



## 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.

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:

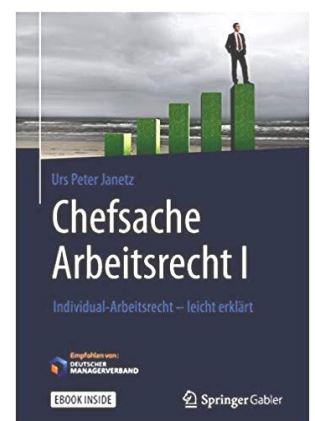
Commerzbank Ga.-Pa.  
IBAN: DE 15 7038 0006 0704 2826 00  
BIC: DRESDEFF703

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

#### Datenschutz:

Unsere jeweils aktuelle Datenschutzerklärung 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, Telefonnummer) und Ihrer Bonität. Hierfür arbeiten wir mit der Regis24 GmbH, Wallstr. 58, 10179 Berlin, zusammen, von der wir Daten zu diesen Zwecken beziehen bzw. an diese übermitteln. Die Informationen gem. Art. 14 DSGVO zu der bei der Regis24 GmbH stattfindenden Datenverarbeitung erhalten Sie unter [www.regis24.de/informationen](http://www.regis24.de/informationen).



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, dies 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 können die Leistung der BA ab April beantragen können. Betriebe können Kurzarbeitergeld schon nutzen können, wenn nur zehn Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind - statt wie bisher ein Drittel. Die Sozialbeiträge werden ihnen zudem voll von der BA erstattet. Auch für Leiharbeiter kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

Zudem ist aktuell nicht mehr vorgegeben, das Urlaub des aktuellen Jahres (2020) vor der Kurzarbeit eingebracht werden muss. Resturlaub aus 2019 muss allerdings abgebaut sein.

Sind Arbeitszeitkonten vorhanden, müssen die Mitarbeiter nicht den Negativrahmen ausschöpfen, bevor sie in Kurzarbeit gehen können.

Zudem wurde aktuell die Anhebung des Kurzarbeitergeldes beschlossen. Gestaffelt nach Zeiträumen.

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 Kollegenkries 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.

## BESCHLUSSFASSUNG PER VIDEO- / TELEFONKONFERENZ

Die bis zum 31.12.2020 befristeten Sonderregelungen aus Anlass der Covid-19-Pandemie in **§ 129 BetrVG neu** wurden am 23.04.2020 vom Bundestag verabschiedet:

### **§ 129 Sonderregelungen aus Anlass der Covid-19-Pandemie**

*(1) Die Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrats, Gesamtbetriebsrats, Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Beschlussfassung können mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig. § 34 Absatz 1 Satz 3 gilt mit der Maßgabe, dass die Teilnehmer ihre Anwesenheit gegenüber dem Vorsitzenden in Textform bestätigen. Gleiches gilt für die von den in Satz 1 genannten Gremien gebildeten Ausschüsse.*

*(2) Für die Einigungsstelle und den Wirtschaftsausschuss gilt Absatz 1 Satz 1 und 2 entsprechend.*

*(3) Versammlungen nach den §§ 42, 53 und 71 können mittels audiovisueller Einrichtungen durchgeführt werden, wenn sichergestellt ist, dass nur teilnahmeberechtigte Personen Kenntnis von dem Inhalt der Versammlung nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig.*

**§ 129 BetrVG wird am 1.1.2021 aufgehoben** (Artikel 6 des Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung).

Betriebsräte erhalten damit die Möglichkeit, Beschlüsse vorerst auch via Video- und Telefonkonferenz zu fassen. Ziel der Maßnahme ist es, die mit hohen Infektionsrisiken verbundenen Präsenzsitzungen möglichst zu vermeiden und gleichzeitig die Handlungs- und Beschlussfähigkeit der Mitarbeitervertretungen sicher zu stellen.

Zu beachten ist, dass **datenschutzrechtliche** Maßnahmen vorhanden sein müssen, die verhindern, dass Unbefugte an Konferenzen teilnehmen können. Das heißt, dass entsprechende technische und organisatorische Maßnahmen ergriffen werden müssen. Das ist zum Beispiel eine Verschlüsselung der Verbindung und die Nutzung eines nichtöffentlichen Raumes während der Dauer der Sitzung.

## 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