaltet wird und keine unnötig hohen technischen Hürden aufgestellt werden.

#### **Art. 5 - Mindestlohngesetz**

Die geplante Ergänzung in § 10 Absatz 4 des Mindestlohngesetzes stellt einen richtigen Schritt dar, um auch für die Mindestlohnkommission in begründeten Ausnahmefällen eine Sitzung und Beschlussfassung mittels Videokonferenz zu ermöglichen. Der Entwurf sieht zu Recht vor, dass sichergestellt werden muss, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können und dass alle Kommissionsmitglieder mit der Durchführung mittels Videokonferenz einverstanden sein müssen. Die in § 10 Abs. 4 Satz 1 MiLoG vorgesehene Sitzung mit physischer Präsenz soll Standard bleiben, aber es ist zu begrüßen, dass für Einzelfälle – auch für die Zeit nach der Corona-Pandemie – eine Lösung geschaffen wird, die Beschlussfähigkeit der Kommission zu erhalten, auch wenn nicht alle Mitglieder für eine Sitzung an einem Ort anwesend sein können.

#### **Art. 6 - Heimarbeitsgesetz**



Auch die geplanten Änderungen im Heimarbeitsgesetz zu Sitzungen und Beschlussfassung des Heimarbeitsausschusses sind für die derzeitige Ausnahmesituation grundsätzlich ein sinnvoller Schritt, um die Arbeits- und Beschlussfähigkeit des Ausschusses auch in Fällen sicherzustellen, in denen keine physische Präsenzsitzung stattfinden kann. Die Teilnahme und Beschlussfassung soll laut Referentenentwurf jedoch nur aus Anlass der Covid-19-Pandemie per Video- oder Telefonkonferenz erfolgen können. Als Voraussetzung für die Durchführung einer virtuellen Sitzung sieht der Gesetzentwurf zudem das Einverständnis der Beisitzer sowie die Sicherstellung der Vertraulichkeit der Sitzung vor. Es sollte jedoch zweifelsfrei gewährleistet werden, dass die Teilnahme sowie Beschlussfassung auch noch nach der Covid-19-Pandemie im Einzelfall möglich ist.

**Ansprechpartner:**

**BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

**Arbeits- und Tarifrecht**

arbeitsrecht@arbeitgeber.de  
T +49 30 2033-1200

**Lohn- und Tarifpolitik**

tarifpolitik@arbeitgeber.de  
T +49 30 2033-1300

**Soziale Sicherung**

soziale.sicherung@arbeitgeber.de  
T +49 30 2033-1600

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.