

LEGAL-NEWSLETTER

Corona - Krise // Arbeitsrechtliche Hilfestellungen in Zeiten Coronavirus - Convid-19 // Teil II

Sehr geehrte Damen und Herren,

in meiner letzten Ausgabe vom 24.03.2020 (Abrufbar auf meine Internetseite//Aktuelles) bin ich auf die wichtigsten Fragen eingegangen, die mit den Anfängen der Corona – Krise einhergingen. Zwischenzeitlich sind nun sechs (6) Wochen vergangen und es hat sich einiges getan. Die Wirtschaftsexperten und auch unser Bundesminister Herr Altmeyer gehen davon aus, dass wir eine der größten Rezession bekommen von unbekanntem Ausmaß. Diese Rezession wird aber auch verbunden sein mit einer hohen Arbeitslosigkeit und tiefgreifenden weltwirtschaftlichen Auswirkungen. In den nachfolgenden Zeilen werde ich auf die aktuellen Änderungen der vergangenen Wochen eingehen und diese kurz darstellen, so dass Sie für die nächsten Tage/Wochen wiederum gut vorbereitet sind, um die notwendigen Schritte einzuleiten.

1. Was gilt neuerdings für Betriebsratssitzungen während der Corona-Krise?

Aufgrund der Corona-Krise hat sich der Arbeits- und Sozialminister Hubertus Heil erstmals am 20.03.2020 dahingehend öffentlich positioniert, dass Betriebsratssitzungen ebenso wie eine Beschlussfassung per Video- oder Telefonkonferenz zulässig seien ([Quelle: BMAS](#)). Da es eine handschriftlich unterzeichnete Anwesenheitsliste bei einer Video- oder Telefonkonferenz nicht geben

könne, sollte die Teilnahme gegenüber dem Betriebsratsvorsitzenden in Textform, also zum Beispiel per E-Mail bestätigt werden. Auch bei einer Video- oder Telefonkonferenz müsse aber der Grundsatz der Nichtöffentlichkeit gewahrt bleiben. Es ist also sicherzustellen, dass unberechtigte Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.

Dieses war aber noch keine rechtssichere Vorgehensweise und wurde nun gesetzlich in einem neuen Paragraphen im BetrVG verankert. Daher gibt es seit dem 23.04.2020

eine Änderung hinsichtlich der virtuellen Betriebsratssitzung.

Änderung seit dem 23.04.2020

Der Deutsche Bundestag hat am 23.04.2020 das Arbeit-von-morgen-Gesetz ([Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung](#)) in 2./3. Lesung beschlossen. Es muss nun abschließend im Bundesrat beraten werden, damit es in Kraft treten kann.

Auszug aus dem zukünftigen Betriebsverfassungsgesetz:

§ 129 BetrVG: 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. Gleiches gilt für die von den in Satz 1 genannten Gremien gebildeten Ausschüsse.

(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.

Sobald der Bundesrat darüber beraten hat, wird diese Regelung in Kraft treten.

Der Betriebsrat kann daher Betriebsratssitzungen, Einigungsstellen und Betriebsversammlungen per Video- oder Telefonkonferenz abhalten.

2. Die 10 Arbeitsschutzgebote während der Corona - Krise

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil hat am 16. April 2020 gemeinsam mit dem DGUV-Hauptgeschäftsführer Dr. Stefan Hussy den [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard](#) vorgestellt.

Sicherheit und Gesundheitsschutz und das Hochfahren der Wirtschaft können nur im Gleichklang funktionieren, so soll ein Stop-and-Go-Effekt vermieden werden.

Das [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard](#) formuliert konkrete Anforderungen an den Arbeitsschutz in Zeiten der Corona-Krise.

a. Allgemeine Schutzpflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat eine allgemeine Fürsorgepflicht gegenüber seinen Arbeitnehmern. Dies ergibt sich aus [§ 618 BGB](#).

Das Arbeitsschutzrecht (§§ [3](#), [4](#) und [5](#) ArbSchG) konkretisiert den Standard hierfür. Über die Einhaltung des Arbeitsschutzrechts wachen zudem die Behörden. Bei einer Verletzung entsprechender Bestimmungen drohen aufsichtsrechtliche Maßnahmen, wie Auflagen und bei deren Verletzung Bußgelder. Privatrechtlich kann dies zu Schadenersatzansprüchen der im Betrieb tätigen Personen oder Regressansprüchen der Unfallversicherung gegenüber dem Arbeitgeber führen.

Der [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard](#) gibt den Mindestabstand hinsichtlich der im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie zu treffenden Schutzmaßnahmen vor. Weitere Konkretisierungen können bei Bedarf von den

Unfallversicherungsträgern für einzelne Branchen vorgenommen werden.

Der [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard](#) weist ebenfalls darauf hin, dass die Verantwortung für die Umsetzung notwendiger Infektionsschutzmaßnahmen der Arbeitgeber trägt und sich diese nach dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung richten. Dazu hat der Arbeitgeber sich mit Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit und den betrieblichen Interessenvertretungen abzustimmen. Soweit in einem Betrieb ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, soll dieser die Umsetzung der Infektionsschutzmaßnahmen koordinieren und bei der Kontrolle von deren Wirksamkeit den Arbeitgeber unterstützen. Alternativ wird vorgeschlagen einen Koordinations- oder Krisenstab unter Mitwirkung des Betriebsarztes, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsrat einzurichten.

b. Allgemeine Infektionsschutzmaßnahme

Der [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard](#) stellt zwei grundsätzlich zu treffende Infektionsschutzmaßnahmen voran: Soweit der Mindestabstand im Betrieb nicht sicher eingehalten werden kann, sollen vom Arbeitgeber Mund- und Nasenbedeckungen zur Verfügung gestellt und diese von den Arbeitnehmern getragen werden.

Außerdem sollen sich Personen mit Atemwegserkrankungen oder Fieber grundsätzlich nicht auf dem Betriebsgelände aufhalten. Ausnahmen davon können dann gelten, wenn es sich bei dem Betrieb um kritische Infrastrukturen nach der RKI-Empfehlung handelt oder explizit von einem Arzt abgeklärt ist, dass es sich beispielsweise nur um eine Erkältung handelt. Dazu hat der Arbeitgeber ein Verfahren zur Abklärung von Verdachtsfällen festzulegen. Dies kann beispielsweise im Rahmen von Infektionsnotfallplänen geschehen.

c. Vorgegebene Maßnahmen

Daneben gibt der Arbeitsschutzstandard eine Reihe von besonderen technischen, organisatorischen und personenbezogenen Maßnahmen zu Zwecken der Pandemieprävention vor.

Im Wesentlichen handelt es sich um folgende Maßnahmen:

- Die Arbeitnehmer sollen bei ihrer Tätigkeit **ausreichend Abstand** (mindestens 1,5 m) zu anderen Personen halten. Soweit dies auch durch Maßnahmen der Arbeitsorganisation nicht möglich ist, müssen alternative Schutzmaßnahmen ergriffen werden. Transparente Abtrennungen sind bei Publikumsverkehr und möglichst auch zur Abtrennung der Arbeitsplätze mit ansonsten nicht gegebenem Schutzabstand zu installieren.
- Büroarbeit soll nach Möglichkeit im **Homeoffice** ausgeführt werden. Andernfalls sind für Büroarbeitsplätze die freien Raumkapazitäten so zu nutzen und die Arbeit so zu organisieren, dass Mehrfachbelegungen von Räumen vermieden werden können oder ausreichende Schutzabstände gegeben sind. Dienstreisen und Präsenzveranstaltungen sollen auf das absolute Minimum reduziert werden, auf das Abstandsgebot muss geachtet werden.

Hinweis: *Bundesarbeitsminister Hubertus Heil möchte bis zum Herbst 2020 einen Gesetzentwurf vorlegen, der einen Rechtsanspruch auf Homeoffice ermöglicht (Fundstelle: [Bundesfinanzministerium](#)).*

- Zur **Reinigung der Hände** sind hautschonende Flüssigseife und Handtuchspender zur Verfügung zu stellen. Außerdem ist durch erweiterte Reinigungsmaßnahmen, wie zum Beispiel das **Reinigen von Türklinken**, die Hygiene der Räumlichkeiten zu verbessern. Auch in Pausenräumen und Kantinen sind die

notwendigen Abstände zu gewährleisten und die Bildung von Warteschlangen zu verhindern. Als Ultima Ratio wird sogar deren Schließung vorgesehen. Die Belegungsdichte von Arbeitsbereichen und gemeinsam genutzten Einrichtungen sind durch Maßnahmen zur **zeitlichen Entzerrung** wie versetzte **Arbeits- und Pausenzeiten** oder gegebenenfalls **Schichtbetrieb** zu verringern. Weiterhin soll regelmäßig gelüftet werden.

Werkzeuge und **Arbeitsmittel sind nach Möglichkeit personenbezogen zu verwenden**. Wo das nicht möglich ist, sind eine regelmäßige Reinigung insbesondere vor der Übergabe an andere Personen vorzusehen oder Schutzhandschuhe zu tragen.

- Auch der **Zutritt von betriebsfremden Personen** soll auf ein Minimum beschränkt werden.

Schließlich ist eine **umfassende Kommunikation** über die eingeleiteten Präventions- und Arbeitsschutzmaßnahmen im Betrieb sicherzustellen.

Darüber hinaus soll eine individuelle arbeitsmedizinische Vorsorge angeboten werden, insbesondere individuelle Beratungen durch den Betriebsarzt. Der Betriebsarzt kann dem Arbeitgeber bei besonderen Gefährdungen aufgrund einer Vorerkrankung oder einer individuellen Disposition, weitergehende, umzusetzende Schutzmaßnahmen vorschlagen.

Mitbestimmung des Betriebsrats

Arbeitgeber sollten ihre Schutzkonzepte im Umgang mit der Pandemie mit dem Arbeitsschutzstandard abgleichen. Wichtig ist hier zudem die Kommunikation an die Mitarbeiter. Da viele der vorgeschlagenen Maßnahmen zudem Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats auslösen ([§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG](#)), sollten Arbeitgeber zeitnah mit dem

Betriebsrat **“Betriebsvereinbarungen”** zu deren Umsetzung abstimmen.

Der Betriebsrat hat mitzubestimmen – er muss vor allem die sich daraus ergebenden Schutzmaßnahmen absegnen und die Umsetzung überwachen ([§ 80 BetrVG](#)).

3. Erhöhung des Kurzarbeitergelds

Verbesserte Bedingungen beim Kurzarbeitergeld

Das Kurzarbeitergeld wird für diejenigen, die Kurzarbeitergeld für ihre um mindestens 50 Prozent reduzierte Arbeitszeit beziehen, ab dem vierten Monat des Bezugs auf 70 Prozent (bzw. 77 Prozent für Haushalte mit Kindern) und ab dem siebten Monat des Bezuges auf 80 Prozent (bzw. 87 Prozent für Haushalte mit Kindern) des pauschalierten Netto-Entgelts erhöht, längstens bis 31. Dezember 2020.

Für Arbeitnehmer in Kurzarbeit werden ab dem 1. Mai bis zum 31. Dezember 2020 die bereits bestehenden Hinzuverdienstmöglichkeiten mit einer Hinzuverdienstgrenze bis zur vollen Höhe des bisherigen Monatseinkommens für alle Berufe geöffnet.

(Fundstelle: [Bundesministerium für Arbeit und Soziales](#))

Kontaktaufnahme:

Zu allen vorgenannten Rechtsfragen kann ich Sie gerne schnell unterstützen und die erforderlichen Maßnahmen ergreifen.

Ich werde Sie über die aktuellen Geschehnisse auf dem Laufenden halten.

Bleiben Sie gesund!

Ihr Markus Krebs



Hinweise:

Dieses Dokument dient ausschließlich zu allgemeinen Informationszwecken und berücksichtigt nicht die besonderen Umstände des Empfängers. Diese Veröffentlichung stellt keine Rechtsberatung dar.

Impressum:



Inhaber Markus Krebs
Rödelheimer Bahnweg 23 • 60489 Frankfurt am Main
T 069 78 99 59 38
F 069 78 99 59 37
info@lawyer-krebs.legal
www.lawyer-krebs.legal

Redaktion: Rechtsanwalt Markus Krebs