



BGHP-Betriebsrats-Update: Info für Arbeitnehmer*innenrechte (2/2020)

Das Coronavirus in aller Munde Worauf müssen Betriebsräte und Arbeitnehmer*innen achten?

Ein Beitrag von Rechtsanwältin Sirkka Schrader





Das Coronavirus in aller Munde

Worauf müssen Betriebsräte und Arbeitnehmer*innen achten?

Seit Wochen wird in den Nachrichten über das Coronavirus berichtet. In vielen Betrieben sind bereits erste Schutzmaßnahmen gegen eine Ausbreitung ergriffen worden. Die Entwicklung ist bisher noch nicht absehbar. Es ist allerdings wahrscheinlich, dass uns das Thema noch weiter beschäftigen wird. Doch was müssen Arbeitnehmer*innen und Betriebsräte jetzt beachten? Zehn Fragen und Antworten.

1. Können Arbeitnehmer*innen wegen des erhöhten Infektionsrisikos zuhause bleiben?

Nein. Arbeitnehmer*innen, die besonders vorsichtig sein wollen, aber nicht arbeitsunfähig sind, haben grundsätzlich kein Recht, einfach zuhause zu bleiben. Tun sie es trotzdem, riskieren sie arbeitsrechtliche Maßnahmen, wie Abmahnungen oder sogar Kündigungen. Anders ist dies selbstverständlich, wenn sie arbeitsunfähig sind und z.B. eine Krankschreibung haben.

Arbeitnehmer*innen steht in Ausnahmefällen aber das Recht zu, die Erbringung der Arbeitsleistung zu verweigern, wenn ihnen diese unzumutbar ist (§ 275 Abs. 3 BGB). Von einer solchen Unzumutbarkeit kann allerdings erst ausgegangen werden, wenn die Arbeit eine erhebliche Gefahr darstellt oder der ernsthafte Verdacht einer Gefährdung des*der Arbeitnehmer*in vorliegt. Die Gefahr oder Gefährdung muss dabei objektiv vorliegen – es kommt also nicht auf das subjektive Empfinden der betroffenen Person an. Insofern können sich Arbeitnehmer*innen nicht bereits auf eine Unzumutbarkeit berufen, weil sie generell Angst vor einer Ansteckung haben oder ein*e Kolleg*in hustet.

2. Was gilt bei der Anordnung von (Schutz-)Maßnahmen?

In vielen Betrieben sind erste Schutzmaßnahmen, wie die Bereitstellung von Desinfektionsmitteln und Hinweisen zu häufigerem Händewaschen, bereits ergriffen worden.



Arbeitgeber*innen haben gem. § 618 Abs. 1 BGB die Pflicht, Räume, Vorrichtungen und Gerätschaften, die zur Erbringung der Arbeitsleistung gebraucht werden, so einzurichten, dass Arbeitnehmer*innen ausreichend gegen Gefahr für Leib und Gesundheit geschützt sind. Gem. § 3 Abs. 1 ArbSchG sind Arbeitgeber*innen außerdem verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen.

Ausgehend von diesen Vorschriften sind Arbeitgeber*innen grundsätzlich auch verpflichtet, ihre Arbeitnehmer*innen vor Ansteckungen mit dem Coronavirus zu schützen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

Für Betriebsräte stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, ob und inwieweit sie bei derartigen Maßnahmen mitzubestimmen haben.

Maßnahmen des Arbeitsschutzes nach § 3 Abs. 1 ArbSchG unterliegen in Verbindung mit § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats. Betriebsräte haben daher sowohl ein Recht, bei Maßnahmen, die der Arbeitgeber ergreifen will, mitzubestimmen als auch diesen initiativ zu Verhandlungen über erforderliche Maßnahmen aufzufordern.

Dabei ist zu beachten, dass Betriebsräte nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erst dann über die zu ergreifenden Maßnahmen mitbestimmen können, wenn die Gefährdungen, die abgestellt oder gemildert werden sollen, feststehen oder im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung ermittelt worden sind (vgl. BAG, Beschluss vom 28.03.2017 – 1 ABR 25/15). Betriebsräte, die initiativ den Arbeitgeber zu Verhandlungen über erforderliche Schutzmaßnahmen auffordern wollen, sollten sich daher jetzt in erster Linie darauf stützen, dass die Gefährdungen, die vom Coronavirus ausgehen, unstrittig sind und daher feststehen und es somit keiner gesonderten Gefährdungsbeurteilung bedarf. Sofern sich der Arbeitgeber darauf nicht einlässt, können Betriebsräte die Einigungsstelle anrufen.

Sollten Arbeitgeber*innen bzw. Arbeitsgerichte nicht der Auffassung sein, dass die von dem Coronavirus ausgehenden Gefährdungen bereits feststehen, kann das Virus Grund für die Durchführung einer anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Abs. 1 ArbSchG sein. Nach deren Durchführung könnten Betriebsräte wiederum über die erforderlichen Maßnahmen mitbestimmen. Auch dies können Betriebsräte durch die Anrufung der Einigungsstelle durchsetzen.



3. Was gilt bei Homeoffice?

Um der Ansteckungsgefahr in Betrieb und öffentlichen Verkehrsmitteln aus dem Weg zu gehen und trotzdem der täglichen Arbeit nachzukommen, könnte sich Homeoffice als probates Mittel erweisen. Tatsächlich haben auch bereits einige Arbeitgeber*innen ihre Mitarbeiter*innen angewiesen, von zuhause aus zu arbeiten.

Für Arbeitnehmer*innen gilt es dabei zu beachten, dass es (noch) keinen gesetzlichen Anspruch auf Homeoffice gibt. Die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, ist daher von der Einwilligung des Arbeitgebers abhängig.

Ein Anspruch auf Homeoffice kann sich zudem aus einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung ergeben.

In Betrieben, in denen bisher keine Regelung zum Homeoffice besteht, ist grundsätzlich zu erwarten, dass die Thematik in der nächsten Zeit für Arbeitgeber*innen attraktiv werden könnte. Dabei gilt, dass die Einführung von Homeoffice der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt.

4. Was gilt, wenn Arbeitgeber*innen Überstunden anordnen wollen?

Sollten in einem Betrieb viele Kolleg*innen an COVID-19 erkranken, wäre es grundsätzlich denkbar, dass Arbeitgeber*innen für die verbliebenen Kolleg*innen Überstunden anordnen. Dabei gilt: Die Anordnung von Überstunden unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Dies gilt selbst dann, wenn nur ein*e Kolleg*in von der Anordnung betroffen wäre. Beteiligt der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht, handelt er rechtswidrig. Der*die Arbeitnehmer*in ist folglich nicht zu Ableistung der (nicht genehmigten) Überstunden verpflichtet.



Sowohl für Betriebe mit als auch Betriebe ohne Betriebsrat gilt außerdem: Arbeitnehmer*innen sind grundsätzlich nur dann zu Ableistung von Überstunden verpflichtet, wenn sich dies aus einer ausdrücklichen Regelung (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag) ergibt.

5. Kann es zur Anordnung von Kurzarbeit kommen?

In Betrieben, bei denen es infolge der Verbreitung des Coronavirus zu Arbeitsausfall kommt, weil Kund*innen oder Aufträge ausbleiben, kann es Sinn ergeben, Kurzarbeit einzuführen.

Ein derartiger Arbeitsausfall dürfte im Regelfall auf einem unabwendbaren Ereignis im Sinne des § 96 Abs. 1 Nr. 1 SGB III beruhen, der mit Hilfe von Kurzarbeitergeld ausgeglichen werden könnte. Dieses kann für eine Dauer von bis zu zwölf Monaten beantragt und bewilligt werden. Das Kurzarbeitergeld ist ebenso hoch wie das Arbeitslosengeld (ALG I), d.h. 67% bzw. 60% des Nettoentgelts. Die Bundesagentur für Arbeit führt zu der Möglichkeit, wegen des Coronavirus Kurzarbeitergeld zu beantragen, in ihrer Pressemitteilung aus:

„Wenn Unternehmen aufgrund der weltweiten Krankheitsfälle durch das Corona-Virus Kurzarbeit anordnen und es dadurch zu Entgeltausfällen kommt, können betroffene Beschäftigte Kurzarbeitergeld erhalten. Diese Leistung muss vom Arbeitgeber 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.“¹

Tatsächlich hat sich die Bundesregierung als Reaktion auf das Coronavirus im Eilverfahren am 10.03.2020 auf ein entsprechendes Maßnahmenpaket verständigt. Damit ist der Weg frei,

¹ <https://www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus>



dass Bundestag und Bundesrat noch in der Woche vom 09. – 15.03.2020 ihre Beratungen über die Gesetzesänderung aufnehmen können. Das Maßnahmenpaket sieht u.a. vor:

- erleichterte Bedingungen für die Auszahlung von Kurzarbeitergeld
- Senkung der Schwelle für den Zugang zum Kurzarbeitergeld, sodass Arbeitnehmer*innen Kurzarbeitergeld bereits beziehen können, wenn zehn Prozent der Belegschaft von einem erheblichen Arbeitsausfall betroffen sind
- vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit
- längere Bezugsdauer des Kurzarbeitergelds
- Anspruch auf Kurzarbeitergeld auch für Leiharbeiter*innen.

Geplant ist, dass das Gesetz in der ersten April-Hälfte in Kraft tritt.

Wichtig ist, dass Betriebe und Unternehmen die Kurzarbeit bei ihrer zuständigen Agentur für Arbeit anzeigen.

Für Arbeitgeber*innen und Betriebsräte gilt zudem, dass die Einführung von Kurzarbeit – unabhängig davon, ob die Voraussetzungen für die Beantragung von Kurzarbeitergeld vorliegen oder nicht – der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG unterliegt. Dem Betriebsrat steht außerdem ein Initiativrecht bei der Einführung zu.

6. Was gilt, wenn der Arbeitgeber den Betrieb schließt?

Sofern Arbeitgeber*innen aufgrund des Coronavirus ihren Betrieb schließen, müssen Arbeitnehmer*innen keinen (Zwangs-)Urlaub nehmen. Vielmehr kommt der Arbeitgeber, der eine*n arbeitsfähige*n und arbeitswillige*n Arbeitnehmer*in nicht beschäftigen kann, in Annahmeverzug mit der Folge, dass er den Lohn trotz nicht erbrachter Arbeit fortzahlen muss.



7. Was gilt, wenn ein*e Arbeitnehmer*in selbst an COVID-19 erkrankt?

Wer selbst erkrankt, hat nach § 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) einen Anspruch auf Lohnfortzahlung für eine Dauer von sechs Wochen. Danach besteht ein Anspruch auf Krankengeld.

Um die Verbreitung des Virus zu verlangsamen, haben sich die Krankenkassen und Ärzt*innen im Übrigen auf eine ungewöhnliche Maßnahme geeinigt: Ärzt*innen dürfen Patient*innen ab sofort für bis zu sieben Tage krankschreiben, ohne dass die erkrankte Person in die Praxis kommen muss. Es genügt, sich telefonisch zu melden. Die Regelung gilt zunächst für vier Wochen und für Patient*innen mit leichten Erkrankungen der oberen Atemwege und ohne schwere Symptome bzw. solche Symptome, die auf eine Infektion mit dem Coronavirus hinweisen.

8. Gilt die Lohnfortzahlung auch bei einer offiziell angeordneten Quarantäne?

Jein. Arbeitnehmer*innen, die aufgrund einer vom Gesundheitsamt angeordneten Quarantäne nicht arbeiten können, sind nicht arbeitsunfähig und fallen damit nicht in den Anwendungsbereich des EFZG. Können Arbeitnehmer*innen auch nicht im Homeoffice arbeiten, haben sie aber einen Anspruch auf Entschädigungsleistungen nach § 56 Abs. 5 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG). Die Leistungen werden zunächst vom Arbeitgeber ausgezahlt, der sich das Geld anschließend aber erstatten lassen kann. Der Anspruch besteht für die ersten sechs Wochen in Höhe des „normalen“ Gehalts, danach in Höhe des Krankengeldes.

9. Welche Rechte haben Arbeitnehmer*innen, deren Kinder nicht zur Kita können?

Arbeitnehmer*innen, deren Kinder aufgrund einer Schließung vorübergehend nicht mehr zu Schule bzw. Kinderbetreuungseinrichtung gehen können, sind verpflichtet, alles ihnen Mögliche zu tun, um eine Betreuungsmöglichkeit einzurichten. Sollte dies nicht möglich sein, haben Arbeitnehmer*innen gem. § 616 BGB das Recht, zuhause zu bleiben und erhalten für diese Zeit den Lohn fortgezahlt. Allerdings sollten Arbeitnehmer*innen hier beachten: Der



Anspruch ist häufig im Arbeits- oder Tarifvertrag ausgeschlossen. Dann bleibt dem*der Arbeitnehmer*in nur die Verweigerung der Arbeitsleistung wegen Unzumutbarkeit (§ 275 Abs. 3 BGB), da niemand gezwungen werden kann, ein krankes Kind allein zuhause zu lassen – allerdings entfällt in diesem Fall auch die Pflicht des Arbeitgebers zur Lohnzahlung.

Ist das Kind selbst an COVID-19 erkrankt bzw. steht unter Quarantäne, haben gesetzlich Krankenversicherte das Recht auf Kinderkrankengeld (§ 45 SGB V) Das Kinderkrankengeld nach beträgt 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts. Der Anspruch besteht für jedes Kind unter zwölf Jahren für höchstens zehn Arbeitstage. Für Alleinerziehende erhöht sich die Anzahl der Tage auf zwanzig.

10. Was gilt, wenn öffentliche Verkehrsmittel nicht mehr fahren?

Sollte es aufgrund des Virus zu einem vorübergehenden Ausfall der öffentlichen Verkehrsmittel kommen, müssen Arbeitnehmer*innen grundsätzlich trotzdem zur Arbeit kommen. Das sogenannte Wegerisiko trägt nämlich der*die Arbeitnehmer*in. Insofern müssten Arbeitnehmer*innen alle möglichen Maßnahmen ergreifen, um trotzdem zur Arbeit zu erscheinen. Sollte dies unmöglich sein und der*die Arbeitnehmer*in daher zuhause bleiben müssen, hätte der Arbeitgeber das Recht, den Lohn entsprechend zu kürzen.

Rechtsanwältin Sirkka Schrader

BGHP - Berger Groß Höhmann Partnerschaft von Rechtsanwält*innen

Danziger Straße 56

10435 Berlin / Prenzlauer Berg

Telefon: 030-440 330-20

Telefax: 030-440 330-22

E-Mail: schrader@bghp.de

www.bghp.de

Die Autoren sind Rechtsanwälte der Berliner Kanzlei BGHP - Berger Groß Höhmann Partnerschaft von Rechtsanwält*innen. Wir vertreten im Arbeitsrecht ausschließlich Betriebsräte, Personalräte und Beschäftigte. Dabei legen wir Wert auf Individualität und den persönlichen, vertrauensvollen Kontakt. Unser Ziel ist es, lösungsorientiert gemeinsam mit unseren Betriebs- und Personalräten Strategien zu erarbeiten, um die Arbeitsbedingungen der



Arbeitnehmer spürbar zu verbessern oder vor Verschlechterungen zu bewahren. Wir treten mit unserer Arbeit aktiv für einen sozialen, demokratischen Rechtsstaat ein, in dem Recht nicht nur das Recht des (Finanz-)Stärkeren ist. Unsere handlungsleitenden Grundsätze sind Solidarität, Stärkung von demokratischen (Teilhabe-)Rechten und wirtschaftlicher Mitbestimmung in Unternehmen.

Thomas Berger*	Fachanwalt für Arbeitsrecht
Dr. Johannes Groß M.A.*	Fachanwalt für Sozialrecht
Sebastian Höhmann*	Fachanwalt für Erbrecht
Thomas Ebinger, LL.M.*	Fachanwalt für Arbeitsrecht
Uwe Nawrot*	Fachanwalt für Arbeitsrecht
Karin Büchling*	Fachanwältin für Arbeitsrecht
Stefanie Kirschner, LL.M.*	Fachanwältin für Arbeitsrecht
David-S. Schumann	Fachanwalt für Arbeitsrecht
Wolf Klimpe-Auerbach	Rechtsanwalt, Richter am Arbeitsgericht a. D.
Martin Fieseler	Rechtsanwalt (Arbeitsrecht)
Priyanthan Thilagaratnam	Fachanwalt für Arbeitsrecht
Elisabeta Schidowezki	Fachanwältin für Erbrecht
Christian Lunow	Fachanwalt für Arbeitsrecht
Nele Kliemt	Fachanwältin für Erbrecht
Dr. Katharina Wandscher	Fachanwältin für Arbeitsrecht
Benedikt Rüdeshiem, LL.M.	Rechtsanwalt (Arbeitsrecht)
Sirkka Schrader (*Partner)	Rechtsanwältin (Arbeitsrecht)

Unsere Beratungsseiten im Internet:

www.betriebsratsberater-berlin.de

www.pflegerechtsberater.de

www.erbrechtsberater-berlin.de