



Referentin: Silke Rohde
(08.04.2020)



Herzlich willkommen!

Das Online-Seminar beginnt in wenigen Minuten.

Corona und Arbeitsrecht: Die wichtigsten Antworten – Teil 2



Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Überblick



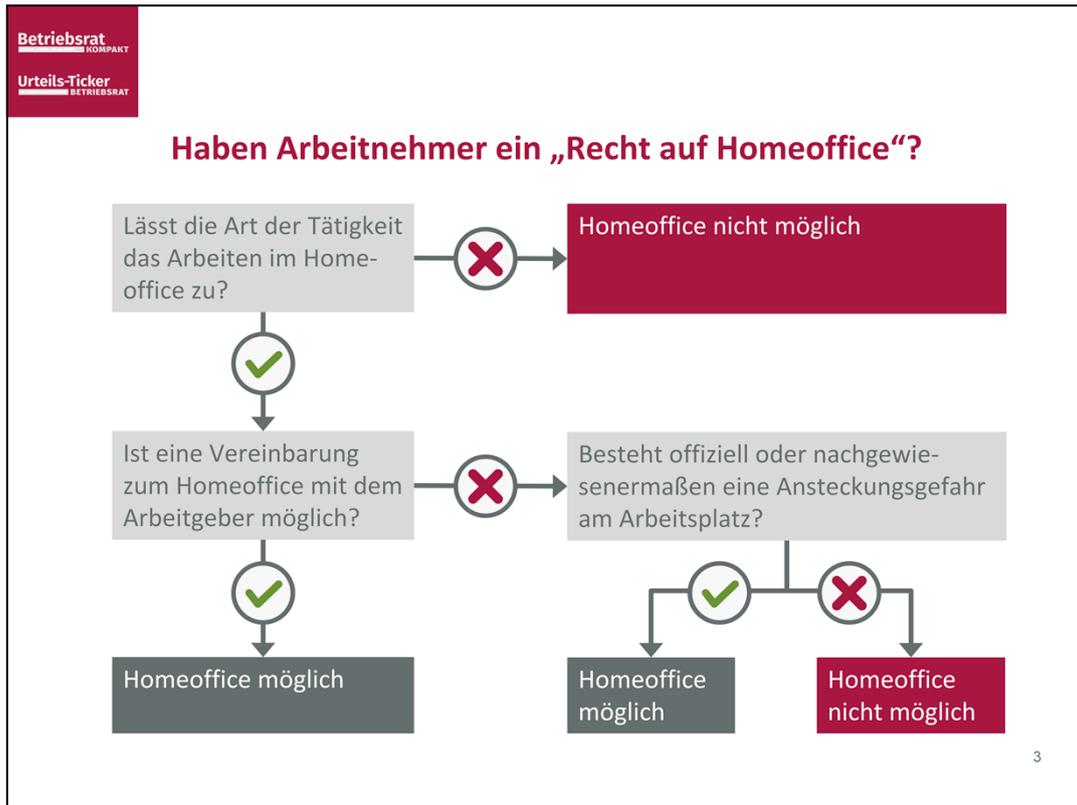
The image contains three circular icons arranged horizontally. The first icon shows a person sitting on a bed with a laptop, representing home office. The second icon shows a gear and a Euro banknote, representing short-time work. The third icon shows a group of people around a table, representing works council work.

Homeoffice

Kurzarbeit

BR-Arbeit

2



- Sofern es keine vertragliche Abrede gibt und die Arbeit aus dem Homeoffice / mobiles Arbeiten der Natur des Arbeitsverhältnisses nach, 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

Sie arbeiten ab sofort zu Hause!

Ja, bei entsprechender Vereinbarung

Ja, aufgrund seines Weisungsrechts

4

- Entscheidend ist zunächst die 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, Internet-Verbindung etc. 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

Der BR kann das
Recht auf
Homeoffice
nicht
erzwingen.

Mitbestimmung des BR bei Homeoffice?

BetrVG

- § 87 Abs. 1 Nr. 1 (Ordnung des Betriebs)
- § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 (Arbeitszeit)
- § 87 Abs. 1 Nr. 6 (Überwachung der Kollegen)
- § 87 Abs. 1 Nr. 7 (Arbeits- und Gesundheitsschutz)
- § 99

Betriebsvereinbarung



Homeoffice

5

- Mitbestimmungsrechte des BetrVG können einschlägig sein nach:
 - § 87 Abs. 1 Nr. 1 (Ordnung d. Betriebs)
 - § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 (Arbeitszeit, ist z. B. auch im Homeoffice zu erfassen)
 - § 87 Abs. 1 Nr. 6 (Überwachung der Kollegen)
 - § 87 Abs. 1 Nr. 7 (Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutz)
 - § 99
- Bei Abschluss einer BV zum Homeoffice kann der Einflussbereich des BR noch größer sein, das hängt von der konkreten Regelung ab
- Wirklich erzwingen kann der BR das Recht auf Homeoffice nicht, zumal das ja auch je nach Art der Arbeit nicht überall möglich ist.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Ausstattung des Homeoffice

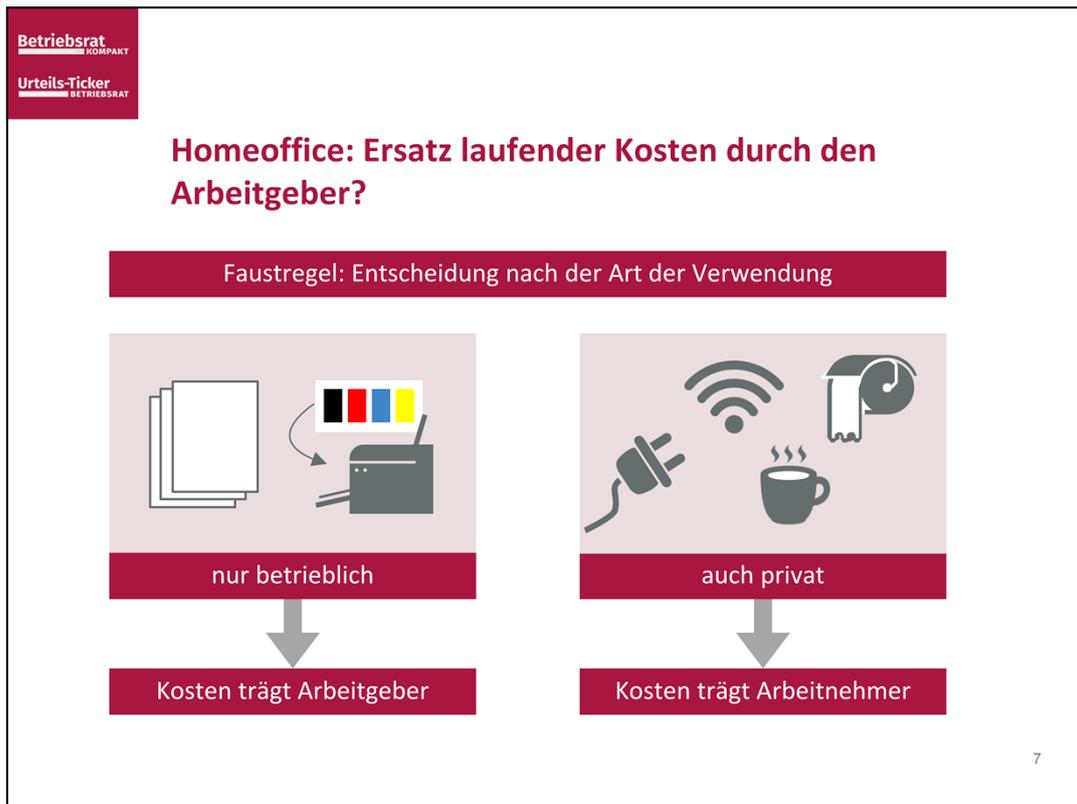
Grundsätzlich muss der Arbeitgeber die Ausstattung finanzieren.

ergonomischer Arbeitsplatz wie im Büro

Bei befristetem Homeoffice und angesichts der aktuellen Krisensituation sind aber Kompromisse nötig (Verhältnismäßigkeit!).

6

- Grundsätzlich ist das Homeoffice kein „ad-hoc-Instrument“ und sollte im Normalfall gründlich geplant sein.
- Wegen der aktuellen Lage müssen hier sicher von allen Beteiligten Abstriche akzeptiert werden.
- Grundsatz: Der Arbeitgeber muss das Homeoffice einrichten. Bei der Ausstattung (Tisch, Stuhl, Licht, PC etc.) gelten dieselben arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften wie für ein Büro im Betrieb (z. B. auch Ergonomie etc.).
- Der Arbeitgeber hat normalerweise die Kosten der Ausstattung zu tragen.
- Das wird sich gerade vielleicht nicht immer verwirklichen lassen. Eventuell geht es erst einmal mit privaten Möbeln. Falls möglich: Stuhl etc. aus dem Büro nach Hause holen. Eher nicht zulässig: Selber einen teuren Stuhl kaufen und dann das Geld vom AG zurückfordern (andererseits Fürsorgepflicht des AG)
- Kostentragungspflicht des AG ist in der Regel ja auch auf längerfristigen Einsatz der Kollegen im Homeoffice ausgelegt. Bei einer Dauer von nur wenigen Wochen bzw. höchstens Monaten ist das schwieriger zu beurteilen. Frage der Verhältnismäßigkeit

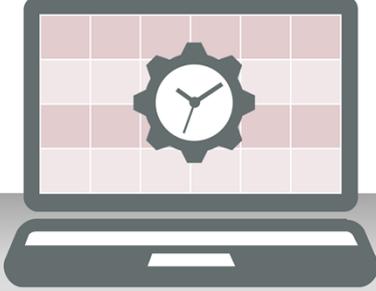


- Laufende Kosten im Homeoffice sind z. B. Strom, Druckerpapier, Druckerpatronen, Toilettenpapier, Wasser, Kaffee, Essen
- Kostentragung ist letztlich eine Frage der konkreten Vereinbarung. Hier wird man aber auf die Schnelle mit Kompromissen leben müssen, bis wieder Zeit ist, um in Ruhe zu verhandeln.
- Faustregel: Der AG sollte das bezahlen, was definitiv nur betrieblich verwendet wird, z. B. Druckerpatronen und -papier (Aufwendungen, die im Interesse des Betriebs erbracht werden). Kosten, die auch privat anfallen wie Strom, Internet etc. sind eher weiterhin vom AN zu tragen. Das gilt besonders, wenn es vielleicht nur um wenige Wochen geht.
- Aufwendungsersatzanspruch nach § 670 BGB gegen den AG
- Abwägung: Fordert man auch geringe Kostenbeträge vom AG ein, wenn es diesem möglicherweise wirtschaftlich schlecht geht?

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Homeoffice: Arbeitszeiterfassung



Die Arbeitszeit muss auch im Homeoffice erfasst werden.

Flexiblere Arbeitszeiten sind Verhandlungssache.

8

- Auch im Homeoffice gelten dieselben Arbeitszeiten und gesetzlichen Grenzen wie im Betrieb auch.
- Die Arbeitszeit muss erfasst werden. Wenn das nicht wie sonst geht (z. B. elektronische Erfassung per Karte etc.), dann unter Umständen Excel-Tabelle nutzen oder handschriftlich aufzeichnen.
- Ob man die Arbeitszeiten flexibler gestalten kann (z. B. um Kinderbetreuung besser vereinbaren zu können), ist Verhandlungssache. Auch hier ist gegenseitiges Entgegenkommen gefragt.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

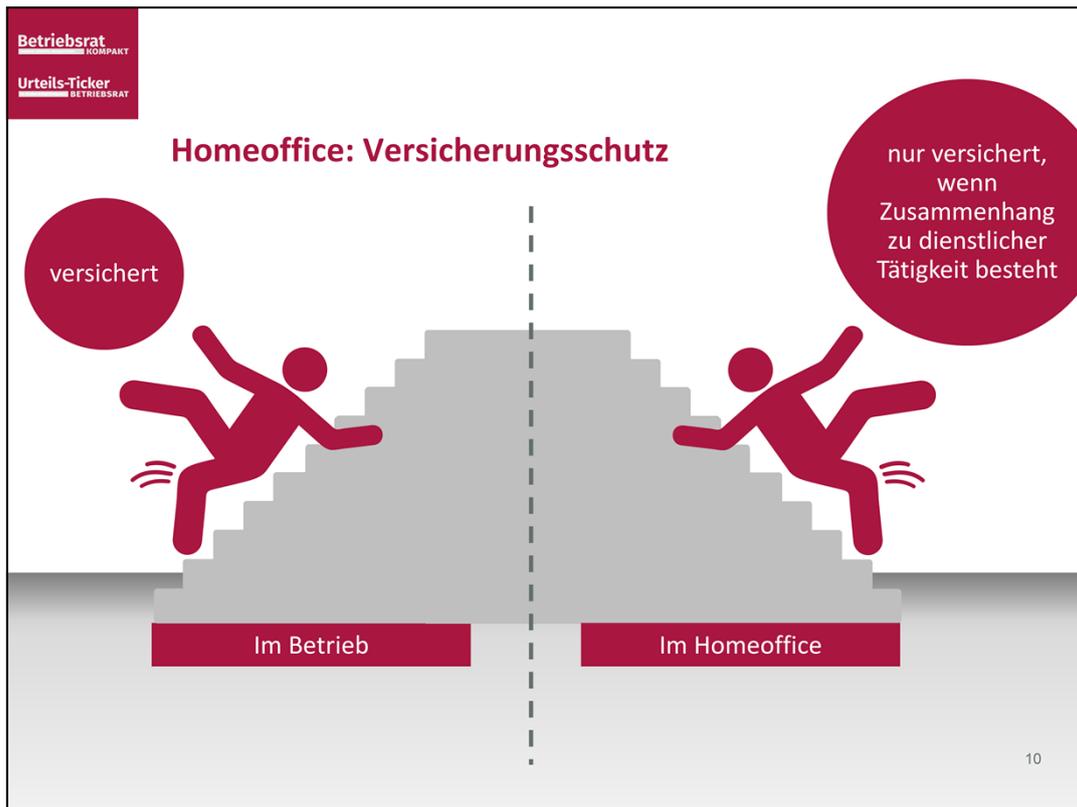
Homeoffice: Datenschutz



Der Arbeitgeber muss sicherstellen,
dass der Datenschutz auch
im Homeoffice eingehalten wird.

9

- Auch hier ist gegenseitiges Entgegenkommen gefragt.
- Verarbeitet der Mitarbeiter im Homeoffice personenbezogene Daten, so handelt er dabei für den Arbeitgeber. Dieser bleibt die verantwortliche Stelle i. S. d. BDSG. Das Unternehmen muss sicherstellen, dass auch in Bezug auf die Tätigkeit im Homeoffice die datenschutzrechtlichen Anforderungen eingehalten werden.
- Das geht natürlich so schnell manchmal nicht perfekt. Gut sind z. B. VPN-Verbindungen.

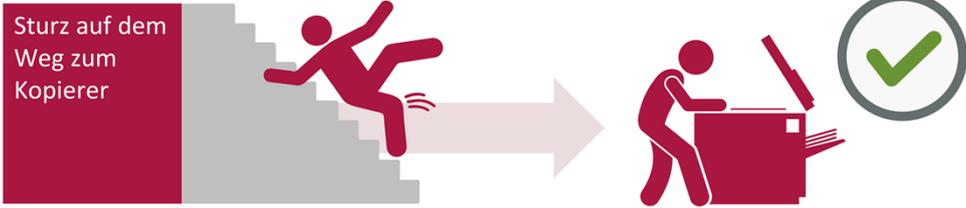


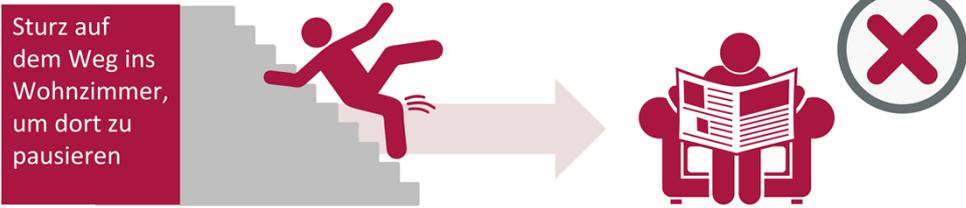
- Entscheidend für den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz im Homeoffice ist, welche konkrete Verrichtung mit welchem Zweck der Mitarbeiter im Moment des Unfalls ausübt. Diese muss immer betrieblich veranlasst sein, sonst besteht kein Versicherungsschutz.
- Anders als bei einer Tätigkeit in der betrieblichen Arbeitsstätte, wo regelmäßig Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung besteht, kann es im Homeoffice leicht passieren, dass sich dienstliche und private Verrichtungen vermischen und der Versicherungsschutz entfällt.
- Darüber sollten sich Mitarbeiter bewusst sein, und in der häuslichen Arbeitsstätte für eine klare Abgrenzung zwischen dienstlichem und privatem Lebensbereich Sorge tragen.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Homeoffice: Wann ein Wegeunfall versichert ist

Sturz auf dem Weg zum Kopierer 

Sturz auf dem Weg ins Wohnzimmer, um dort zu pausieren 

11

Versichert sind Unfälle anlässlich von Betriebsarbeit:

- Ausübung der versicherten Tätigkeit, z. B. der Mitarbeiter wird beim Herausziehen eines Aktenordners aus dem Regal durch einen herabfallenden Aktenordner verletzt oder der Mitarbeiter stürzt auf dem Weg zum Kopierer, auf dem er ein dienstliches Dokument kopieren wollte.
- Auch bestimmte Wege sind versichert, wenn sie aus Anlass der betrieblichen Tätigkeit zurückgelegt werden, wenn etwa der AN im Keller neues Druckerpapier holt und auf der Treppe stürzt.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Homeoffice: Unfall auf dem Weg zur Toilette oder zum Essen versichert?

The diagram illustrates two scenarios of a fall on stairs. In the top scenario, labeled 'im Betrieb' (in the company), a person is shown falling on a set of stairs. An arrow points to a door with a white heart symbol, and a green checkmark in a circle indicates that the accident is covered by insurance. In the bottom scenario, labeled 'im Homeoffice' (in the home office), a person is shown falling on a set of stairs. An arrow points to a door with a white heart symbol, but a red 'X' in a circle indicates that the accident is not covered by insurance.

12

- Unfälle während der Unterbrechung der betrieblich veranlassten Tätigkeit sind nicht versichert (= eigenwirtschaftliche Tätigkeiten). Das sind private Tätigkeiten, zum Beispiel, wenn der Beschäftigte das Arbeitszimmer verlässt, um sich ein Getränk aus der Küche zu holen, und dabei in den Privaträumen wie Flur oder Küche stürzt.
- Besonders gravierend ist der Unterschied zwischen dem gesetzlichen Unfallschutz im Rahmen von Homeoffice oder einem normalen Arbeitsplatz innerhalb der Firma des Arbeitgebers bei einem Unfall, der sich auf dem Weg zur Toilette oder zum Mittagessen ereignet.
- Anders bei einem Arbeitnehmer im Betrieb, hier steht der Weg innerhalb des Firmenanwesens des Arbeitgebers vom Arbeitsplatz zur Kantine oder zur Toilette unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Übrigens zählt ein Unfall auf der Toilette oder beim Essen, also in den Toilettenräumen oder in der Küche oder Kantine, weder beim Beschäftigten im Homeoffice noch bei einem normalen Arbeitnehmer im Betrieb als Arbeitsunfall.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Homeoffice: Wann das häusliche Arbeitszimmer steuerlich absetzbar ist



13

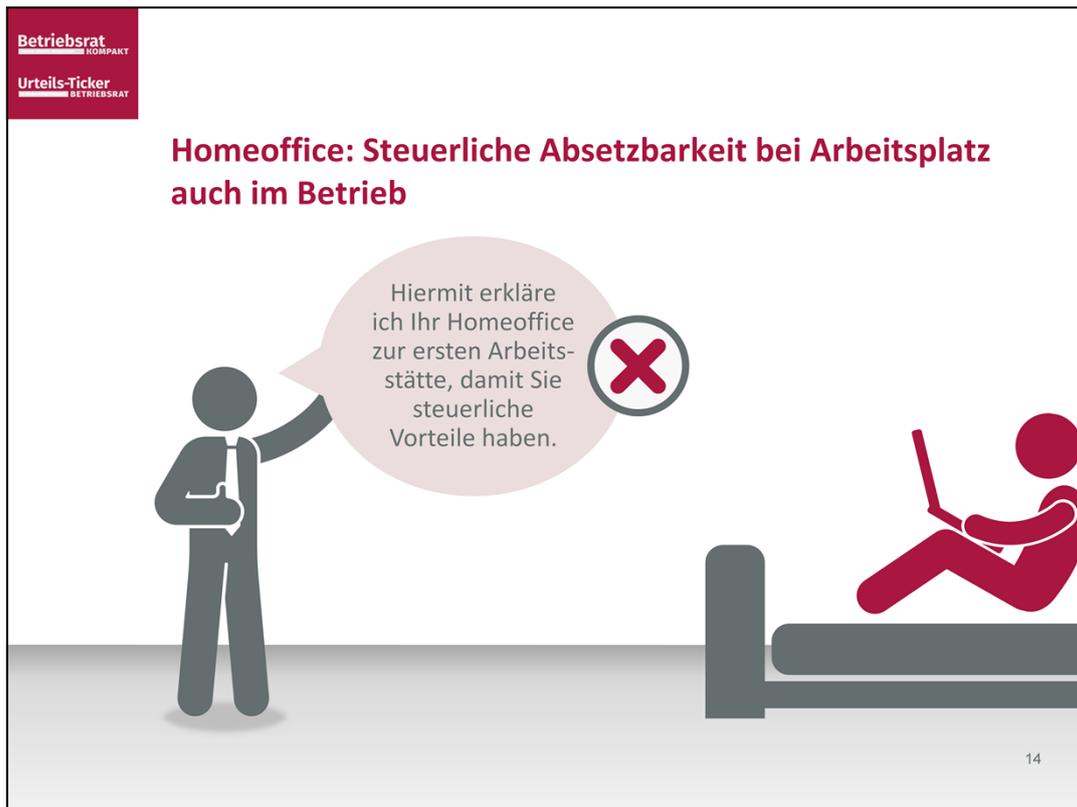
The image shows a clipboard with a checklist of four conditions for tax-deductible home office. Each condition is preceded by a red checkmark in a circle. The conditions are: 1. AN steht kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung; 2. Tätigkeit = reine Heimarbeit; 3. private Nutzung < 10 %; 4. Raum in privat bewohntem Haus.

Das heimische Arbeitszimmer kann nur in seltenen Fällen von der Steuer abgesetzt werden. Die Regelungen hierfür sind streng. Die Kosten für den Raum können steuerlich geltend gemacht werden, wenn:

- Dem Arbeitnehmer kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht,
- es sich bei der ausgeübten Tätigkeit um reine Heimarbeit handelt,
- die private Nutzung des Raumes unter 10 % liegt (also keine Ecke im Wohnzimmer, diese ist NIE absetzbar)
- und wenn sich der Raum in einem privat bewohnten Haus befindet.

In diesem Fall können bis zu 1.250 Euro im Jahr geltend gemacht werden.

Achtung: Liegen Ihre tatsächlichen Kosten unter dem Höchstbetrag, können Sie auch nur diese Kosten in der Steuererklärung eintragen.



- Steuerl. Absetzbarkeit sehr schwierig.
- Wichtig: Der AG kann das Homeoffice nicht zur „ersten Arbeitsstätte“ nach § 9 Abs. 4 Satz 1 EStG erklären (um damit Vorteile für die AN zu schaffen). Denn es ist keine betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers.



- Beispiel: AN kauft selbst ergonomischen Bürostuhl für sein provisorisches Homeoffice. AG ist nicht zur Kostenübernahme verpflichtet.
- Steuerliche Absetzbarkeit: Viele Probleme, weil die Frage ist, welche Investitionen wirklich nötig und verhältnismäßig sind (wohl eher zu verneinen z. B. bei sehr teurem Stuhl, der nur zwei Wochen beruflich genutzt wird)

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Anordnung von Kurzarbeit in der Corona-Krise

Unabwendbares Ereignis

Übliche Arbeitszeiten vorübergehend wesentlich verringert

Mitbestimmungsrecht des BR

16

- 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).

Betriebsrat KOMPAKT
Urteils-Ticker

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

17

- 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

Grundvoraussetzungen für den Antrag auf Kurzarbeit



Rechtsgrundlage
(z. B. Tarifvertrag oder BV)

Zustimmung BR

18

- Kurzarbeit kann der AG nur bei Rechtsgrundlage beantragen, z. B. Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung
- Der BR muss dem Antrag auf Kurzarbeit zustimmen. Bei der Rückkehr zur normalen Arbeitszeit hat er kein Mitbestimmungsrecht.



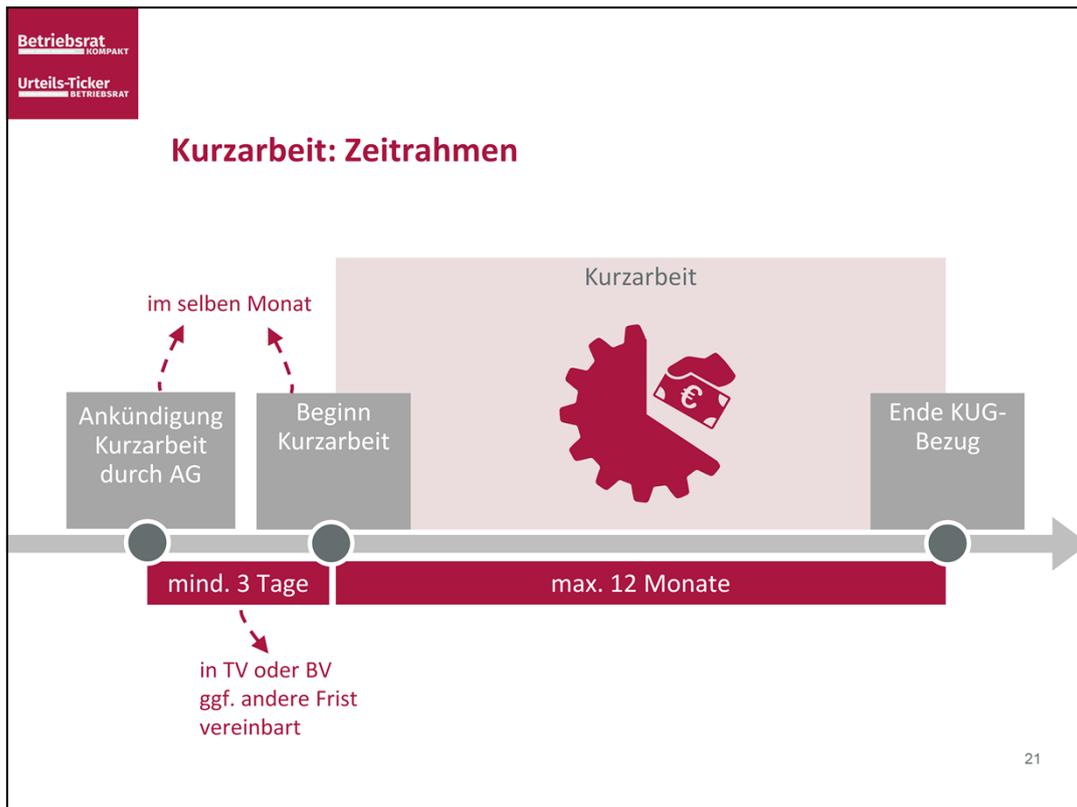
- **Wie schnell kann eine Firma auf Kurzarbeitergeld umstellen?**
 - Unvermeidbarer Arbeitsausfall
 - Betrieb muss alles getan haben, um Arbeitsausfall zu vermindern oder zu beheben. Das bedeutet, dass zunächst auch Zeitguthaben, Überstunden oder Ähnliches ‚abgefeiert‘ werden müssen.
- **Kann der Arbeitgeber den AN zwingen, Urlaub zu nehmen?**

Nicht klar. In einer Pandemie-Situation ist es aber eher möglich, dass Arbeitnehmer die Hälfte oder zwei Drittel ihres Urlaubsanspruchs einsetzen müssen.
- **Kann der Arbeitgeber Mitarbeiter anweisen, Überstunden abzubauen?**

Ja. Ein Abbau ist aber nicht möglich, wenn es sich nach § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB III um vertraglich geschützte Arbeitszeitguthaben wie etwa zur Pflege von Angehörigen oder zur Vermeidung von Saison-Kurzarbeitergeld handelt. Alle anderen Zeitguthaben müssen abgebaut werden, bevor Kurzarbeitergeld beansprucht werden kann.



- **ACHTUNG:** Es bleibt dabei, dass vor dem Antrag auf KUG zunächst Gleitzeitkonten und Überstunden abgebaut werden müssen.
- **ABER:** Die reguläre Voraussetzung, dass sich zunächst auch negative Salden auf Arbeitszeitkonten bilden müssen, gilt zurzeit nicht.

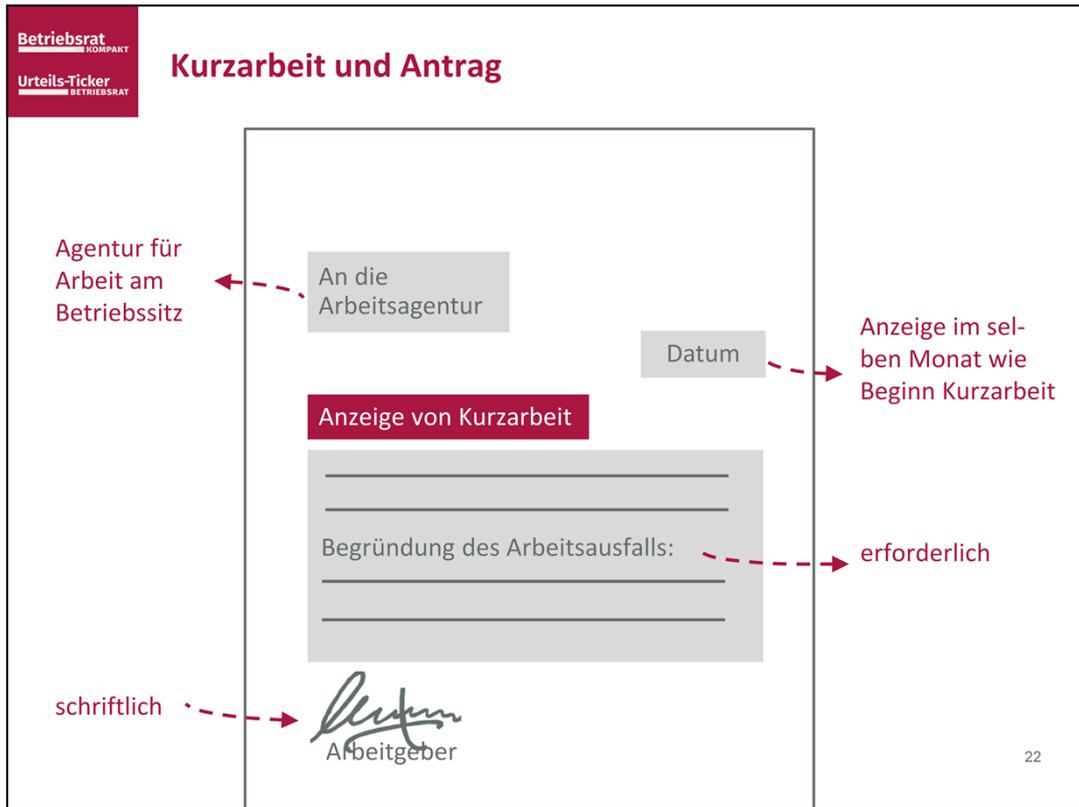


Wie kurzfristig lässt sich Kurzarbeit einführen?

- Der Erstattungsantrag für das Kurzarbeitergeld wird meistens unverzüglich bearbeitet. Hat die Agentur für Arbeit die Unterlagen auf ihre Rechtmäßigkeit geprüft, wird das Kurzarbeitergeld in der Regel innerhalb eines Zeitraums von 15 Arbeitstagen an den Arbeitgeber ausgezahlt.

Wie ist der zeitliche Ablauf für Mitarbeiter?

- Arbeitgeber müssen die Kurzarbeit drei Kalendertage im voraus ankündigen, wobei der Ankündigungstag nicht mitgerechnet wird. In Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen können Fristen anders geregelt sein. Ankündigung und Kurzarbeit müssen im gleichen Monat erfolgen. Das kann aber auch rückwirkend geschehen.
- Der Bezug von KUG ist bis zu 12 Monate möglich.



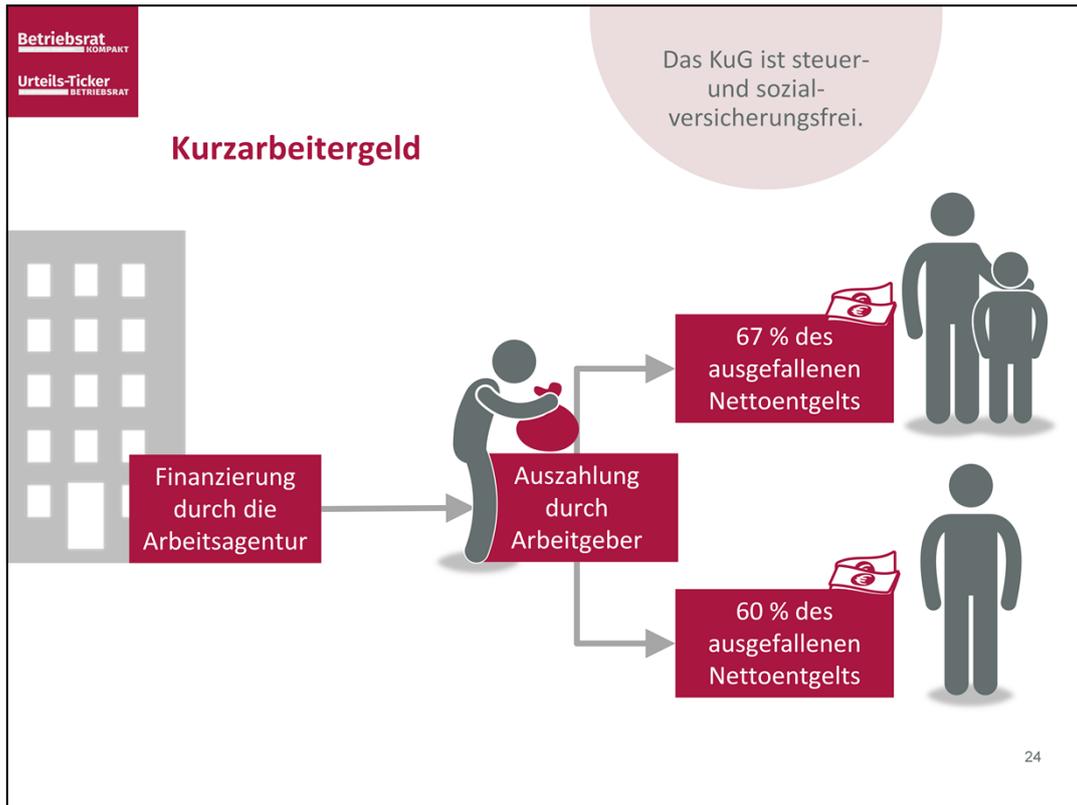
Die gesetzliche Grundlage bildet der § 99 SGB III. Danach gilt:

Die Anzeige des Arbeitsausfalls muss in dem Monat eingehen, in dem die Kurzarbeit beginnt:

- schriftlich
- bei der Agentur für Arbeit am Betriebsitz
- Eine Begründung des erheblichen Arbeitsausfalls ist erforderlich.



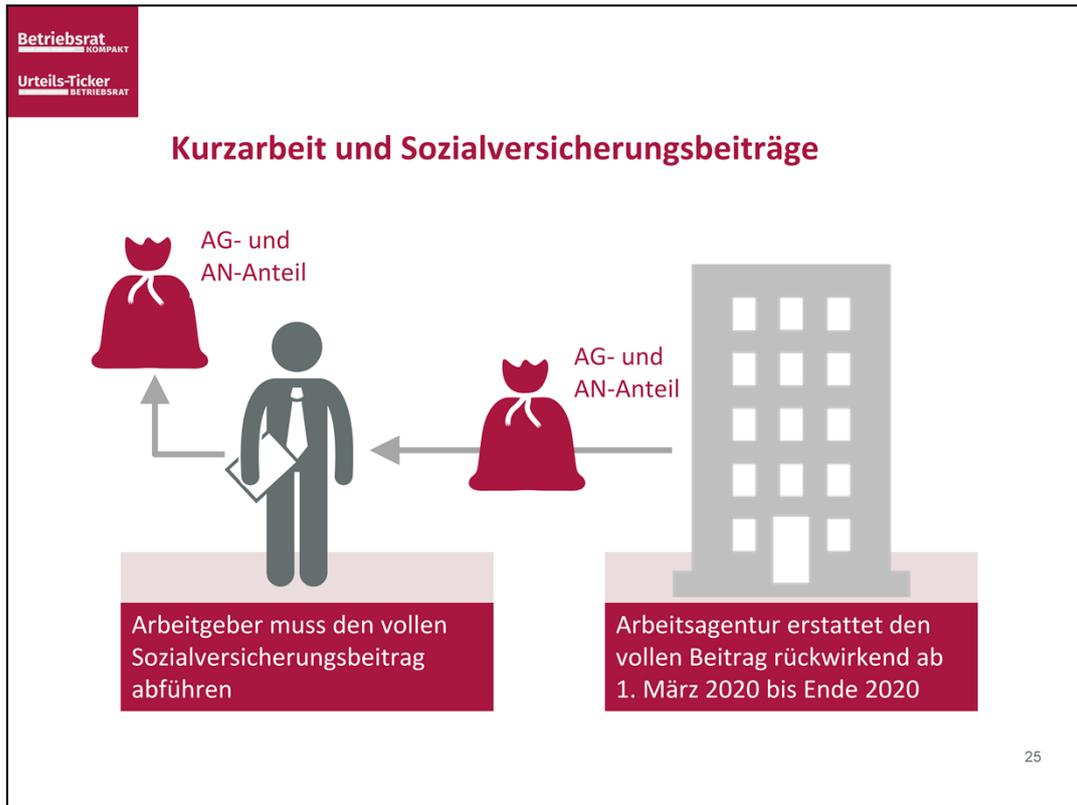
- Der AG kann den ganzen Betrieb in Kurzarbeit schicken, nur einzelne Abteilungen oder sogar nur einzelne Mitarbeiter
- Vereinbarung, Mitbestimmungsrecht des BR
- Sozialauswahl ist anwendbar, wenn mit BR vereinbart



- AG zahlt Entgelt aus
- AG erhält Erstattung von der Arbeitsagentur binnen drei Monaten
- AN ohne Kinder bekommen 60 Prozent des ausgefallenen Nettogehaltes.
- Für Beschäftigte, die mindestens rechnerische 0,5 Kinder auf der Lohnsteuer eingetragen haben, beträgt der Satz 67 Prozent.
- In einigen wenigen Branchen gibt es Tarifverträge, die die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber regeln.
- **Wie muss Kurzarbeitergeld versteuert werden?**

Da Kurzarbeitergeld für Zeiten eines Arbeitsausfalls mit Entgeltausfall gezahlt wird, ist es eine Entgelt-Ersatzleistung.

Es ist steuer- und sozialversicherungsfrei, unterliegt jedoch dem Progressionsvorbehalt nach dem Einkommensteuergesetz. Das birgt die Gefahr, dass Arbeitnehmer im Folgejahr Steuern nachzahlen müssen.



- Der Sozialversicherungsbeitrag muss auch weiterhin – mit dem Lohn – vom Arbeitgeber abgeführt werden (d.h. der volle Beitrag für AG und AN-Anteil zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung).
- Der Arbeitgeber erhält die volle Erstattung der gezahlten Beiträge – rückwirkend ab 01. März 2020 bis Ende 2020 (Stand Referentenentwurf vom 19. März 2020).

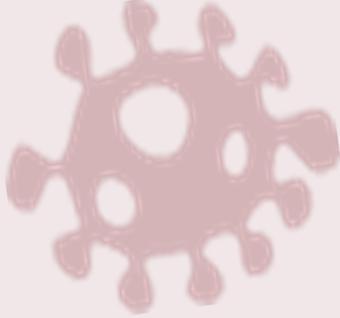
Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Kurzarbeit vermeiden durch den Einsatz von Urlaub?

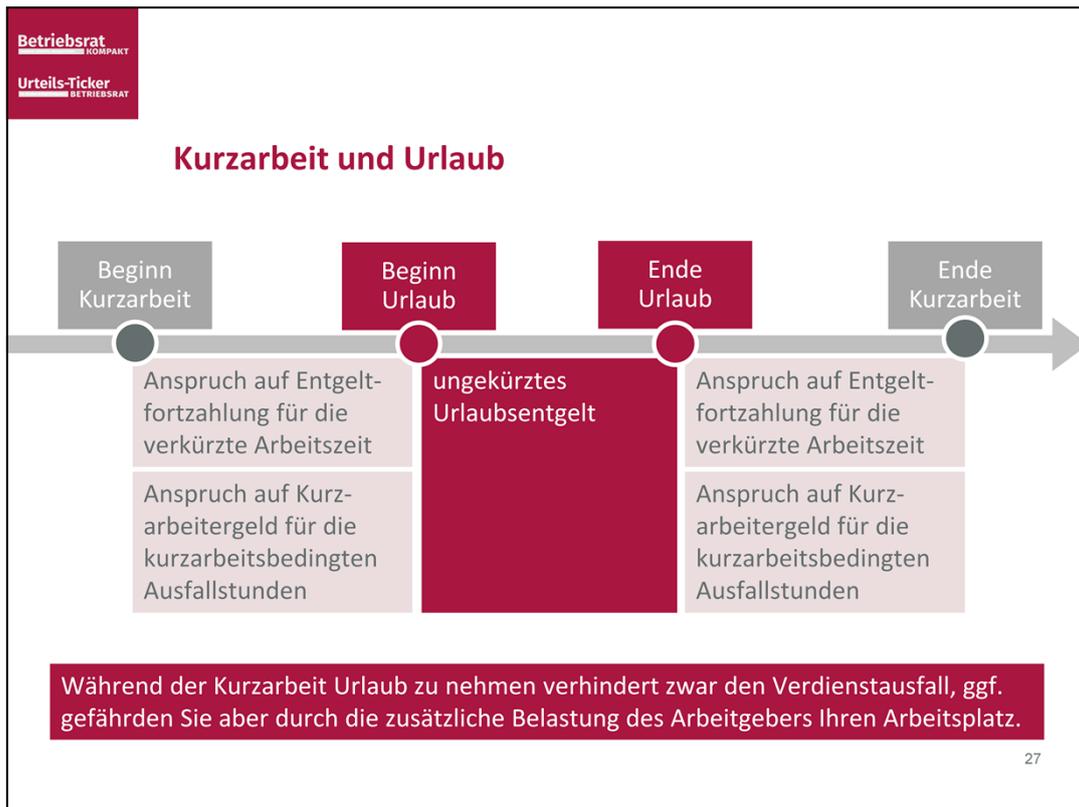
Sonderregelung in der Corona-Krise

Urlaubsansprüche für das laufende Kalenderjahr müssen nicht zur Vermeidung von Arbeitsausfällen eingesetzt werden.



26

- Aufgrund der aktuellen Coronavirus Pandemie verzichtet die Bundesagentur für Arbeit bis zum 31.12.2020 darauf, den Einsatz von Erholungsurlaub zur Vermeidung von Arbeitsausfällen zu verlangen. Das gilt allerdings nur für die Urlaubsansprüche für das laufende Kalenderjahr.
- Resturlaub soll wie gehabt nach Möglichkeit zur Vermeidung von Arbeitsausfällen eingesetzt werden. D.h. Beschäftigte mit Urlaubsansprüchen aus dem Vorjahr sollen von ihrem Arbeitgeber dazu angehalten werden, alte Urlaubstage möglichst in Zeiten mit Arbeitsausfall im Betrieb zu nehmen. Gezwungen werden kann dazu niemand.



- Urlaub kann auch während der Kurzarbeit genommen werden. Dies kann auch gut sein, um – insbesondere bei Betriebsferien – Kurzarbeit zu vermeiden bzw. zu verkürzen
- Das Entgelt während des genommenen Urlaubs beträgt 100 %. Verdienstkürzungen, die durch Kurzarbeit eintreten, bleiben unberücksichtigt (§ 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG).
- Beispiel:
AN nimmt Urlaub in der 3. Woche des 1. Monats, in dem Kurzarbeitergeld gezahlt wird. Während des Urlaubs erhält der AN Urlaubsentgelt in ungekürztem Umfang. AN können also Verdienstaussfälle durch Kurzarbeit vermeiden, indem sie Urlaub nehmen. Kurzarbeitergeld wird nur für die Nicht-Urlaubstage im Anspruchszeitraum bezahlt.
- Achtung: Überlegen Sie, ob es nicht klüger ist, den Urlaub bei Kurzarbeit zu verschieben, um den Kostenpunkt Urlaubsentgelt für das Unternehmen zu vermeiden. Dafür kann im Idealfall der eigene Job sicherer werden.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

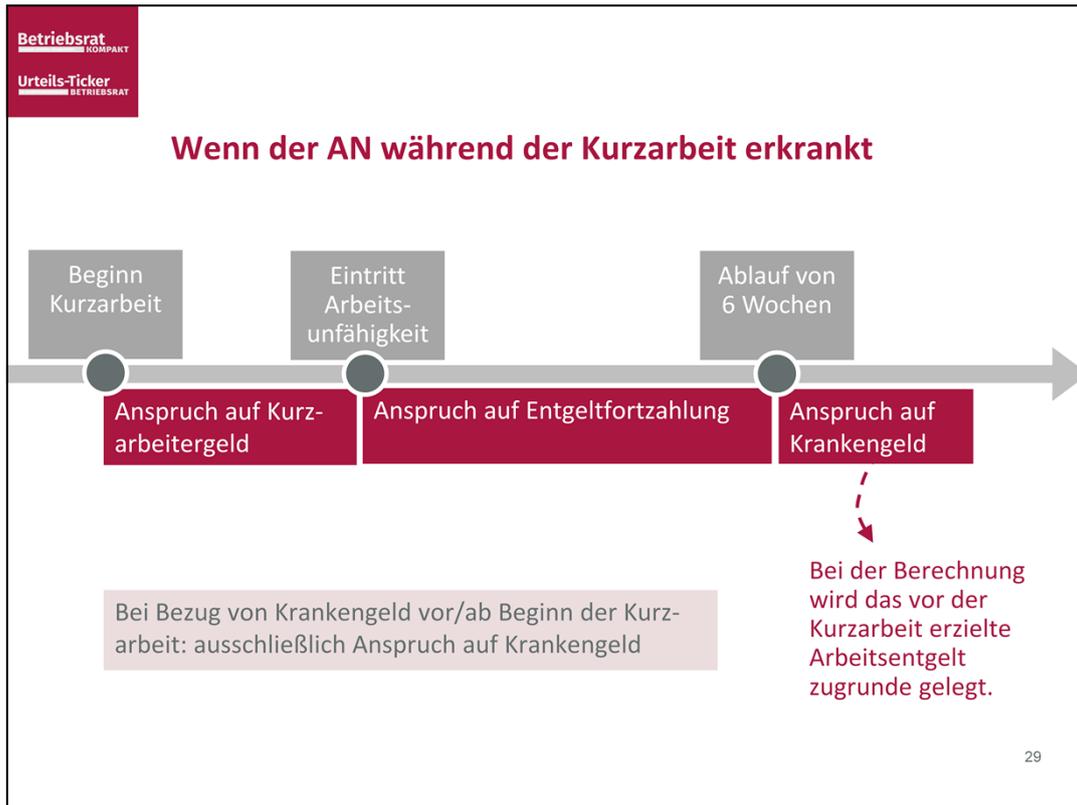
EuGH: Arbeitgeber darf bei Kurzarbeit den Urlaub streichen bzw. reduzieren

Der Arbeitgeber darf bei Kurzarbeit den bezahlten Jahresurlaub im Verhältnis zur Arbeitszeitverkürzung verringern, da die Situation des Kurzarbeiters mit derjenigen eines Teilzeitbeschäftigten vergleichbar ist.



28

Der EuGH hat auf Vorlage des ArbG Passau entschieden, dass eine Regelung in einem Sozialplan, wonach sich der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub im Verhältnis zur Arbeitszeitverkürzung verringert, mit europäischem Unionsrecht vereinbar ist. Nach Auffassung des EuGH ist die Situation des Kurzarbeiters mit derjenigen eines Teilzeitbeschäftigten vergleichbar. Hierzu hatte der EuGH bereits in seinem "Tirol-Urteil" entschieden, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub für eine Zeit der Teilzeitbeschäftigung im Verhältnis zur Arbeitszeitverkürzung reduziert werden kann.



- In der Kurzarbeit besteht bei Krankheit Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Höhe der Entgeltfortzahlung: 67 %, wie Kurzarbeitergeld
- Hat ein Arbeitnehmer während der Kurzarbeit keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, weil er Krankengeld bezieht, entfällt gleichzeitig auch der Anspruch auf das Kurzarbeitergeld. In der Kurzarbeit wird zur Berechnung des Krankengeldanspruches das Arbeitsentgelt zugrunde gelegt, das der Arbeitnehmer vor Einführung der Kurzarbeit erhielt.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Kurzarbeit und Arbeitszeiterfassung

Arbeitszeitznachweis

Erfassung in Stunden:
Arbeit, Urlaub,
Überstundenabbau,
Fehlzeiten, Kurzarbeit ...

Lohnabrechnung

Arbeitsagentur prüft Anspruch
auf KuG nach Beendigung der
Kurzarbeit

30

- Es ist zwingend erforderlich Arbeitszeitznachweise, aus denen die tägliche Arbeitszeit ersichtlich ist, zu führen. Die Angabe in der Anzeige ist eine erwartete Verteilung – eine Einschätzung, die im Nachhinein mit der tatsächlichen Abrechnung konkretisiert wird.
- Während der Kurzarbeit sind Arbeitszeitznachweise der betroffenen Arbeitnehmer/innen zu führen.
- Vorlagen dafür gibt es nicht. Zu erfassen ist in Stunden, wann die/der Arbeitnehmer/in tatsächlich gearbeitet hat, wann Urlaub war, Überstunden abgebummelt wurden, andere Fehlzeiten vorlagen und wann Kurzarbeit war.
- Diese Aufzeichnungen und die Lohnabrechnungen dienen der Prüfung des Anspruchs nach Beendigung der Kurzarbeit.
- Zuständig ist die Agentur am Sitz der Lohnabrechnungsstelle.
- Nach Ende des Arbeitsausfalls erfolgt eine Prüfung, da Kurzarbeitergeld unter Vorbehalt ausgezahlt wird.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

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.

Beschluss

AG darf dem BR keine Anweisungen erteilen.

Beschlüsse erfordern physische Anwesenheit!

31

- 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

Sitzungen und Beschlussfassung

<div style="background-color: #800000; color: white; padding: 5px; font-weight: bold;">Rechtlich wasserdicht</div>	<div style="background-color: #800000; color: white; padding: 5px; font-weight: bold;">In Corona-Krise diskutiert, aber noch nicht rechtssicher</div>	<div style="background-color: #800000; color: white; padding: 5px; font-weight: bold;">Unzulässig</div>
		
<ul style="list-style-type: none"> • Beschlussfassung bei physischer Anwesenheit • Sitzungen per Video- oder Telefonkonferenz ohne Beschlussfassung 	<p>Beschluss per Video- oder Telefonkonferenz plus ggf. Bestätigung vom AG, dass er die so gefassten Beschlüsse nicht anfechten wird</p>	<p>Beschlussfassung im Umlaufverfahren</p>

32

- Geltende Rechtslage: Beschlüsse erfordern physische Anwesenheit (Grund: Grundsatz der Nichtöffentlichkeit)
- Beschlüsse im Umlaufverfahren nicht zulässig (auch jetzt nicht)
- Erklärung des Bundesarbeitsministers: BR-Beschlüsse per Video- und Telefonkonferenz sollen in dieser Ausnahmesituation zulässig sein.
- Das ist nicht rechtsverbindlich. Auch der Tipp, sich vom AG „rechtssicher“ bestätigen zu lassen, auf eine spätere Anfechtung so gefasster Beschlüsse zu verzichten, ist nicht wasserdicht. Aber es könnte ein Ansatz sein.
- Coronakrise wird sicher zu Bewegung beim Gesetzgeber führen, aber das wird dauern.
- Sitzungen OHNE Beschluss können aber auf jeden Fall online abgehalten werden. Evtl. können auch einige Entscheidungen erst getroffen und in einigen Woche per Beschluss geheilt werden.

Betriebsrat
KOMPAKT

 Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Notbetrieb BR

Falls noch Sitzungen stattfinden können	Falls keine Sitzungen mehr stattfinden
	
<p>Ermächtigen Sie den Betriebsausschuss oder BR-Vorsitzenden, mehr Entscheidungen treffen zu dürfen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Stimmen Sie sich online ab, wer sich um was kümmert. Bleiben Sie im Austausch. Unterzeichnen Sie keinen vom AG geforderten Rechteverzicht. Fallen BR-Mitglieder aus, muss das richtige Ersatzmitglied geladen werden.

33

Falls noch Sitzungen stattfinden können:

- Ermächtigen Sie z. B. den Betriebsausschuss oder den BR-Vorsitzenden, mehr Entscheidungen treffen zu dürfen, um die Handlungsfähigkeit bei wichtigen Punkten eher gewährleisten zu können.

Falls es keine Sitzungen mehr gibt:

- Stimmen Sie sich online ab, wer sich um was weiter kümmert und bleiben Sie im Austausch.
- Achtung: Mitbestimmungsrechte bleiben weiter bestehen. Unterzeichnen Sie keinen vom AG geforderten Rechteverzicht.
- Beschlussfähigkeit: Der BR bleibt beschlussfähig, solange die Mehrheit der gewählten Mitglieder zur Verfügung steht. Wenn ein BR krank oder in Quarantäne ist, muss regulär das richtige Ersatzmitglied geladen werden (notfalls mehrere).

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

BR-Arbeit

The infographic consists of three circular icons in a row, each with a corresponding text box below it. The first icon shows a person sitting on a bed using a laptop, with the text 'Homeoffice generell möglich'. The second icon shows a laptop screen with four person icons, with the text 'Sitzungen ggf. verschieben oder online durchführen'. The third icon shows two hands shaking, with the text 'Absprache mit AG zu Mitspracherechten treffen'.

Homeoffice generell möglich

Sitzungen ggf. verschieben oder online durchführen

Absprache mit AG zu Mitspracherechten treffen

34

- Homeoffice für BRs natürlich generell möglich
- Alle Sitzungen wie ASA, BR, Monatsgespräch etc. können im Grunde weiterlaufen, evtl. kann man aber einiges verschieben (vor allem mögliche Betriebsversammlungen) oder auf Online-Meetings ausweichen.
- Treffen Sie mit dem AG eine Regelungsabrede zur Sicherung Ihrer Mitbestimmungsrechte, z. B. dass bis zum Ende der Krise keine nach § 99 BetrVG mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen durchgeführt werden und dass generell alles, was geht, verschoben wird.
- Problem: Regelungsabrede verschafft keine einklagbaren Rechte, sondern enthält eher Absichtserklärungen. Aber besser als nichts.
- Für die Zeit nach der Krise: Abläufe überdenken, Schwachstellen analysieren und wo nötig neue Betriebsvereinbarungen schließen, um für das nächste Mal besser gerüstet zu sein.

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!

36



 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

37