



Ehrwalder Str. 4  
82467 Garmisch-  
Partenkirchen

Tel. +49 (0) 8821 94 88 87  
Fax +49 (0) 8821 94 88 88

eMail ra@janetz.de  
www.ra-janetz.de  
www.ARFM.info

Steuernr 119/232/90178  
Finanzamt Ga.-Pa.

**RA Sammel-Anderkonto**  
Kreissparkasse Garmisch-  
Partenkirchen  
IBAN: DE49 7035 0000 0010 0484 94  
BIC: BYLADEM1GAP

#### Kanzleikonten:

Commerzbank Ga.-Pa.  
IBAN: DE 15 7038 0006 0704 2826 00  
BIC: DRESDEFF703

VR-Bank Werdenfels  
IBAN: DE 15 7039 0000 0000 4255 24  
BIC: GENODEF1GAP

#### Datenschutz:

Unsere jeweils aktuelle Daten-  
schutzzerklärung finden Sie unter:  
[www.janetz.info/j/privacy](http://www.janetz.info/j/privacy)

Gem. Art. 6 Abs. 1 Buchstabe f) DSGVO  
prüfen wir zur Wahrung berechtigter  
Interessen Informationen zu Ihren  
Adressdaten (ggf. Vorname, Nachname,  
Anschrift, E-Mail-Adresse, Telefon-  
nummer) und Ihrer Bonität. Hierfür  
arbeiten wir mit der Regis24 GmbH,  
Wallstr. 58, 10179 Berlin, zusammen, von  
der wir Daten zu diesen Zwecken bezie-  
hen bzw. an diese übermitteln. Die In-  
formationen gem. Art. 14 DSGVO zu der  
bei der Regis24 GmbH stattfindenden  
Datenverarbeitung erhalten Sie unter  
[www.regis24.de/informationen](http://www.regis24.de/informationen).

## Infoblatt Corona und Betriebsrat

Liebe Leser,

es sind besondere Zeiten, in denen wir uns derzeit befinden. Viele Unsicherheiten in jeder Hinsicht. Wie geht es weiter? Was gibt es jetzt zu beachten?

Viele von uns arbeiten weiter in ihren Betrieben – meist unter außergewöhnlichen Bedingungen. Mit diesem Infoblatt möchte ich Ihnen ein paar Unsicherheiten nehmen. (Die Ausführungen erfolgen ohne Gewähr).

### AUSGANGSPUNKT

In besonderen Zeiten sollten wir alle zusammenstehen. Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG) bekommt nun eine ganz neue Bedeutung. Ich denke, dass nun die Zeit für pragmatische Lösungen ist. Falsch wäre es, wenn die Betriebspartner nun auf ihren Positionen und Rechten verharren. **Auch mal „5 gerade sein lassen“ ist wohl – für alle Beteiligten – das Gebot der Stunde.**

Vor diesem Hintergrund möchte ich einige wichtige Fragen rund um die Beteiligung des Betriebsrats kurz beleuchten.

### DIE ROLLE DES BETRIEBSRATS BEIM THEMA CORONA

In erster Linie ist es Aufgabe des Arbeitgebers – nicht zuletzt aus einer Fürsorgepflicht den Mitarbeitern gegenüber – sich um Themen wie Risikogruppen, Hygiene, Kontakt mit Kunden / Lieferanten etc. zu kümmern. Der Betriebsrat sollte hier als offener Ansprechpartner, Unterstützer und Ideengeber für den Arbeitgeber agieren.

### MITBESTIMMUNG BEI BESONDEREN HYGIENE- UND SICHERHEITSMÄßNAHMEN

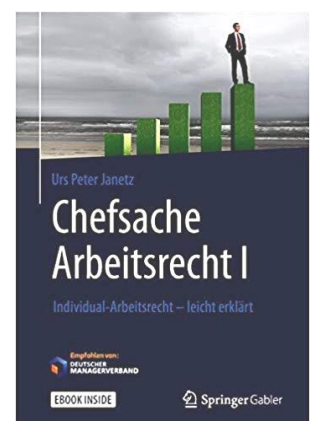
Ordnet der Arbeitgeber besondere Hygienemaßnahmen, wie z.B. Mundschutz, Händedesinfektion etc., an wird im Normalfall die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Ordnung des Betriebs / Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb) greifen.

Wenn schon das Tragen von vorgeschriebener Dienstkleidung mitbestimmungspflichtig ist, wird wohl kaum etwas anderes gelten können, wenn es um Schutzmasken o.ä. geht.

Problematisch wird das Ganze, wenn es um Eingriffe in die körperliche Unversehrtheit der Mitarbeiter geht. Zwangs-Fieber-Messungen, Zwangs-Corona-Testes u.ä. sind sicherlich nur in Ausnahmefällen als angemessene Maßnahme anzusehen.

### MITBESTIMMUNG BEI ARBEITSZEIT

Die Mitbestimmungsrechte des § 87 Abs. 1 Nrn. 2 & 3 BetrVG bleiben natürlich bestehen. Denken wir nur an die Mitbestimmung bei der Anordnung von Überstunden. Hier kann es – gerade im Einzelhandel, wo



z.T. gesetzlich erweiterte Ladenöffnungszeiten gelten – zu Ausweitungen kommen.

Hier können einvernehmliche – zeitlich befristete – Ausnahmeregelungen zu bestehenden Betriebsvereinbarungen ein gangbarer Weg sein. Möglicherweise auch die Ausdehnung von Arbeitszeitkontenregelungen – nach oben und unten. Bedenken Sie bei allem Aktionismus aber die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes.

Doch auch das Gegenteil wird vielerorts eintreten. Geschäfte und Gastronomiebetriebe müssen schließen, Ausfälle in der Rohstofflieferung etc.

### **KURZARBEIT / BETRIEBSRISIKO**

Grundsätzlich trifft den Arbeitgeber das sog. Betriebsrisiko. D.h., wenn es nicht genug zu tun gibt, muss er dennoch das Entgelt bezahlen.

Natürlich kann der Arbeitgeber dann Maßnahmen einleiten, wie z.B. vorhandene Überstunden abbauen oder Kurzarbeit bei der Bundesagentur für Arbeit beantragen (dazu noch unten). Ob er Mitarbeiter zwingen kann, Urlaub zu nehmen, ist strittig. Normalerweise würde ich dazu tendieren, dass dies nicht zulässig ist. Andererseits – was ist zur Zeit schon normal? Ich denke, dass zumindest „alter Urlaub“ aus 2019 oder älter sicherlich aufgezwungen werden kann. Bzgl. Urlaub 2020 gehe ich davon aus, dass dieser mit Zustimmung des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG) auch aufgezwungen werden kann (Stichwort: „Betriebsurlaub“). Hier ist Verhandlungsgeschick gefragt.

Die Einführung von Kurzarbeit ist mitbestimmungspflichtig gem. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Dazu gehören die Modalitäten, z.B. die Dauer der Kurzarbeit (6 Wochen? Länger?), den Umfang (100 %, 50 %, etc. nur bestimmte Abteilungen?).

Aber auch Fragen wie: Was ist mit der Entgeltdifferenz zwischen Kurzarbeitergeld und Nettolohn? Ohne zu sehr auf die Details einzugehen, berechnet sich das Gehalt bei Kurzarbeit im Prinzip folgendermaßen: Die Firma zahlt nur noch Gehalt und Sozialabgaben in dem prozentualen Umfang, in dem der Mitarbeiter noch für die Firma arbeitet. Geht die Arbeitszeit beispielsweise um 50 Prozent zurück, muss der Arbeitgeber nur noch für die Hälfte des Gehalts und der Abgaben aufkommen. Zu diesem Arbeitgeberbetrag bekommt der Arbeitnehmer noch ein „Kurzarbeiterentgelt“. Dieses errechnet sich aus der Differenz zum normalen Gehalt bei regulärer Arbeitszeit. Von der Arbeitsagentur bekommt der Kurzarbeiter eine Kompensationszahlung in Höhe von 60 Prozent (bzw. Arbeitnehmern mit Kindern i. H. v. 67 Prozent) des Verdienstaufschlags.

Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, Aufstockungsbeträge zu vereinbaren, teils werden diese auch in Tarifverträgen schon geregelt. Diese werden i.d.R. nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet, das sollte man aber sicherheitshalber mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) vorab abklären.

Der Bundestag hat bereits Erleichterungen für die Beantragung von Kurzarbeit beschlossen. Mehr Unternehmen als bisher sollen die Leistung der BA ab April beantragen können. Betriebe sollen Kurzarbeitergeld schon nutzen können, wenn nur zehn Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind - statt wie bisher ein Drittel. Die Sozialbeiträge sollen ihnen zudem voll von der BA erstattet werden. Auch für Leiharbeiter soll Kurzarbeitergeld gezahlt werden können.

Die Beantragung erfolgt durch den Arbeitgeber bei der BA. Diese steht auch mit rat und Tat zur Seite.

### **WAS IST, WENN DER ARBEITGEBER UNTÄTIG BLEIBT?**

Da Schutzmaßnahmen i.d.R. der Mitbestimmung gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG unterliegen, kann auch der Betriebsrat sein Initiativrecht geltend machen. Er kann also z. B. die Zurverfügungstellung von Desinfektionsmittel verlangen oder die Aufstellung von Verhaltensregelungen (kein Handschlag etc.). Hoffentlich bekommen man hier eine schnelle Lösung ohne Einigungsstelle hin...

## HOMEOFFICE

Existieren bereits eine Betriebsvereinbarung oder arbeitsvertragliche Vereinbarungen über Homeoffice, kann der Arbeitgeber hiervon natürlich Gebrauch machen. Hier sollte man die Möglichkeiten der Betriebsvereinbarung großzügig auslegen.

Gibt es keine Vereinbarung oder nur eine zu begrenzten Zeiten (z.B. 1 Tag / Woche) kann der Einzelne das Arbeiten im Homeoffice verweigern. Der Arbeitgeber kann niemand nach Hause versetzen.

Andererseits besteht eine Pflicht zur beiderseitigen Rücksichtnahme bzw. auf Arbeitgeberseite auch die sog. Fürsorgepflicht. Ist die Arbeit in Betrieb mit beachtenswerten Gefahren verbunden (z.B. da im Kollegenkreis ein Verdachtsfall besteht), so kann die arbeitsvertragliche Nebenpflicht zur Rücksichtnahme ergeben, dass man Homeoffice-Arbeit akzeptiert, zumindest sofern das möglich ist. Ein Automechaniker muss nicht das Kundenfahrzeug mit nach Hause nehmen und dort reparieren.

Die „Versetzung“ ins Homeoffice ist allerdings nach §§ 99 ff BetrVG mitbestimmungspflichtig. Auch auf die Mitbestimmung bei Arbeitszeitregelungen sollte man achten.

## MITARBEITER AN CORONA ERKRANKT – UND NUN?

Tritt ein Erkrankungsfall auf, sollte der Arbeitgeber die Belegschaft informieren und über notwendige Maßnahmen mit dem Betriebsrat verhandeln. Unternimmt er nichts, so kann und sollte der Betriebsrat die Kollegen über den Erkrankungsfall informieren. Aus Datenschutzgründen darf weder der Name des Betroffenen noch seine Abteilung genannt werden.

Wer mit dem Erkrankten in Kontakt war, sollte zwei Wochen zu Hause bleiben, um so die Ansteckungskette zu unterbrechen. Sie können auch das Gesundheitsamt um Rat bitten, wie sich die Beteiligten verhalten sollen. Dies kann dann zur formalen Anordnung einer Quarantäne gegenüber bestimmten Personen führen. Oder gar zu vorübergehend Betriebsschließung. Hier wurden staatlicherseits Entschädigungen angekündigt.

## SCHLUSSWORT

Ich hoffe, ich konnte Ihnen ein paar Unsicherheiten nehmen.

Falls weiterer Beratungsbedarf besteht, stehe ich Ihnen natürlich gerne zur Verfügung.

Wir sind ONLINE für Sie da.

Kontaktieren Sie uns schnell und unkompliziert:

- via E-Mail: [kontakt@ARfM.info](mailto:kontakt@ARfM.info)
- via Telefon: 08821 - 94 88 87 - in dringenden Fällen: 0172-8404787
- via Anfrage-Formular <https://www.arfm.info/kontakt/>

BLEIBEN SIE GESUND!

Mit besten Grüßen

Ihr

**Urs Peter Janetz**

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht