



FRAGEN ZU CORONA

CORONAVIRUS &
ARBEITSRECHT

Stand: 12.05.2020



Akademie für
Arbeits- und
Sozialrecht

01 FRAGEN ZUM ENTGELT Seite 6

1 Der Arbeitgeber hat mich wegen Corona von der Arbeit freigestellt. Bekomme ich jetzt trotzdem meinen Lohn?

2 Ich habe wegen Corona Angst, mit den öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit zu fahren, und bleibe deswegen zu Hause. Bekomme ich weiterhin meinen Lohn?

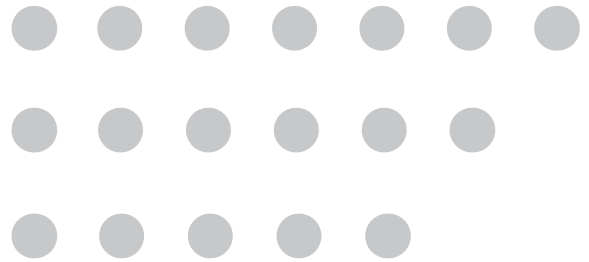
3 Mein Arbeitgeber braucht für die Produktion Lieferungen aus China. Diese sind zurzeit nicht vorhanden, da dort nicht produziert wird. Nun will der Arbeitgeber mich wegen dieses Arbeitsausfalls unbezahlt nach Hause schicken. Ist das möglich?

4 Bekomme ich weiterhin mein Gehalt, wenn meine Firma schließt?

5 Darf der Arbeitgeber Mehrarbeit anordnen, um krankheitsbedingte Ausfälle aufzufangen?

6 Wie sind die Überstunden zu bezahlen?

7 Gelten die Höchstgrenzen des Arbeitszeitgesetzes auch jetzt in der Corona-Krise?



02 FRAGEN ZUM URLAUB Seite 8

1 Kann der Arbeitgeber Zwangsurlaub anordnen?

2 Darf mein Chef bereits genehmigten Urlaub widerrufen?

3 Kann ich meinen bereits genehmigten Urlaub widerrufen, weil meine Reise jetzt storniert ist?

4 Wenn ich während meines Urlaubs an Corona erkrankte, werden mir die Urlaubstage gutgeschrieben?

5 Kann mein Chef vorschreiben, dass ich meinen Urlaub bzw. Resturlaub aus dem Vorjahr einsetzen muss, um den Arbeitsausfall aufzufangen?

6 Die Neuerung der Covid-19-Arbeitszeitverordnung: Was steht in dieser Verordnung, für wen gilt sie und bis wann?

7 Muss ich Urlaub nehmen, um meine Kinder zu betreuen?

03 FRAGEN ZUM HOMEOFFICE Seite 10

- 1 Ich möchte gerne in dieser Krise nur im Homeoffice arbeiten. Habe ich ein Recht darauf?
- 2 Kann mich der Arbeitgeber einseitig zum Homeoffice „verdonnern“?
- 3 Falls im Betrieb keine Betriebsvereinbarung besteht, muss der Betriebsrat jetzt auf jeden Fall eine Regelung mit dem Arbeitgeber herbeiführen, obwohl alle Arbeitnehmer freiwillig ins Homeoffice gehen?
- 4 Der Arbeitgeber erlaubt Homeoffice, bezahlt allen Arbeitnehmern aber einen geringeren Lohn, da er meint, dass im Homeoffice die Arbeitnehmer weniger produktiv sind. Kann der Betriebsrat hierbei helfen?
- 5 Gilt die Arbeitsstättenverordnung auch im Homeoffice?
- 6 Wie ist man eigentlich im Homeoffice unfallversichert?
- 7 Kann der Arbeitgeber erzwingen, dass man im Homeoffice seine eigenen Geräte nutzen muss?
- 8 Wer übernimmt eigentlich die Kosten für den Strom, wenn ich jetzt im Homeoffice arbeite?
- 9 Darf ich zu Hause bleiben, wenn die Kita/die Schule wegen Corona zumacht?
- 10 Wer trägt eigentlich die Kosten der Gesundheitsschutzmaßnahmen im Betrieb?

04 FRAGEN ZU KURZARBEIT Seite 13

- 1 Wann erhalte ich Kurzarbeitergeld?
- 2 Muss zunächst ein Überstundenguthaben abgebaut werden, bevor Kurzarbeit eingeführt werden kann?
- 3 Gibt es einen Unterschied zwischen Kurzarbeitergeld und Leistungen aus dem Infektionsschutzgesetz (IfSG)?
- 4 Was ist, wenn der Arbeitgeber einseitig oder ohne Rechtsgrundlage Kurzarbeit anordnet?
- 5 Was passiert bei Urlaub und Kurzarbeit?
- 6 Wird mein Jahresurlaub bei Kurzarbeit Null gekürzt?
- 7 Welche neuen Regelungen gelten für die Kurzarbeit?
- 8 Wenn ich einen Minijob nun neu starte, während ich in der Kurzarbeit bin, hat das Auswirkungen?
- 9 Gibt es einen Anspruch auf Aufstockung des Kurzarbeitergeldes?

05 QUARANTÄNE Seite 16

- 1 Muss ich als Arbeitnehmer während der Quarantäne arbeiten?
- 2 Wer zahlt, wenn ich an Corona erkrankte?
- 3 Wer zahlt, wenn ich „nur“ in Quarantäne muss, ohne zu erkranken?
- 4 Habe ich, wenn ich mich während der Arbeitszeit anstecke, Ansprüche gegen den Arbeitgeber? Wenn ja, welche?

06 SCHUTZPFLICHTEN DES ARBEITGEBERS Seite 17

- 1 Welche Vorsichtsmaßnahmen muss der Arbeitgeber in Bezug auf Corona / COVID-19 einleiten?
- 2 Darf der Arbeitgeber bei Verdacht auf eine Corona-Infektion eine ärztliche Untersuchung anordnen?

07 DIENSTREISEN Seite 18

- 1 Darf mein Arbeitgeber anordnen, dass ich eine Dienstreise in ein Corona-Gefahrengebiet zu unternehmen habe?
- 2 Kann ich verweigern, mit meinen Kollegen oder Kunden zusammenzutreffen?
- 3 Kann ich z.B. eine Dienstreise ablehnen?

08 FRAGEN ZUR BETRIEBSRATSARBEIT Seite 19

- 1 Wie sehen die Regelungen des neuen § 129 BetrVG aus? Was ist dort bestimmt?
- 2 Was ist, wenn nicht genügend Ersatzmitglieder wegen Corona-Erkrankung der Betriebsratsmitglieder zur Verfügung stehen?
- 3 Wie sollen wir unsere Betriebsversammlungen gestalten?

09 DATENSCHUTZ Seite 20

1 Dürfen private Kontaktdaten von Beschäftigten zur Verringerung der Infektionsgefährdung im Unternehmen verarbeitet werden?

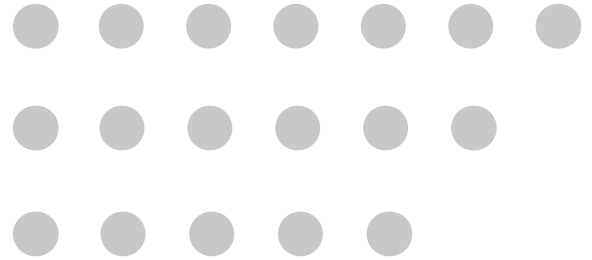
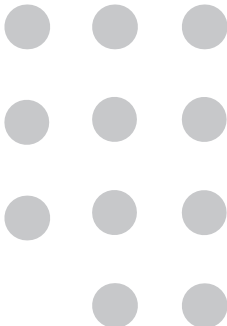
2 Darf mich der Arbeitgeber nach meinem Urlaubsort fragen?

3 Darf der Arbeitgeber am Firmmentor bei mir Fieber messen?

4 Darf der Arbeitgeber mit Covid-19 infizierter Mitarbeiter unternehmensweit bekanntgeben?

5 Darf der Arbeitgeber Daten zu Corona-Fällen an Gesundheitsbehörden weiterleiten?

6 Was macht der Betriebsrat, wenn ein Arbeitnehmer an Corona erkrankt und der Arbeitgeber nichts unternimmt?



10 KÜNDIGUNG Seite 22

1 Kann der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer wegen seiner Covid-19-Erkrankung personenbedingt kündigen?

2 Kann der Arbeitgeber verhaltensbedingt kündigen, wenn der Arbeitnehmer aus Angst vor einer möglichen Ansteckung nicht mehr zur Arbeit kommt?

3 Kann der Arbeitgeber aufgrund der Corona-Krise betriebsbedingt kündigen?

1 Der Arbeitgeber hat mich wegen Corona von der Arbeit freigestellt. Bekomme ich jetzt trotzdem meinen Lohn?

Aber selbstverständlich. Stellt der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer frei, verliert dieser nicht seinen Vergütungsanspruch.

2 Ich habe wegen Corona Angst, mit den öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit zu fahren, und bleibe deswegen zu Hause. Bekomme ich weiterhin meinen Lohn?

In diesem Fall besteht kein Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers. Denn der Arbeitnehmer trägt immer das Wegerisiko, also wie er zu seiner Arbeit gelangt. Das kennt man bereits aus dem Winter, wenn keine Bahnen fahren. Der Lohnanspruch verfällt dann. Ohne Arbeit kein Lohn!

Und eine Gefahr besteht weiterhin: Der Arbeitnehmer, der aus Angst vor Ansteckung zu Hause bleibt, fehlt unentschuldigt. Der Arbeitgeber kann mit einer Abmahnung, ggfs. mit einer Kündigung reagieren.

3 Mein Arbeitgeber braucht für die Produktion Lieferungen aus China. Diese sind zurzeit nicht vorhanden, da dort nicht produziert wird. Nun will der Arbeitgeber mich wegen dieses Arbeitsausfalls unbezahlt nach Hause schicken. Ist das möglich?

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich derjenige, der das wirtschaftliche Risiko trägt. Das würde genau den Fall betreffen, dass die Produktion unterbrochen ist, weil Lieferanten nicht geliefert haben. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall verpflichtet, den Arbeitnehmern das Entgelt weiterhin zu zahlen. Aber in Zeiten von Corona besteht die Möglichkeit, den Produktionsausfall mit dem Kurzarbeitergeld zu begegnen.

→ [Fragen zur Kurzarbeit](#)

4 Bekomme ich weiterhin mein Gehalt, wenn meine Firma schließt?

Ja! Wenn der Arbeitgeber selbst entscheidet, den Betrieb wegen eines Ansteckungsrisikos vorsorglich zu schließen, trägt er auch das finanzielle Risiko. Das heißt, er muss das Gehalt weiterzahlen, die Arbeitnehmer behalten ihren Entgeltanspruch. Wird der Betrieb hingegen auf Anordnung einer Gesundheitsbehörde geschlossen, gilt: Der Arbeitgeber muss zahlen, kann sich jedoch sein Geld anschließend von der entsprechenden Behörde zurückholen.

5 Darf der Arbeitgeber Mehrarbeit anordnen, um krankheitsbedingte Ausfälle aufzufangen?

Der Arbeitgeber darf auch in Zeiten von Corona Überstunden nur anordnen, wenn der Betriebsrat zugestimmt hat – das ist nicht anders als in der Normallage (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). Allerdings kann der Arbeitnehmer zu entgeltlicher Mehrarbeit verpflichtet sein, wenn nicht anders abwendbare Schäden drohen, § 241 Abs. 2 BGB. Der Arbeitgeber kann sogar neue Arbeitnehmer befristet einstellen, § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 und 3 TzBfG. Durch das Sozialschutz-Paket wurde der neue § 14 Abs. 4 ArbZG eingeführt, der weitere Ausnahmen für Tätigkeiten ermöglicht, um die öffentliche Sicherheit und Ordnung, das Gesundheitswesen, die pflegerische Versorgung oder die Daseinsvorsorge aufrechtzuerhalten. Dadurch sind weitergehende Abweichungen von den gesetzlichen Regelungen bezüglich der werktäglichen Höchstarbeitszeit (einschließlich der Nachtarbeit), Ruhepausen, Ruhezeiten und Sonn- und Feiertagsarbeit zulässig.

6 Wie sind die Überstunden zu bezahlen?

Will der Arbeitgeber in der Corona-Krise Überstunden anordnen, wenn wegen vieler krankheitsbedingter Ausfälle der Betrieb am Laufen gehalten werden muss, handelt es sich zu Beginn der Krise um einen sogenannten Eilfall. Nun sollte, wenn noch nicht geschehen, mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zu Überstunden geschlossen werden. Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, eine einseitige Anordnung zu treffen, § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG.

Angeordnete oder gebilligte Überstunden hat der Arbeitgeber zu bezahlen und zwar mindestens den Grundlohn. Es kann aber auch der Arbeitsvertrag, der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung Überstundenzuschläge vorsehen.



Unser aas-Tipp:

In der aktuellen Betriebsvereinbarung kann über mögliche Zuschläge für Überstunden in der Zeit von Corona verhandelt werden.

7 Gelten die Höchstgrenzen des Arbeitszeitgesetzes auch jetzt in der Corona-Krise?

Selbstverständlich müssen auch jetzt die Höchstgrenzen des Arbeitszeitgesetzes beachtet werden. Die Höchstarbeitszeiten pro Tag, das sind in der Regel 10 Stunden, die Grenzen der Ruhezeiten (in der Regel 11 Stunden), die Nachtarbeitsregelungen und die Sonntags- und Feiertagsruhe sind weiterhin einzuhalten. Allerdings kann von diesen Zeiten abgewichen werden, § 14 ArbZG. Das kann in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen geschehen, die unabhängig vom Arbeitgeber eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind. Wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben drohen, bei unaufschiebbaren Arbeiten im Bereich der Forschung oder bei Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen und Tieren können solche Ausnahmen vorliegen.



Achtung:

Die am 07.04.2020 erlassene „Covid-19-Arbeitszeitverordnung“ regelt, dass im aktuellen außergewöhnlichen Corona-Notfall bundeseinheitliche Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz möglich sind. Diese Verordnung gilt zeitlich befristet und basiert auf § 14 Abs. 4 ArbZG.

1 Kann der Arbeitgeber Zwangsurlaub anordnen?

Die Wünsche des Arbeitnehmers sind laut § 7 BUrlG für die zeitliche Festlegung des Urlaubs immer zu berücksichtigen. Dabei müssen aber auch dringende betriebliche Gründe des Arbeitgebers oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer beachtet werden. Der Arbeitgeber kann daher infolge dringender betrieblicher Belange tatsächlich Zwangsurlaub anordnen, z. B. bei Auftragsrückgang oder Lieferengpässen.

Der Mangel an Auftragseingängen alleine ist noch keine zulässige Grundlage für betrieblichen Zwangsurlaub. Sonst würde der Unternehmer sein Risiko auf die Arbeitnehmer übertragen.

In der Corona-Krise können dringende betriebliche Belange vorliegen. Aber auch die Auswirkungen der Corona-Krise stellen für sich genommen nicht automatisch eine Grundlage für Zwangsurlaub dar. Sobald jedoch die Geschäftsräume behördlich angeordnet geschlossen sind und sogar eine Insolvenz droht, können diese Voraussetzungen erfüllt sein. Der Arbeitgeber hat aber genau zu begründen, wie die Risiken für die Existenz des Betriebs mit der Anordnung von Zwangsurlaub minimiert werden können. Die Zustimmung des Betriebsrats ist erforderlich!



Aber Achtung:

Maximal 60 Prozent des Jahresurlaubs können auf diese Weise angeordnet werden.

2 Darf mein Chef bereits genehmigten Urlaub widerrufen?

Nein, ein einmal genehmigter Urlaub darf nicht widerrufen werden. Sollte der Arbeitgeber also Zwangsurlaub anordnen, um den bereits genehmigten Urlaub „zu verlegen“, ist das nicht erlaubt. Arbeitnehmer sollten daher schriftlich widersprechen und auf jeden Fall den Betriebsrat einschalten.

Eine Ausnahme ist möglich: Wenn der Betrieb zusammenzubrechen droht und nur der Arbeitnehmer dies verhindern kann, muss er seinen Urlaub unterbrechen oder nicht antreten. Also nur, wenn der Arbeitnehmer in dem Zeitpunkt arbeitet, ist der Zusammenbruch des Unternehmens zu verhindern. Bei Corona könnte das für hochspezialisierte Lungenärzte in Krankenhäusern gelten.

Übrigens: Ist ein Arbeitnehmer für die Zeit des Urlaubs eines anderen Arbeitnehmers als Vertretung geplant und erkrankt dieser dann arbeitsunfähig, berechtigt das den Arbeitgeber nicht, den genehmigten Urlaub zu streichen.

3 Kann ich meinen bereits genehmigten Urlaub widerrufen, weil meine Reise jetzt storniert ist?

Nein. Wenn der Urlaub einmal eingereicht ist, kann der Arbeitnehmer nicht mehr einseitig widerrufen werden. Ein genehmigter Urlaub steht fest. Natürlich kann im Einvernehmen der Urlaub zu einem anderen Zeitpunkt genommen werden. Nur in Notfällen kann der Arbeitnehmer fordern, dass der Urlaub verlegt wird. Dann müsste der Arbeitgeber zustimmen oder zumindest der Arbeitsaufnahme nicht widersprechen. Allerdings ist die Einschränkung wegen Corona kein „Notfall“, der die Verlegung des Urlaubs erlaubt.

4 Wenn ich während meines Urlaubs an Corona erkrankte, werden mir die Urlaubstage gutgeschrieben?

Hierbei gilt nichts anderes als in normalen Zeiten: Erkrankt ein Arbeitnehmer im Laufe eines genehmigten Urlaubs, den er auch angetreten hat, werden die Tage nicht auf den Jahresurlaub angerechnet, wenn er dem Arbeitgeber unverzüglich mitteilt und durch ärztliches Attest nachweisen kann, dass er arbeitsunfähig erkrankt ist.

5 Kann mein Chef vorschreiben, dass ich meinen Urlaub bzw. Resturlaub aus dem Vorjahr einsetzen muss, um den Arbeitsausfall aufzufangen?

Der Arbeitgeber kann niemanden zwingen, seinen Resturlaub einzusetzen, um den Arbeitsausfall abzufangen. Aber er kann vorschlagen, dass der Urlaub aus dem Vorjahr genommen werden soll.

6 Die Neuerung der Covid-19-Arbeitszeitverordnung: Was steht in dieser Verordnung, für wen gilt sie und bis wann?

Seit dem 10.04.2020 bis zum 30.06.2020 sind für bestimmte Tätigkeiten Ausnahmen von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes durch die Covid-Arbeitszeitverordnung möglich. Dies betrifft Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und das grundsätzliche Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen.

Ausnahmen sind erlaubt, wenn sie wegen der COVID-19-Epidemie zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung, der Daseinsvorsorge oder zur Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern notwendig sind.

Obwohl die Verordnung nur bis zum 30.06.2020 wirkt, läuft sie bis zum 31.07.2020, damit der in der Verordnung vorgesehene Zeitausgleich bei verkürzter Ruhezeit und bei Sonntagsarbeit innerhalb der Laufzeit der Verordnung erfolgt.



Wichtig:

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats oder des Personalrats werden von dieser Verordnung nicht beeinträchtigt!

Die Regelung des § 14 Abs. 4 ArbZG selbst lautet:

„Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Gesundheit ohne Zustimmung des Bundesrates in außergewöhnlichen Notfällen mit bundesweiten Auswirkungen, insbesondere in epidemischen Lagen von nationaler Tragweite nach § 5 Absatz 1 des Infektionsschutzgesetzes, für Tätigkeiten der Arbeitnehmer für einen befristeten Zeitraum Ausnahmen zulassen, die über die in diesem Gesetz und in den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen sowie in Tarifverträgen vorgesehenen Ausnahmen hinausgehen. Diese Tätigkeiten müssen zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung, der Daseinsvorsorge oder zur Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern notwendig sein. In der Rechtsverordnung sind die notwendigen Bedingungen zum Schutz der in Satz 1 genannten Arbeitnehmer zu bestimmen.“

7 Muss ich Urlaub nehmen, um meine Kinder zu betreuen?

Seit der Neuregelung des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) ist diese Problematik aufgelöst worden:

Wenn Kindergärten und Schulen vorübergehend geschlossen sind, um die Verbreitung ansteckender Krankheiten zu verhindern, erhalten die sorgeberechtigten Arbeitnehmer eine Entschädigung für den entstandenen Verdienstausschlag, § 56 IfSG.

Voraussetzungen sind, dass

- die Kinder nicht älter als zwölf Jahre sind und
- die Sorgeberechtigten die Kinder selbst betreuen, weil eine andere Möglichkeit nicht vorhanden ist

Gezahlt wird diese Entschädigung für längstens sechs Wochen und begrenzt ist sie auf 67% des Verdienstausschlags, mit einer Obergrenze von 2.016 Euro pro Monat.

1 Ich möchte gerne in dieser Krise nur im Homeoffice arbeiten. Habe ich ein Recht darauf?

Wenn der eigene Arbeitsplatz bisher nicht als Homeoffice-Arbeitsplatz eingerichtet war, besteht kein gesetzlicher Anspruch darauf. Allerdings stehen die Chancen gut, insbesondere wenn bereits betrieblich für einige Kollegen Homeoffice angeboten wird, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich darauf einigen, dass der Arbeitsplatz nach Hause verlagert wird. Allerdings muss sich natürlich dieser Arbeitsplatz dafür eignen – eine Krankenschwester oder ein Busfahrer sind eher ungeeignet. Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich geeinigt, sollte auch berücksichtigt werden, dass das heimische „Büro“ datenschutzrechtlich gesichert ist und auch die grundlegenden Erfordernisse (Bürostuhl, Tisch usw.) vorhanden sind.

Für die Einrichtung eines Homeoffice-Platzes sprechen übrigens auch weitere gewichtige Gründe:

- Im Büro kann eventuell nicht immer die Abstandsregel von 1,5 bis 2 Meter eingehalten werden.
- Falls tatsächlich ein infizierter Kollege im Betrieb ist, ist die Chance sehr viel größer, dass er dadurch weitere Personen ansteckt. Befinden sich diese im Homeoffice, entfällt diese Gefahr.
- Hat der interessierte Arbeitnehmer ein Kind/zu pflegende Angehörige zu betreuen, ist Homeoffice meist die einzige Möglichkeit, dass sich dieser Arbeitnehmer weiterhin seiner Arbeit widmen kann (ggf. bei Alleinerziehenden unter Inkaufnahme von Arbeitszeiten zu späterer Stunde, wenn die Kinder schlafen).
- Ist der Arbeitnehmer unter Quarantäne gestellt, hat aber noch keine Symptome, sollte er im Homeoffice arbeiten, solange er nicht erkrankt ist.

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) will das Recht auf Home-Office gesetzlich verankern, auch nach der Corona-Zeit. Einen entsprechenden Gesetzentwurf will er bis Herbst vorlegen, da zwischen 12 bis 25 % der Arbeitnehmer nun aus dem Homeoffice heraus arbeiten.

2 Kann mich der Arbeitgeber einseitig zum Homeoffice „verdonnern“?

Grundsätzlich darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Homeoffice nur arbeiten lassen, wenn dies im Arbeitsvertrag oder später einvernehmlich geregelt ist. Eine gesetzliche Pflicht dazu besteht nicht, außer – ganz ausnahmsweise – wenn der Betrieb sonst nicht mehr funktionieren würde und die Arbeit in der Wohnung für den Einzelnen zumutbar ist. Außerdem sollte der Arbeitgeber sicherstellen, dass der heimische Arbeitsplatz auch datenschutzrechtlich sicher ist.

Auch ist die Beteiligung des Betriebsrats zu beachten, wenn der Arbeitgeber für alle Arbeitnehmer eine Regelung treffen möchte – die Mitbestimmung des Betriebsrats ist dann natürlich erforderlich: Zum einen muss der Betriebsrat zustimmen, da es sich um eine Versetzung im Sinne des § 95 Abs. 3 BetrVG handelt. Es ändern sich im Homeoffice häufig auch die Arbeitszeiten und die Arbeitsschutzvorrichtungen. Gerade dies ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 bzw. 7 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Sind die Voraussetzungen für eine sichere Arbeit im Homeoffice nicht erfüllt oder hat der Betriebsrat nicht zugestimmt, kann der Arbeitnehmer die Arbeit im Homeoffice ablehnen.

3 Falls im Betrieb keine Betriebsvereinbarung besteht, muss der Betriebsrat jetzt auf jeden Fall eine Regelung mit dem Arbeitgeber herbeiführen, obwohl alle Arbeitnehmer freiwillig ins Homeoffice gehen?

Zwar können Arbeitnehmer im Homeoffice arbeiten, ohne dass eine Betriebsvereinbarung besteht. Allerdings hat der Betriebsrat ein Zustimmungsverweigerungsrecht im Rahmen von Versetzungen – und dabei handelt es sich bei der Änderung des Arbeitsplatzes in der Firma zum Homeoffice-Arbeitsplatz. Darüber hinaus besteht auch das Mitbestimmungsrecht nach § 87 BetrVG unabhängig von der geplanten Änderung, selbst wenn der Arbeitnehmer damit einverstanden ist. Der Betriebsrat sollte daher genau überlegen, ob nicht jetzt der richtige Zeitpunkt ist, sich mit dem Arbeitgeber grundsätzlich über Fragen rund um Unfall und Haftpflichtversicherung, über Kernarbeitszeiten oder betriebsübliche Arbeitszeiten usw. in einer Betriebsvereinbarung zu einigen.

4 Der Arbeitgeber erlaubt Homeoffice, bezahlt allen Arbeitnehmern aber einen geringeren Lohn, da er meint, dass im Homeoffice die Arbeitnehmer weniger produktiv sind. Kann der Betriebsrat hierbei helfen?

Kein Arbeitnehmer kann gezwungen werden, im Homeoffice zu arbeiten und dann weniger Entgelt zu erhalten. Gerade wenn zum ersten Mal im Betrieb Homeoffice erlaubt ist, kann es dazu kommen, dass die Produktivität vorübergehend reduziert ist. Schließlich kann man nicht davon ausgehen, dass sofort alles ideal läuft. Eine Reduzierung des Entgelts würde dazu führen, dass kein Arbeitnehmer im Homeoffice arbeiten möchte und der Betrieb nicht aufrechterhalten werden könnte. Dann besteht auch die Gefahr, dass sogar das Kurzarbeitergeld auf der Kippe steht, da der Arbeitsausfall nicht mehr „unvermeidbar“ und „unverschuldet“ ist.

5 Gilt die Arbeitsstättenverordnung eigentlich auch im Homeoffice?

Grundsätzlich gilt die Arbeitsstättenverordnung nicht für den eilig eingerichteten Homeoffice-Platz, außer es handelt sich um einen Telearbeitsplatz. Allerdings: Auch bei diesen Büros gilt aber das Arbeitsschutzgesetz, das auch eine Gefährdungsbeurteilung vorschreibt. So muss der Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilung für das digitale Arbeiten zu Hause vornehmen, um die Gesundheitsgefährdungen einzuschätzen und zu bewerten und mögliche Präventionsmaßnahmen ergreifen zu können.

6 Wie ist man eigentlich im Homeoffice unfallversichert?

Ganz so ausführlich wie beim normalen Büro ist der Versicherungsschutz nicht geregelt. Wer sich einen Kaffee holen möchte, ist für diesen Weg nicht versichert. Stürzt man dabei, springt die gesetzliche Unfallversicherung nicht ein. Denn: Dieser Weg wurde nicht zurückgelegt, um die versicherte Beschäftigung auszuüben, sondern um Kaffee zu holen. Damit wurde einer „typischen eigenwirtschaftlichen, nicht versicherten Tätigkeit nachgegangen“ so das Bundessozialgericht in einem ähnlich zu entscheidenden Fall (05.06.2016 – B 2 U 2/15 R). Das Gericht führt weiter aus, dass anders als bei Betriebsstätten, die der privaten Wohnung innewohnenden Risiken der Versicherte selbst zu verantworten hat. Den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung ist es außerhalb der Betriebsstätten ihrer Mitglieder (der Arbeitgeber) kaum möglich, präventive, gefahrenreduzierende Maßnahmen zu ergreifen. Daher ist es sachgerecht, das vom häuslichen und damit persönlichen Lebensbereich ausgehende Unfallrisiko den Versicherten und nicht der gesetzlichen Unfallversicherung zuzurechnen. Hier hilft entsprechend nur die private Unfallversicherung, um die vorhandenen Lücken zu schließen.

7 Kann der Arbeitgeber erzwingen, dass man im Homeoffice seine eigenen Geräte nutzen muss?

Das ist nur möglich, wenn der Arbeitnehmer zustimmt. Der Arbeitgeber muss die Arbeitsmittel zur Verfügung stellen. Das persönliche Eigentum ist der Verfügung durch den Arbeitgeber entzogen.

8 Wer übernimmt eigentlich die Kosten für den Strom, wenn ich jetzt im Homeoffice arbeite?

Ja, tatsächlich kann der Arbeitnehmer einen Ersatz nach § 670 BGB verlangen und zwar in angemessener Höhe. Wie viel der Arbeitgeber dann zahlen muss, hängt von der Vereinbarung ab. Das ist ein wichtiger Punkt des Betriebsrats, der in einer entsprechenden Betriebsvereinbarung geregelt werden sollte.

9 Darf ich zu Hause bleiben, wenn die Kita/die Schule wegen Corona zumacht?

Grundsätzlich müssen sich die Eltern um eine anderweitige Betreuungsmöglichkeit (z. B. Großeltern) kümmern. Klappt das nicht, liegt für ein Elternteil ein sogenanntes Leistungshindernis nach § 275 Abs. 3 BGB vor. Es ist nicht zumutbar, das Kind allein zu Hause zu lassen. Daher muss die Arbeitsleistung nicht erbracht werden. Ob trotzdem ein Anspruch auf Vergütung besteht, bestimmt sich nach § 616 BGB. Danach besteht für einen kurzen Zeitraum (einige Tage) ein Anspruch auf bezahlte Freistellung, wenn der Arbeitnehmer ohne sein Verschulden am Erbringen der Dienstleistung gehindert ist. Es spricht einiges dafür, das in einem solchen Fall zu bejahen.

10 Wer trägt eigentlich die Kosten der Gesundheitschutz-Maßnahmen im Betrieb?

Die Umsetzung der Maßnahmen muss, da es sich um eine unmittelbare Gefährdungslage handelt, sehr zeitnah erfolgen. Die Kosten für alle Maßnahmen des Arbeitsschutzes trägt gemäß § 3 Abs. 3 ArbSchG der Arbeitgeber.

1 Wann erhalte ich Kurzarbeitergeld?

Beschäftigte können Kurzarbeitergeld erhalten, wenn der Betrieb aufgrund der Krankheitsfälle durch das Coronavirus Kurzarbeit anordnet und es dadurch zu Entgeltausfällen kommt, so die Bundesagentur für Arbeit. Diese Leistung muss vom Arbeitgeber offiziell beantragt werden. 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 Corona-Virus Lieferungen ausbleiben und dadurch die Arbeitszeit verringert werden muss oder staatliche Schutzmaßnahmen dafür sorgen, dass der Betrieb vorübergehend geschlossen wird.



Übrigens:

Hier spielt der Betriebsrat eine wichtige Rolle: Eine vom Arbeitgeber ohne Beteiligung des Betriebsrats angeordnete Kurzarbeit ist unwirksam, vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG.

2 Muss zunächst ein Überstundenguthaben abgebaut werden, bevor Kurzarbeit eingeführt werden kann?

Es ist denkbar, dass zunächst das Guthaben des betroffenen Arbeitnehmers abgebaut sein muss, bevor Kurzarbeitergeld beantragt werden kann. Zu beachten ist aber dabei auch die individualrechtliche Befugnis des Arbeitgebers und die Mitbestimmung des Betriebsrats. In bestehenden Arbeits- oder Tarifverträgen können Regelungen vereinbart sein, die das Nutzen von Arbeitszeitkonten zum Überbrücken von Auftragsschwankungen vorsehen.

Wenn der Arbeitgeber ohne Not Kurzarbeit einführt, bleibt er zur Zahlung der vollen Vergütung ohne Kurzarbeitergeld verpflichtet, da keine ursächliche Verursachung durch Corona vorliegt.

Aber: Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden von Arbeitnehmern wird rückwirkend zum 01.03. 2020 bis Ende 2020 verzichtet.

3 Gibt es einen Unterschied zwischen Kurzarbeitergeld und Leistungen aus dem Infektionsschutzgesetz (IfSG)?

Als ersten Unterschied ist die Höhe hervorzuheben: Das Kurzarbeitergeld ist geringer als der Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 2, 3 IfSG, der für die Dauer von sechs Wochen den Verdienstausfall und damit das volle Arbeitsentgelt gewährt.

Beim Kurzarbeitergeld erhält der Arbeitnehmer nur 60% der Nettoentgelt Differenz bzw. bei einem überhöhten Leistungssatz nach den Vorschriften über das Arbeitslosengeld 67%. Inwieweit sich Arbeitgeber zur Aufstockung verpflichten, ist deren Entscheidung oder Verhandlungsergebnis mit dem Betriebsrat. Gesetzliche Neuerungen zur Aufstockung sind durch das Sozialschutz-Paket II geplant.

Tritt allerdings ein behördliches Beschäftigungsverbot ein, regelt sich die Entschädigung nach § 56 IfSG. Der Anspruch auf Entschädigung geht bei Gewährung von Arbeitslosengeld oder Kurzarbeitergeld auf die Bundesagentur für Arbeit über. So regelt es § 56 Abs. 9 IfSG. Die Versicherungsgemeinschaft soll also gegenüber staatlichen Entschädigungsansprüchen entlastet werden.

4 Was ist, wenn der Arbeitgeber einseitig oder ohne Rechtsgrundlage Kurzarbeit anordnet?

In diesem Fall handelt der Arbeitgeber nicht rechtmäßig, die Anordnung ist unwirksam. Die Arbeitnehmer haben einen Anspruch nach dem Arbeitsvertrag, innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt zu werden. Sie behalten ihren vollen Vergütungsanspruch, wenn sie ihrem Arbeitgeber gegenüber ihre Arbeitsleistung angeboten haben und der Arbeitgeber sie grundlos abgelehnt hat. Hat der Arbeitgeber keine Betriebsvereinbarung geschlossen oder keine Vereinbarung mit den Arbeitnehmern, bleibt seine Pflicht zur vollen Entgeltzahlung bestehen, selbst wenn er einen Antrag auf Kurzarbeit gestellt hat.

5 Was passiert bei Urlaub und Kurzarbeit?

Wenn der Arbeitnehmer bereits seinen Urlaub beantragt hat und dieser in die Zeit der Kurzarbeit fällt, muss er ihn auch antreten. Während dieser Zeit entfällt die Kurzarbeit, das Urlaubsgeld ist dann voll zu zahlen.



Achtung:

In einer Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit sollte ausdrücklich festgehalten werden, dass angetretener Urlaub die Kurzarbeit verdrängt. Denn ansonsten gilt nach der Rechtsprechung im Fall der Einführung von Kurzarbeit durch Betriebsvereinbarung, dass Kurzarbeit dem Urlaub vorgeht. Arbeitnehmer erhalten dann weiterhin die Zahlung des Kurzarbeitergeldes.

6 Wird mein Jahresurlaub bei Kurzarbeit Null gekürzt?

Da während der Kurzarbeit der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch entsprechend dem Anteil der tatsächlichen Arbeitszeit gekürzt werden kann, gilt dies auch bei Kurzarbeit Null. Arbeitnehmer arbeiten bei Kurzarbeit Null gar nicht. Während dieser Zeiten entsteht daher auch kein Urlaubsanspruch. Dadurch wird der Jahresurlaubsanspruch gekürzt.

7 Welche neuen Regelungen gelten für die Kurzarbeit?

Um die Wirtschaft in Folge der Corona-Krise zu retten, sind die Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld deutlich gelockert worden. Kurzarbeitergeld kann daher bereits beantragt werden, wenn 10% der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind (vorher 30%).

Außerdem gilt:

- Sofern Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen bestehen, müssen diese nicht mehr vorab abgebaut werden
- Auch Leiharbeiter erhalten Kurzarbeitergeld
- Die Bundesagentur für Arbeit erstattet die Sozialversicherungsbeiträge komplett, die normalerweise Arbeitgeber für die Beschäftigten zahlen müssen
- Erhöhung des Kurzarbeitergeldes durch das Sozialschutz-Paket II

Der Arbeitgeber zahlt für die Zeit des Bezugs von Kurzarbeitergeld die Sozialversicherungsbeiträge weiterhin, der Arbeitnehmer verliert dort kaum Ansprüche. Für das Kurzarbeitergeld bemessen sich die Beiträge zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung nach einem fiktiven Entgelt, welches in der Regel 80% des normalen Bruttoentgelts entspricht. Der Arbeitgeber trägt allerdings diese Beiträge allein.

8 Wenn ich einen Minijob nun neu starte, während ich in der Kurzarbeit bin, hat das Auswirkungen?

Ja, das Entgelt des Minijobs wird angerechnet. Verdient ein Arbeitnehmer normalerweise 3.000 € (sein Sollentgelt) monatlich und ist er nun auf Kurzarbeit Null gesetzt, kann er während dieser Zeit natürlich auch einen Minijob aufnehmen. Diese 450 € sind dann allerdings sein Istentgelt, sodass in der Kurzarbeit nur noch von 2550 € auszugehen ist, also der Differenz zwischen dem Sollentgelt von 3.000 Euro und dem Istentgelt von 450 Euro.

Ausnahmen gelten seit kurzem für solche Minijobs, die in systemrelevanten Bereichen geleistet werden, seitdem § 421c SGB III eingefügt wurde, der lautet:

” In der Zeit vom 1. April 2020 bis 31. Oktober 2020 wird, abweichend von § 106 Absatz 3, Entgelt aus einer anderen, während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommenen Beschäftigung in systemrelevanten Branchen und Berufen dem Ist-Entgelt nicht hinzugerechnet, soweit das Entgelt aus der neu aufgenommenen Beschäftigung zusammen mit dem Kurzarbeitergeld und dem verbliebenen Ist-Entgelt aus der ursprünglichen Beschäftigung die Höhe des Soll-Entgelts aus der Beschäftigung, für die Kurzarbeitergeld gezahlt wird, nicht übersteigt. Die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommenen Beschäftigungen nach Satz 1 sind versicherungsfrei zur Arbeitsförderung.“

Solche systemrelevante Bereiche sind z. B. im Gesundheitswesen, Apotheke, Landwirtschaft. Nimmt also ein Arbeitnehmer während der Kurzarbeit einen Minijob auf, wird bei ihm der Verdienst nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.

9 Gibt es einen Anspruch auf Aufstockung des Kurzarbeitergeldes?

Einen gesetzlichen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Aufstockung besteht nicht. Allerdings gibt es Hoffnung: Die Spitzen der großen Koalition haben sich auf die Erhöhung des Kurzarbeitergeldes verständigt. Damit sollen die Folgen der Corona-Krise auf besonders hart getroffene Arbeitnehmer gemildert werden. Nach den Beratungen des Koalitionsausschusses in Berlin sollen je nach Bezugsdauer bis zu 80 Prozent des Lohnausfalls ausgeglichen werden, bei Haushalten mit Kindern bis zu 87 Prozent.

Voraussetzung ist allerdings, dass es nur für diejenigen gilt, die ihre Arbeitszeit um mindestens 50 Prozent reduziert haben. Für diese wird ab dem vierten Monat auf 70 Prozent (77 Prozent für Eltern) und ab dem siebten Monat auf 80 Prozent (87 Prozent für Eltern) erhöht. Diese Regelung soll bis zum Jahresende gelten.

1 Muss ich als Arbeitnehmer während der Quarantäne arbeiten?

Hierbei muss zwischen den tatsächlich erkrankten und nicht erkrankten Arbeitnehmern unterschieden werden.

Bei nicht infizierten Arbeitnehmern in der Quarantäne sind diese auch verpflichtet, im häuslichen Büro zu arbeiten, wenn ihre Ausrüstung (Laptop, Handy usw.) vor Ort ist. Umgekehrt kann der Arbeitnehmer seine Arbeit nicht verweigern, nur weil er sich in Quarantäne befindet – vorausgesetzt, seine Arbeit ist Homeoffice-geeignet. Arbeitet er dann trotzdem nicht, ist dies eine Arbeitsverweigerung – eine Abmahnung oder Kündigung kann die Folge sein.

Natürlich kann der Arbeitnehmer rein faktisch nicht an seiner Maschine arbeiten, die er normalerweise bedient, wenn er unter Quarantäne steht. Dann kann der Arbeitgeber ihm aber eine andere Arbeit zuweisen, die er ihm im Rahmen seines Weisungsrecht nach § 106 BGB übertragen könnte.

Nur dann, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich infiziert ist – und auch krankgeschrieben –, ist er nicht verpflichtet, seine Arbeit aufzunehmen.

2 Wer zahlt, wenn ich an Corona erkrankte?

In diesem Fall gelten die normalen Regeln für Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Der Betroffene hat für sechs Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung (§ 3 EFZG). Sollte die Erkrankung länger dauern, hat er grundsätzlich Anspruch auf Krankengeld (= Ersatzleistung der gesetzlichen Krankenversicherung).

3 Wer zahlt, wenn ich „nur“ in Quarantäne muss, ohne zu erkranken?

Hier greift das Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten (genauer: § 56 IfSG). Das Nettogehalt kommt dann weiterhin vom Arbeitgeber. Dieser kann sich den Betrag jedoch zurückholen, allerdings nur von der Behörde, die die Quarantäne angeordnet hat.



Übrigens:

Wer in Quarantäne ist, aber nicht erkrankt, muss, wenn die Eigenart der Arbeit es erlaubt und die entsprechenden Möglichkeiten (z. B. Dienstlaptop) gegeben sind, trotzdem seine Arbeitsleistung erbringen. Das ergibt sich aus der Treuepflicht zum Arbeitgeber.

4 Habe ich, wenn ich mich während der Arbeitszeit anstecke, Ansprüche gegen den Arbeitgeber? Wenn ja, welche?

Dazu muss der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber nachweisen, dass er eine zurechenbare Pflichtverletzung begangen hat und ein Verschulden gegeben ist. Das wird wohl schwierig sein, insbesondere wenn der Arbeitgeber die Hygienestandards einhält. Man könnte überlegen, dass es anders sein könnte, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich verschweigt, dass ein Arbeitnehmer erkrankt ist und ihn weiterhin im Betrieb arbeiten lässt. Aber auch dies ist aufgrund der bestehenden Sensibilisierung aller Arbeitnehmer zu Corona wenig wahrscheinlich.

1 Welche Vorsichtsmaßnahmen muss der Arbeitgeber in Bezug auf Corona / COVID-19 einleiten?

Arbeitgeber sind zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer verpflichtet, sog. arbeitsrechtliche Schutzpflichten.

Für Zeiten von Corona bedeutet dies insbesondere, das Zurverfügungstellen von geeigneten Desinfektionsmitteln z. B. am Eingang oder in den Toilettenräumen. Auch Hinweise zu deren Benutzung und eine Sensibilisierung der Arbeitnehmer auf die Einhaltung der Hygienestandards gehören dazu.

Außerdem kann der Arbeitgeber Arbeitnehmer freistellen, wenn eine konkrete Gefährdung der Arbeitgeberinteressen vorliegt. Das kann in der gegenwärtigen Situation vorliegen, wenn bei einem Arbeitnehmer Krankheitssymptome auftreten oder sich der Arbeitnehmer zuvor in einem Risikogebiet (vielleicht auch in Risikozonen, wie in Ischgl oder der Karnevalssitzung in Gangelt/Heinsberg) aufgehalten hatte. Sobald der Arbeitgeber also sicher weiß, dass ein Arbeitnehmer an Corona erkrankt ist, muss er diesen nach Hause schicken – das allein schon aufgrund seiner Fürsorgepflicht.

2 Darf der Arbeitgeber bei Verdacht auf eine Corona-Infektion eine ärztliche Untersuchung anordnen?

Eigentlich darf der Arbeitgeber dies nicht vorschreiben, eine ärztliche Untersuchung ist nicht von seinem Direktionsrecht gedeckt. Ein Arbeitnehmer müsste der Anweisung nicht nachkommen.

In Zeiten von Corona kann das jedoch auch anders sein, da ein infizierter Arbeitnehmer eine Gefahr für die Belegschaft darstellen kann. Der Betriebsrat sollte daher mit dem Arbeitgeber regeln, dass bei Verdacht einer Infektion eine ärztliche Untersuchung angesetzt werden kann. Eine Impfung kann der Arbeitgeber natürlich nicht vorschreiben – das ist genauso, wie der Arbeitgeber empfehlen, aber nicht vorschreiben, kann, sich gegen eine normale Grippe impfen zu lassen.

1 Darf mein Arbeitgeber anordnen, dass ich eine Dienstreise in ein Corona-Gefahrengebiet zu unternehmen habe?

Arbeitnehmer sollten immer auch die Reise-
warnungen des Auswärtigen Amtes im Auge
behalten. Gilt eine solche für das Reisegebiet,
muss der Arbeitnehmer der Anweisung nicht
folgen. Die Begründung: Eine solche Anweisung
entspricht dann nicht mehr dem billigen
Ermessen nach § 106 GewO. Der Arbeitgeber darf
sein Interesse nicht über das der Arbeitnehmer
stellen, wenn der Gesundheitsschutz überwiegt.
In dem Fall von Corona überwiegt dabei das
Interesse des Arbeitnehmers.

2 Kann ich verweigern, mit meinen Kollegen oder Kunden zusammenzutreffen?

Ohne konkrete Anhaltspunkte auf Infektionen
gibt es keinen Grund, dem angesetzten Termin
fernzubleiben. Allerdings ist mittlerweile der Weg
via Skype oder Videokonferenz der sicherste Weg
auch für den Arbeitgeber, seine Fürsorge gegen-
über der Belegschaft zu zeigen und jedes Risiko
auszuschließen.

3 Kann ich z. B. eine Dienstreise ablehnen?

Grundsätzlich nein! Denn Dienstreisen sind in
der Regel über arbeitsvertragliche Regelungen
oder über das Weisungsrecht des Arbeitgebers
verpflichtend. Weigert sich der Arbeitnehmer,
muss er mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis
hin zu Abmahnung und Kündigung rechnen. Aber:
Natürlich dürfen Arbeitnehmer nicht auf Gedeih
und Verderb ins Ausland geschickt werden. Der
Arbeitgeber muss zwischen, den Interessen des
Mitarbeiters und den dienstlichen Interessen
abwägen. Er hat darüber hinaus gegenüber
den Beschäftigten eine Fürsorgepflicht, die ihn
zum Schutz der Gesundheit seiner Mitarbeiter
verpflichtet. Vor diesem Hintergrund wird die
Anordnung einer Dienstreise in ein Gebiet, für
welches das Auswärtige Amt eine Reisewarnung
herausgegeben hat, nicht mehr zumutbar sein.
Der Arbeitnehmer kann die Dienstreise in so
einem Fall verweigern

Link zum Auswärtigen Amt für Reisewarnungen:
[https://www.auswaertiges-amt.de/de/
ReiseUndSicherheit/10.2.8Reisewarnungen](https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/10.2.8Reisewarnungen)

1 Wie sehen die Regelungen des neuen § 129 BetrVG aus? Was ist dort bestimmt?

§ 129 BetrVG ist geplant, um die Betriebsratsarbeit während der Corona-Pandemie zu sichern. Hintergrund ist, dass soziale Begegnungen möglichst nur mit Abstand erfolgen sollen – nur wie sollen Betriebsräte dann Betriebsratssitzungen und Betriebsversammlungen durchführen. Hierbei soll die Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen helfen. Die Regelung ist zeitlich begrenzt bis zum 31.12.2020. Der genaue Wortlaut soll lauten:

§ 129 Sonderregelungen aus Anlass der Covid-19-Pandemie

- (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.

2 Was ist, wenn nicht genügend Ersatzmitglieder wegen Corona-Erkrankung der Betriebsratsmitglieder zur Verfügung stehen?

Wenn Betriebsratsmitglieder arbeitsunfähig erkranken, sind sie entsprechend an der Teilnahme an der Betriebsratssitzung verhindert. Daher muss das Ersatzmitglied geladen werden. Gleiches gilt, wenn das Betriebsratsmitglied wegen einer Quarantäneverfügung an der Sitzungsteilnahme gehindert ist. Nach dem neuen § 129 BetrVG können die Betriebsratsmitglieder auch per Videokonferenzschaltung zugeschaltet werden oder tatsächlich die gesamte Sitzung per Videokonferenz durchführen.

Solange der Betriebsrat noch beschlussfähig ist, also mindestens die Hälfte der gewählten Mitglieder zur Verfügung stehen, können Beschlüsse gefasst werden.

3 Wie sollen wir unsere Betriebsversammlungen gestalten?

Die Pflicht des Betriebsrats, in jedem Kalendervierteljahr eine Betriebsversammlung durchzuführen, ist natürlich auch in Zeiten von Corona nicht aufgehoben. Damit der Betriebsrat nicht gegen seine gesetzlichen Pflichten verstößt, ist auch hier der geplante § 129 BetrVG heranzuziehen, der die Durchführung einer Betriebsversammlung per Videokonferenz ermöglicht. Es muss aber sichergestellt sein, dass nur teilnahmeberechtigte Personen teilnehmen und vom Inhalt Kenntnis erhalten.

1 Dürfen private Kontaktdaten von Beschäftigten zur Verringerung der Infektionsgefährdung im Unternehmen verarbeitet werden?

Zur Verringerung der Infektionsgefährdung dürfen die privaten Daten von Arbeitnehmern (z. B. Telefonnummer) verarbeitet werden. Nach der Pandemie müssen diese allerdings gelöscht werden. Grundsätzlich hat der Arbeitgeber keinen Anspruch auf die Mitteilung der Daten. Gerade in dieser Zeit von Corona ist jedoch spontane „Mitarbeit“ der Arbeitnehmer gefragt: Wenn von heute auf morgen Homeoffice notwendig ist, stellt sich die Frage nach privaten Handy- oder Festnetznummern sowie der privaten E-Mail-Adresse. Die Abwicklung aller dienstlichen E-Mail-Korrespondenzen über private E-Mail-Konten kann jedoch nicht erwartet werden. Es verbietet sich schon mangels Auftragsverarbeitungsvereinbarung (AVV, Art. 28 DSGVO) sowie mangels Kontrolle über die IT-Sicherheit, Speicherung und Löschung der Daten.

2 Darf mich der Arbeitgeber nach meinem Urlaubsort fragen?

Grundsätzlich ist es rein privat, wohin man im Urlaub reist. In der jetzigen Ausnahmesituation von Corona kann der Arbeitgeber nach § 3 Abs. 1 ArbSchG verpflichtet sein, Maßnahmen zu treffen, um die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. Nach § 4 Nr. 1 ArbSchG ist die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung der Gesundheit möglichst vermieden wird, und nach § 4 Nr. 2 ArbSchG sind die Gefahren möglichst an ihrer Quelle zu bekämpfen. Dies wäre in Zeiten von Corona der erkrankte Arbeitnehmer, der auf die Frage ehrlich mitteilen muss, ob er im Urlaub in einem Risikogebiet war. Arbeitnehmer aus diesen Urlaubsgebieten sollten nach der Empfehlung des RKI (Robert-Koch-Institut) zunächst vorübergehend in häuslicher Quarantäne verbleiben. Rechtsgrundlage für diese Fragen sind Art. 6 Abs. 1 c, Art. 9 Abs. 1, Abs. 4 DSGVO und die §§ 26 Abs. 3 Satz 1, 22 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b BDSG i.V.m. § 4 Nr. 1 ArbSchG.

3 Darf der Arbeitgeber am Firmmentor bei mir Fieber messen?

Dies richtet sich nach der datenschutzrechtlichen Zulässigkeit: Fiebermessen kann nach § 26 Abs. 3 Satz 1 BDSG zulässig sein, gleichermaßen ist es erlaubt, die Frage nach einer positiven Testung auf Corona zu stellen.

Der Arbeitgeber darf Fragen nach konkreten Krankheitssymptomen nicht stellen, weil eindeutig spezifischen Symptome nicht vorhanden sind und die Covid-19-Erkrankung auch ohne Symptome verlaufen kann.

4 Darf der Arbeitgeber Namen mit Covid-19 infizierter Mitarbeiter unternehmensweit bekanntgeben?

Weiß der Arbeitgeber, dass ein Arbeitnehmer an Corona erkrankt ist, darf er den Namen nicht unternehmensweit bekannt geben, wenn auch andere Möglichkeiten bestehen, eine Ausbreitung von Corona zu verhindern. Das wäre z. B. möglich, wenn die Arbeitnehmer nach Heimkehr aus dem Ausland sofort im Homeoffice verbleiben kann und somit eine Ansteckung ausgeschlossen ist. Dadurch ist eine Weitergabe des Namens nicht notwendig – und somit verboten. Anders wird sich das darstellen, wenn ein Corona-Infizierter tatsächlich an einer Besprechung im Raum mit anderen teilgenommen hat. Die Teilnehmer dieser Runde dürften dann informiert werden, um Infektionsquellen zu lokalisieren oder einzudämmen bzw. andere Infizierte zu identifizieren, wenn das Gesundheitsamt nicht im Rahmen seiner Kompetenz tätig wird.

Der Arbeitnehmer hat eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht, den Arbeitgeber darüber zu informieren, wenn er sich mit Corona infiziert hat, damit dieser herausfinden kann, welche Kontaktpersonen gefährdet sind, um deren Gesundheit und Leben zu schützen. Das Verfahren kann der Arbeitnehmer verkürzen, indem er eine Liste von Kontaktpersonen erstellt. Die Information aller Arbeitnehmer kann damit ebenfalls entfallen.

Manche Arbeitgeber versuchen, mit einer Einwilligungserklärung eine weitergehende Datenverarbeitung und Datenweitergabe zu ermöglichen. Dies ist aber immer unsicher, da die Freiwilligkeit einer Unterschrift unter dieser „Einwilligung“ häufig zweifelhaft ist, denn welcher Arbeitnehmer würde nicht „freiwillig“ unterzeichnen?

5 Darf der Arbeitgeber Daten zu Corona-Fällen an Gesundheitsbehörden weiterleiten?

Das Gesundheitsamt darf nach § 16 Abs. 1 Satz 2 IfSG (Infektionsschutzgesetz) Daten für die Zwecke des Infektionsschutzes verarbeiten. Nach § 16 Abs. 2 Satz 3 IfSG besteht eine Pflicht zur Erteilung von Auskünften. Somit darf der Arbeitgeber auch Daten über Beschäftigte, die im Zusammenhang mit der Containment-Strategie vom Gesundheitsamt erfragt werden, an die Behörde übermitteln. Achtung: Bei der Datenübermittlung ist auf die sichere Datenübermittlung zu achten, ggf. ist die Verschlüsselung einzusetzen.

6 Was macht der Betriebsrat, wenn ein Arbeitnehmer an Corona erkrankt und der Arbeitgeber nichts unternimmt?

Sobald ein Erkrankungsfall auftritt, informiert der Arbeitgeber oder das Gesundheitsamt möglicherweise betroffene Arbeitnehmer. Ist der Arbeitgeber allerdings im Urlaub und sein Stellvertreter nicht im Hause, muss irgendjemand etwas unternehmen und die Belegschaft zu ihrem Schutz informieren. Selbstverständlich darf der Name des Betroffenen nicht genannt werden und auch nicht seine Arbeitsgruppe, weil dies Rückschlüsse zulassen würde.

Unser aas-Tipp:

Der Betriebsrat kann das Gesundheitsamt anrufen und um Rat bitten, wie sich die Beteiligten verhalten sollen.

1 Kann der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer wegen seiner Covid-19-Erkrankung personenbedingt kündigen?

Ist ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt, kann der Arbeitgeber unter Umständen zu einer Kündigung berechtigt sein. Der Arbeitnehmer muss allerdings alle Anforderungen an krankheitsbedingte Kündigungen erfüllen. Dazu muss eine negative Gesundheitsprognose vorliegen. Das bedeutet, es muss sich um eine langandauernde oder häufig auftretende Krankheit handeln. Die Erkrankung von Corona ist jedoch weder langdauernd noch häufig auftretend, sodass diese Voraussetzung bei dieser Erkrankung nicht vorliegt. Eine krankheitsbedingte Kündigung wäre somit nicht gerechtfertigt.

2 Kann der Arbeitgeber verhaltensbedingt kündigen, wenn der Arbeitnehmer aus Angst vor einer möglichen Ansteckung nicht mehr zur Arbeit kommt?

Verhaltensbedingt können Kündigungsgründe sein, wenn der Arbeitnehmer ein Fehlverhalten an den Tag legt oder eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten vorliegt, auf das bzw. die er Einfluss nehmen kann. Bestehen im Betrieb konkrete Anhaltspunkte einer Infektionsgefahr von Corona, ist es dem Arbeitnehmer nicht zuzumuten, die Arbeitsstätte aufzusuchen – die Frage nach dem Homeoffice stellt sich dann natürlich als nächstes.

Wenn aber nur ganz abstrakt die Befürchtung besteht, dass man sich anstecken könnte, ist die Erbringung der Arbeitsleistung nicht unzumutbar. Eine Abmahnung und eine Kündigung könnten bei wiederholtem Nichterscheinen am Arbeitsplatz gerechtfertigt sein. Daher bietet es sich an, flexible Arbeitszeiten oder das Homeoffice als

Möglichkeit zu nutzen, um in Zeiten von Corona die beiderseitigen Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu ermöglichen.

3 Kann der Arbeitgeber aufgrund der Corona-Krise betriebsbedingt kündigen?

Unternehmen sind zurzeit sehr belastet – Aufträge brechen weg, Lieferketten sind unterbrochen, Kurzarbeit droht oder findet statt. Die schnelle Möglichkeit, einfach die Personalkosten durch Kündigung zu senken, ist aber für den Arbeitgeber weiterhin nur dann möglich, wenn drei Voraussetzungen gegeben sind: Es müssen erstens dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen wie z. B. Auftragsrückgang oder Umsatzausfall. Diese Gründe müssen zweitens dazu führen, dass Arbeitsplätze auf Dauer wegfallen. Grundsätzlich ist das zurzeit noch nicht absehbar. Sobald die Infektionsgefahr wieder zurückgehen wird und sich damit auch die Folgen für viele Unternehmen verringern, ist diese Begründung für die Kündigung nicht ausreichend. Außerdem müsste drittens die Kündigung verhältnismäßig sein. Der Arbeitgeber muss also auch in Zeiten von Corona das letzte Mittel des Arbeitgebers sein. Kurzarbeit und Homeoffice müssen dann jedenfalls als milderes Mittel erfolglos versucht worden sein, um Kündigungen als letztes Mittel einzusetzen.