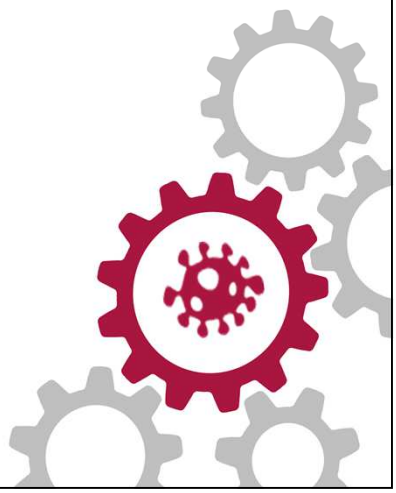
Betriebsrat KOMPAKT
Urteils-Ticker BETRIEBSRAT

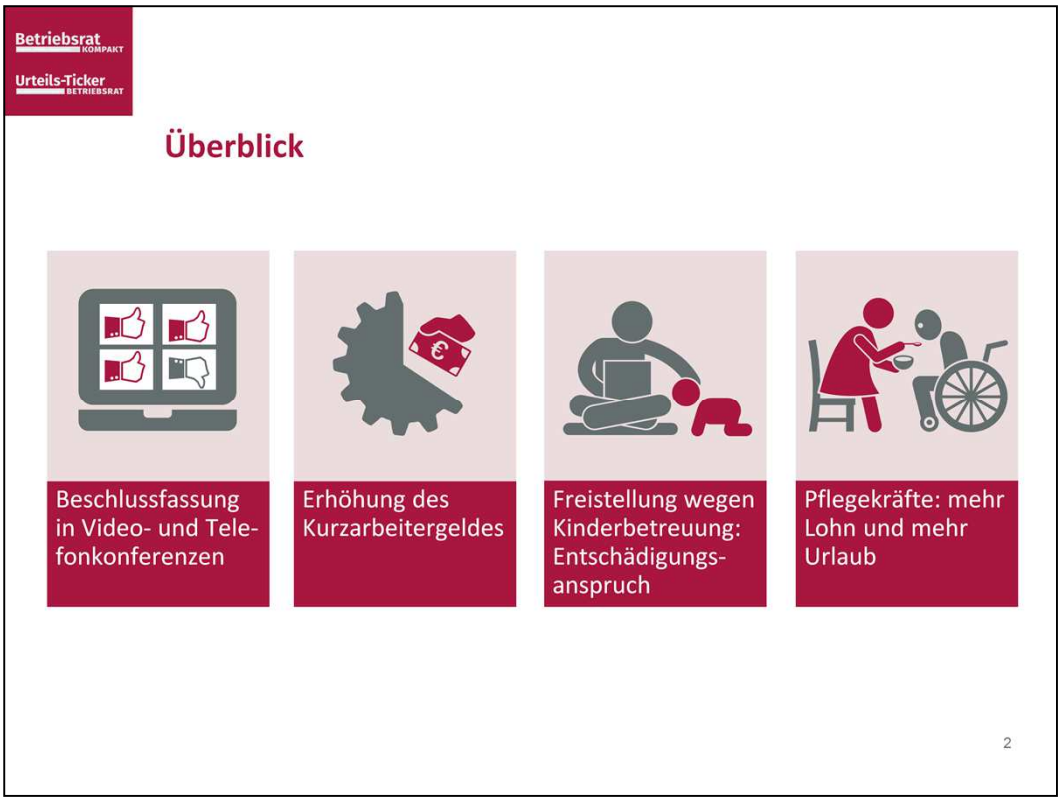
Referentin: Silke Rohde
(05.05.2020)

Herzlich willkommen!

Das Online-Seminar beginnt in wenigen Minuten.

Corona und Arbeitsrecht (Teil 3): Update für Betriebsräte





- Beschlussfassung in Video- und Telefonkonferenzen
- Erhöhung des Kurzarbeitergelds
- Freistellung wegen Kinderbetreuung: Entschädigungsanspruch
- Pflegekräfte: mehr Lohn und mehr Urlaub

- Rechtslage bisher sehr unübersichtlich: Beschlüsse setzten physische Anwesenheit voraus
- Damit waren Beschlüsse im Umlaufverfahren oder per Video- & Telefonkonferenz verboten
- Erklärung von Bundesarbeitsminister Heil: Beschlüsse sollten auch per Telefon- und Videokonferenz zulässig sein. Das war aber rechtlich unverbindlich
- Auch Regelungsabreden bzw. Absichtserklärungen, dass Arbeitgeber virtuell gefasste Beschlüsse nicht rügen würden, boten keine Rechtssicherheit

- Zum Beispiel ist bei der Einführung von Kurzarbeit die Zustimmung des jeweiligen Mitarbeiters notwendig. Diese kann durch eine Betriebsvereinbarung ersetzt werden. Ist die Betriebsvereinbarung nun aber aus formellen Gründen unwirksam, ist die Kurzarbeit nie wirksam eingeführt worden. Der Arbeitgeber könnte dann von den Arbeitnehmern auf Auszahlung des vollen Gehalts verklagt und sich auch Rückerstattungsansprüchen der Agentur für Arbeit ausgesetzt sehen.
- Auch viele andere Maßnahmen bedürfen der wirksamen Zustimmung des Betriebsrats, etwa Fiebermessen vor Zutritt zum Betrieb, Versetzungen ins Homeoffice oder Kündigungen.
- Da normale Verhandlungen, Sitzungen und Reisetätigkeiten auf absehbare Zeit nur eingeschränkt bzw. gar nicht möglich sind, strebt der Gesetzgeber nun Rechtssicherheit an.

Betriebsrat KOMPAKT
Urteils-Ticker BETRIEBSRAT

Änderung des § 129 BetrVG wegen Corona

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

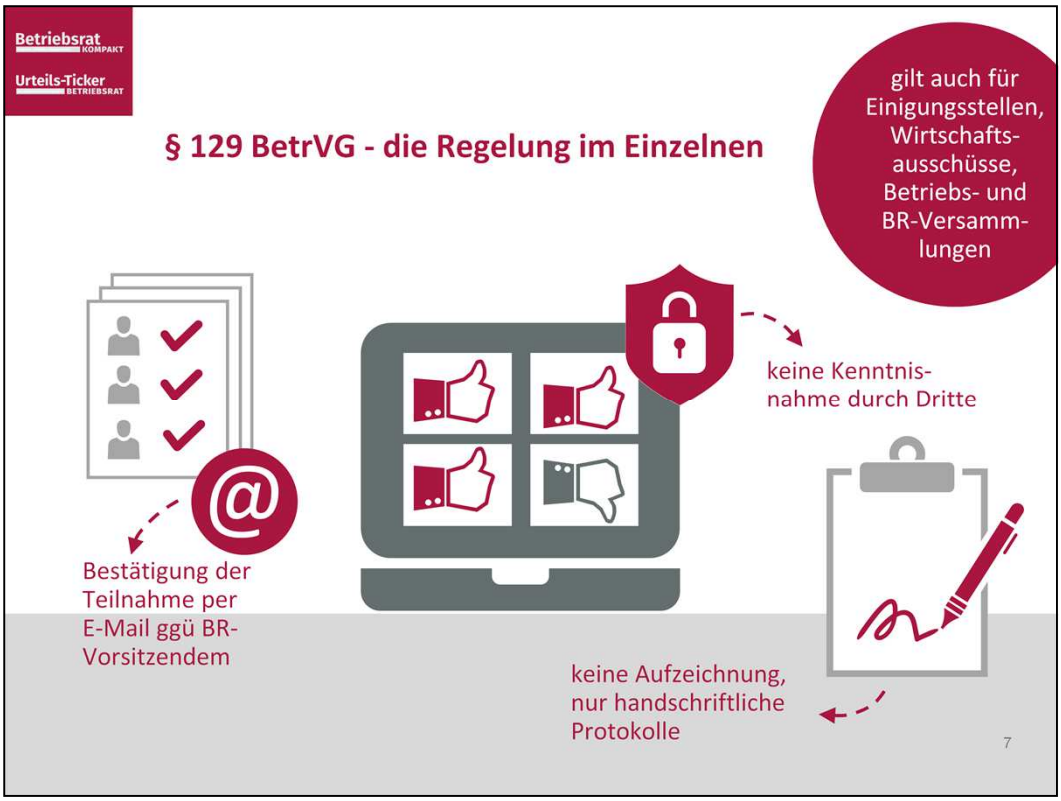
(2) Für die Einigungsstelle und den Wirtschaftsausschuss gilt Absatz 1 Satz 1 und 2 entsprechend.

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

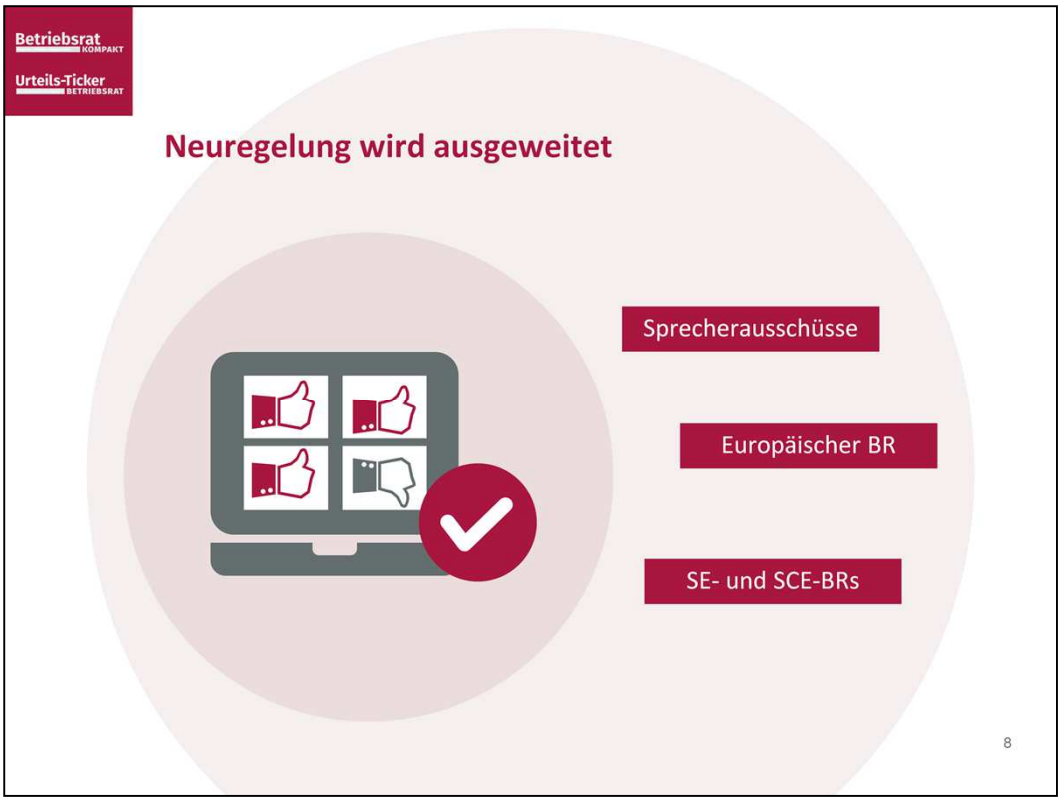
(4) Die Sonderregelungen nach den Absätzen 1 bis 3 treten mit Ablauf des 31. Dezember 2020 außer Kraft.

5

- Tritt rückwirkend zum 1.3.2020 in Kraft. Das bedeutet, dass alle ab Anfang März 2020 in virtueller Form geschlossenen Betriebsratsbeschlüsse rechtswirksam bleiben, sollten die oben genannten Voraussetzungen vorliegen.
- Ist bis auf den 31.12.2020 befristet. Bei Erfolg vielleicht dauerhafte Änderung.



- Da es bei einer Video- oder Telefonkonferenz keine handschriftlich unterzeichnete Anwesenheitsliste geben kann, soll die Teilnahme gegenüber dem Betriebsratsvorsitzenden in Textform, z. B. per E-Mail, bestätigt werden können.
- Datenschutz: Der Betriebsrat muss sicherstellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können (§ 129 Abs. 1 S. 1 BetrVG – Entwurf). Dazu muss er entsprechende technische und organisatorische Maßnahmen ergreifen, wie zum Beispiel eine Verschlüsselung der Verbindung und die Nutzung eines nichtöffentlichen Raumes während der Dauer der Sitzung. (Zoom problematisch)
- Die Meetings dürfen nicht aufgezeichnet werden, aber handschriftliche Protokolle sind erlaubt.
- Die Neuregelung erlaubt künftig auch Einigungsstellen und Wirtschaftsausschüssen Sitzungen und Beschlüsse per Telefon- oder Videokonferenz (§ 129 Abs. 2 BetrVG – Entwurf).
- Zudem wird es dann möglich sein, Betriebs- und Betriebsräteversammlungen mittels audio-visueller Einrichtungen durchzuführen (§ 129 Abs. 3 BetrVG – Entwurf).



Diese neuen Regelungen sollen des Weiteren eine Übertragung auf Sprecherausschüsse, den Europäischen Betriebsrat sowie die SE- und SCE-Betriebsräte vorsehen.

Betriebsrat KOMPAKT
Urteils-Ticker BETRIEBSRAT

Änderung des Sprecherausschussgesetzes

§ 39 Sonderregelungen aus Anlass der Covid-19-Pandemie

(1) Die Teilnahme an Sitzungen des Sprecherausschusses, des Unternehmenssprecherausschusses, des Gesamtsprecherausschusses und des Konzernsprecherausschusses sowie die Beschlussfassung können mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig. § 13 Absatz 3 Satz 3 gilt mit der Maßgabe, dass die Teilnehmer ihre Anwesenheit gegenüber dem Vorsitzenden in Textform bestätigen.

(2) Eine Versammlung nach § 15 kann mittels audiovisueller Einrichtungen durchgeführt werden, wenn sichergestellt ist, dass nur teilnahmeberechtigte Personen Kenntnis von dem Inhalt der Versammlung nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig.

(3) Die Sonderregelungen nach den Absätzen 1 und 2 treten mit Ablauf des 31. Dezember 2020 außer Kraft.

9

Betriebsrat KOMPAKT
Urteils-Ticker BETRIEBSRAT

Änderung des Gesetzes über Europäische Betriebsräte

§ 41b Sonderregelung aus Anlass der Covid-19-Pandemie

(1) Die Teilnahme an Sitzungen des besonderen Verhandlungsgremiums, eines Europäischen Betriebsrats oder einer Arbeitnehmervertretung im Sinne des § 19 sowie die Beschlussfassung können mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig.

(2) Diese Sonderregelung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2020 außer Kraft.

10

Betriebsrat KOMPAKT
Urteils-Ticker BETRIEBSRAT

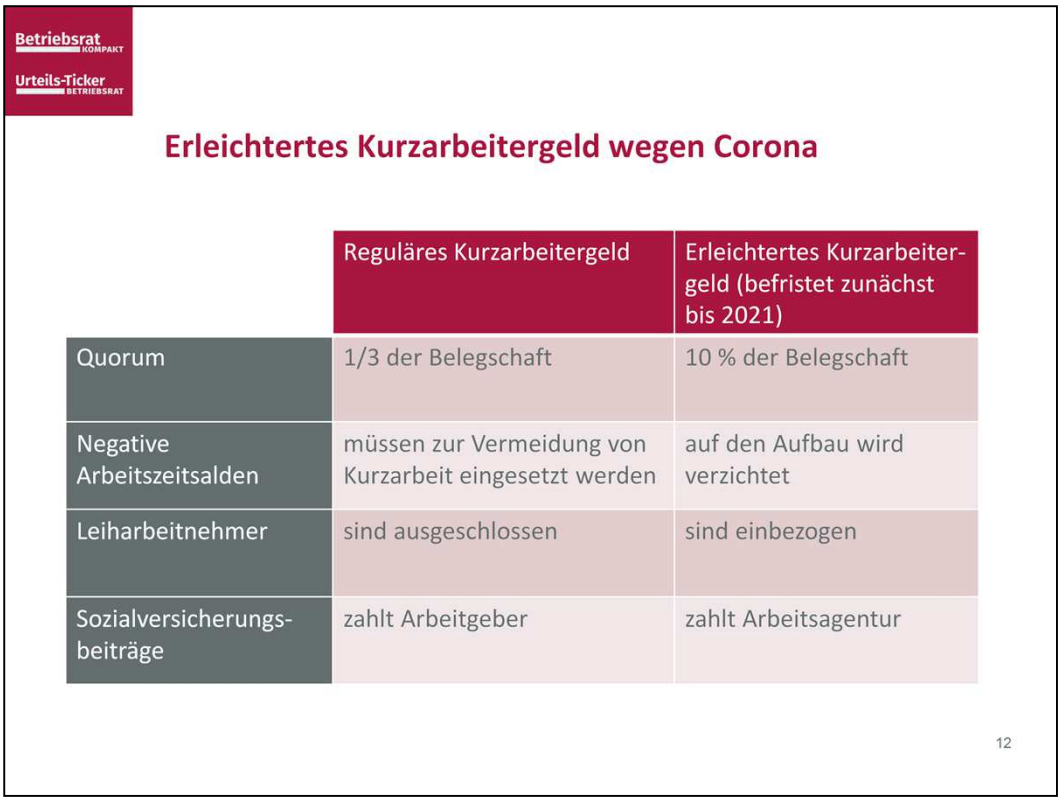
Änderung des SE-Beteiligungsgesetzes

§ 48 Sonderregelung aus Anlass der Covid-19-Pandemie

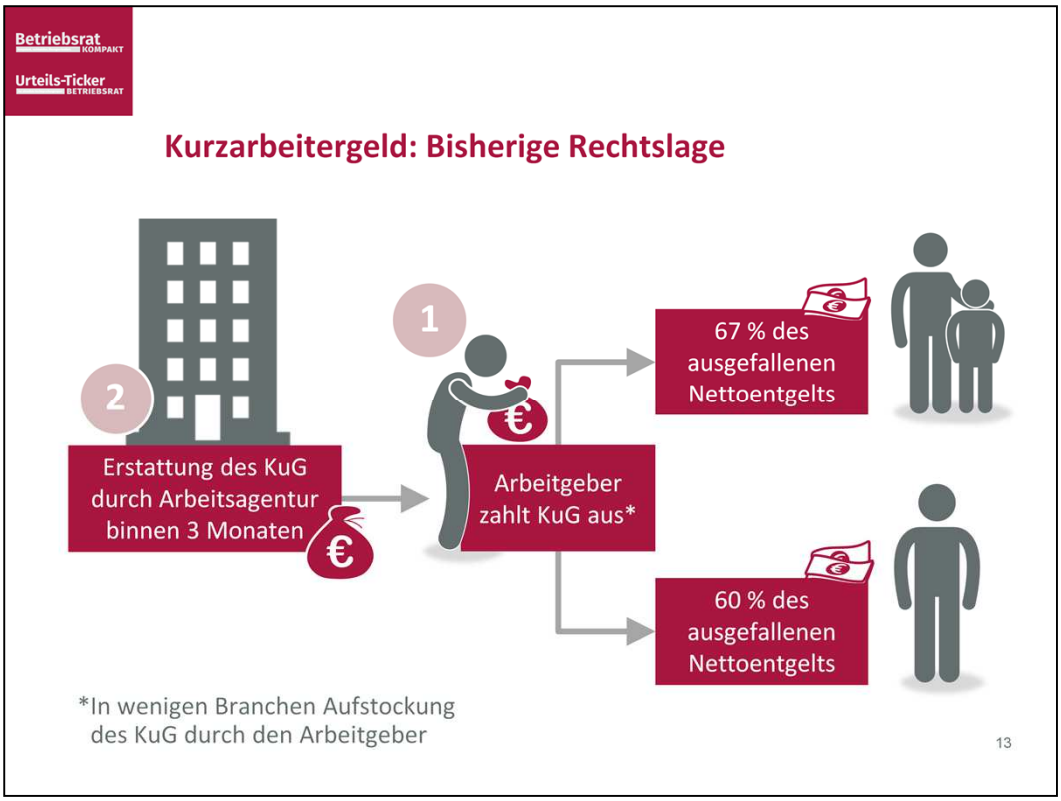
(1) Im Rahmen der Unterrichtung und Anhörung können die Teilnahme an Sitzungen eines SE-Betriebsrats oder einer Arbeitnehmervertretung nach § 21 Absatz 2 sowie die Beschlussfassung mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig.

(2) Diese Sonderregelung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2020 außer Kraft.

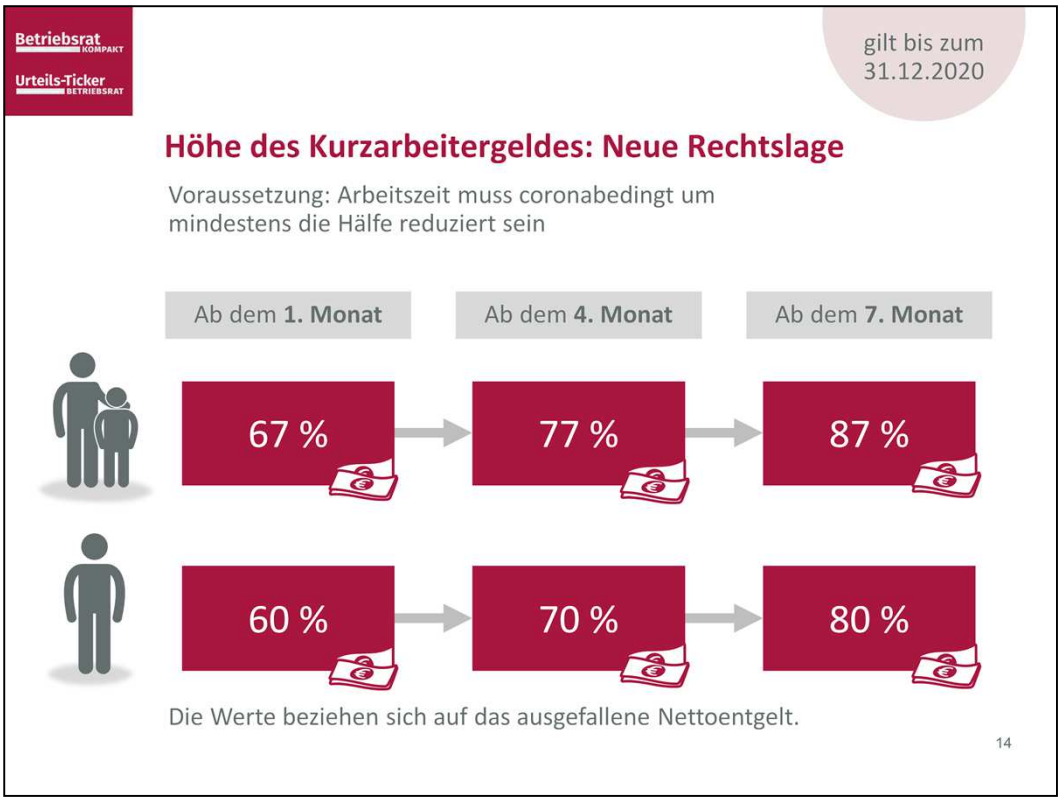
11



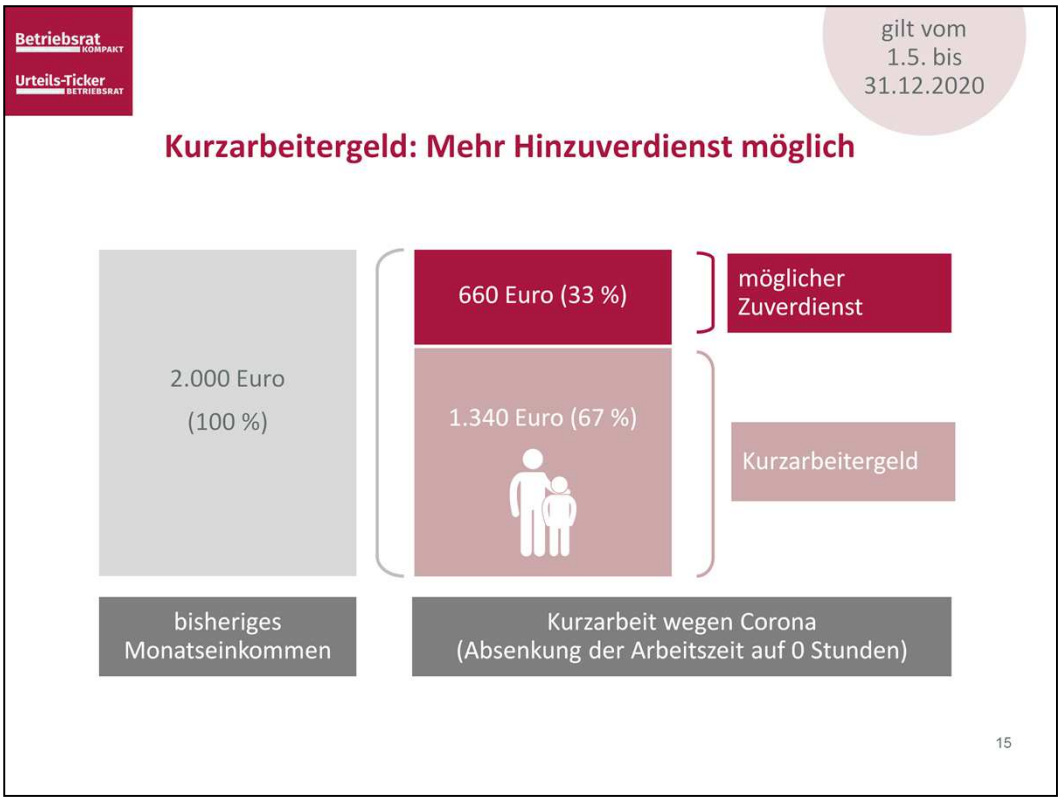
- Absenken des Quorums der im Betrieb Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, auf bis zu 10 Prozent. Normalerweise müssen mindestens 1/3 der Belegschaft von Arbeitszeitreduzierungen betroffen sein, bevor Kurzarbeitergeld gewährt wird (§ 96 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III).
- Teilweise 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.



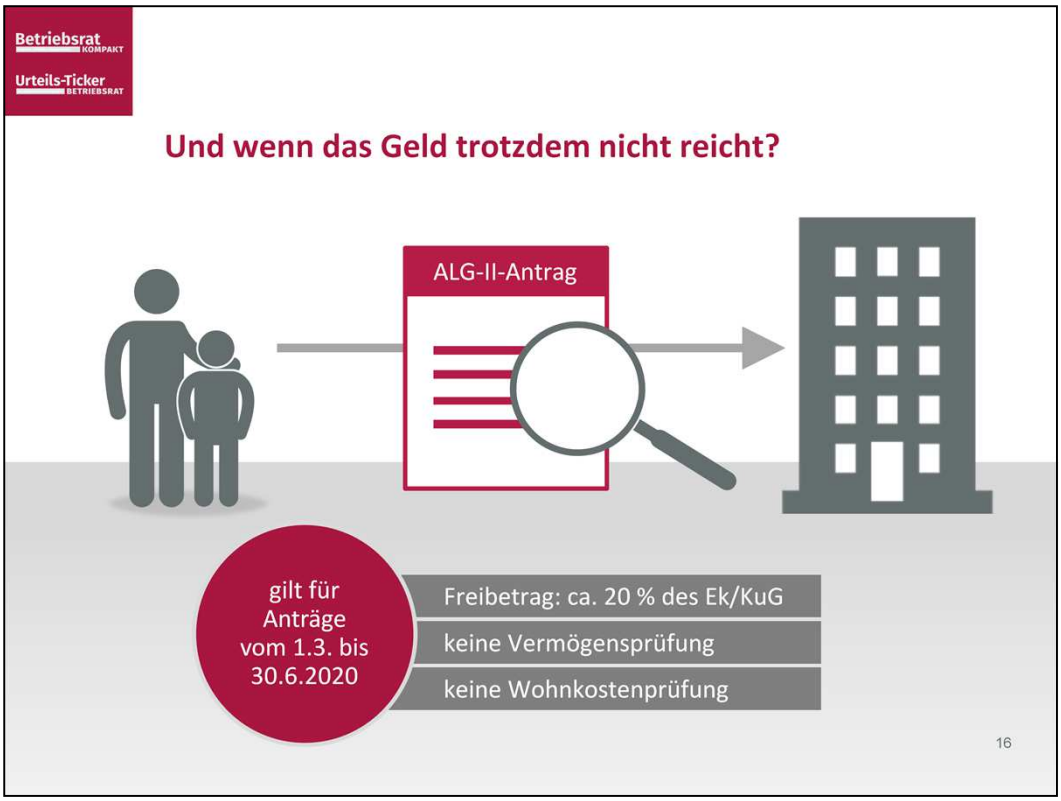
- AG zahlt Entgelt aus
- AG erhält Erstattung von der AA binnen drei Monaten
- AN ohne Kinder bekommen 60 Prozent des ausgefallenen Nettogehaltes.
- Für Beschäftigte, die mindestens rechnerische 0,5 Kinder auf der Lohnsteuer eingetragen haben, beträgt der Satz 67 Prozent.
- In einigen wenigen Branchen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



- Beschäftigte in Corona-bedingter Kurzarbeit, deren Arbeitszeit um mindestens 50 Prozent reduziert ist, erhalten künftig mehr Geld, wenn die Kurzarbeit eine bestimmte Dauer überschreitet:
- Ab dem 4. Monat des Kurzarbeitergeldbezugs steigt das Kurzarbeitergeld auf 70 Prozent des entgangenen Nettoentgelts (77 Prozent für Haushalte mit Kindern); ab dem 7. Monat des KuG-Bezuges steigt das Kurzarbeitergeld auf 80 Prozent des entgangenen Nettoentgelts (87 Prozent für Haushalte mit Kindern).
- Diese Regelung gilt längstens bis zum 31. Dezember 2020.
- Das hilft ¾ der betroffenen Kurzarbeiter: So viele bekamen/bekommen keine Aufstockung vom Betrieb bzw. durch Tarifvertrag. Aber: Diese Aufstockungsmöglichkeiten bleiben zulässig und wirksam.



- Künftig dürfen Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeiter aller Berufe bis zur vollen Höhe ihres bisherigen Monatseinkommens hinzuverdienen.
- Diese Regelung gilt ab 1. Mai bis zum 31. Dezember 2020.



- Wenn durch den Bezug des Kurzarbeitergeldes das Einkommen des Haushaltes nicht mehr ausreicht, um die Lebenshaltungskosten zu decken, kann (bzw. muss) Hartz IV beantragt werden.
- Dabei erhalten die Beschäftigten mit Einkommen einen Freibetrag. In der Regel werden rund 20 Prozent des Einkommens nicht auf Hartz IV angerechnet, sodass hier dann mehr Geld zur Verfügung steht.
- Der Erwerbstätigenfreibetrag wird auch auf das Kurzarbeitergeld gewährt.
- Spezielle Corona-Erleichterungen beim Antrag auf Hartz IV:
  - Die Ersparnisse werden nicht mehr geprüft und die tatsächlichen Wohnkosten akzeptiert – ohne Prüfung, ob diese angemessen sind.
  - Dies gilt für Anträge, die zwischen dem 1. März und dem 30. Juni 2020 gestellt werden.

- Kurzarbeit kann der AG nur bei Rechtsgrundlage beantragen, z. B. Tarifvertrag oder BV
- Der BR muss dem Antrag auf Kurzarbeit zustimmen und auch bei der Rückkehr zur betriebsüblichen normalen Arbeitszeit.

Was sollte unbedingt Bestandteil der Betriebsvereinbarung sein?

✔ Welche sonstigen Regelungen gelten? (z.B. Tarifverträge)

✔ Gibt es Ankündigungsfristen, die zu beachten sind?

✔ Beginn, Ende, Umfang und Lage der Kurzarbeit

✔ Welche Bereiche/Personengruppen sollen in Kurzarbeit gehen und welche nicht?

✔ Höhe des Kurzarbeitergeldes ggf. Arbeitgeberzuschüsse oder tarifliche Zuschüsse

✔ Umgang mit Resturlaub aus dem Vorjahr

✔ Umgang mit Arbeitszeitkonten

✔ Weiterbildung oder Gesundheitsvorsorge während der Kurzarbeit?

✔ Wie wird der BR während der Kurzarbeitsphase informiert und beteiligt bzw. kontinuierlich in die weitere Planung eingebunden?

- Die Mitbestimmung nach § 87 BetrVG ist umfassend und zwingend.
- Es ist nicht zulässig, dass das Gremium nur informiert wird bzw. einen Arbeitgebervorschlag „abnickt“.
- Der BR muss aktiv in die Entscheidung über die Einführung von Kurzarbeit einbezogen und an der genauen Ausgestaltung beteiligt werden.
- Wenn hierüber keine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erzielt wird, entscheidet die Einigungsstelle.
- Die Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat

- Die Mitbestimmung nach § 87 BetrVG ist umfassend und zwingend.
- Es ist nicht zulässig, dass das Gremium nur informiert wird bzw. einen Arbeitgebervorschlag „abnickt“.
- Der BR muss aktiv in die Entscheidung über die Einführung von Kurzarbeit einbezogen und an der genauen Ausgestaltung beteiligt werden.
- Wenn hierüber keine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erzielt wird, entscheidet die Einigungsstelle.
- Die Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat

Problem: Verdienstausfälle der Eltern wegen unbezahlter Freistellung bei fehlender Betreuungslösung

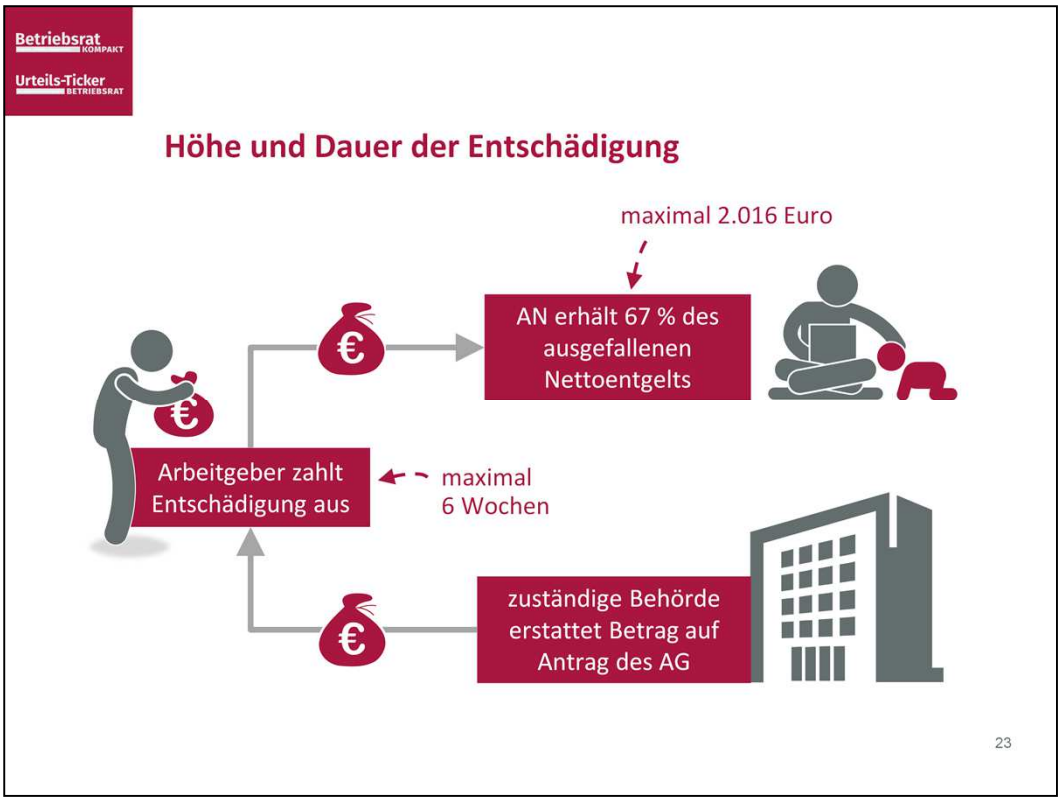
- Lösung: Neue Vorschrift des § 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz (IfSG): Entschädigungsanspruch für Eltern (befristet bis zum 31.12.2020)
- Die neue Vorschrift gewährt erwerbstätigen Sorgeberechtigten, die ihre Kinder infolge der behördlichen Schließung oder eines Betretungsverbots von Kinderbetreuungseinrichtungen, wie Kita oder Schule, selbst betreuen müssen und deshalb einen Verdienstausfall erleiden, einen Entschädigungsanspruch.

Betriebsrat KOMPAKT
Urteils-Ticker BETRIEBSRAT

Nicht alle Eltern sind anspruchsberechtigt

Eltern, die Kurzarbeitergeld beziehen oder andere Möglichkeiten haben, ihrer Arbeit vorübergehend bezahlt fernzubleiben, kommen nicht in den Genuss der Entschädigung.

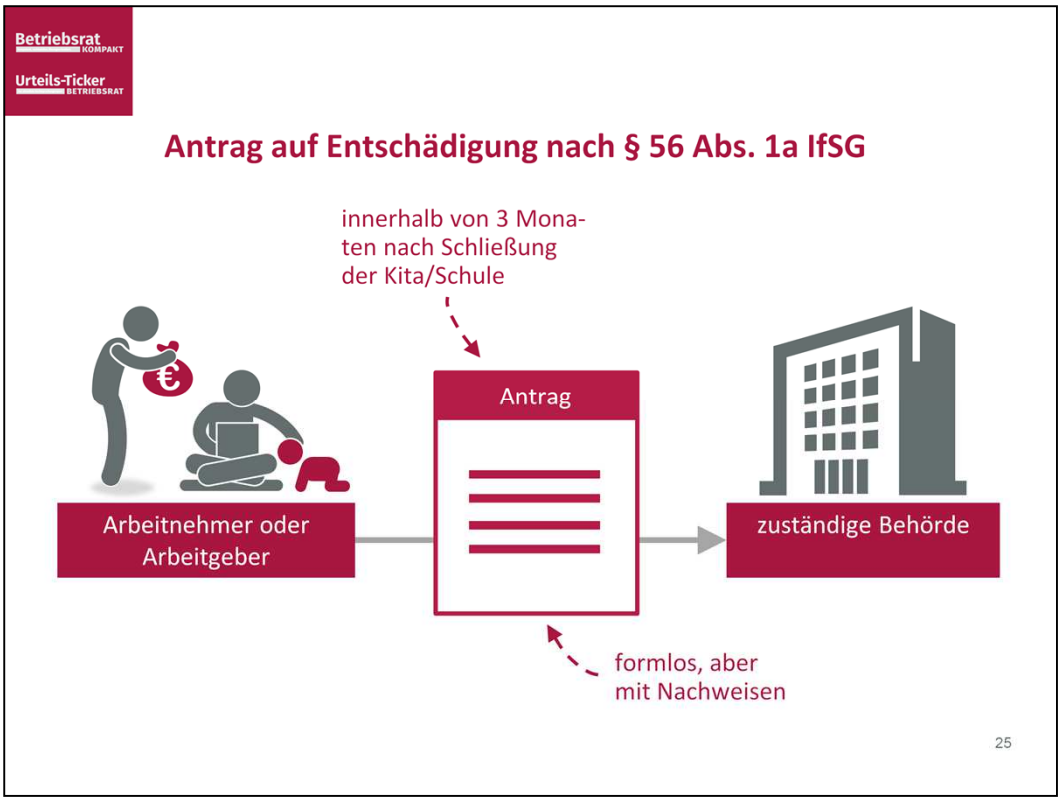
22



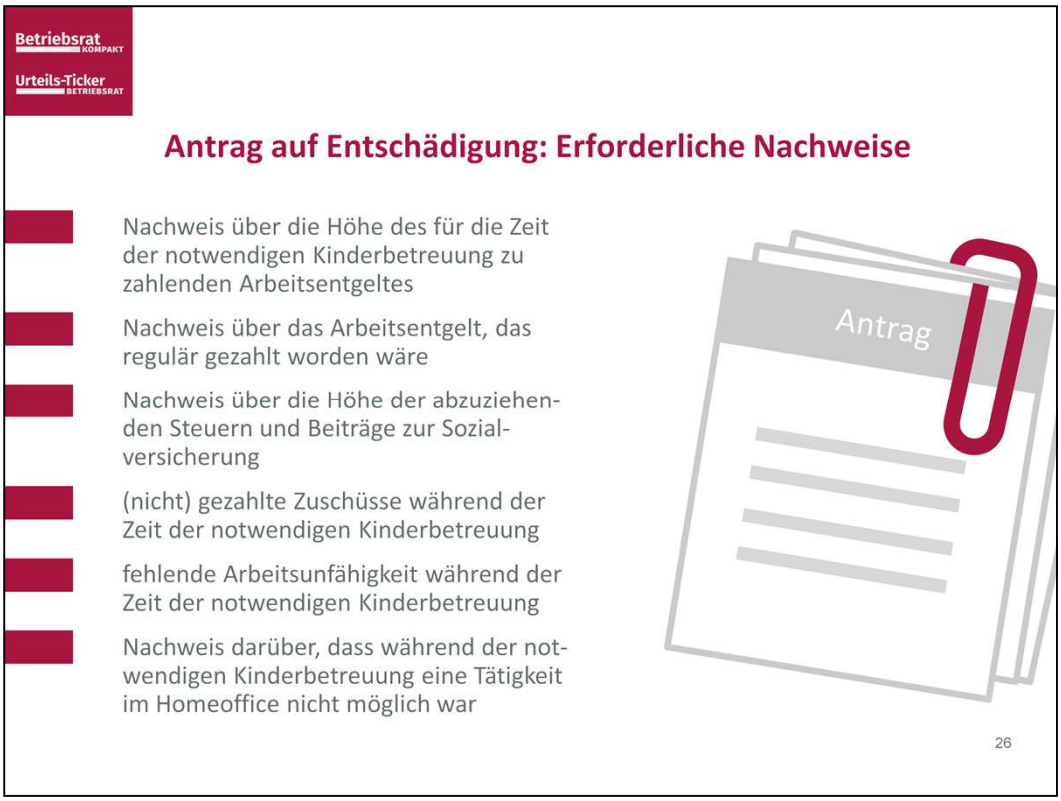
- Die Auszahlung der Entschädigung übernimmt bei Arbeitnehmern der Arbeitgeber.
- Dieser kann seinerseits bei der von den Ländern bestimmten zuständigen Behörde einen Erstattungsantrag stellen. Auch ein Behördenvorschuss ist möglich.
- Die Höhe der an die Eltern zu zahlenden Entschädigung beträgt 67% des dem erwerbstätigen Arbeitnehmer entstandenen Verdienstausfalls.
- Die Entschädigung darf für höchstens sechs Wochen gewährt werden und ist auf 2.016 € je vollen Monat begrenzt (§ 56 Abs. 2 S. 3 IfSG n.F.).

- Die Schule oder Kindertagesstätte, die das Kind des/der Mitarbeitenden oder des/der selbstständig Tätigen besucht, muss aufgrund behördlicher Anordnung zur Verhinderung der Verbreitung einer Infektionskrankheit geschlossen worden sein und
- das Kind darf das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben (d.h. dass das Kind höchstens 11 Jahre alt ist) oder das Kind ist behindert und auf Hilfe angewiesen und
- das Kind muss in der Zeit der Schließung von dem/der Arbeitnehmer bzw. dem/der selbstständig Tätigen selbst zu Hause betreut werden, weil eine anderweitige zumutbare Betreuung nicht sichergestellt werden konnte.

Achtung: Anspruch gilt NICHT während der Schulferien



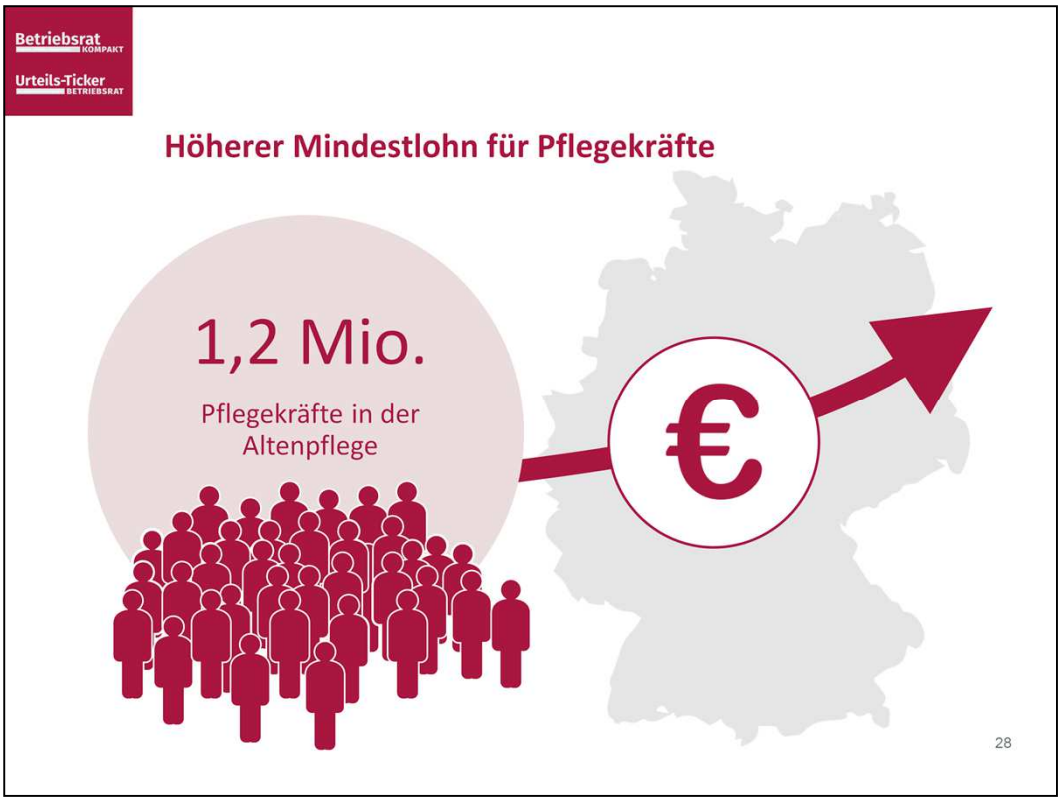
- Antrag von Arbeitnehmer oder Arbeitgeber.
- Die Anträge nach § 56 Abs. 5 IfSG sind innerhalb einer Frist von drei Monaten nach der Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung beim Gesundheitsamt zu stellen (§ 56 Abs. 11 Satz 1 IfSG).
- Der Antrag ist grundsätzlich formlos möglich, aber mit Unterlagen.



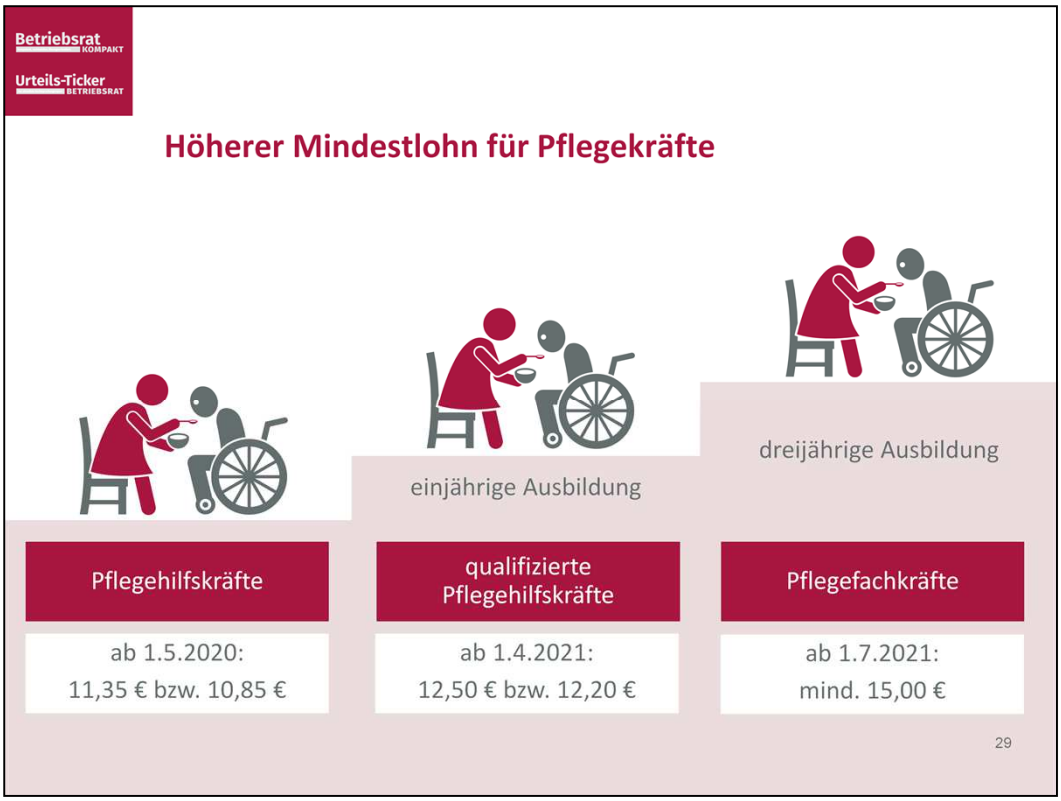
Nötige Nachweise über:

- die Höhe des für die der Zeit der notwendigen Kinderbetreuung zu zahlenden Arbeitsentgeltes (Gehaltsmitteilung des betreffenden Monats und Gehaltsmitteilungen ab Februar 2020),
- das Arbeitsentgelt, das regulär gezahlt worden wäre,
- die Höhe der abzuziehenden Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung oder entsprechenden Aufwendungen zur sozialen Sicherung (im Einzelnen aufgeschlüsselt),
- (nicht) gezahlte Zuschüsse während der Zeit der notwendigen Kinderbetreuung (§ 56 Abs. 8 IfSG),
- fehlende Arbeitsunfähigkeit während der Zeit der notwendigen Kinderbetreuung (Bescheinigung der Krankenkasse o. Ä.),
- Ein Nachweis darüber, dass während der Zeit der notwendigen Kinderbetreuung eine Tätigkeit im Homeoffice o. A. nicht möglich war.

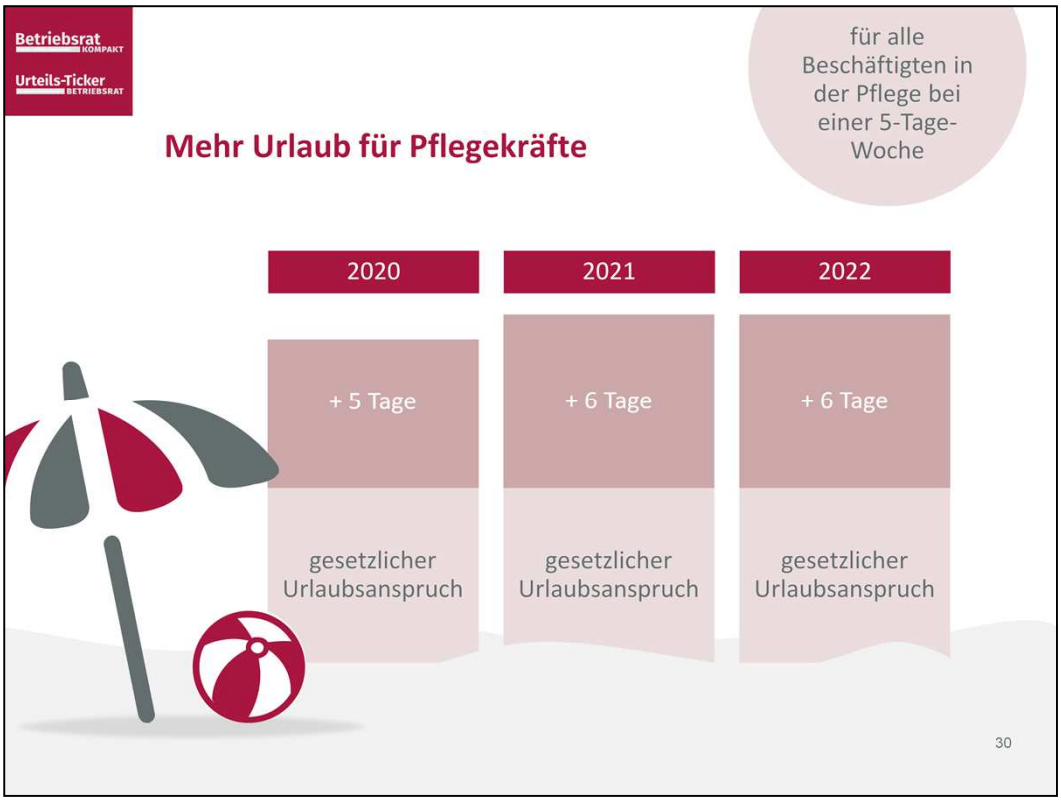
- Versicherungsschutz der Personen in der Renten-, Kranken- und sozialer Pflegeversicherung bleibt bestehen.
- Zunächst entrichtet grundsätzlich der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge auf einer Bemessungsgrundlage von 80 Prozent des Arbeitsentgelts.
- Der Arbeitgeber kann sich diese Beiträge jedoch erstatten lassen.
- Personen, die vor Bezug der Entschädigung nicht pflichtversichert waren, können sich ihre Aufwendungen für soziale Sicherung in angemessenen Umfang durch die zuständige Behörde erstatten lassen.



- Gut 1,2 Millionen Menschen arbeiten in der Altenpflege. Ob Hilfskraft oder Pflegefachkraft: Für alle gelten künftig höhere Mindestlöhne. (Verordnung des Bundearbeitsministeriums)



- Für Pflegehilfskräfte werden ab 1. Mai 2020 die Mindestlöhne in vier Schritten bis zum 1. April 2022 auf im Osten und im Westen einheitliche 12,55 Euro pro Stunde steigen. Bereits ab dem 1. September 2021 wird es keine regional unterschiedlichen Pflegemindestlöhne mehr geben.
- Die Pflegekommission hat darüber hinaus zum ersten Mal einen Mindestlohn für qualifizierte Pflegehilfskräfte und für Pflegefachkräfte festgelegt: Für qualifizierte Hilfskräfte mit einer einjährigen Ausbildung wird ab 1. April 2021 ein Mindestlohn von 12,50 Euro (im Westen) beziehungsweise 12,20 Euro (im Osten) gelten. Ab 1. April 2022 sind es dann in Ost und West 13,20 Euro.
- Pflegefachkräfte mit dreijähriger Ausbildung werden ab dem 1. Juli 2021 bundesweit mindestens 15 Euro erhalten, ab dem 1. April 2022 soll der Mindestlohn 15,40 Euro betragen.



- Zusätzlich zum gesetzlichen Urlaubsanspruch wird es für alle Beschäftigte in der Pflege weitere bezahlte Urlaubstage geben: bei Beschäftigten mit einer Fünf-Tage-Woche für das Jahr 2020 fünf Tage.
- Für die Jahre 2021 und 2022 wird der Anspruch auf jeweils sechs zusätzliche Tage steigen.

Betriebsrat KOMPAKT
Urteils-Ticker BETRIEBSRAT

Erhöhungen für Pflegehilfskräfte

	In den Ländern BW, BY, BE, HB, HH, NE, NI, NW, RP, SL und SH		In den Ländern BB, MV, SN, ST und TH	
	Höhe	Steigerung	Höhe	Steigerung
ab 01.05.2020	11,35 €	-	10,85 €	-
ab 01.07.2020	11,60 €	2,20 %	11,20 €	3,23 %
ab 01.04.2021	11,80 €	1,72 %	11,50 €	2,68 %
ab 01.09.2021	12,00 €	1,69 %	12,00 €	4,35 %
ab 01.04.2022	12,55 €	4,58 %	12,55 €	4,58 %

31

Betriebsrat KOMPAKT
Urteils-Ticker BETRIEBSRAT

Erhöhungen für qualifizierte Pflegehilfskräfte

(mit einer mind. einjährigen Ausbildung und einer entsprechenden Tätigkeit)

	In den Ländern BW, BY, BE, HB, HH, HE, NI, NW, RP, SL und SH		In den Ländern BB, MV, SN, ST und TH	
	Höhe	Steigerung	Höhe	Steigerung
ab 01.04.2021	12,50 €	-	12,20 €	-
ab 01.09.2021	12,50 €	-	12,50 €	2,46 %
ab 01.04.2022	13,20 €	5,60 %	13,20 €	5,60 %

32

Betriebsrat KOMPAKT
Urteils-Ticker BETRIEBSRAT

Erhöhungen für Pflegefachkräfte

	In den Ländern BW, BY, BE, HB, HH, HE, NI, NW, RP, SL und SH		In den Ländern BB, MV, SN, ST und TH	
	Höhe	Steigerung	Höhe	Steigerung
ab 01.07.2021	15,00 €	-	15,00 €	-
ab 01.04.2022	15,40 €	2,67 %	15,40 €	2,67 %

33

Betriebsrat KOMPAKT
Urteils-Ticker BETRIEBSRAT

Sie können Ihre Fragen auch per E-Mail stellen:

fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de

Betriebsrat KOMPAKT
Urteils-Ticker BETRIEBSRAT

Das nächste Online-Seminar:

So wird der betriebliche Gesundheitstag zum Erfolg

20. Mai 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
Petra Rubner
Petra.Rubner@weka.de

Chefredaktion
Silke Rohde

Visuelle Aufbereitung der Inhalte
Nicola Pridik
www.npridik.de