



CORONA VIRUS

MIT MITBESTIMMUNG GEFÄHRDUNGEN BEKÄMPFEN UND DEN GESUNDHEITSSCHUTZ STÄRKEN

Empfehlungen und rechtliche Hinweise

Stand: 13. 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

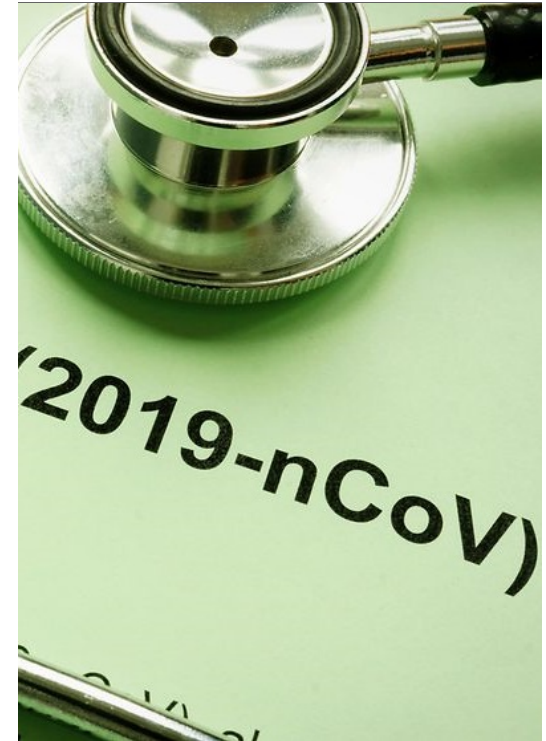
- ▶ Durch aktive Mitbestimmung stellen wir sicher, dass der Schutz der Menschen vor wirtschaftlichen Interessen Vorrang hat und alle Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit ergriffen werden.
- ▶ Die Corona-Pandemie darf nicht die Einkommen gefährden. Die Betriebsräte stellen sicher, dass Arbeitgeber ihrer 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, angeordneter Quarantäne 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.
- ▶ 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.
- ▶ 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.

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

Gesetzgebung: Neue KUG-Regelungen



- ▶ **Die Bundesregierung bringt derzeit zwei Gesetze für neue KUG-Regelungen auf den Weg**
- ▶ **1. Entwurf eines Gesetzes zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld (13. März 2020, voraussichtliches Inkrafttreten im Lauf der nächsten Woche)**
- ▶ **2. Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung (Kabinettsbeschluss 10. März 2020, Inkrafttreten geplant für Mitte April; ggf. Verschiebung des Verfahrens, da der ‚Corona-KUG‘-Teil schon ausgegliedert ist, ehemals „Arbeit-von-Morgen“-Gesetzentwurf)**

ARBEITSAUSFALL

Neue KUG-Regelungen durch Verordnungsermächtigung der BuReg



- ▶ **Entwurf eines Gesetzes zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld**
- ▶ Verordnungsermächtigung gilt ab Tag der Verkündung – eine entsprechende Rechtsverordnung mit unmittelbarer Geltung bis Ende des Jahres geplant (verlängerbar bis Ende 2021)
- ▶ Voraussetzung für das Tätigwerden im Wege der Verordnung ist eine „krisenhafte Situation, die Branchen oder Regionen übergreifend erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Arbeitsmarkt hat, auch wenn sie nicht den gesamten Arbeitsmarkt erfasst.“ Sie gilt dann für alle Betriebe.
- ▶ Bisherige KUG-Regelungen gelten weiter (persönliche Voraussetzungen: sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Höhe der Leistung 60%/67% des pauschalierten Nettoentgelts, vorübergehender Arbeitsausfall muss vorliegen)
- ▶ **Neu:** Senkung des Zugangsquorums von 1/3 auf 10 Prozent
- ▶ **Neu:** KUG auch für Beschäftigte in Leiharbeit
- ▶ **Neu:** 100% Erstattung der SV-Beiträge an den Arbeitgeber
- ▶ **Neu:** Verzicht auf den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden
- ▶ **Neu:** gilt nach Inkrafttreten für alle Betriebe

ARBEITSAUSFALL

Neue KUG-Regelungen durch Verordnungsermächtigung der BuReg



- ▶ Dem **§ 109 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch** wird folgender Absatz 5 angefügt:
- ▶ „(5) Die Bundesregierung wird ermächtigt, für den Fall **außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt** durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf,
 - ▶ abweichend von § 96 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 den Anteil der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vom Entgeltausfall betroffen sein müssen, auf bis zu 10 Prozent herabzusetzen,
 - ▶ abweichend von § 96 Absatz 4 Satz 2 Nummer 3 auf den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden zur Vermeidung von Kurzarbeit vollständig oder teilweise zu verzichten,
 - ▶ eine vollständige oder teilweise Erstattung der von den Arbeitgebern allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, einzuführen.

ARBEITSAUSFALL

Neue KUG-Regelungen durch Verordnungsermächtigung der BuReg



- ▶ Änderung **Arbeitnehmerüberlassungsgesetz** durch Einfügung eines neuen **§ 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



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 Aufzahlung 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 4).

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_Gro_sveranstaltungen.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.



VIELEN DANK

IG METALL
Vorstand VB02

Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt am Main