



Referentin: Silke Rohde
(25.03.2020)



Herzlich willkommen!

Das Online-Seminar beginnt in wenigen Minuten.

Corona und Arbeitsrecht: Die wichtigsten Antworten



The infographic is titled "Aufklärungspflichten des AG ohne Verdachtsfall im Betrieb". It features a red header with the logos "Betriebsrat KOMPAKT" and "Urteils-Ticker BETRIEBSRAT". Below the title, there is a box labeled "Informationen zum Corona-Virus" containing three columns: "Symptome" (with a coughing person icon), "Risiken" (with a lightning bolt icon), and "Verhalten" (with a handwashing icon). To the right of this box is a dark grey door with a white handle. The number "2" is visible in the bottom right corner of the infographic area.

Kein Verdachtsfall im Betrieb:

- Diese Information sollte eine Aufklärung über Symptome (entsprechende Informationen stellen insbesondere das Robert-Koch-Institut oder die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung auf ihren Internetpräsenzen zur Verfügung) und ggfs. spezielle Risiken im Betrieb sowie zum Verhalten im Fall einer möglichen oder bestätigten Erkrankung umfassen.
- Eine Aufklärung kann über Bekanntmachungen in den Betriebsräumen, im Intranet, auf Betriebsversammlungen o.Ä. erfolgen. Als Grundlage hierfür dienen etwa die Informationen über Arbeitsschutzmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, abrufbar unter <https://www.baua.de>
- Außerdem finden Sie kostenloses Aufklärungsmaterial für Ihre Kollegen hier: <https://elearning.weka-akademie.de/e-learning-zum-schutz-vor-corona/> (Registrierung per Mail erforderlich)

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Aufklärungspflicht des AG bei Verdachts-/Infektionsfall im Betrieb

Rundmail: Corona-Infektion im Betrieb

Hiermit möchte ich Sie darüber informieren, dass der Kollege **Max Muster** aus der Abteilung XY positiv auf das Corona-Virus getestet wurde.

Ihr Arbeitgeber

Namensnennung rechtmäßig gem. Art. 6 Abs. 1 lit. b), d) und f) DSGVO, da Schutz vor weiterer Ausbreitung das Interesse des AN überwiegt

3

Verdachtsfall/Infektion im Betrieb:

Sollte ein Verdachtsfall im Betrieb bestehen, muss der Arbeitgeber die restliche Belegschaft über diesen Fall informieren, um mögliche Kontaktpersonen möglichst zügig identifizieren und aufklären zu können. Dass dies eine Verarbeitung personenbezogener Daten mit sich bringt, dürfte dieser Pflicht nicht entgegenstehen. Denn diese Verarbeitung ist gemäß Art. 6 Abs.1 lit. b), d) und f) DSGVO rechtmäßig, da der Schutz vor einer weiteren Ausbreitung das Geheimhaltungsinteresse des Arbeitnehmers überwiegt (Art. 9 Abs. 1 DSGVO i. V. m. § 26 Abs. 3 BDSG).



- Hygienevorkehrungen etwa durch entsprechende Hygieneempfehlungen in sanitären Einrichtungen oder das Bereitstellen von Desinfektionsmitteln, verstärktes Hinwirken auf die Einhaltung der Hygienestandards.
- In sensiblen Bereichen (etwa Gesundheitswesen) können ggf. weitergehende Schutzpflichten (etwa Bereitstellung von Atemschutzmasken oder besonderer Schutzkleidung) bestehen.
- Inwieweit Arbeitgeber selbst initiierte Präventivmaßnahmen der Mitarbeiter dulden müssen, hängt von den Umständen ab. Es bedarf einer Interessenabwägung (§ 315 Abs. 3 Satz 1 BGB). Besteht eine erhöhte Infektionsgefahr durch regelmäßigen Kontakt mit potentiell infizierten Personen, wie beispielsweise in der medizinischen Versorgung oder am Flughafen, wird der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen wie z. B. Mundschutz dulden müssen.
- (ArbG Berlin: Mundschutz im Duty Free Shop Flughafen)

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Ab wann darf/muss der Arbeitgeber einen Beschäftigten freistellen?

Freistellung möglich





bei ersten Krankheits-symptomen

bei Rückkehr aus einem Risikogebiet

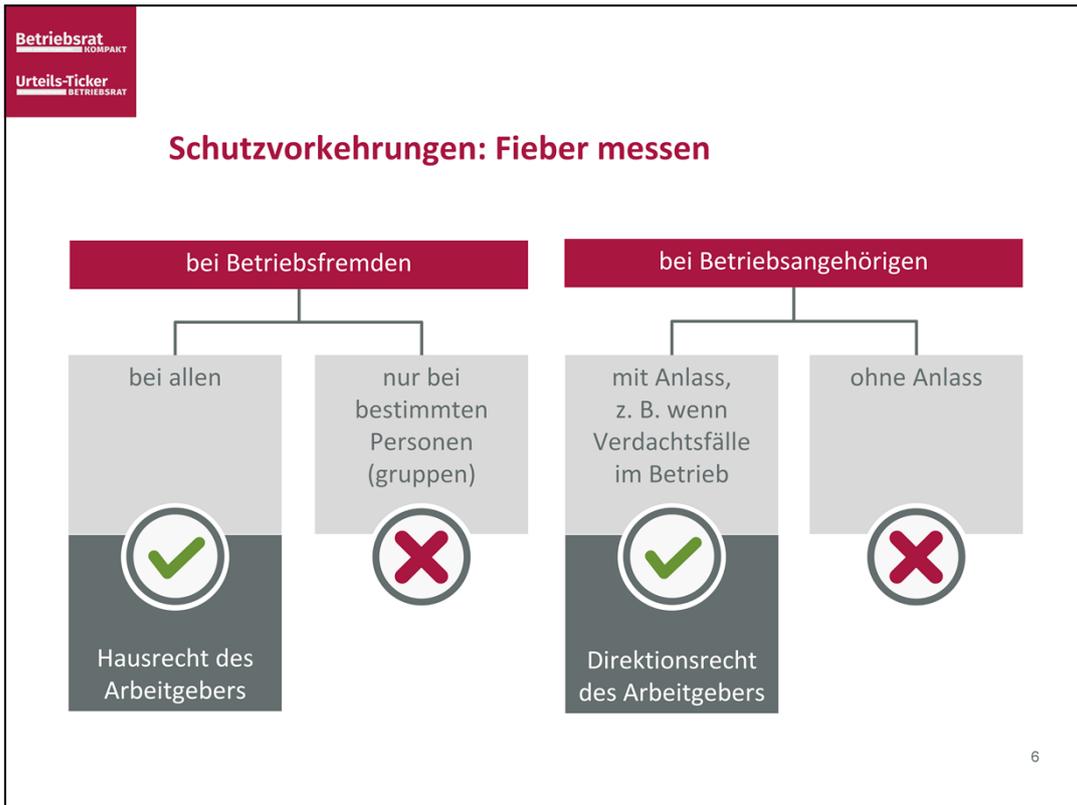
Freistellungspflicht



bei nachgewiesener Infektion

5

- Bei der Freistellung durch den Arbeitgeber behält der Arbeitnehmer zwar den Vergütungsanspruch. Der Arbeitnehmer hat jedoch einen Beschäftigungsanspruch, sodass er vielleicht nicht vom Arbeitsplatz entfernt werden mag. Besonders würde dies wohl gelten, wenn der Arbeitgeber sich einzelne Arbeitnehmer auswählt, ohne aus sachlichen Gründen zu differenzieren.
- Arbeitgeber können aus sachlichen Gründen auch ohne vertragliche Vereinbarung im Rahmen der konkreten Gefährdung der Arbeitgeberinteressen zumindest kurzfristig freistellen. Es spricht manches dafür, dass Arbeitgeber bei auf Tatsachen gestützten Verdachtsmomenten von einem sachlichen Grund ausgehen dürfen und freistellen können. Das wäre beispielsweise der Fall, wenn einzelne Krankheitssymptome auftreten oder sich der Arbeitnehmer zuvor in einem Risikogebiet/Risikozone aufgehalten haben.
- Ist der Beschäftigte erkrankt, erfährt dies der AG von ihm oder von behandelndem Arzt, dann muss dieser Beschäftigte freigestellt werden (Fürsorgepflicht).

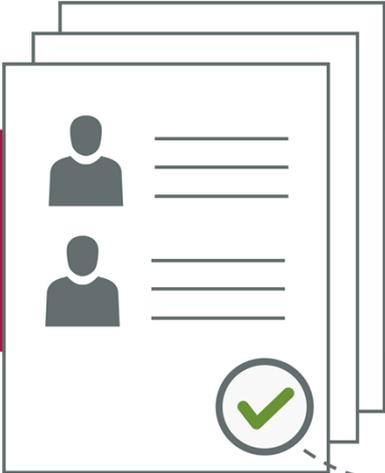


- Bei Betriebsfremden darf ein Unternehmen einseitig vorgeben, dass ein Betreten des Betriebsgeländes ohne eine Temperaturmessung des Besuchers nicht gestattet wird. Das ist vom Hausrecht des Arbeitgebers für seinen Betrieb gedeckt und steht in seinem Ermessen, soweit diese Vorgabe nicht diskriminierend ist, weil das Messen z. B. auf bestimmte Personengruppen wie z. B. Asiaten beschränkt wird.
- Gibt es im Betrieb bereits Verdachtsfälle, war ein Arbeitnehmer in einem Risikogebiet oder ist das Unternehmen in einer Region gelegen, in der es Infizierte gibt, ist das Fiebermessen vor Zutritt zulässig, weil vom Direktionsrecht gedeckt.
- Wenn gar kein Anlass, dann Verstoß gegen das Persönlichkeitsrecht (AN müssen zur Arbeit, haben keine Wahl). Dieses Szenario wird aber von Stunde zu Stunde seltener. Dann muss der BR mitbestimmen.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Schutzvorkehrungen: Besucherlisten



Besucherlisten helfen, bei Infektion im Betrieb die Kontaktpersonen zu ermitteln

vom Hausrecht des Arbeitgebers gedeckt

7

- In vielen Unternehmen ist es längst üblich, dass Besucherlisten geführt werden. Diese sind vom Hausrecht gedeckt (Freiwilligkeit).
- Derartige Besucherlisten können in Zeiten des Coronavirus eine erhebliche Bedeutung erlangen, wenn eine Infektion im Unternehmen festgestellt wird: Die möglichen Kontakte sind dann leichter zu ermitteln.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Darf der AG Schutzmaßnahmen der AN untersagen?



Der BR eines Flughafen-Duty-Free-Shops hat durchgesetzt, dass Beschäftigte Mundschutz und Handschuhe bei der Arbeit tragen dürfen.

8

- In Berlin hat der Betriebsrat eines Flughafen Duty-Free-Shops durchgesetzt, dass die Beschäftigten Mundschutz und Handschuhe bei der Arbeit tragen dürfen (ArbG Berlin, Az. 55 BVGa 2341/20). Mitarbeiter waren aus Sorge vor Ansteckung am Flughafen mit Handschuhen und Mundschutz zur Arbeit gekommen, der Arbeitgeber hatte diese Schutzkleidung untersagt. Der Betriebsrat zog daraufhin vor das Arbeitsgericht.
- Zu einer Entscheidung in der Sache ist es allerdings nicht gekommen: Der Arbeitgeber hatte zuvor schriftlich mitgeteilt, Beschäftigte könnten bei der Arbeit Mundschutz und Handschuhe tragen, falls sie dies wollen. Im Hinblick hierauf hat der Betriebsrat das Verfahren für erledigt erklärt, wie das Arbeitsgericht mitteilte.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Schutzvorkehrungen: Verpflichtender Corona-Test



Sie müssen sich testen lassen!

Verpflichtender Corona-Test nur nach entsprechender ärztlicher Entscheidung oder anlässlich einer konkreten Situation im Betrieb

9

- Grundsätzlich darf der Arbeitgeber eher nicht verlangen, dass sich Arbeitnehmer testen lassen müssen.
- Davon kann es aber Ausnahmen geben, z. B. basierend auf entsprechenden ärztlichen Entscheidungen oder der konkreten Situation im Betrieb.



Arbeitnehmer, die sich in Risikogebieten aufgehalten haben, sind ihrem Arbeitgeber gegenüber zur Auskunft darüber verpflichtet, ob sie sich in Gegenden mit erhöhten Krankheitsfällen aufgehalten haben beziehungsweise intensiven Kontakt zu solchen Personen hatten.

Vorgehen bei AN, die in Risikogebiet waren bzw. intensiven Kontakt zu solchen Personen hatten:

- Das zuständige Gesundheitsamt sollte informiert werden.
- Es sollte einvernehmlich auf die Durchführung einer Untersuchung durch den Betriebsarzt hingewirkt werden.
- Wenn der Verdacht auf Infizierung besteht: befristet ins Homeoffice schicken.
- Wenn ein Arbeitnehmer dies nicht akzeptiert oder entsprechendes nicht möglich ist, sollte er befristet unter Entgeltfortzahlung von der Arbeit freigestellt werden.
- In den beiden zuletzt genannten Fällen kann der Arbeitgeber verfügen, dass der Arbeitnehmer erst nach einem negativen medizinischen Test zum regulären Arbeitsplatz zurückkehren kann.



Nein. Allerdings könnte der Arbeitgeber unter Umständen die Entgeltfortzahlung verweigern, sollte ein Arbeitnehmer während seines Urlaubs in einem gefährdeten Gebiet am Corona-Virus erkranken und er deshalb seine Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig herbeigeführt hat.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

„Begründeter Verdachtsfall“

Bei Verdachtsfall im Großraumbüro:
Schutzmaßnahmen erforderlich,
ansonsten Leistungsverweigerungsrecht der AN



Innerhalb der letzten 14 Tage in einem Risikogebiet gewesen oder Kontakt zu einem bestätigten Fall

+



Symptome wie Fieber, Heiserkeit, Husten oder Atemnot

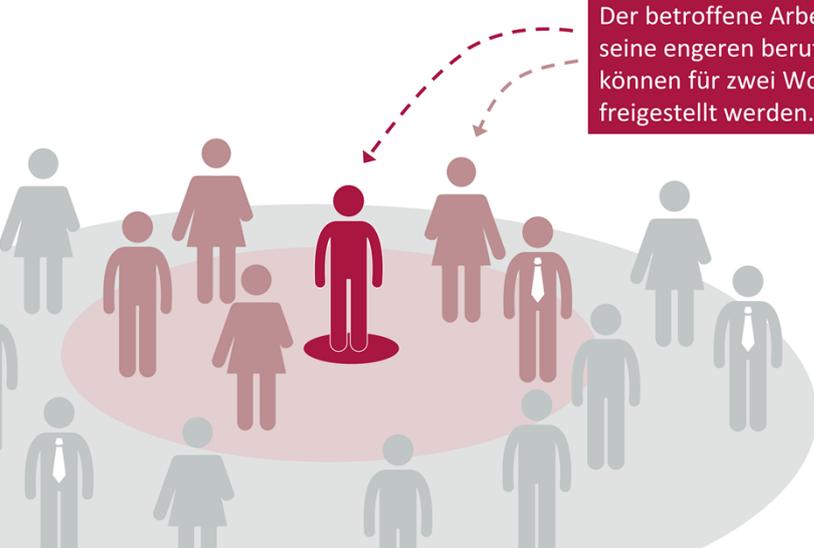
12

- Ein Verdachtsfall ist nicht nur ein grippaler Infekt. Vielmehr handelt es sich nach Angaben der kassenärztlichen Vereinigung nur dann um einen meldepflichtigen "begründeten Verdachtsfall", wenn die Person Kontakt zu einem bestätigten Fall hatte oder innerhalb der letzten 14 Tage in einem vom Robert-Koch-Institut genannten Risikogebiet gewesen ist und Symptome wie Fieber, Heiserkeit, Husten oder Atemnot aufweist.
- Ist ein solch echter Verdachtsfall in der Abteilung aufgetreten, können Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht in der Form geltend machen, dass sie nicht ins Büro kommen, wenn der Arbeitgeber daraufhin keine Schutzmaßnahmen trifft. Es liegt aber ohnehin im Interesse des Arbeitgebers, in einem solchen Fall geeignete Maßnahmen zu treffen, wie etwa das Büro zu desinfizieren oder die Arbeit im Homeoffice zu ermöglichen.
- Der Arbeitnehmer kann aber nicht ohne einen derart starken Grund einseitig sagen, er mache sich Sorgen und bleibe deshalb zuhause.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Verdachtsfall: Bezahlte Freistellung



Der betroffene Arbeitnehmer und seine engeren beruflichen Kontakte können für zwei Wochen bezahlt freigestellt werden.

13

- Bezahlte Freistellung nur bei konkreten Verdachtsfällen.
- Bei begründetem Verdacht für eine Infektion können der Beschäftigte und seine engeren beruflichen Kontakte für die Inkubationszeit – also für etwa zwei Wochen – bezahlt freigestellt werden.
- Die arbeitgeberseitige Schutzpflicht gegenüber den anderen Beschäftigten erlaubt dieses Vorgehen.
- Wenn aber eine Vielzahl der Arbeitnehmer freigestellt werden soll und so eine generelle Richtlinie für alle Arbeitnehmer eingeführt wird, dann ist das mitbestimmungspflichtig.



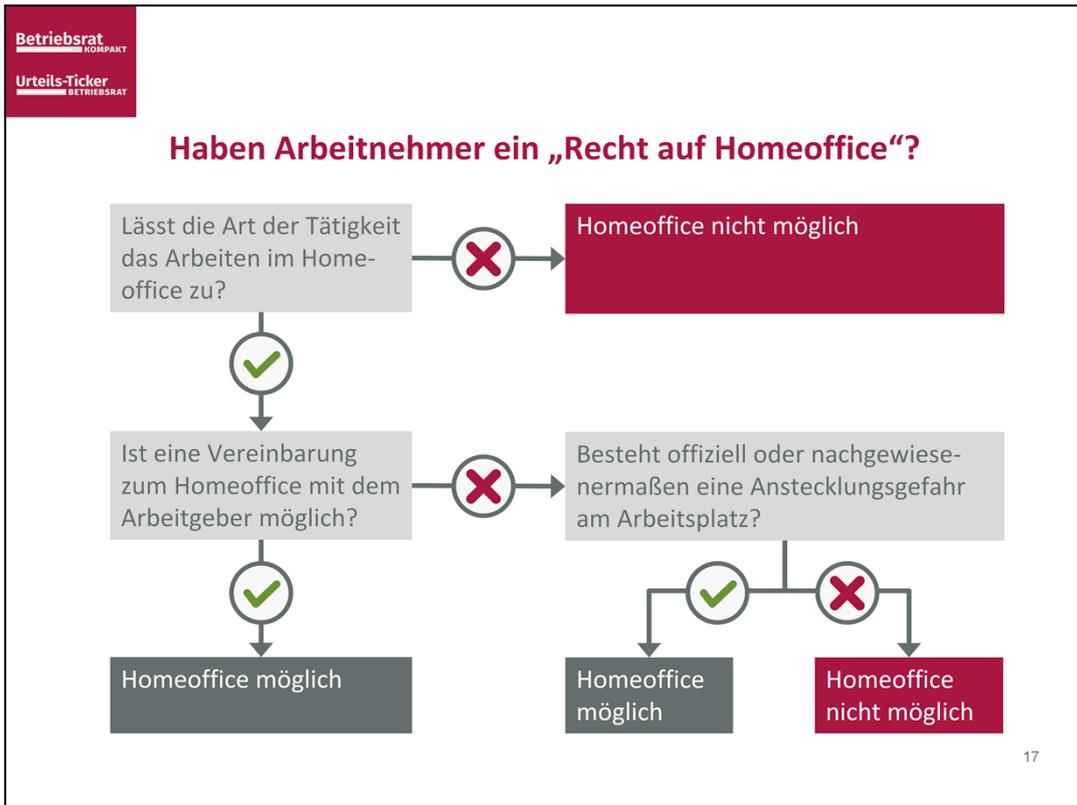
- Bei Infektion müssen auch die Kontaktpersonen am besten ins Home Office oder freigestellt werden.
- Behörden ordnen bei Kontakt mit Infizierten eine Quarantäne gem. § § 28, 30 Infektionsschutzgesetz (IfSG) an. In diesen Fällen bezahlt der Arbeitgeber das Gehalt für sechs Wochen weiter, danach beginnt das reduzierte Krankengeld. Für die ersten sechs Wochen erstatten die Gesundheitsämter dem Arbeitgeber den bezahlten Lohn.



- Sperrung der betriebseigenen Kantine für externe Besucher: Als Maßnahme gegenüber Externen nicht mitbestimmungspflichtig, es sei denn, es gibt eine dies im Einzelnen regelnde Betriebsvereinbarung über die Nutzung der Kantine. Gibt es diese nicht, ist die Frage, wem das Unternehmen Zugang gewährt, vom Hausrecht gedeckt..
- Sollte die Sperrung auf alle eigenen Arbeitnehmer ausgedehnt werden sollen, ist diese Maßnahme mitbestimmungspflichtig.



- Arbeitsweg: Auch wenn die Ansteckungsgefahr in Bus und Bahn höher ist als im eigenen Auto: Das ist kein Grund, um nicht zur Arbeit zu kommen.
- Ansteckung im Büro: Angst ohne begründeten Anlass (Verdachts- oder Infektionsfälle) berechtigt ebenfalls nicht dazu, die Arbeit zu verweigern. Anders kann es bei Fällen im Betrieb aussehen. Hier sollte in jedem Fall nach einer praktikablen Lösung gesucht werden.
- Verweigerung von Dienstreisen: Nur zulässig bei Reisen in offizielle Risikogebiete. Aber auch hier sind sicher kulantere Lösungen denkbar.



- Kann Homeoffice vom Arbeitnehmer gefordert bzw. vom Arbeitgeber angeordnet werden? Per Arbeitsvertrag oder per Betriebsvereinbarung?
- Sofern es keine vertragliche Abrede gibt und die Arbeit aus dem Homeoffice / mobiles Arbeiten der Natur des Arbeitsverhältnisses nach möglich ist, kann auch nachträglich und für eine vorübergehende Zeit eine entsprechende Vereinbarung getroffen werden. Das ist gerade sehr häufig!
- Der AN hat jedoch sonst keinen Anspruch auf Homeoffice / mobiles Arbeiten. Den Arbeitsort bestimmt der Arbeitgeber nach § 106 GewO. Wenn der AG sich nicht auf den Wunsch des Arbeitnehmers, aus dem Homeoffice / mobil arbeiten zu können, einlässt, bleibt der AN verpflichtet, in den Betrieb zu kommen. Wenn der Arbeitnehmer trotzdem nicht zur Arbeit kommt, drohen arbeitsrechtliche Konsequenzen (Abmahnung und Kündigung).
- Das gilt allerdings nicht, wenn eine staatliche Behörde die Ansteckungsgefahr mit einer bestimmten Gefahrenstufe qualifiziert oder der Arbeitnehmer nachweisen kann, dass eine Ansteckungsgefahr an seinem Arbeitsplatz konkret gegeben ist.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Darf der AG den AN ins Homeoffice schicken?



Einigen wir
uns auf
Homeoffice

Ja, bei entsprechender Vereinbarung



Sie arbeiten
ab sofort zu
Hause!

Ja, aufgrund seines Weisungsrechts

18

- Entscheidend ist zunächst vertragliche Vereinbarung, wobei diese auch jetzt noch und evtl. mit vorübergehender Wirkung geschlossen werden kann.
- Der Arbeitgeber kann Homeoffice / mobiles Arbeiten – auch wenn dies vertraglich nicht vereinbart ist – unter Umständen einseitig anordnen; auch hier gilt § 106 GewO. Er muss dann aber sicherstellen, dass der Arbeitnehmer über technisches Equipment, Connectivity verfügt und seine Wohnung auch tatsächlich zum Arbeiten verwenden darf.
- Tipp: Viele Betriebe haben schon Serverkapazitäten hinzugebucht und VPN-Verbindungen eingerichtet. Das sollte weiter ausgebaut werden.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Darf der AG den AN in Zwangsurlaub schicken?



Gehen Sie nach Hause!

Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer

weder in Zwangsurlaub schicken

noch ohne rechtliche Grundlage

zum Abbau von Überstunden verpflichtet.

19

- Den Arbeitgeber trifft grundsätzlich eine sog. Beschäftigungspflicht. Schickt der Arbeitgeber Arbeitnehmer unbegründet nach Hause, bleibt der Arbeitgeber zur Entgeltzahlung verpflichtet. Sog. Zwangsurlaub ist grundsätzlich nicht möglich bzw. rechtlich nicht zulässig. Auch das zwangsweise Abfeiern von Überstunden ohne weitere rechtliche Grundlage ist nicht legal.
- Natürlich können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer grundsätzlich jederzeit über Urlaub und Überstundenabbau (Arbeitszeitkonto) verständigen.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Darf der AG Überstunden anordnen, um Personalausfall zu kompensieren?



Arbeitsvertrag





Arbeitszeit
am Tag

Wochen-
arbeitszeit

ArbZG

Ja, wenn vertraglich vereinbart

Mitbestimmungsrecht des BR

Höchstgrenzen des ArbZG sind zu beachten

20

- Hängt von vertraglicher Gestaltung ab; eine solche Möglichkeit ist aber in der Regel vorgesehen.
- Mitbestimmung des Betriebsrats beachten
- Höchstgrenzen des ArbZG beachten: Das ArbZG geht von einer sechs Tage Woche aus, in der werktätlich 8 Arbeitsstunden bzw. 10 Arbeitsstunden bei Ausgleich durch Geld oder Freizeit innerhalb von 6 Wochen.
- Mehr als 10 Stunden ist nach § 14 Abs. 1 ArbZG möglich, wenn aufgrund vorübergehender Arbeiten in Notfällen oder außergewöhnlichen Fällen. Das Auftreten einer hohen Zahl an infizierten oder vorsorglich in (Heim-)Quarantäne befindlichen Arbeitnehmerern ist sicherlich ein derart außergewöhnliches Ereignis. Solche Krankheitswellen treten weder regelmäßig ein noch sind sie voraussehbar (vgl. BAG, Urteil vom 17. September 1986, 5 AZR 368/85).
- Aber das ist keine Dauerlösung. Zudem gilt trotzdem § 14 Abs. 3 ArbZG, wonach eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von insgesamt 48 Stunden in einem Zeitraum von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschritten werden darf.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Kita oder Schule geschlossen – Kind gesund: Was nun?

Grundsätzlich sind die Eltern selbst dafür verantwortlich, eine Betreuungslösung zu finden.



Der Arbeitgeber muss aufgrund seiner Fürsorgepflicht jedoch alles tun, um ihnen zu helfen.

21

Grundsätzlich gilt, dass berufstätige Eltern selbst für die Betreuung bzw. die Organisation dafür ihrer Kinder verantwortlich sind.

Aber der Arbeitgeber hat wegen seiner Fürsorgepflicht alles zu tun, um den AN zu helfen. Deshalb im Gespräch nach Lösungen suchen:

- Homeoffice?
- Überstunden abbauen, Arbeitszeiten verschieben
- Urlaub nehmen (evtl. auch unbezahlt)
- Sich mit Bekannten, Nachbarn, Arbeitskollegen zusammentun, um sich gemeinsam zu unterstützen

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Wegen Kinderbetreuung persönlich verhindert: Bezahlte Freistellung nach § 616 BGB?



Viele Arbeitsverträge schließen die Anwendung der Vorschrift aus



Vorschrift nur anwendbar bei Kita-/Schulschließung für max. 10 Tage

22

- § 616 BGB bestimmt, dass der AN einen Anspruch auf bezahlte Freistellung hat, wenn er persönlich an der Arbeitsleistung verhindert ist.
- Problem 1: Diese Vorschrift ist in sehr vielen Arbeitsverträgen abbedungen, das heißt sie gilt nicht. Dann muss der AG in keinem Fall bei Schließung der KiTa/Schule zahlen.
- Problem 2: Selbst wenn die Vorschrift eingreift, ist nur eine Entgeltfortzahlung für einen „nicht erheblichen Zeitraum“ vorgesehen. Das sind nach Rechtsprechung nie mehr als maximal 10 Tage. Wird also die Schließung für einen längeren Zeitraum erklärt (wie das ja in den meisten Fällen ist), ist § 616 BGB überhaupt nicht anwendbar.
- Problem 3: Greift § 616 BGB nicht, können die betroffenen Arbeitnehmer weder auf „Pflegeunterstützungsgeld“ gem. § 44a Abs. 3 SGB XI noch auf „Krankengeld wegen Erkrankung des Kindes“ gem. § 45 SGB V hoffen – denn das Kind selbst ist ja weder krank noch pflegebedürftig (vgl. § 7 Abs. 4 PflegeZG in Verbindung mit § § 14, 15 SGB XI).

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Ist § 616 BGB
nicht vertraglich
ausgeschlossen:
Entgelt-
fortzahlung

Was ist, wenn das eigene Kind krank ist?

Krankenkasse zahlt Kinderkrankengeld

- Kind gesetzlich versichert
- Kind unter 12 Jahre
- Ärztliches Attest ab dem 1. Tag der Krankheit
- Betreuung aus ärztlicher Sicht notwendig
- Keine alternative Betreuung verfügbar

Was und wie lang wird gezahlt?

90 Prozent des ausgefallenen Nettolohns abzgl. Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung

Jeweils **10 Tage pro Kind und Elternteil** bzw. 20 Tage pro Kind bei Alleinerziehenden

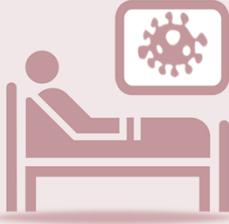
23

- Pro Kind darf jedes Elternteil bis zu zehn Arbeitstage daheim bleiben – abhängig vom Arbeitgeber. Bei Alleinerziehenden sind es bis zu 20 Tage pro Kind.
- Jedoch sind nicht immer alle Tage auch bezahlt. Eltern müssen außerdem nachweisen, dass das Kind tatsächlich krank war und es keine andere Betreuungsalternative gab.
- Falls Entgeltfortzahlung für diesen Fall durch Arbeitsvertrag ausgeschlossen: Dann springen die Krankenkassen ein und zahlen ein Kinderkrankengeld. Dafür muss das Kind gesetzlich versichert, unter zwölf Jahre alt sein, ein ärztliches Attest ab dem ersten Tag der Krankheit vorliegen, eine Betreuung aus ärztlicher Sicht notwendig und keine alternative Betreuung verfügbar sein.
- Den vollen Lohn übernimmt die Krankenkasse nicht. Stattdessen gibt es ab dem ersten Tag 90 Prozent des ausgefallenen Nettolohns – abzüglich der Beiträge für die Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Gezahlt werden bis zu 20 Arbeitstage pro Kind – je zehn pro Elternteil.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Was ist, wenn man selbst erkrankt ist?



Erkrankte erhalten in den ersten 6 Wochen ganz normal ihr Arbeitsentgelt. Bei behördlichem Tätigkeitsverbot konkurriert der Anspruch mit dem Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG.

24

- EFZG gilt im Grunde ganz normal: Entgeltfortzahlung in den ersten sechs Wochen der Krankheit.
- Wenn gegen den am Corona-Virus erkrankten Arbeitnehmer zugleich nach § 31 Satz 2 Infektionsschutzgesetz (IfSG) ein berufliches Tätigkeitsverbot angeordnet worden ist, konkurriert der Entgeltfortzahlungsanspruch mit dem Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers infolge des Tätigkeitsverbotes nach § 56 Abs. 1 IfSG.
- Danach wird derjenige, wer als Ausscheider einer Infektion, als Ansteckungsverdächtiger, als Krankheitsverdächtiger oder sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne des § 31 Satz 2 IfSG einem Verbot der Ausübung seiner Arbeitstätigkeit unterliegt, vom Staat in Höhe seines Verdienstauffalls für die Dauer von sechs Wochen entschädigt (so in § 56 Abs. 2 und Abs. 3 IfSG geregelt).

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Entgeltfortzahlung bei Verdachtsfall?



Bei behördlichem Tätigkeitsverbot
aufgrund eines „Verdachtsfalls“
besteht in den ersten 6 Wochen ein Anspruch
auf Entgeltfortzahlung nach § 56 Abs. 1 IfSG.

25

- Besteht lediglich der Verdacht auf eine Ansteckung, besteht auch hier ein Entschädigungsanspruch gem. § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG, wenn ein behördliches Beschäftigungsverbot nach § 31 IfSG angeordnet worden ist. Das Tätigkeitsverbot kann sich auf einzelne Arbeitnehmer oder behördlich definierte Gruppen beziehen.
- Kausal für die Arbeitsverhinderung ist dann nicht die vermutete Krankheit als solche, sondern das Beschäftigungsverbot. Damit besteht dann kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Häufig wird überdies ja noch nicht einmal eine Krankheit vorliegen, da nur ein Verdachtsfall besteht.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Entgeltfortzahlung bei Quarantäne?



Wird infolge der Quarantäne ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen, besteht ein Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG.

26

- Bei Quarantäne (geregelt in § 30 IfSG) gilt: Hier wird infolge der Quarantäne ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden. Dann besteht der Entschädigungsanspruch gem. § 56 IfSG.
- Erkrankt ist der unter Quarantäne stehende Arbeitnehmer nicht, sodass kein Anspruch aus Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bestehen kann.



Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Vergütung bei Betriebsschließung



Im Falle einer Betriebsschließung
muss der Arbeitgeber
weiterhin das Gehalt zahlen.

27

- Egal, ob freiwillige Betriebsschließung des AG oder behördliche Anordnung zur Betriebsschließung:
- Der Arbeitgeber trägt grundsätzlich das Betriebsrisiko in beiden Fällen und muss er das Gehalt weiter zahlen.



Falls ein Arbeitnehmer selbst an dem Corona-Virus erkrankt und sein Beschäftigungsbetrieb von einer behördlichen Schließungsanordnung betroffen sein sollte, ist nicht endgültig entschieden, ob der Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1 EFZG den Erstattungsanspruch des Arbeitgebers nach § 56 IfSG verdrängt



- Die zuständige Behörde kann Personen, die nicht selbst erkrankt, sondern beispielsweise sog. Krankheits- oder Ansteckungsverdächtige sind (z.B. weil Familienangehörige betroffen sind), ein berufliches Tätigkeitsverbot auferlegen (§ 31 IfSG).
- Entschädigungsanspruch der betroffenen Person (§ 56 IfSG): Die Entschädigung bemisst sich in den ersten sechs Wochen nach dem Verdienstaufschlag (Nettoentgelt), anschließend nach dem Krankengeld (§ 56 Abs. 2, 3 IfSG). Bei Arbeitnehmern hat nach § 56 Abs. 5 IfSG der Arbeitgeber die Entschädigung in Geld zu leisten (näher dazu § 57 ff IfSG).
- Der Arbeitgeber kann bei der zuständigen Behörde innerhalb von drei Monaten nachträglich Erstattung der geleisteten Beträge beantragen. Nach § 56 Abs. 12 IfSG kann der Arbeitgeber bei der zuständigen Behörde beantragen, dass ihm ein Vorschuss in der voraussichtlichen Höhe des Erstattungsbetrages gewährt wird.
- Achtung: § 616 BGB ist nicht anwendbar, da behördl. Tätigkeitsverbot ein objektives und kein persönliches Leistungshindernis ist.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Anordnung von Kurzarbeit in der Corona-Krise



Unabwendbares Ereignis



Übliche Arbeitszeiten vorübergehend wesentlich verringert



Mitbestimmungsrecht des BR

30

- Wann kann Kurzarbeitergeld beantragt werden?
- Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld muss grundsätzlich auf einem unabwendbaren Ereignis oder auf wirtschaftlichen Gründen beruhen (§ 96 SGB III). Coronavirus zählt dazu.
- Voraussetzung für den Bezug von Kurzarbeitergeld ist, dass die üblichen Arbeitszeiten vorübergehend wesentlich verringert sind. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn aufgrund des Coronavirus Lieferungen ausbleiben und dadurch die Arbeitszeit verringert werden muss oder staatliche Schutzmaßnahmen dafür sorgen, dass der Betrieb vorübergehend geschlossen wird.
- Der BR bestimmt bei Anordnung mit (aber nicht bei Beendigung).



Erleichtertes Kurzarbeitergeld wegen Corona

	Reguläres Kurzarbeitergeld	Erleichtertes Kurzarbeitergeld (befristet zunächst bis 2021)
Quorum	1/3 der Belegschaft	10 % der Belegschaft
Negative Arbeitszeitsalden	müssen zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt werden	auf den Aufbau wird verzichtet
Leiharbeitnehmer	sind ausgeschlossen	sind einbezogen
Sozialversicherungsbeiträge	zahlt Arbeitgeber	zahlt Arbeitsagentur

31

- Absenken des Quorums der im Betrieb Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, auf bis zu 10 Prozent. Normalerweise müssen mindestens 1/3 der Belegschaft von Arbeitszeitreduzierungen betroffen sein, bevor Kurzarbeitergeld gewährt wird (§ 96 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III).
- Teilweise oder vollständiger Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden. Normalerweise müssen in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen bestehen, diese zur Vermeidung von Kurzarbeit einsetzen (§ § 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 SGB III).
- Ermöglichung des Kurzarbeitergeldbezugs auch für Leiharbeitnehmer. Normalerweise haben Leiharbeitnehmer bislang keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld (§ 11 Abs. 4 Satz 2 AÜG).
- Vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit. Normalerweise muss der Arbeitgeber während des Bezugs des Kurzarbeitergeldes die Sozialversicherungsbeiträge bezahlen.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Quarantäne: Vorsorgliche Anordnung durch Arbeitgeber nach Auslandsreise



Weisungsrecht auf Arbeitsverhältnis beschränkt



Mitbestimmungsrecht des BR

32

- Quarantäne durch AG nach Auslandsreise: Anordnung zu Homeoffice oder Freistellung, Mitbestimmung des BR
- Hat aber der Arbeitgeber vorsorglich Quarantäne angeordnet, so beschränkt sich sein Weisungsrecht auf das Arbeitsverhältnis. Ein Arbeitgeber darf also nicht verbieten, dass sich die Mitarbeiter bei einem bloßen Verdachts- oder Vorsorgefall mit befreundeten Kollegen in ihrer Freizeit treffen. Aber Appell an eigenes Verantwortungsbewusstsein.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Quarantäne: Behördliche Anordnung

The infographic consists of three white circles on a dark red background. The first circle contains an icon of a person inside a house outline and the text 'Pflicht, zu Hause zu bleiben'. The second circle contains an icon of a magnifying glass over a person's head with a red hand icon and the text 'Pflicht, auf Symptome zu achten'. The third circle contains an icon of a person holding a thermometer and the text 'Pflicht, zweimal täglich Fieber zu messen'.

Pflicht, zu Hause zu bleiben

Pflicht, auf Symptome zu achten

Pflicht, zweimal täglich Fieber zu messen

33

- Bei behördl. Anordnung der Quarantäne: Keine privaten Treffen mehr (§ 2 ISchG, häusliche Absonderung), Pflicht, auf Symptome zu achten und zwei Mal tägliches Fiebermessen.
- Kein Verlassen des Hauses: Einkäufe, Hundespaziergänge etc. nur durch Freunde/Familie

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Mitbestimmung des BR

- ✓ § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG: Ordnung des Betriebs
- ✓ § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG: Überstunden, Kurzarbeit
- ✓ § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG: Überwachung im Homeoffice
- ✓ § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG: Gesundheitsschutz
- ✓ § 99 BetrVG: zeitweise Versetzung ins Homeoffice

In einem Notfall
während der
Pandemie
müssen Sie evtl.
zurückstecken



34

Allgemeine Mitbestimmungsrechte des BR:

- § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG: Ordnung des Betriebs
- § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG: Überstunden, Kurzarbeit
- § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG: Überwachung im Homeoffice oder beim mobilen Arbeiten
- § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG: Gesundheitsschutz, also im Wesentlichen alle gegen eine Verbreitung von Corona-Viren gerichtete Maßnahmen (Verteilen von Desinfektionsmitteln und Anordnung deren Gebrauch bis hin zu drastischeren Maßnahmen)
- § 99 BetrVG: zeitweisen Versetzung in das Homeoffice / den mobilen Arbeitsplatz

Grundsätzlich bleiben Rechte des BR auch bei Pandemie bestehen, wenn aber gerade wirklich ein Notfall eintritt, müssen sie eventuell zurücktreten.

Betriebsrat KOMPAKT
Urteils-Ticker

Auswirkungen der Pandemie auf die BR-Arbeit generell

Bitte tagen Sie nicht mehr, um uns alle vor dem Virus zu schützen.

BR entscheidet selbst, wie er sich angesichts der Pandemie verhält.

Bei behördlicher AO zur Betriebs-schließung kann die Situation anders sein.

AG darf dem BR keine Anweisungen erteilen.

Beschluss

Beschlüsse erfordern physische Anwesenheit!

35

- Grundsätzlich kann der Arbeitgeber Betriebsräte und ihre Mitglieder nicht anweisen, zur Eindämmung des Corona-Virus' auf Sitzungen, Reisen oder Seminarbesuche zu verzichten.
- Der BR entscheidet nach eigenem Ermessen, wie er seine Geschäfte führt. Er führt Sitzungen durch, wann, wie und so viel erforderlich sind und ist an keine Weisungen gebunden. Der Arbeitgeber kann den BR freundlich bitten, von der einen oder anderen Veranstaltung abzusehen (z. B. Verlegung einer Betriebsversammlung in einem Krankenhaus), aber mehr meist nicht.
- Beschlüsse können nur bei physischer Anwesenheit der Mitglieder gefasst werden. Ersatzweise auf eine Skype-, Teams- oder Telefonkonferenz auszuweichen, ist also für Betriebsräte keine (rechtlich abgesicherte) Option.
- Die Situation kann anders sein bei einer behördlichen Anordnung zur Betriebsschließung.

Betriebsrat
KOMPAKT
Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Handlungsempfehlungen

- ✓
 Tauschen Sie sich mit der Geschäftsleitung aus und streben Sie konstruktive Lösungen an.
- ✓
 Ergreifen Sie alle vom RKI empfohlenen Schutzmaßnahmen.
- ✓
 Ermöglichen Sie großzügige Homeoffice-Regelungen. Rüsten Sie technisch auf.
- ✓
 Finden Sie praktikable Lösungen in Bezug auf die Kinderbetreuung.
- ✓
 Bauen Sie unbürokratisch Überstunden ab bzw. nutzen Sie Arbeitszeitkonten.
- ✓
 Beraten Sie über Kurzarbeit und evtl. Betriebsferien.

36

- Sich mit der Geschäftsleitung austauschen und konstruktive Lösungen anstreben
- Alle Schutzmaßnahmen ergreifen: Abstand, Hände waschen, desinfizieren, Empfehlungen des RKI etc.
- Großzügige Homeoffice-Regelungen ermöglichen, notfalls technisch aufrüsten (Serverkapazität zukaufen, VPN-Verbindungen ausbauen, Soft- und Hardware optimieren, verstärkter Einsatz von Video- und Telefonkonferenzen), BV oder Regelungsabrede
- Praktikable Lösungen bei der Kinderbetreuung finden
- Unbürokratischer Abbau etwaiger Überstundenkontingente oder Nutzung von Arbeitszeitkonten
- Über Kurzarbeit beraten, notfalls über Betriebsferien nachdenken (Mitbestimmung!, Betriebsvereinbarung?)
- Achtung: Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit nur anordnen, wenn im Arbeitsvertrag, im Tarifvertrag oder – soweit zulässig – in einer Betriebsvereinbarung dies entsprechend vorgesehen ist. Der BR bestimmt mit!

Betriebsrat KOMPAKT
Urteils-Ticker

Notfallplan erarbeiten bzw. aktualisieren

Welche Verhaltensregeln sollen im Fall einer akuten Pandemie gelten?

Wie den Betrieb aufrechterhalten, wenn ein Großteil der Belegschaft ausfällt?

37

Erarbeitung eines Notfallplans:

- Dieser sollte kurzfristig unter Einbeziehung aller betrieblichen Akteure (insb. Betriebsrat, arbeits- und datenschutzverantwortliche Stellen oder Betriebsarzt) erarbeitet werden.
- Festgelegt werden sollten insb. konkrete Verhaltensregeln im Fall einer akuten Pandemie (bspw. Umgang mit infizierten Mitarbeitern, Information von Behörden, etc.).
- Darüber hinaus sollte das Unternehmen berücksichtigen, welche Aufgaben/Funktionen für den Betriebsablauf wesentlich sind und wie diese ggf. auch im Fall des Ausfalls eines Großteils der Belegschaft oder des Betriebsablaufs für einen „Minimalbetrieb“ aufrecht erhalten werden können (bspw. durch Anordnung von Überstunden, Versetzungen, Homeoffice-Tätigkeiten, etc.).



Sie können Ihre Fragen auch per E-Mail stellen:



fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de



Das nächste Online-Seminar:

Arbeitnehmerdatenschutz (Teil 2): Rechte und Pflichten des Betriebsrats



22. April 2020



11:00 Uhr

Wir freuen uns, wenn Sie wieder mit dabei sind!




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