

Betriebsrat
KOMPAKT

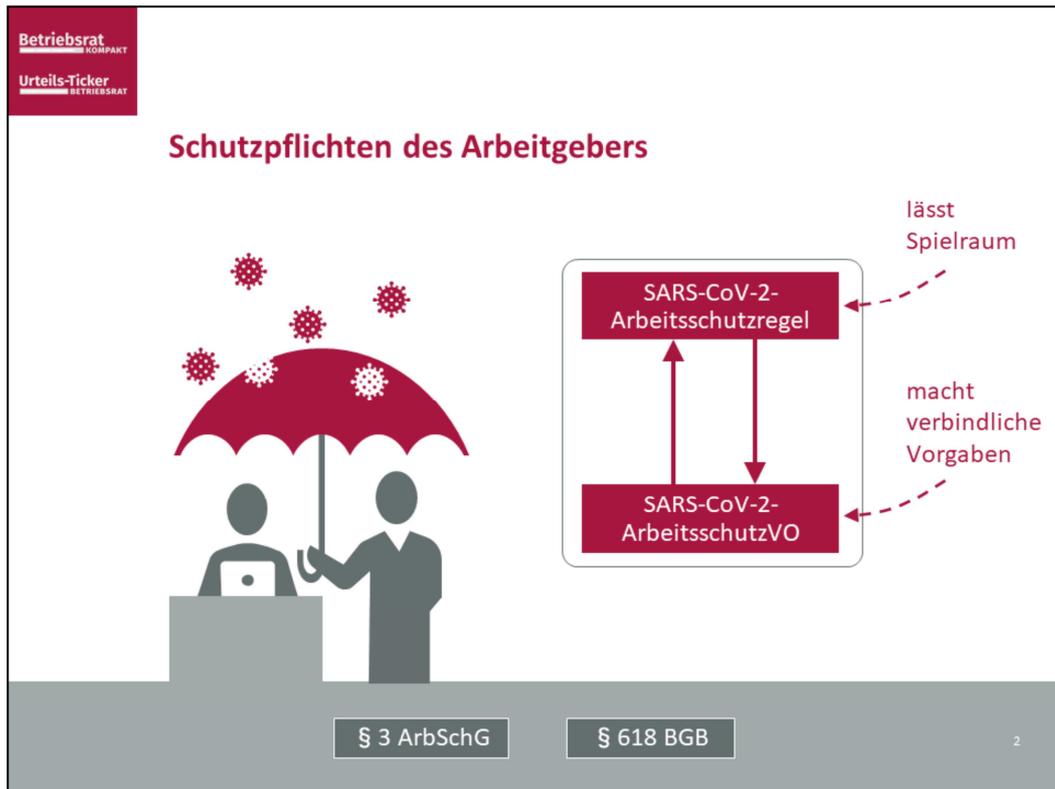
Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Referentin: Silke Rohde
(17.03.2021)

 **Herzlich willkommen!**
Das Online-Seminar beginnt in wenigen Minuten.

**Corona und Arbeitsrecht:
Update März 2021**





- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Beschäftigten vor Gefahren für Gesundheit und Leben am Arbeitsplatz zu schützen, d. h. er hat die Einhaltung aller für den Betrieb relevanten arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften zu gewährleisten (§ 3 ArbSchG und Fürsorgepflicht nach § 618 BGB).
- Neben dieser allgemeinen Verpflichtung sind neue verbindliche Regeln verabschiedet worden, die der Arbeitgeber im Betrieb umsetzen muss. Dabei greifen die SARS-CoV2-Verordnung und die Arbeitsschutzregel ineinander und ergänzen sich. Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung ist eine verbindliche Rechtsvorschrift. Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel hat eine geringere Verbindlichkeit. Sie lässt den Betrieben mehr Spielraum bei der Auswahl und Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen. Der SARS-CoV2-Arbeitsschutzstandard regelt eher allgemeinere Fragen wie Lüftung etc.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

SARS-CoV-2-ArbSchVO vom 27.1.2021 – Inhalt 1



Zusammenkünfte auf Minimum beschränken

Homeoffice ermöglichen

Mindestarbeitsfläche von 10 m² pro Person

3

- Betriebsbedingte Zusammenkünfte wie Besprechungen sind auf das absolute betriebsnotwendige Maß zu beschränken. Wenn dies betriebsbedingt nicht möglich ist, sind alternative Schutzmaßnahmen erforderlich.
- Die Arbeitgeber sind verpflichtet, bei Büroarbeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten das Arbeiten im Homeoffice zu ermöglichen. Wenn zwingende betriebliche Gründe dem entgegenstehen, sind diese der zuständigen Behörde auf Verlangen vorzulegen.
- Der gleichzeitige Aufenthalt von mehreren Personen in einem Raum ist möglichst zu vermeiden. Wo dies betriebsbedingt nicht möglich ist, müssen in den Räumen pro Person eine Mindestfläche von zehn Quadratmeter zur Verfügung stehen oder alternative Schutzmaßnahmen getroffen werden (z. B. Abtrennungen etc.).

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

SARS-CoV-2-ArbSchVO vom 27.1.2021 – Inhalt 2



möglichst kleine Arbeitsgruppen



Verteilung medizinischer Masken

4

- In Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten sind möglichst kleine Arbeitsgruppen zu bilden, die zusammenarbeiten und möglichst keinen Kontakt zueinander haben, um Ansteckungen zwischen den Arbeitsgruppen zu vermeiden und zeitversetztes Arbeiten zu ermöglichen.
- Der Arbeitgeber hat medizinische Gesichtsmasken oder Atemschutzmasken zur Verfügung zu stellen, wenn sich in einem Raum mehr als 1 Person pro 10 Quadratmetern länger aufhält, der Abstand von 1,5 Metern nicht eingehalten werden kann oder bei Tätigkeiten mit Gefährdung durch erhöhten Aerosolausstoß, z. B., weil sehr laut gesprochen werden muss.



- Achtung: Die bestehenden Regelungen zum betrieblichen Infektionsschutz, wie die SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel und der SARS-CoV2-Arbeitsschutzstandard, sind auch weiterhin zu beachten.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel

A **H** **A** + **L**

Abstand Hygiene Alltagsmaske Lüften

6

Abstand, Hygienemaßnahmen, die Nutzung von Masken und sachgerechte Lüftung (AHA+L) bleiben die wichtigsten Instrumente. Außerdem sind diese Punkte zu beachten:

- die strikte Einhaltung des Mindestabstands von 1,50 Metern
- die Anbringung geeigneter Abtrennungen bei Unterschreitung des Mindestabstands
- die Minimierung betriebsbedingter Personenkontakte, Zugangsbeschränkungen
- der Einsatz geeigneter Telekommunikation für Besprechungen
- das regelmäßige, intensive und fachgerechte Lüften
- die Sicherstellung der Handhygiene sowie Hust- und Niesetikette (z. B. Desinfektionsmittel und Flüssigseife ausreichend zur Verfügung stellen)
- die umgehende Klärung von Verdachtsfällen



Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard

Stand: 22. Februar 2021

 Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard

www.bmas.de

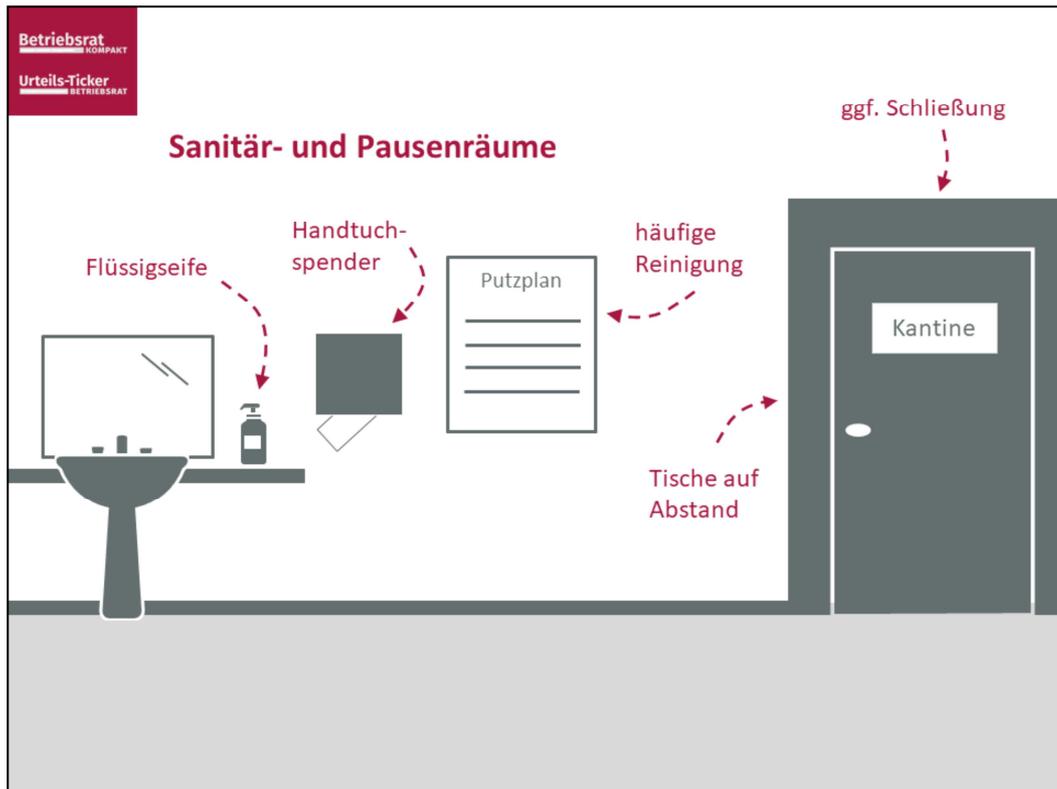
I. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - auch in Zeiten der SARS-CoV-2-Epidemie

Die durch das SARS-CoV-2-Virus hervorgerufene epidemische Lage von nationaler Tragweite (nachfolgend Epidemie) ist eine Gefahr für die Gesundheit jedes Einzelnen und zugleich für die öffentliche Sicherheit und Ordnung. Sie betrifft jegliche gesellschaftliche und wirtschaftliche Aktivität und damit auch die gesamte Arbeitswelt.

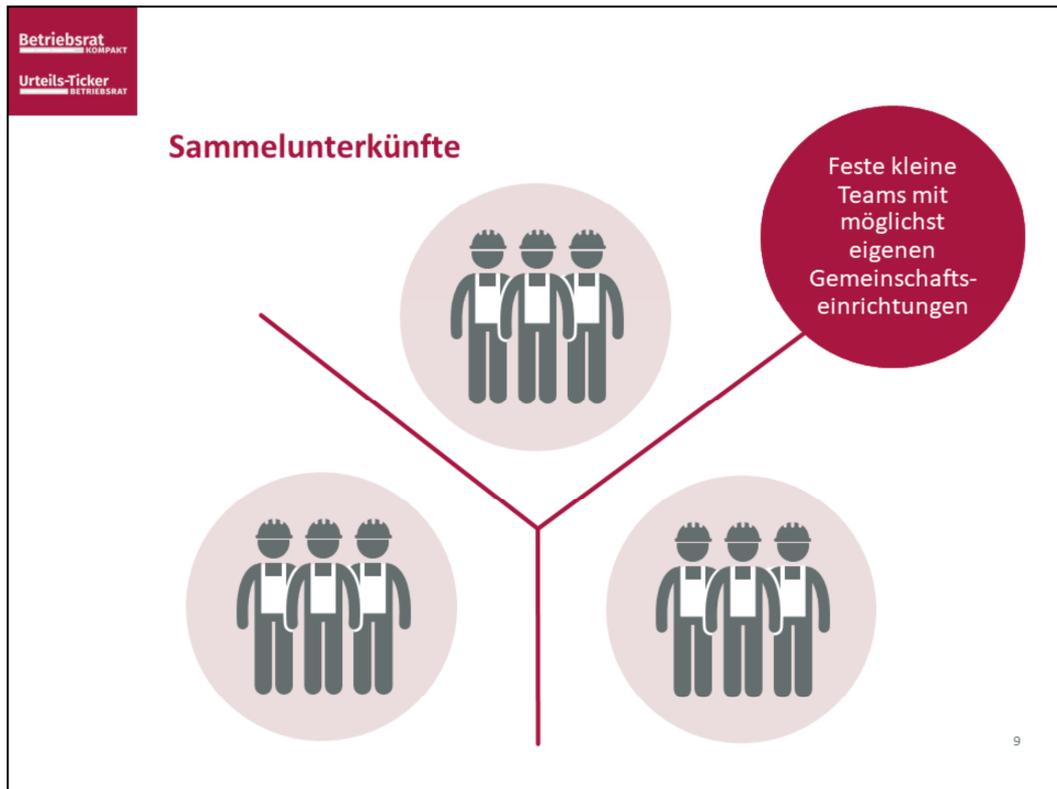
Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft können nur im Gleichklang verwirklicht werden. Das in Abschnitt II beschriebene Konzept umfasst zusätzliche und zeitlich befristete Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes als Voraussetzung für einen wirksamen und effizienten betrieblichen Infektionsschutz. Damit wird das Ziel verfolgt, mögliche Infektionsketten in den Betrieben und Verwaltungen zu unterbrechen, somit die Infektionszahlen niedrig zu halten, die Gesundheit von Beschäftigten und insgesamt der Bevölkerung zu schützen und zugleich Einschränkungen für die Wirtschaftstätigkeit zu minimieren.

7

- Der SARS-CoV2-Arbeitsschutzstandard war eine der ersten Neuregelungen im Arbeitsschutz, um die Pandemie einzudämmen. Er enthält im Wesentlichen allgemeine Grundsätze und kann im Internet angesehen und heruntergeladen werden (https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsschutz/sars-cov-2-arbeitsschutzstandard.pdf?__blob=publicationFile&v=1).
- Regelungen auch zu Sanitär- und Pausenräumen sowie zu Sammelunterkünften



- Zur Reinigung der Hände sind hautschonende Flüssigseife und Handtuchspender zur Verfügung zu stellen. Ausreichende Reinigung und Hygiene ist vorzusehen, ggf. sind die Reinigungsintervalle anzupassen. Dies gilt insbesondere für Sanitäreinrichtungen und Gemeinschaftsräume.
- Zur Vermeidung von Infektionen trägt auch das regelmäßige Reinigen von Türklinken und Handläufen bei.
- In Pausenräumen und Kantinen ist ausreichender Abstand sicherzustellen, z. B. dadurch, dass Tische und Stühle nicht zu dicht beieinanderstehen. Es ist darauf zu achten, dass möglichst keine Warteschlangen bei der Essensaus- und Geschirrrückgabe sowie an der Kasse entstehen. Ggf. sind die Kantinen- und Essensausgabezeiten zu erweitern. Als Ultima Ratio sollte auch die Schließung von Kantinen erwogen werden.



- Für die Unterbringung in Sammelunterkünften sind möglichst kleine, feste Teams festzulegen, die auch zusammenarbeiten. Diesen Teams sind nach Möglichkeit eigene Gemeinschaftseinrichtungen (Sanitärräume, Küchen, Gemeinschaftsräume) zur Verfügung zu stellen, um zusätzliche Belastungen durch schichtweise Nutzung und notwendige Reinigung zwischen den Nutzungen durch die einzelnen Teams zu vermeiden. Grundsätzlich ist eine Einzelbelegung von Schlafräumen vorzusehen.
- Eine Mehrfachbelegung von Schlafräumen ist grundsätzlich nur für Partner bzw. enge Familienangehörige statthaft. Es sind zusätzliche Räume zur frühzeitigen Isolierung infizierter Personen vorzusehen. Unterkunftsräume sind regelmäßig und häufig zu lüften und zu reinigen. Für Küchen in der Unterkunft sind Geschirrspüler vorzusehen. Ebenso sind Waschmaschinen zur Verfügung zu stellen oder ist ein regelmäßiger Wäschedienst zu organisieren.



- Arbeitgeber sind verpflichtet, die entsprechenden Rahmenbedingungen zum Infektionsschutz zu schaffen und im Sinne von § 5 ArbSchG Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen (Mitbestimmungsrecht des BR nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG).
- Die Pandemielage verändert sich ständig. Daher ist es für Arbeitgeber nicht damit getan, einmal ein Schutzkonzept zu erstellen und dieses umzusetzen. Vielmehr müssen Betriebe fortlaufend die aktuelle Situation analysieren und bewerten, ob, und wenn ja, welche Anpassungen zur Erhöhung des Schutzes nötig sind. Zudem sind Arbeitgeber aufgefordert, sich ständig über die aktuell geltenden Regelungen für den Arbeitsschutz, aber auch für die Region auf dem Laufenden zu halten.
- Auf Schutz von Risikogruppen achten

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Information und Unterweisung der Beschäftigten



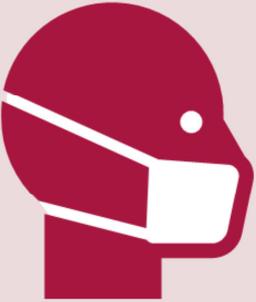
11

- Über die eingeleiteten Präventions- und Arbeitsschutzmaßnahmen müssen die Beschäftigten umfassend informiert werden.
- Unterweisungen der Führungskräfte sorgen für Handlungssicherheit und sollten möglichst zentral laufen. Einheitliche Ansprechpartner sollten vorhanden und der Informationsfluss gesichert sein.
- Schutzmaßnahmen sind zu erklären und Hinweise verständlich (auch durch Hinweisschilder, Aushänge, Bodenmarkierungen etc.) zu machen. Auf die Einhaltung der persönlichen und organisatorischen Hygieneregeln (Abstandsgebot, „Hust- und Niesetikette“, Handhygiene, PSA) ist hinzuweisen.
- Für Unterweisungen sind auch die Informationen der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung hilfreich.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Wann ein Mund-Nasen-Schutz zu tragen ist



- wenn sich in einem Raum auf einer Fläche von 10 m² länger zwei oder mehr Personen aufhalten
- wenn Mindestabstand von 1,50 m nicht eingehalten werden kann
- wenn mit erhöhtem Aerosolausstoß zu rechnen ist
- bei Bewegung außerhalb des Arbeitsplatzes
- immer bei Kontakt mit anderen Mitarbeitern oder Kunden

12

Das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes ist mittlerweile am Arbeitsplatz grundsätzlich verpflichtend (SARS-CoV-2 ArbSchV). Danach müssen Beschäftigte immer dann einen Mundschutz am Arbeitsplatz tragen, wenn

- sich in einem Raum mehr als eine Person pro 10 Quadratmetern länger aufhält,
- der Mindestabstand von 1,50 Metern nicht eingehalten werden kann oder wenn
- bei der Arbeit mit einem erhöhten Aerosolausstoß zu rechnen ist (weil z. B. sehr laut gesprochen werden muss).
- Es besteht weiterhin dann Maskenpflicht, wenn sich die Mitarbeiter außerhalb ihres Arbeitsplatzes bewegen und ausnahmslos, wenn sie dabei in Kontakt mit anderen Mitarbeitern oder Kunden gelangen.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Verteilung der Masken durch den Arbeitgeber



Der Arbeitgeber muss ausreichend
**medizinische
Gesichtsmasken**
zur Verfügung stellen.

13

- Arbeitgeber sind verpflichtet, den Beschäftigten ausreichend geeignete Masken zur Verfügung zu stellen, da diese regelmäßig gewechselt werden müssen. „Alltagsmasken“ sind nicht ausreichend. Vielmehr müssen medizinischen Gesichtsmaske (OP-Maske, FFP2-Maske oder vergleichbare Atemschutzmaske) getragen werden. Der Arbeitgeber kann für seinen Betrieb auch festlegen, dass ausschließlich FFP2-Masken zum Einsatz kommen. Dabei müssen diese die Anforderungen der Medizinprodukterichtlinie 93/42/EWG erfüllen.
- Arbeitgeber müssen auch eine Unterweisung der Beschäftigten im An- und Ablegen der Atemschutzmasken sicherstellen, um eine Verunreinigung der Hände oder der Maske durch unsachgemäßen Gebrauch zu verhindern.

Betriebsrat KOMPAKT
Urteils-Ticker BETRIEBSRAT

Attest zur Befreiung von der Maskenpflicht

Ärztliches Attest

Herr/Frau _____ ist von der Pflicht befreit, einen Mund-Nasen-Schutz zu tragen.

Der medizinische Grund ist folgender:

Grund ist anzugeben

14

- In Ausnahmefällen können Arbeitnehmer von der Pflicht, einen Mund-Nasen-Schutz zu tragen, befreit werden. Das ist allerdings nur dann möglich, wenn ein ärztliches Attest vorgelegt wird. Im Hinblick auf die Anforderungen an dieses Attest lassen sich die bisherigen arbeitsrechtlichen Grundsätze hierzu auch auf Corona übertragen: D. h., ein einfaches ärztliches Attest reicht aus, da es einen hohen Beweiswert hat.
- Anders als bei einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung muss allerdings ein medizinisch plausibler Grund für die Befreiung genannt werden. Ein Attest ohne jede Nennung von Gründen muss der Arbeitgeber nicht dulden, wie das ArbG Siegburg entschied (Urteil vom 16.2.2020, Az.: 4 Ga 18/20). Die Richter machten in diesem Fall deutlich, dass ein solches Attest konkrete und nachvollziehbare Angaben enthalten müsse, warum eine Befreiung erforderlich sei. Dies sei für die Beschäftigten zumutbar, weil diese sich von der Befreiung von der Maskenpflicht einen rechtlichen Vorteil erhofften.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Wie der AG mit Maskenverweigerern umgehen kann

1. Wir kommen nur gut durch diese Zeit, wenn wir uns alle an die Regeln halten.

2. Ich zahle Ihnen **kein Gehalt**, wenn Sie keine Maske tragen, denn ich darf Sie in diesem Fall nicht beschäftigen.

3. Sie sind für den Betrieb nicht länger tragbar. Ich **kündige** Ihnen.

15

- Wenn Arbeitnehmer kein Attest vorlegen können, sich aber trotzdem weigern, eine Maske zu tragen, sollten Arbeitgeber zunächst das Gespräch suchen und um Verständnis werben. Die Beschäftigten haben keinen Anspruch darauf, im Homeoffice tätig zu sein, nur weil sie keine Maske tragen wollen.
- Bei hartnäckigen Verweigerern kann es durchaus erlaubt sein, den Arbeitnehmern kein Entgelt zu zahlen. Der Arbeitgeber kann sich in einem solchen Fall darauf berufen, dass er den Arbeitnehmer ohne Mund-Nasen-Schutz nicht beschäftigen darf.
- Eine andere Einschätzung der Lage kann etwa dann nötig sein, wenn der Betreffende keinen Kontakt zu Dritten oder Betriebsangehörigen hat und sein Arbeitsplatz durch Schutzvorrichtungen wie Plexiglaswände geschützt ist, sodass das Infektionsrisiko für ihn selbst oder andere gering ist.
- Eine Abmahnung bzw. eine Kündigung wegen der Weigerung, eine Maske zu tragen, ist denkbar und könnte in Ausnahmefällen zulässig sein. Diese Option sollte allerdings die ultima ratio sein.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Videoüberwachung zur Einhaltung der Schutzmaßnahmen zulässig?



The illustration shows a checkout counter in a supermarket. A customer on the left is pushing a shopping cart and handing items to a cashier. Another customer on the right is receiving a bag. A video camera is mounted on the wall to the right, with a red beam of light projecting onto the cashier and the customer on the right. A sign on the wall reads: 'Dieser Bereich wird videoüberwacht!' (This area is being video-monitored!).

Dieser Bereich wird videoüberwacht!

16

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Erforderlichkeit ist entscheidend

Kann der Zweck der Überwachung auf gleiche Weise durch ein milderes, aber gleichermaßen effektives Mittel erreicht werden, so ist dieses Mittel auszuschöpfen.



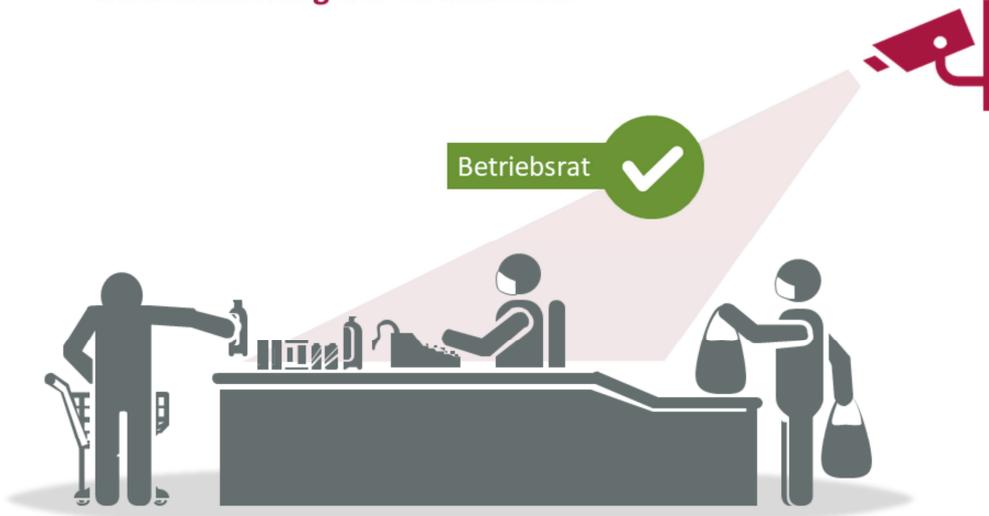
17

- Die Frage der Erforderlichkeit entscheidet darüber, wann eine Videoüberwachung am Arbeitsplatz zulässig ist. Das bedeutet: Immer dann, wenn der Zweck der Überwachung auf gleiche Weise durch ein milderes, aber gleichermaßen effektives Mittel erreicht werden kann, ist dieses Mittel auszuschöpfen.
- Bezogen auf Corona bedeutet das: Wenn der Arbeitgeber überprüfen möchte, ob die Beschäftigten einen Mund-Nasen-Schutz tragen oder die Abstandsvorschriften einhalten, müsste das vielleicht nicht unbedingt per Videoüberwachung erfolgen. Denkbar wären auch mehrere unangekündigte Rundgänge durch den Betrieb. Es kann je nach Lage des Einzelfalls aber auch vertretbar und erforderlich sein, zumindest stichprobenartig die Videoüberwachung einzusetzen, um die Einhaltung der Schutzmaßnahmen zu kontrollieren. Das dürfte insbesondere dann gelten, wenn eine Videoüberwachung bereits zu anderen Zwecken erfolgt.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Mitbestimmung des Betriebsrats

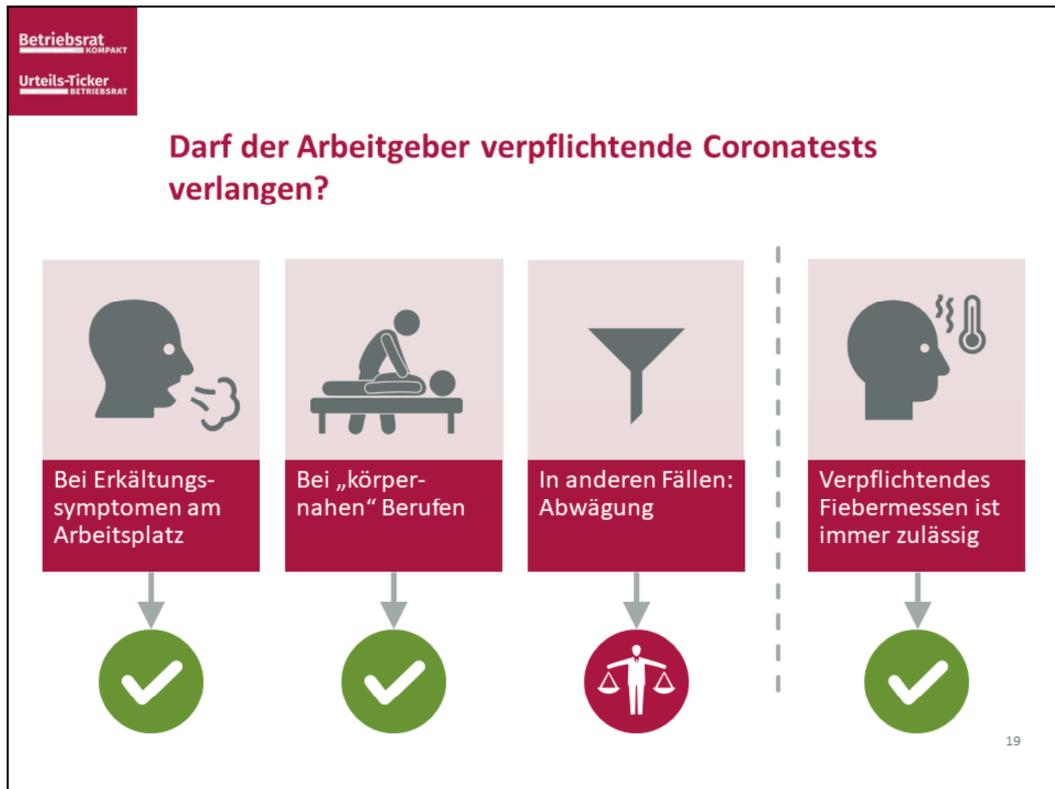


Betriebsrat ✓

Eine Videoüberwachung ist nur mit Zustimmung des BR zulässig.

18

- Eine erste Gerichtsentscheidung zum Thema Videoüberwachung und Corona des ArbG Wesel (Beschluss vom 24.4.2020, Az.: 2 BVGa 4/20) verdeutlicht auch die Wichtigkeit der Rolle des Betriebsrats: Er muss vor Ein- und Durchführung der Videoüberwachung beteiligt werden und ihr zustimmen; andernfalls ist diese unzulässig.
- Im vom Gericht entschiedenen Fall gab es eine Betriebsvereinbarung zur Videoüberwachung, die hier vom Arbeitgeber nicht beachtet worden war: Der Arbeitgeber hatte nämlich eine Software zur Anonymisierung der Bildaufnahmen eingesetzt, die auf Servern im Ausland gespeichert waren. Diese Übermittlung der Daten ins Ausland hätte vom Betriebsrat abgesegnet werden müssen.

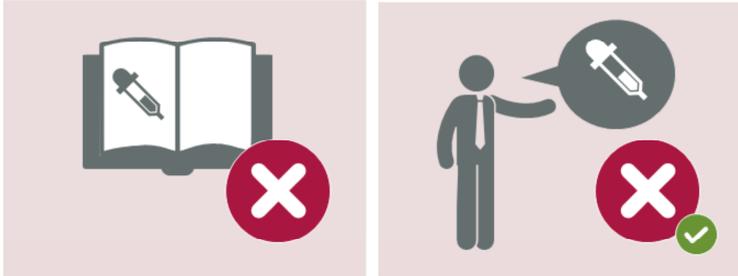


- Ob Tests zulässig sind, hängt letztlich immer davon ab, ob das Test- (und Schutz-) Interesse des Arbeitgebers vorgeht oder das Recht auf körperliche Unversehrtheit des Arbeitnehmers.
- Grundsätzlich gilt, dass bei Erkältungssymptomen am Arbeitsplatz in jedem Fall das Interesse an der Testpflicht überwiegt. Auch bei Berufen, in denen die Beschäftigten den Kunden/Patienten etc. körperlich nahe kommen, ist der Schutz der anderen wichtiger.
- Für anlasslose Tests in allen anderen Branchen dürfte die Messlatte für die Zulässigkeit höher liegen. Letztlich spricht aber viel dafür, dass dennoch die Schutzpflicht des Arbeitgebers meistens überwiegt. Denn der Test dauert nur wenige Sekunden und stellt keinen großen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte dar. Er hat aber einen großen Nutzen.
- Fiebermessen der Beschäftigten ist zulässig (kein großer Eingriff, Schutzinteresse aller überwiegt)

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Impfpflicht für Beschäftigte?



Keine gesetzliche Impfpflicht

Impfpflicht per Weisungsrecht höchstens in Ausnahmefällen

20

- Keine gesetzliche Impfpflicht für Beschäftigte
- Grundsatz: Keine Impfpflicht per Weisungsrecht: Zu starker Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer, kann nur freiwillig erfolgen
- Ausnahmen für eng begrenzte Gruppen von, zu denken ist in diesem Zusammenhang vor allem an medizinisches oder pflegerisches Fachpersonal, etwa in Arztpraxen, Krankenhäusern und Altenheimen. Da hier besondere Gefährdungssituationen bestehen bzw. entstehen können, sind eventuell stärkere Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers gerechtfertigt. Allerdings wird man auch hier sagen müssen, dass zunächst mildere, aber ebenfalls geeignete Mittel ausgeschöpft werden müssten, bevor es zur Impfung kommt. Das wären z. B. regelmäßige (Schnell- und/oder Selbst-)Tests oder auch besonders umfangreiche Hygienekonzepte.
- Klarer würde die Lage hier nur, wenn für diese Arbeitnehmergruppen eine gesetzliche Impfpflicht kommen würde.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Beschäftigungsverbot für Nichtgeimpfte?

§ 23 Abs. 3 Satz 1 IfSG

Ich kann Sie leider nicht mehr in der Pflege beschäftigen, wenn Sie sich nicht impfen lassen.

21

- Entschließt sich Arbeitgeber zu freiwilligen Corona-Impfkampagnen, bleibt die Frage, ob im Falle einer Weigerung arbeitsrechtliche Sanktionen drohen könnten. Eigentlich geht das natürlich nicht (sonst wäre es ja nicht freiwillig), aber bei den bereits erwähnten medizinischen Berufsgruppen und weiteren Arbeitnehmern könnte dennoch darüber nachgedacht werden.
- Aus der Vorgabe des § 23 Abs. 3 Satz 1 IfSG folgt, ähnlich wie das bei der Hepatitis- und Masern-Impfung bereits der Fall ist, dass Arbeitgeber das Recht haben, nicht geimpfte Arbeitnehmer nicht mehr für Tätigkeiten mit unmittelbarem Kontakt zu Bewohnern und Patienten einzusetzen. Gibt es dann keine andere Verwendungsmöglichkeit für die Beschäftigten, könnte eine Entlassung gerechtfertigt sein. Für den Nichteinsatz wird es längere Übergangsfristen geben, sodass betroffene Beschäftigte hier noch Zeit zum Überlegen haben werden.
- Ist es bei einer Verweigerung der Impfung dann nicht möglich, den Beschäftigten im Betrieb an anderer Stelle einzusetzen, riskieren Arbeitnehmer unter Umständen die Fortzahlung ihres Gehalts (Grundsatz „kein Lohn ohne Arbeit“).
- Denkbar wären auch Abmahnungen, eventuell sogar Kündigungen (viele unklar).

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Privilegien für Geimpfte?



Finanzielle Vorteile
wie ein Impfbonus
oder eine Impfprämie
sind arbeitsrechtlich erlaubt.

22

- Ein Impfbonus oder eine Impfprämie sind arbeitsrechtlich erlaubt und von der Vertragsfreiheit gedeckt. Darin liegt auch keine (gesetzlich verbotene) Maßregelung oder Benachteiligung der Impfverweigerer.
- Weitere Impfprivilegien in nicht finanzieller Hinsicht könnten rechtlich schwieriger sein.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Welche Schutzmaßnahmen dürfen AN einfordern?

Arbeitnehmer, die Angst vor einer Infektion haben, können weder Beschäftigung im Homeoffice noch im Einzelbüro verlangen.

(ArbG Augsburg, Urteil vom 7.5.2020, Az.: 3 Ga 9/20)



23

- Arbeitnehmer können wohl aus Angst vor Infektion weder Beschäftigung im Homeoffice noch im Einzelbüro verlangen (ArbG Augsburg, Urteil vom 7.5.2020, Az.: 3 Ga 9/20).
- Danach ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer das Homeoffice zu ermöglichen. Es steht im Ermessen des Arbeitgebers, wie er seine gesetzliche Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten erfüllt.
- Auch den Wunsch nach einem Einzelbüro lehnten die Richter ab, obwohl der Hausarzt das für den Kläger empfohlen hatte, da dieser über 60 Jahre alt sei. Für ein Recht auf ein Einzelbüro gibt es keine arbeitsvertragliche oder gesetzliche Grundlage. Seiner Fürsorgepflicht aus § 618 BGB genügt der Arbeitgeber auch dann, wenn er entsprechende Corona-Schutzmaßnahmen in einem Büro für mehrere Personen ergreift.

The screenshot shows a website interface with a dark red header. In the top left corner, there are logos for 'Betriebsrat KOMPAKT' and 'Urteils-Ticker BETRIEBSRAT'. The main heading 'Neue Lage?' is centered in a dark red font. Below this is a white navigation bar with the German Federal Government logo and 'Die Bundesregierung' on the left, and links for 'ENGLISH', 'FRANÇAIS', 'KONTAKT', and 'DATENSCHUTZHEINWEIS' on the right. A search bar with 'Suche' and a 'Menü | Aktuelles' link are also present. The main content area has a light blue background and features the title 'Homeoffice überall da, wo es möglich ist' in large black font. Below the title is a paragraph of text: 'Arbeitgeber müssen überall dort Homeoffice anbieten, wo es möglich ist. Das sieht die Corona-Arbeitsschutz-Verordnung vor, die am 27. Januar in Kraft getreten ist. Die Verordnung enthält zudem Schutzmaßnahmen für diejenigen Beschäftigten, deren Anwesenheit im Betrieb unverzichtbar ist.' Social media icons for email, Facebook, and a general share icon are on the right. The page number '24' is in the bottom right corner.

- Allerdings gilt es zu bedenken, dass dieses Urteil aus den Anfangstagen der Pandemie stammt. Mittlerweile gibt es mit der geltenden Verpflichtung für Arbeitgeber, Homeoffice großflächig zu ermöglichen, eine andere Ausgangssituation. Arbeitgebern fällt es nach jetziger Rechtslage deutlich schwerer, Gründe gegen das Homeoffice der Beschäftigten geltend zu machen.
- In jedem Fall haben Arbeitnehmer grundsätzlich kein Recht, der Arbeit fernzubleiben, weil sie Angst vor einer Coronainfektion haben. Dies dürfte nur im Ausnahmefall zulässig sein, wenn der Arbeitgeber die Beschäftigten nicht ausreichend schützt und deswegen ein erhöhtes Ansteckungsrisiko besteht.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Lassen sich bessere Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers erzwingen?

1

Auf den Toiletten gibt es schon seit Tagen weder Seife noch Desinfektionsmittel.

2

Dann sagen Sie Ihren Kollegen halt, sie sollen sparsamer damit umgehen.

3

Wenn Sie keine Abhilfe schaffen, komme ich nicht mehr zur Arbeit.



25

- Bei unzureichendem Schutz zunächst Betriebsrat als Ansprechpartner.
- Bei wiederholten und eklatanten Verstößen des Arbeitgebers gegen den Arbeits- und Gesundheitsschutz kann auch ein Zurückbehaltungsrecht der Beschäftigten denkbar sein. Dann darf der Arbeitnehmer seiner Arbeit fernbleiben, ohne seinen Lohnanspruch zu verlieren. D. h., der Arbeitgeber muss ihn weiter bezahlen.
- Das ist allerdings für Beschäftigte ein riskanter Weg: Unter Umständen kann dies arbeitsrechtliche Sanktionen bis hin zur fristlosen Kündigung wegen Arbeitsverweigerung zur Folge haben.
- Die bessere Variante ist es, wenn Beschäftigte den Arbeitgeber über Misstände konkret informieren und ihn dazu auffordern, hier Abhilfe zu schaffen. Beschäftigte könnten in diesem Zusammenhang den Arbeitgeber darüber in Kenntnis setzen, dass sie von ihrem Zurückbehaltungsrecht Gebrauch machen, falls er untätig bleibt.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Kontrolle durch Arbeitsschutzbehörden



Bei Verstößen drohen Bußgelder – aber Kontrolle machbar?

26

- Die Arbeitsschutzbehörden sind für die Kontrolle der Einhaltung der Schutzmaßnahmen in Betrieben zuständig. Bei Verstößen drohen Bußgelder, aber Kontrolle machbar?

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Coronainfektion am Arbeitsplatz: Wer haftet?

Gesetzliche Unfallversicherung	Arbeitgeber
Zahlt wahrscheinlich höchstens bei Infektion im medizinischen oder pflegerischen Bereich	Haftet, wenn ihm Versäumnisse beim Arbeitsschutz nachzuweisen sind
	

27

- Gesetzliche Unfallversicherung zahlt wohl eher nicht, da „allgemeine Gefahr“ und nur im Ausnahmefall spezielle Betriebsgefahr (wie etwa bei medizinischer oder pflegerischer Tätigkeit).
- Falls dem Arbeitgeber Versäumnisse beim Arbeitsschutz nachzuweisen sind, muss er unter Umständen Schadensersatz leisten



- Verstöße gegen Coronaregeln sind grundsätzlich als eine besonders schwerwiegende Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten zu werten. Denn ein solches Verhalten gefährdet potenziell alle Beschäftigten eines Betriebs in ihrer Gesundheit und eventuell ihrem Leben. Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, alle Arbeitnehmer vor genau solchen Gefahren zu schützen.
- Ein Fehlverhalten des Beschäftigten kann vom Arbeitgeber mit einer Abmahnung und unter Umständen sogar mit einer außerordentlichen Kündigung sanktioniert werden. Es kommt bei der Bewertung darauf an, welche Folgen die Pflichtverletzung haben kann. Und bei Corona wird man sagen müssen, dass das Risiko erheblich ist. Dennoch dürfte in den meisten Fällen zuerst eine Abmahnung mit der Androhung einer außerordentlichen Kündigung bei einem wiederholten Verstoß die richtige Reaktion des Arbeitgebers sein.
- Nur bei schwerwiegenden und wiederholten Verstößen Abmahnung entbehrlich („Corona-Leugner“).

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Mitbestimmung des BR

- ✓
§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG:
Ordnung des Betriebs
- ✓
§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG:
Überwachung im Homeoffice
- ✓
§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG:
Gesundheitsschutz
- ✓
§ 99 BetrVG: zeitweise
Versetzung ins Homeoffice



29

- Der Betriebsrat hat in nahezu allen wichtigen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes Mitbestimmungsrechte, insbesondere nach § 87 Abs. 1 Nr. 1, 6, und vor allem 7 BetrVG.
- So können Teile oder sogar das gesamte Hygienekonzept nur dann wirksam sein, wenn der Betriebsrat beteiligt und mit ihm eine Übereinkunft erzielt wurde. Auch bei Gefährdungsbeurteilungen, dem Herzstück des betrieblichen Arbeitsschutzes, muss der BR eingebunden werden, am besten mittels einer Betriebsvereinbarung.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Rückkehr in den Betrieb: Mitbestimmung?

Wir stimmen der Öffnung nur zu, wenn bis dahin eine BV vorliegt, die dem SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard entspricht.

Das können Sie nicht verlangen, denn der Erlass des Ministeriums ist keine Maßnahme des Gesundheitsschutzes im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

ArbG Hamm, Beschluss vom 4.5.2020, Az. 2 BVGa 2/20

30

- Wenn ein Arbeitgeber (hier: ein Einkaufszentrum) aus der „Kurzarbeit „Null“, sprich aus der Schließung, wieder heraus möchte bzw. darf und den Betrieb wieder aufnimmt, muss er den Betriebsrat beteiligen (ArbG Hamm, Beschluss vom 4.5.2020, Az.: 2 BVGa 2/20). Allerdings gab es im Betrieb eine Betriebsvereinbarung hinsichtlich der Arbeitszeiten der Beschäftigten, die der Arbeitgeber auch bei der Wiederöffnung beachten muss. Er kann daher die Arbeitszeiten und Personaleinsätze nur mit Zustimmung des Betriebsrats festlegen. Gibt es hierzu keine Einigung, darf der Arbeitgeber allerdings Leiharbeiter einsetzen, um öffnen zu können.
- Der Betriebsrat verlor vor Gericht in einem wichtigen Punkt: Er wollte die Wiederöffnung des Einkaufszentrums davon abhängig machen, dass es zu diesem Zeitpunkt eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen war, die dem „SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard“ entsprach. Das lehnte das Gericht mit der Begründung ab, dass dieser Erlass des Bundesarbeitsministeriums keine Maßnahme des Gesundheitsschutzes im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG sei.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Rückkehr in den Betrieb: Mitbestimmung?

Das hohe Infektionsrisiko durch Covid-19 ist eine Gefährdung der Gesundheit, die nur durch wirksame vorherige Schutzmaßnahmen gemindert werden kann. Diese Maßnahmen sind vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.



31

- Im Fall, den das ArbG Neumünster zu entscheiden hatte (Beschluss vom 28.4.2020, Az.: 4 BVGa 3a/20), ging es auch darum, dass Beschäftigte (hier: aus dem Homeoffice) wieder zurück in den Betrieb kommen sollten.
- Das Gericht verwies ebenfalls auf die Mitbestimmung bei Arbeitszeiten und Personaleinsatzplänen, stellte aber die Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Arbeits- und Gesundheitsschutz deutlich heraus: Es untersagte die Wiederöffnung, bis die Mitbestimmung, z. B. auch bei Gefährdungsbeurteilungen, gesichert war.
- Die Gerichte begründen ihre Beschlüsse damit, dass das hohe Infektionsrisiko durch Covid-19 eine hohe Gefährdung der Gesundheit darstelle, die nur durch wirksame vorherige Schutzmaßnahmen gemindert werden könne. Diese Maßnahmen sind vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

Betriebsrat
KOMPAKT

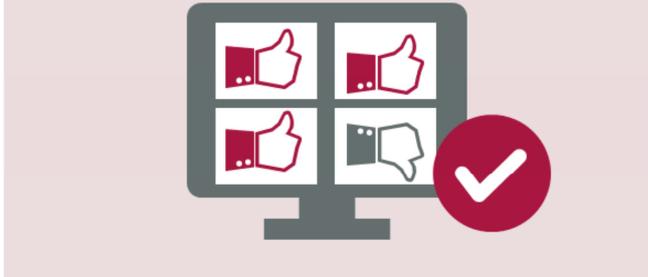
Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

§ 129 BetrVG gilt zunächst weiter bis zum 30. Juni 2021

1.3.2020

30.6.2021

Teilnahme an Sitzungen und der Beschlussfassung des BR
mittels Video- und Telefonkonferenz möglich



32

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Ausnahmeregelung











§ 129 BetrVG = Ausnahme

Präsenztreffen sind nach wie vor der gesetzliche Regelfall.

33

- § 129 BetrVG war und ist als Ausnahmeregelung gedacht, damit Betriebsräte ihren gesetzlichen Aufgaben auch während der Pandemie nachkommen können. Die Vorschrift soll jedoch in keinem Fall Präsenzsitzungen und -treffen ersetzen; sie ist gewissermaßen nur als letzter Rettungsanker konzipiert.
- Es kann nicht oft genug betont werden, dass alle Betriebsratsgremien weiterhin die Möglichkeit haben, sich auch persönlich zu treffen. Das gilt zumindest dann, wenn sie das für erforderlich halten und entsprechende Hygiene- sowie Abstandsregelungen einhalten. Es bleibt die Entscheidung jedes einzelnen Gremiums, wie die Treffen stattfinden sollen.



- In keinem Fall ist es dem Arbeitgeber gestattet, dem Betriebsrat vorzuschreiben, seine Sitzungen digital oder per Telefon abzuhalten – was derzeit in einigen Betrieben auch unter aus der Erwägung der Kostenersparnis heraus geschieht, z. B. auch und gerade bei Sitzungen des Gesamtbetriebsrats.
- Wäre dies möglich, könnten Arbeitgeber unerlaubt Einfluss auf die Arbeit der betrieblichen Interessenvertreter nehmen. Das dürfen sie aber gerade nicht, wie etwa das LAG Berlin-Brandenburg entschieden hat (Beschluss vom 24.8.2020, Az.: 12 TaBVGa 1015/20).

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Darauf sollten Sie achten



Bestätigung der Teilnahme
per E-Mail oder Chat-Nachricht
gegenüber dem Vorsitzenden



Unterbrechung der Sitzung,
wenn jemand aus technischen
Gründen „aus der Sitzung fliegt“

35

- Damit die Form der Anwesenheitsliste gewahrt ist, muss jeder Teilnehmer seine Anwesenheit „in Textform“ bestätigen, d. h. er muss dies per E-Mail an den Vorsitzenden vor oder während der Sitzung tun.
- Nicht selten kommt es gerade wegen einer zu schlechten Internetverbindung zu technischen Problemen und Teilnehmer können „aus der Sitzung fliegen“. Wenn das passiert, muss die Sitzung sofort unterbrochen werden. Eine Fortsetzung ist erst möglich, wenn alle Teilnehmer wieder vollzählig sind – es sei denn, der Betreffende hat das Meeting bewusst verlassen. Das gilt für Video- und Telefonkonferenzen gleichermaßen.



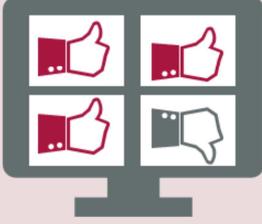
- Betriebsratssitzungen sind nichtöffentlich, egal, ob sie als Präsenzveranstaltung oder in einem anderen Format stattfinden. Das heißt, weder bei einer Telefon- noch bei einer Videokonferenz dürfen bei den Teilnehmern andere Personen wie etwa Familienmitglieder im Raum anwesend sein. Wird am Treffen also von zu Hause teilgenommen, muss das jeweilige Mitglied sicherstellen, dass niemand anders Zutritt zu dem Zimmer hat, in dem er gerade sitzt.
- In den Sitzungen geht es häufig um vertrauliche Unterlagen und Informationen. Diese müssen natürlich auch vertraulich bleiben. Das heißt zum einen, dass das Mitglied, das im Homeoffice ist, die Unterlagen nicht nur während der Sitzung, sondern auch davor und danach vor der Einsichtnahme Dritter schützt. Wenn es darum geht, die Gremiumskollegen auf den neuesten Stand zu bringen, ist es in Videokonferenzen leichter, die Unterlagen in die Kamera zu halten bzw. den eigenen Bildschirm freizugeben. Telefonkonferenzen sind hierfür eher ungeeignet.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

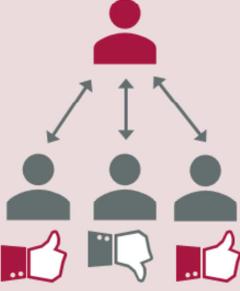
Abstimmung in Video- und Telefonkonferenzen

In Videokonferenzen



Abstimmung per Handzeichen

In Telefonkonferenzen



Abfrage jeder Stimme durch den BR-Vorsitzenden

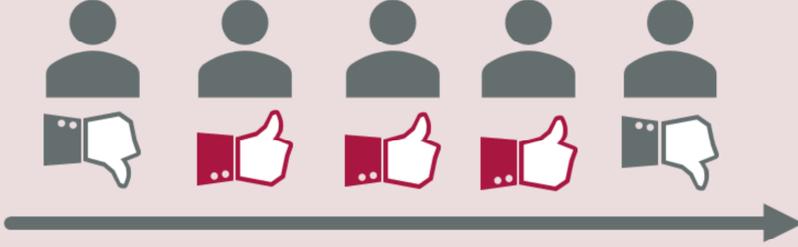
37

- Wenn es darum geht in Sitzungen im Sinne von § 129 BetrVG abzustimmen, muss zwischen Video- und Telefonkonferenzen unterschieden werden.
- Bei Videokonferenzen, in denen jeder Teilnehmer über eine (angeschaltete) Kamera verfügt, lässt sich eine Abstimmung per Handzeichen einfach realisieren.
- Bei einer Telefonkonferenz gestaltet sich die Sache schwieriger: Hier muss der Vorsitzende den entsprechenden Beschlusstext zunächst vorlesen. Anschließend kommt er nicht darum herum, jeden einzelnen Teilnehmer nach seiner Entscheidung zu fragen, also nach Zustimmung, Ablehnung oder Enthaltung. Nach der Abstimmung sollte der Vorsitzende das Ergebnis noch einmal zusammenfassen und festhalten, so wie es in einer Präsenzsitzung auch üblich ist.
- Übrigens: Geheime Abstimmungen sind in Telefon- oder Videokonferenzen nicht möglich. Ist es Ihnen wichtig, über eine bestimmte Beschlussvorlage geheim abzustimmen, bleibt nur die Präsenzsitzung oder die Nutzung von Abstimmungstools.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Reihenfolge der Abstimmung



Das Diagramm zeigt fünf Personen-Symbole in einer Reihe. Unter dem ersten und dem fünften Symbol befindet sich ein Icon für eine abgegebene Stimme (eine Hand, die eine Karte in eine Urne steckt). Unter den mittleren drei Symbolen befindet sich ein Icon für eine abgegebene Stimme (eine Hand, die einen Daumen nach oben zeigt). Ein schwarzer Pfeil zeigt von links nach rechts unter den Symbolen.

Legen Sie eine (ggf. wechselnde) Reihenfolge fest, die zu einer möglichst freien Stimmabgabe führt.

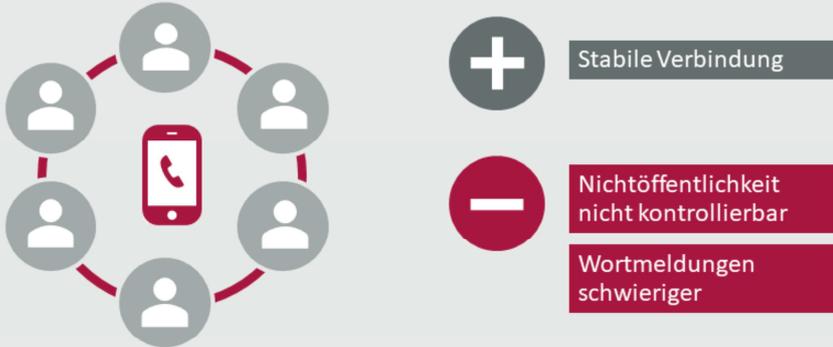
38

- Es gibt keine Vorgaben dazu, in welcher Reihenfolge die Gremiumsmitglieder gefragt werden sollen.
- Denkbar sind rotierende Befragungen, sprich dass sich die Abstimmungsfolge in jeder Sitzung ändert.
- Es kann auch sinnvoll sein, diejenigen Teilnehmer zuerst abstimmen zu lassen, die entweder die Jüngsten sind oder die kürzeste Zeit als Betriebsrat im Amt sind. Dies vermeidet unter Umständen das Problem, sich nicht mehr zu trauen, frei abzustimmen – etwa wenn Wortführer innerhalb der Gruppe ein bestimmtes Ergebnis vorgeben (möchten).

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Vor- und Nachteile von Telefonkonferenzen



- Stabile Verbindung
- Nichtöffentlichkeit nicht kontrollierbar
- Wortmeldungen schwieriger

39

- Ob für Ihr Gremium Telefon- oder Videokonferenzen besser geeignet sind, lässt sich nicht pauschal beurteilen, sondern hängt vom konkreten Einzelfall ab.
- Für Telefonkonferenzen kann sprechen, dass diese technisch stabiler funktionieren.
- Der Vorsitzende muss den Teilnehmern, die er ja nur hört, allerdings mehr als bei Videokonferenzen vertrauen, dass sie den Grundsatz der Nichtöffentlichkeit beachten.
- Außerdem ist die Kommunikation per Telefon schwieriger als wenn man sich sieht und hört. Denn die Hemmschwelle, sich zu Wort zu melden, kann höher sein. Wenn der Vorsitzende in die Runde blicken und die Teilnehmer angucken kann, merkt er viel eher, dass ein Mitglied vielleicht etwas sagen möchte, sich das aber erst nach Ermunterung traut.



- Nicht nur Betriebsratssitzungen, sondern auch Gespräche mit dem Arbeitgeber können im Rahmen von Telefon- oder Videokonferenzen erfolgen. In diesem Rahmen lassen sich etwa geplante Betriebsvereinbarungen voranbringen – bis hin zum fertigen Text.
- Sogar die eigenhändige und persönliche Unterschrift beider Seite, die § 77 Abs. 2 BetrVG vorschreibt, kann ohne Präsenztermin geleistet werden: Zunächst unterschreibt der Arbeitgeber zwei ausgedruckte Exemplare und schickt sie per Post an den Betriebsrat. Beide werden vom Vorsitzenden unterzeichnet und während ein Exemplar wieder zurück an die Geschäftsleitung geht, verbleibt das andere bei der betrieblichen Interessenvertretung.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Betriebsversammlung nur digital?

Präsenzveranstaltungen sind möglich, aber Hygieneregeln einhalten!

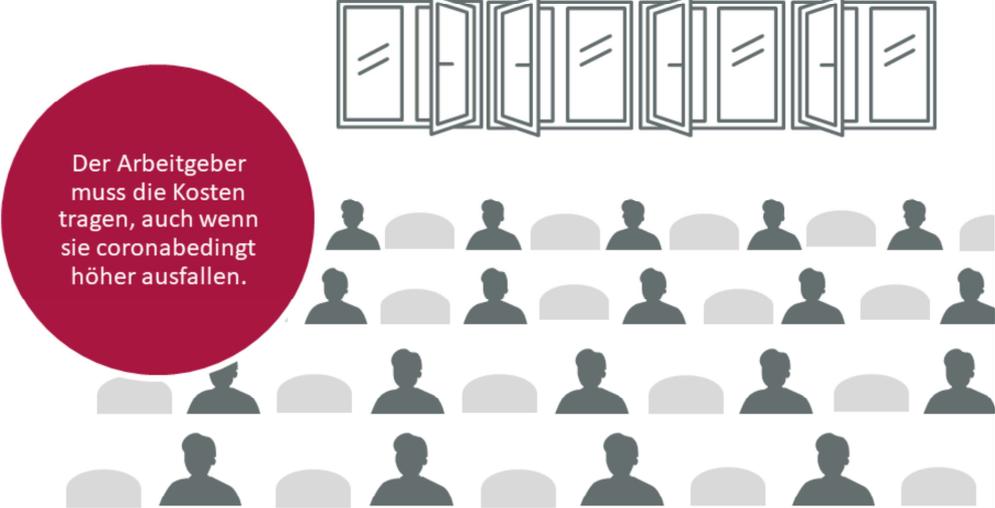
41

- Gremien können selbst entscheiden, wie sie die Veranstaltung durchführen wollen. Der Arbeitgeber kann nicht vorschreiben, dass Präsenzversammlungen ausfallen müssen (LAG Hamm, Beschluss vom 5.10.2020, Az.: 13 TaBVGa16/20).
- Entscheidungsspielraum gewissenhaft nutzen: Im entschiedenen Fall wollte der BR drei kleinere Teilversammlungen durchführen und hatte dafür Hygienekonzepte entwickelt, die das Gesundheitsamt abgesegnet hatte.
- Dies ist einer der wesentlichsten Punkte, falls sich Interessenvertreter für Präsenzveranstaltungen entscheiden: Wenn Menschen kommen sollen, sind selbstverständlich Hygiene-, Abstands- und Regeln zum Tragen von Mund-Nasen-Schutz aufzustellen und einzuhalten. Ausreichender Abstand führt in der Regel dazu, dass sich der Platzbedarf verdreifacht, was entweder die Notwendigkeit von Teilversammlungen unterstreicht oder zumindest die Eignung des Raums in den Fokus rückt. Die Sicherheit der Beschäftigten ist oberstes Gebot.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Kosten von Präsenzversammlungen



Der Arbeitgeber muss die Kosten tragen, auch wenn sie coronabedingt höher ausfallen.

42

The illustration shows a meeting room with four windows at the top, each with a double-slash symbol indicating they are open. Below the windows, there are four rows of chairs. In the first row, all chairs are occupied by grey silhouettes of people. In the second row, the first three chairs are occupied, and the last one is empty. In the third row, the first two chairs are occupied, and the last one is empty. In the fourth row, the first chair is occupied, and the last one is empty. This visualizes the concept of staggered meetings to reduce costs during a pandemic.

- Der Arbeitgeber kann keine Kostenargumente gegen Präsenzveranstaltungen während der Pandemie ins Feld führen.
- Dass Betriebsversammlungen in Pandemiezeiten teurer sind wegen der Schutzmaßnahmen und eventuell nötiger Teilversammlungen, ist für den Betriebsrat kein Grund, von seinem Wunsch nach einer Präsenzveranstaltung abzurücken.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Sie können Ihre Fragen auch per E-Mail stellen:



fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de

43




Alle Unterlagen und den Mitschnitt des Online-Seminars finden Sie in Kürze unter: www.betriebsrat-kompakt.de/online-seminar und www.urteilsticker-betriebsrat.de/online-seminar

Haben Sie noch Fragen?

- Nutzen Sie die Chatfunktion.
- Kontaktieren Sie uns auch gerne persönlich.



Kontakt

Produkt- und Marketingmanagerin	Chefredaktion	Visuelle Aufbereitung der Inhalte
Petra Rubner	Silke Rohde	Nicola Pridik
Petra.Rubner@weka.de		www.npridik.de

44