



CORONA VIRUS

MIT MITBESTIMMUNG GEFÄHRDUNGEN BEKÄMPFEN UND DEN GESUNDHEITSSCHUTZ STÄRKEN

Empfehlungen und rechtliche Hinweise

Stand: 17. März 2020

DAS CORONA VIRUS

2019-nCoV | Covid-19



Verbreitung nimmt weiter zu

- ▶ Ausbruch in der chinesischen Provinz in Hubei; nach umfangreichen Maßnahmen gehen Infektionen wieder zurück.
- ▶ **Massive Einschränkungen in europäischen Ländern.**
- ▶ **In Deutschland werden Schulen geschlossen; soziale Kontakte sollen auf ein Minimum reduziert werden.**
- ▶ Es ist von einer pandemischen Ausbreitung auszugehen.

Unsere Aufgabe

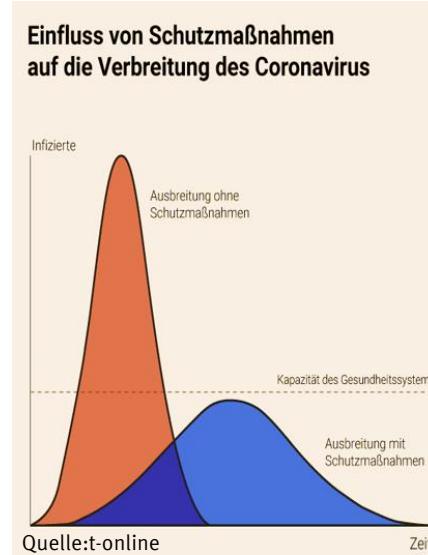
- ▶ Durch aktive Mitbestimmung stellen wir sicher, dass der Schutz der Menschen vor wirtschaftlichen Interessen Vorrang hat und alle Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit ergriffen werden.
- ▶ Die Corona-Pandemie darf nicht die Einkommen gefährden. Die Betriebsräte stellen sicher, dass Arbeitgeber ihrer Pflicht nachkommen, sozialstaatliche Schutzregelungen zur Anwendung kommen und die Einkommen bei möglichen Arbeitsausfällen gesichert werden.



GRUNDSÄTZLICHES

Mitbestimmung zum Schutz der Gesundheit

- ▶ Oberste Priorität ist die Ausbreitung des Corona-Virus einzudämmen und den Beschäftigten ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten. Notwendig ist die enge Zusammenarbeit mit den Behörden und die Erfüllung der offiziellen Auflagen.
- ▶ Betriebsrat ist bei allen Maßnahmen verpflichtend einzubeziehen (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 und 7 BetrVG). Dazu gehört auch die Bildung betrieblicher Arbeitsgruppen gegen die Corona-Pandemie (z.B. Erstellen eines Pandemieplans).
- ▶ Gemäß § 3 Arbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten und zu verbessern.
- ▶ Der Betriebsrat hat ein Initiativrecht und ist bei Untätigkeit des Arbeitgebers verpflichtet, es zu nutzen, wenn dies zum Schutz der Beschäftigten erforderlich ist.
- ▶ Bei Infektionsfällen von Beschäftigten müssen unter Einbeziehung der örtlichen Gesundheitsbehörden die verordneten Maßnahmen im Betrieb ergriffen werden.
- ▶ Einhaltung der empfohlenen/verordneten individuellen Hygieneregeln



UMGANG MIT KRANKMELDUNGEN

Entgeltansprüche bei Erkrankung oder Schließung einer Kindertagesstätte



- ▶ Für Infizierte gelten die gleichen Rechte und Pflichten wie bei anderen Erkrankungen (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall).
- ▶ Ein Arbeitnehmer darf nicht aus Angst vor Ansteckung auf dem Weg zur Arbeit oder im Betrieb zuhause bleiben. Insoweit besteht kein Leistungsverweigerungs- bzw. Zurückbehaltungsrecht nach § 273 BGB.
- ▶ Während der Pandemie ist generell mit erhöhten Krankmeldungen bei Infektionserkrankungen zu rechnen, da Beschäftigte früher als gewohnt sich arbeitsunfähig melden, um im Verdacht nicht Überträger zu sein.
- ▶ Wenn eine **Kindertagesstätte oder Schule** geschlossen wird, müssen sich die Eltern um eine anderweitige Betreuungsmöglichkeit bemühen. Gelingt dies nicht, könnte ein Leistungshindernis nach § 275 Abs. 3 BGB vorliegen (strittig). Urlaub oder Freistellung sind naheliegende Optionen. Der Betriebsrat sollte auf eine einheitliche Regelung **mit Entgeltsicherung** für die Beschäftigten hinwirken.



UMGANG MIT KRANKMELDUNGEN

angeordneter Quarantäne



- ▶ Bei Beschäftigten, die auf behördliche Anordnung in Quarantäne sind oder einem Verbot der Ausübung ihrer Tätigkeit unterliegen (Ansteckungsverdächtige, Träger von Krankheitserregern ...), gilt § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG), d.h. sie erhalten eine Entschädigung in Höhe des Verdienstausfalls für 6 Wochen und darüber hinaus in Höhe des Krankengelds. Der Arbeitgeber finanziert die Entschädigung in den ersten 6 Wochen vor.

ARBEITSAUSFALL

Unterbrechungen der Lieferkette als Folge der Virus-Ausbreitung

- ▶ Grundsätzlich haftet der Arbeitgeber (§ 615 BGB; Annahmeverzug/Betriebsrisiko), wenn es zu Arbeitsausfällen kommt.
- ▶ Der Betriebsrat hat bei Einführung von Kurzarbeit mitzubestimmen (§ 87 Abs. 1 Ziffer 3 BetrVG). **Die Aufzahlung auf das KuG durch den Arbeitgeber ist zur Bedingung der Betriebsvereinbarung zu machen, um die Entgeltansprüche der Beschäftigten zu sichern.**
- ▶ Das Mitbestimmungsrecht gilt ebenso für Mehrarbeit, d.h. es können Überstunden nicht einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden.
- ▶ Unbedingt regionale tarifliche Regelungen beachten (z.B. zu Entgelt bei Arbeitsausfall; Einführung, Ankündigungsfristen, Aufzahlung Kurzarbeit; Nacharbeit; Konfliktlösung).
- ▶ Es ist im Vorfeld geboten, die Folgen mögliche Unterbrechungen der Lieferketten einzuschätzen. Dies bezieht sich nicht nur auf Produkte, die aus China bezogen werden. Dies kann auch der Fall sein, wenn aufgrund gehäufter Krankheitsfälle oder Lieferengpässe ein Betrieb in Deutschland oder einem anderen Land für längere Zeit die Produktion einstellt.



ARBEITSAUSFALL



Unterbrechungen der Lieferkette als Folge der Virus-Ausbreitung

- ▶ Arbeitgeber kann Kurzarbeit beantragen, wenn bedingt durch die Pandemie die Lieferkette unterbrochen wird und die Produktion wegen fehlender Zulieferteile nicht fortgesetzt werden kann (§ 96 Abs. 1 Nr. 1, Alt. 2, Abs. 3 SGB III; unabwendbares Ereignis). **Zu den Mitbestimmungsaspekten:**
- ▶ <http://intranet/kurzarbeit-corona-mitbestimmung> (Intranet-Mitteilung)
- ▶ <http://intranet/muster-bv-kurzarbeit> (Muster Betriebsvereinbarung)
- ▶ Bei einer weiteren Ausbreitung des Virus kann es auch zu negativen wirtschaftlichen Folgen kommen, die konjunkturelle Kurzarbeit begründen. Dies wäre der Fall, wenn die Nachfrage nach Produkten stark nachlässt und die Produktion stark einbricht.
- ▶ Die **aktuellen** Erleichterungen für die KuG-Gewährung **bringen deutliche Entlastungen für** Arbeitgeber – ein Grund mehr für Betriebsräte, eine Aufzählung zu fordern.
- ▶ Bei einer behördlich angeordneten Einstellung des Betriebes aufgrund gehäuft auftretender Infektionsfälle nach dem **IfSG** besteht ein gesetzlicher Anspruch auf eine Entschädigung gemäß § 56 IfSG (**vgl. Folie 5**).

ARBEITSAUSFALL



Neue KuG-Regelungen durch Verordnungsermächtigung

- ▶ **Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld (KuG)**
- ▶ Verordnungsermächtigung gilt ab Tag der Verkündung – eine entsprechende Rechtsverordnung mit unmittelbarer Geltung bis Ende des Jahres geplant (verlängerbar bis Ende 2021)
- ▶ Die bisherige KuG-Regelungen gelten weiter (persönliche Voraussetzungen: sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Höhe der Leistung 60%/67% des pauschalierten Nettoentgelts, vorübergehender Arbeitsausfall muss vorliegen)
- ▶ **Neu ist:**
 - ▶ Das Zugangsquorums von 1/3 auf bis **10 Prozent**. Für die Einführung reicht es aus, wenn bis zu 10% der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind.
 - ▶ Der Arbeitgeber erhält eine 100%ige Erstattung der **Sozialversicherungsbeiträge**.
 - ▶ Beschäftigte müssen **keine negativen Arbeitszeitsalden** einbringen.
 - ▶ Auch **Leiharbeiter*innen** können in Kurzarbeit und können vor Entlassungen geschützt werden.
- ▶ **Diese Erleichterungen werden rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft treten und auch rückwirkend ausbezahlt.**

ARBEITSAUSFALL

Neue KUG-Regelungen auch für Leiharbeiter*innen

Beschäftigte in Leiharbeit wären auch in diesem Krisenfall die ersten Betroffenen, die ihre Arbeitsplätze verlieren würden. Positiv ist die Öffnung des Instruments der Kurzarbeit für Leiharbeitskräfte zum Schutz vor Entlassungen.

- ▶ Änderung des **Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes** durch Einfügung eines **§ 11a** (Verordnungsermächtigung, bis maximal 31.12.2021)
- ▶ *Die Bundesregierung wird ermächtigt, für den Fall außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates zu bestimmen, dass das in § 11 Absatz 4 Satz 2 geregelte Recht des Leiharbeitnehmers auf Vergütung bei Vereinbarung von Kurzarbeit für den Arbeitsausfall und für die Dauer aufgehoben ist, für die dem Leiharbeitnehmer Kurzarbeitergeld nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gezahlt wird. Die Verordnung ist zeitlich zu befristen.*

Links zum Gesetzesentwurf und zu ausführlicher Präsentation zum KuG

- ▶ <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/178/1917893.pdf>
- ▶ [Präsentation Kurzarbeit - Rechtliche Regelungen und Handlungsansätze](#)



ARBEITSAUSFALL



Geplante KUG-Regelungen im Gesetzentwurf „Arbeit-von-Morgen“

- ▶ Kabinettsbeschluss vom 10. März 2020
- ▶ Änderungen zu KUG, Transfer-Kug, Qualifizierungschancengesetz u.a. (z.B. assistierte Ausbildung, Weiterbildungsprämien)
- ▶ Bisherige KUG-Regelungen gelten weiter (persönliche Voraussetzungen: sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Höhe der Leistung 60%/67% des pauschalierten Nettoentgelts, vorübergehender Arbeitsausfall)
- ▶ **Neu beim KuG:** Neue Voraussetzung: außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt, Übernahme der SV-Beträge in Höhe von 50% für all die Beschäftigten, die mindestens 50 Prozent ihrer Ausfallzeit für Qualifizierung aufwenden
- ▶ **Neu beim Transfer-KuG:** Verlängerter Bezug; bei Ende des Arbeitsausfalls/ KUG vor Beendigung einer Quali-Maßnahme kann diese beendet werden (Lohnfortzahlung auf Basis ALG I / SGB III)
- ▶ **Neu beim Qualifizierungschancengesetz:** Vereinfachtes, kollektives Antragsverfahren, Aufstockung bei Vorhandensein tariflicher/ betrieblicher Vereinbarung

BESCHLÜSSE DES BETRIEBSRATS

Beschlussfassungen von BR/GBR und KBR-Gremien



- ▶ Nach § 33 BetrVG sind Beschlüsse des Betriebsrats „mit der Mehrheit der Stimmen der **anwesenden Mitglieder**“ zu fassen. Gleiches gilt für GBR und KBR- Gremien (§ 51 (3) und § 59 (1) BetrVG).
- ▶ Beschlüsse des BR, GBR oder KBR setzen eine ordnungsgemäße Sitzung voraus. Eine Beschlussfassung im **Umlaufverfahren** oder durch eine **Telefonkonferenz** ist **nicht zulässig**.
- ▶ Im Weiteren ist zu erwägen, ob nicht bestimmte Aufgaben dem **Betriebsausschuss** gem. §§ 27 und 28 BetrVG übertragen werden können, um die Arbeitsfähigkeit sicherzustellen.



BESCHLÜSSE DES BETRIEBSRATS

Beschlussfassungen von BR/GBR und KBR-Gremien



- ▶ Die Beschlussfassung in einer **Videokonferenz** ist in der Rechtsliteratur strittig. Grundsätzlich ist auch diese nicht zulässig. In einer absoluten Ausnahmesituation wie jetzt kann eine Sitzung als Videokonferenz geboten sein. Dieses Verfahren ist nicht rechtssicher, kann aber in der Notlage eine mögliche Form sein, um Beschlussfassungen und die **Funktionsfähigkeit der Mitbestimmung überhaupt sicherzustellen**.
 - ▶ Die Beschlussfassung in der Video-Konferenz muss mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder erfolgen. Zu Beginn der Videokonferenz ist diese mit Hinweis auf die außerordentliche Situation als Präsenzsitzung zu deklarieren.
 - ▶ Alle müssen sich sehen und hören können.
 - ▶ Teilnahmecodes müssen vertraulich sein.
 - ▶ Alle Teilnehmer erklären zu Protokoll, dass sie mit der Durchführung als Video-Konferenz einverstanden sind und ausdrücklich nicht eine evtl. Anwesenheit nicht teilnahmeberechtigter Personen beanstanden.
 - ▶ Es empfiehlt sich, mit dem Arbeitgeber eine Regelungsabrede über diese Form der Beschlussfassung abzuschließen und für die Zukunft wirkende Beschlüsse in einer „echten“ Präsenzsitzung nachträglich zu bestätigen.

BETRIEBSVERSAMMLUNGEN

Umgang mit Großveranstaltungen

- ▶ Die Entscheidung über die Durchführung von Betriebsversammlungen obliegt dem Betriebsrat.
- ▶ Aufgrund der aktuellen Empfehlungen des Bundesgesundheitsministeriums und des Robert-Koch-Instituts sollten Betriebsversammlungen **generell verschoben** werden. Zu den Handlungsempfehlungen des RKI:
- ▶ https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risiko_Grossveranstaltungen.pdf?blob=publicationFile
- ▶ Auch wenn der Betrieb mit Zustimmung des Betriebsrats wegen aufgetretener Infektionen oder wegen Lieferengpässen kurzarbeitet bzw. ganz stillgelegt ist, darf **zwar** eine Betriebsversammlung durchgeführt werden.
- ▶ **Wegen der Verschärfung der Gesamtsituation ist aktuell** aus Arbeitsschutzgründen **jedenfalls die Verschiebung** einer Betriebsversammlung **geboten**. Im Zweifel ist die Abstimmung mit den örtlichen Gesundheitsbehörden zu empfehlen.
- ▶ Gemäß § 16 IfSG ist die Gesundheitsbehörde berechtigt, allgemeine Maßnahmen zu treffen, um einer Verbreitung der Krankheit entgegenzuwirken. Dies kann auch die Absage von **Veranstaltungen** sein.



AUSLANDSTÄTIGKEIT

Arbeitnehmerentsendung ins Ausland

- ▶ In der Regel haben die Unternehmen bereits Maßnahmen ergriffen, um im Ausland entsendete Beschäftigte oder Expatriots aus Risikogebieten zurückzuholen. Teilweise wird für Rückkehrende Home Office angeordnet oder werden Arbeitsverbote ausgesprochen. Sämtliche Maßnahmen sind mitbestimmungspflichtig, soweit es sich nicht um Leitende Angestellte handelt.
- ▶ Vor Reisen in die Provinz HUBEI in CHINA wird durch das Auswärtige Amt gewarnt. Aufgrund der zunehmenden Verbreitung von Covid-19 wird vor Reisen in zahlreiche Länder und Regionen abgeraten.
- ▶ Bei Aufenthalt in einem der Länder / Regionen, vor denen gewarnt oder abgeraten wird, sollte in Anbetracht der zunehmenden Einschränkungen die vorübergehende bzw. vorzeitige Ausreise erwogen werden.



AUSLANDS-/REISETÄTIGKEIT

Arbeitnehmerentsendung / Dienstreisen



- ▶ Nicht unbedingt notwendige Reisen **im In- und Ausland** sollen verschoben werden.
- ▶ **Bezüglich Auslandsreisen ist** den Empfehlungen des Auswärtigen Amtes zu folgen. Hierzu gibt die Internetseite des Auswärtigen Amtes aktuelle Hinweise:
<https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/10.2.8Reisewarnungen>
- ▶ Ein Arbeitnehmer kann sich weigern, eine vom Arbeitgeber angeordnete Reise in eine Region anzutreten, wenn eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes vorliegt. Eine solche Warnung berechtigt zur Ausübung des Zurückbehaltungsrechts nach § 273 Abs. 1 BGB. Wird von einer Reise nur „abgeraten“, muss der Arbeitnehmer grundsätzlich die Reise antreten, wenn sie angeordnet wird.
- ▶ **Aufgrund der Verschärfung der Gesamtsituation dürften aktuell die meisten Reisen unzumutbar sein. Auf jeden Fall unzumutbar sind Reisen für die Angehörigen einer Risikogruppe, etwa Arbeitnehmer mit chronischen oder Vorerkrankungen.**
- ▶ Der Betriebsrat sollte auf eine generelle Regelung dringen.

STAATLICHE UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE

Zur Vermeidung von Liquiditätskrisen und Insolvenzen



- ▶ Durch die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie wird der Bedarf an zusätzlicher Liquidität stark steigen. Die Bundesregierung hat ein Maßnahmenbündel auf den Weg gebracht. Ziel ist es, Unternehmen die erforderliche Liquidität zur Verfügung zu stellen. Wir empfehlen in Aufsichtsräten und Wirtschaftsausschüssen, die Frage der Liquiditätsversorgung aufzuwerfen. Liquidität geht vor Profitabilität.
- ▶ Um die Liquidität der Unternehmen schnell zu verbessern, können Steuerzahlungen gestundet werden.
- ▶ Unternehmen erhalten erleichterten Zugang zu zinsgünstigen Krediten. Die Bedingungen für KfW-Unternehmerkredite und ERP-Gründerkredite werden gelockert.
- ▶ Durch Risikoübernahmen in Höhe bis zu 80% für Betriebsmittelkredite wird die Bereitschaft der Hausbanken für eine Kreditvergabe angeregt.
- ▶ Auf der Website des Bundesministerium für Wirtschaft und Energie werden neben der Bereitstellung einer „Corona-Hotline“ aktualisiert Informations- und Unterstützungsangebote aufgelistet und erläutert
- ▶ <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Wirtschaft/altmaier-zu-coronavirus-stehen-im-engen-kontakt-mit-der-wirtschaft.html>





Hinweis:
**Die Präsentation wird aufgrund
der sich verändernden
Situation aktualisiert.**

IG METALL
Vorstand
FB Betriebspolitik
Justizariat
FB Tarifpolitik
FB Sozialpolitik

Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt am Main