



# Arbeitspapier „Coronavirus“

Aktuelle Infos für Geschäftsstellen und Betriebsbetreuer\*innen,  
Betriebsrät\*innen und Vertrauensleute

Version 2.0, Stand: 16.03.2020

## Inhaltsverzeichnis

- I. ARBEITS- UND BETRIEBSVERFASSUNGSRECHTLICHE THEMEN IM ZUSAMMENHANG MIT DER CORONA-GESUNDHEITSKRISE
  1. Schutzpflichten des Arbeitgebers
  2. Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit in der Gesundheitskrise
  3. Betriebs- und Mitgliederversammlungen
  4. Annahmeverzug und Entgeltausfall
  5. Kurzarbeit
- II. WAS PASSIERT, WENN...?!
  6. Konkrete Fragen, konkrete Antworten
- III. BETRIEBSVEREINBARUNGEN
  7. Eckpunkte für Pandemie-Betriebsvereinbarungen

Weitere Informationen und Unterstützung bekommt ihr wie immer bei eurer  
zuständigen IG Metall Geschäftsstelle!



## I. ARBEITS- UND BETRIEBSVERFASSUNGSRECHTLICHE THEMEN IM ZUSAMMENHANG MIT DER CORONA-GESUNDHEITSKRISE

Dieser Abschnitt des Arbeitspapiers gibt Hilfestellungen zu den drängendsten arbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen Fragen, die im Zusammenhang mit dem Coronavirus auftreten. Wir haben aus unserer Sicht einige relevante Fallkonstellationen zusammengefasst und Handlungsoptionen bzw. Orientierungen zum Umgang mit diesen Situationen kurz dargestellt.

### 1. Schutzpflichten des Arbeitgebers

Arbeitgeber und Beschäftigte vereinbaren bei Abschluss eines Arbeitsvertrages neben den Hauptleistungspflichten – Arbeit gegen Entgelt – weitere sogenannte allgemeine arbeitsvertragliche Nebenpflichten. Dazu gehört die sogenannte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Arbeitgeber müssen deshalb u.a. dafür sorgen, dass die Beschäftigten die Arbeitsleistung ohne Gefahr für die Gesundheit erbringen können.

Arbeitgeber sind daher dazu verpflichtet, Schutzmaßnahmen zu ergreifen, um potenzielle Ansteckungsgefahren, Infektions- und Erkrankungsrisiken zu minimieren. Kommen Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht ausreichend nach, haften sie für entstehende Schäden.

Welche Maßnahmen konkret zu treffen sind, ist im Einzelfall zu ermitteln. Aktuell besteht noch keine allgemeine Verpflichtung, weitergehende Maßnahmen zu ergreifen. Allerdings ändert sich die Situation derzeit fast täglich. Betriebliche Beispiele zeigen, dass bei einer konkreten Zuspitzung bzw. Erhöhung des Infektionsrisikos im Einzelfall, auch einschneidende Maßnahmen angebracht sein können. Die Unternehmensleitung von Webasto hat sich in einem Fall z.B. dazu entschlossen, eine komplette Niederlassung zu schließen, um die Gesundheit der Mitarbeiter zu schützen, nachdem dort mehrere Infektionen nachgewiesen worden waren.

In den letzten Tagen kam es in Deutschland zu einer deutlichen Ausbreitung des Virus<sup>4</sup> und ersten Todesfällen. Expert\*innen gehen davon aus, dass es zu einer pandemischen Ausbreitung kommen wird. Die französische Region Grand Est (Elsass, Lothringen, Champagne-Ardenne) wurde bereits zum Risikogebiet erklärt. Die Aufgaben für betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertreter\*innen lassen sich vor diesem Hintergrund wie folgt umreißen:



- 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.

## 2. Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit in der Gesundheitskrise

In vielen Betrieben gibt es Arbeitsgruppen, die die verschiedenen möglichen Szenarien und Auswirkungen in den Betrieben bearbeiten. Dabei werden verschiedene Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten und zur Aufrechterhaltung der Betriebe geplant und umgesetzt, oft in großer Schnelligkeit.

Wichtig ist, dass es sich dabei überwiegend um Maßnahmen zu Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 7 BetrVG) handelt. D.h. ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrats ist kein Mitarbeiter verpflichtet, sich solchen Weisungen zu fügen. Auch der Betriebsrat kann die Initiative ergreifen und damit Verhandlungen zu Schutzmaßnahmen durchsetzen. Grundsätzlich sollten wir versuchen, ein Szenario vermeiden, in dem Betriebsräte und die IG Metall als Blockierer von schnellen, effektiven Lösungen „von oben“, also durch die Arbeitgeber dargestellt werden. Wir sind überzeugt, dass gerade in einer Krisensituation die Mitwirkung der Beschäftigten und die Mitbestimmung durch die Betriebsräte zur bestmöglichen Bewältigung der Herausforderungen beitragen.

Und natürlich bedürfen die Betriebsräte gerade angesichts neuartiger und komplexer Herausforderungen durch die Gesundheitskrise der Unterstützung durch die hauptamtlichen Gewerkschaftssekretär\*innen. Vor dem Hintergrund unerfreulicher Einzelfälle soll an dieser Stelle nochmal darauf hingewiesen werden, dass das Zugangsrecht der Gewerkschaft in den Betrieben seinen Rechtsgrund im Grundgesetz und im Betriebsverfassungsgesetz hat. Bei Verwehrung des Zugangs ist notfalls polizeiliche und arbeitsgerichtliche Hilfe in Anspruch zu nehmen. Sollten Fälle der Zutrittsverweigerung vorkommen, empfehlen wir zur Wahrung der vertrauensvollen Zusammenarbeit das Zugangsrecht unter Fristsetzung einzufordern.

Mit Blick auf die Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten erkennt die Rechtsprechung tatsächlich sogenannte Notfälle an, in denen der Arbeitgeber einseitige Anordnungen



treffen kann. Darunter fallen zum Beispiel Brände und Überschwemmungen, also Fälle, in denen „in dieser Minute“ Maßnahmen zu ergreifen sind. Davon abzugrenzen sind aber die sogenannten Eilfälle, in denen das Mitbestimmungsrecht grundsätzlich fortbesteht (BAG 09.07.2013, 1 ABR 12/98, NA 2014, 99). Die meisten Fälle im Zusammenhang mit der Corona-Gesundheitskrise sind Eil- aber keine Notfälle. Selbst die Entscheidung den Betrieb stillzulegen hat einige Stunden Zeit. Einen Beschäftigten wegen Verdachtsfall nach Hause zu schicken ist keine kollektive Maßnahme. Eine ganze Abteilung nach Hause zu schicken ist kein Notfall, weil die Maßnahme gerade unterstellt, dass eine Infektion innerhalb der Abteilung nicht ausgeschlossen werden kann, mithin schon passiert ist. Gerade Regelungen in „Pandemie-Betriebsvereinbarungen“ (vgl. Abschnitt III dieses Arbeitspapiers) erfolgen vorsorglich, sind also niemals ein Notfall.

Grundsätzlich sollten die Betriebsräte rasch Vorkehrungen treffen, um auch in möglicherweise entstehenden Ausnahmesituationen handlungsfähig zu sein und zu bleiben. Dazu gehört die Festlegung von Kommunikationswegen und Ansprechpersonen sowie die eventuell notwendige Anpassung der Geschäftsordnung. Dabei ist zu beachten, dass – bei allem berechtigten Interesse an kurzen Kommunikationswegen und raschen Entscheidungen – die Betriebsverfassung die Beschlussfassung im Rahmen von Telefon- oder Videokonferenzen, Messenger-Gruppen und dergleichen aus gutem Grund nicht vorsieht. Ebenso wenig vorgesehen ist Delegation von Entscheidungen auf eine einzelne Person (z.B. den\*die Vorsitzende\*n). Eine derartige Verantwortung würde mutmaßlich auch die meisten Einzelpersonen überfordern und kann mithin nicht im Interesse der Beschäftigten an einer raschen Bewältigung der Gesundheitskrise sein.

### 3. Betriebs- und Mitgliederversammlungen

Derzeit werden aus Gründen des Infektionsschutzes gehäuft Betriebsversammlungen und andere betriebliche Großveranstaltungen abgesagt. Während dies im Einzelfall geboten sein kann, insbesondere wenn bereits konkrete Infektionsfälle aufgetreten sind, oder falls sich die Gesamtsituation in der näheren Zukunft deutlich verschärfen sollte, sind dennoch folgende allgemeine Hinweise zu beachten.

Grundsätzlich liegt die Entscheidung über die Durchführung von Betriebsversammlungen dem Betriebsrat, der seine Abwägung selbstverständlich auch mit Rücksicht auf mögliche drohende Gesundheitsgefahren vornehmen sollte. Auch wenn der Betrieb mit Zustimmung des Betriebsrats wegen aufgetretener Infektionen oder wegen Lieferengpässen kurzarbeitet, darf grundsätzlich eine Betriebsversammlung durchgeführt werden. Weder kann der Arbeitgeber Betriebsversammlungen einseitig absagen, noch



kann er sich verweigern, für deren Durchführung geeignete Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen.

Das Robert-Koch-Institut und das Bundesgesundheitsministerium empfehlen derzeit stringent eine Absage von Betriebsversammlungen und anderen Großveranstaltungen, zu denen mehr als 1.000 Teilnehmer\*innen erwartet werden. Bei Veranstaltungen mit deutlich geringeren erwarteten Teilnehmer\*innenzahlen ist eine Einzelfallabwägung vorzunehmen. Die Gesundheitsbehörden in einzelnen Städten und Landkreisen wirken aber auch schon bei wesentlich kleineren Veranstaltungen aktiv auf eine Absage hin. Grundsätzlich ist die Gesundheitsbehörde gem. § 16 IfSG berechtigt, allgemeine Maßnahmen zu treffen, um der Verbreitung einer Krankheit entgegenzuwirken. Dies kann eben auch die Absage von Veranstaltungen sein.

Die IG Metall empfiehlt für ihre eigenen Veranstaltungen derzeit, ab einer Teilnehmer\*innenzahl von mehr als 100 intensiv zu prüfen, ob diese abgesagt, verschoben oder – falls möglich – virtuell abgehalten werden können, um proaktiv zu handeln und den Entwicklungen voraus zu sein. Im Fall von Betriebsversammlungen und Mitgliederversammlungen sind darüber hinaus auch andere Durchführungswege mit kleineren Gruppen denkbar, z.B. Schicht- oder Abteilungsversammlungen, dezentrale Betriebsversammlungen u.ä. Auch digitale Formate, z.B. Podcasts und Live-Streaming sollten stärker in den Blick genommen werden.

#### 4. Annahmeverzug und Entgeltausfall

Können Arbeitgeber die Arbeitsleistung von Beschäftigten wegen Problemen, die aus ihrer Verantwortlichkeit herrühren, nicht annehmen, haben die Beschäftigten weiter Anspruch auf Bezahlung des Entgelts (*Annahmeverzugslohn*). Abnahme- oder Zulieferprobleme liegen im Allgemeinen im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers. Sie gehören daher zum sogenannten Betriebsrisiko, wofür der Arbeitgeber einzustehen hat. Arbeitgeber haben ihren Betriebsablauf durch eine ausreichend große Personaldecke, Lagerbestände, Lagerfläche usw. so zu organisieren, dass „übliche“ Störungen (wie z.B. die saisonale Grippewelle oder vorübergehende Lieferschwierigkeiten von Zulieferern) keinen Arbeitsausfall verursachen.

Denkbare Ursachen für einen Annahmeverzug in Zusammenhang mit dem Corona-Virus können z.B.

- (1) das Fehlen notwendiger Teile oder Rohstoffe,
- (2) die Nicht-Abnahme von Produkten durch die Kunden oder



(3) die Arbeitsunfähigkeit einer größeren Zahl von Beschäftigten (etwa wegen einer angeordneten Quarantäne) sein.

Die derzeitige Entwicklung der weltweiten Gesundheitskrise in Verbindung mit dem Corona-Virus deutet darauf hin, dass sie in ihrem Ausmaß die „üblichen“ Störungen deutlich überschreitet. Betriebsräte sollten deshalb auf die Arbeitgeber einwirken, im Vorfeld mögliche Unterbrechungen der Lieferketten einzuschätzen und entsprechende Vorsorge zu treffen. 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.

Kommt es dennoch zu Betriebsstörungen, greifen die gesetzlichen und tariflichen Regelungen zum Annahmeverzug. Der Anspruch von Arbeitnehmer\*innen auf Entgeltzahlung bei Betriebsstörungen ist gesetzlich in § 615 S.3 BGB geregelt. In der Metall- und Elektroindustrie der Mittelgruppe und Thüringen ist dieser Anspruch durch tarifliche Regelungen (§ 9 MTV Hessen, § 10 MTV Rheinland-Pfalz, § 11 MTV Saarland, § 9 MTV Thüringen) modifiziert.

- Die jeweilige Ziffer 1 der genannten Paragraphen regelt den Sachverhalt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitsausfall zu vertreten hat. Grundsätzlich muss der Arbeitgeber in diesen Fällen das regelmäßige Arbeitsentgelt fortzahlen. Wenn die Schichten so rechtzeitig abgesagt werden, dass die Beschäftigten den Weg noch nicht angetreten haben, darf der Arbeitgeber dem Betriebsrat eine Vereinbarung über das Nachholen der ausgefallenen Arbeitszeit anbieten. Wenn der Betriebsrat eine entsprechende Vereinbarung abschließt, gelten die Nachholschichten als Mehrarbeit.
- In der jeweiligen Ziffer 2 sind kompliziertere Fallkonstellationen geregelt, in denen weder Arbeitgeber noch Beschäftigte ein Ruhen der Arbeit zu vertreten haben. Als beispielhafte Gründe führen die Tarifverträge hier außerbetriebliche Energiestörungen oder Naturkatastrophen an. In diesen Fällen ist die Schicht nur zu vergüten, wenn sie bereits begonnen hat und der Arbeitgeber dem Betriebsrat keine Vereinbarung anbietet, die Ausfallstunden unverzüglich, möglichst innerhalb von 2 Wochen, nachzuarbeiten. Werden die Ausfallstunden an einem Werktag nachgeholt, so sind sie zum Ausgleich des Mehraufwands mit 10 % des entsprechenden Entgelts zu bezuschlagen.

Ob Arbeitgeber eine Betriebsstörung zu vertreten haben, hängt stark vom Einzelfall ab. Im Streitfall wird eine Klärung erst nachträglich durch die Arbeitsgerichte herbeigeführt werden können. Arbeitsausfälle in Zusammenhang mit dem Corona-Virus, dürften unserer



Einschätzung nach, in der Regel in die zweite Kategorie fallen - also Fallkonstellationen darstellen, in denen weder Arbeitgeber noch Beschäftigte den Arbeitsausfall zu vertreten haben.

## 5. Kurzarbeit

In der Regel werden nach unserer Einschätzung bei Corona-bedingtem Arbeitsausfall die Voraussetzungen für die Beantragung und Gewährung von Kurzarbeit vorliegen. Unternehmen können insbesondere dann 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). Die Einführung von Kurzarbeit bedarf in Betrieben mit Betriebsrat einer Vereinbarung zwischen diesem und dem Arbeitgeber. Dabei sind die allgemeinen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten.

Die tarifliche Ankündigungsfrist beträgt in der Metall- und Elektroindustrie 14 Kalendertage. Bei nicht vorhersehbaren Ereignissen wird sie auf eine Woche verkürzt. Arbeitgeber und Betriebsrat können einvernehmlich eine kürzere Ankündigungsfrist vereinbaren. Die Ankündigung hat in betriebsüblicher Art und Weise zu erfolgen (§ 4 MTV Hessen, § 5 MTV Rheinland-Pfalz, § 6 MTV Saarland, § 4 MTV Thüringen). Im Bezirk Baden-Württemberg haben der Arbeitgeberverband Südwestmetall und die IG Metall eine bis Ende September 2020 befristete tarifliche Regelung getroffen, die die Ankündigungsfrist generell auf 3 Tage verkürzt. Allerdings existieren dort im Rahmen des Tarifvertrages Kurzarbeit und Beschäftigung (TV K+B) deutlich günstigere Aufzahlungsregelungen als in der Mittelgruppe und Thüringen.

Grundsätzlich ist ein abgestimmtes Vorgehen von Arbeitgeber einerseits und Betriebsrat und IG Metall andererseits anzustreben, da bei durch die derzeitige Gesundheitskrise verursachtem Arbeitsausfall das Verdienstrisiko mit Kurzarbeitergeld vermindert werden kann. Gerade in Fällen, in denen Arbeitgeber die Ankündigungsfrist verkürzen wollen, sollten dem entsprechende Verbesserungen für die Beschäftigten – insb. durch eine Aufzahlung auf das Kurzarbeitergeld analog dem TV K+B aus Baden-Württemberg – gegenüberstehen. Denn angesichts der derzeitigen Ausmaße der Krise kann von einem nicht vorhersehbaren Ereignis plausibel nicht mehr die Rede sein. Eine entsprechende Regelung befindet sich derzeit bspw. für die Daimler-Standorte außerhalb Baden-Württembergs in Umsetzung.

Die Bundesregierung arbeitet derzeit an der Umsetzung einer befristeten, weitgehenden Rückkehr zu den erleichterten Kurzarbeitsregelungen, die schon im Umfeld der



Weltwirtschaftskrise 2008 ff galten und die ab Anfang April wieder zur Anwendung kommen sollen. Konkret wird das Arbeitsministerium mit einer sogenannten Verordnungsermächtigung ausgestattet werden, um folgende Regelungen erlassen zu können:

- Kurzarbeit soll bereits dann eingeführt werden können, wenn ein Arbeitsausfall bei zehn Prozent der Beschäftigten eines Betriebes vorliegt. Bisher muss mindestens ein Drittel betroffen sein.
- Unternehmen sollen nicht mehr verpflichtet sein, zur Vermeidung von Kurzarbeit zuvor etwaige Vereinbarungen über negative Arbeitszeitsalden zu nutzen.
- Arbeitgebern sollen die auch bei Kurzarbeit anfallenden Sozialversicherungsbeiträge erstattet werden, um so die Remanenzkosten zu senken.
- Die neuen Regelungen für die Kurzarbeit sollen auch für Leiharbeiter\*innen greifen.

Sollte es zukünftig zu einer weiteren Ausbreitung des Corona-Virus mit den entsprechenden negativen wirtschaftlichen Folgen kommen, so kann dies eine Begründung für konjunkturelle Kurzarbeit darstellen. Dies wäre der Fall, wenn die Nachfrage nach Produkten stark nachlässt und die Produktion stark einbricht.



## II. WAS PASSIERT, WENN...?!

### 6. Konkrete Fragen, konkrete Antworten

<p>... Beschäftigte Angst vor Ansteckung haben?</p>	<p>Ein Arbeitnehmer darf nicht aus Angst vor Ansteckung auf dem Weg zur Arbeit oder im Betrieb zuhause bleiben. Insoweit besteht kein Leistungsverweigerungs- bzw. Zurückbehaltungsbrecht nach § 273 BGB. Allerdings hat gemäß § 3 Arbeitsschutzgesetz 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.</p>
<p>...Beschäftigte am Coronavirus erkrankt sind?</p>	<p>Bei Arbeitsunfähigkeit greift die Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (bzw. z.B. in der Metall- und Elektroindustrie nach § 12 MTV Hessen, § 12 MTV Rheinland-Pfalz, § 13 MTV Saarland, § 12 MTV Thüringen).</p>
<p>...Beschäftigte vom Arbeitgeber „heimgeschickt“ werden?</p>	<p>Eine einseitige Freistellung durch den Arbeitgeber ist nur in engen Grenzen und bei einem begründeten Verdacht auf eine Erkrankung des Arbeitnehmers möglich. In solchen Fällen hat der Arbeitgeber die Vergütung weiter zu zahlen. In wechselseitigem Einvernehmen kann die Freistellung bei Fortzahlung des Arbeitsentgelts jederzeit angewendet werden.</p>
<p>...Beschäftigte durch die zuständigen Behörden unter Quarantäne gestellt werden?</p>	<p>In diesen Fällen ist eine Entschädigung gem. § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG) zu zahlen (6 Wochen in Höhe des ausgefallenen Verdienstes, danach in Höhe des Krankengeldes). Die Abwicklung erfolgt in den ersten sechs Wochen durch den Arbeitgeber, welcher auf Antrag eine umfassende Entschädigung erstattet bekommt.</p>
<p>...der Arbeitgeber den Betrieb schließt?</p>	<p>Beschäftigte bekommen dann das Entgelt weitergezahlt (Annahmeverzugslohn, bzw. Regelungen für durch den</p>

	Arbeitgeber zu vertretende Betriebsstörungen), sofern kein Kurzarbeitergeld gewährt wird.
...eine zuständige Behörde den Betrieb schließt?	<p>In solchen Fällen ist eine Einzelfallprüfung vorzunehmen. Im Ergebnis kann</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurzarbeitergeld gezahlt werden;</li> <li>• die einschlägige gesetzliche bzw. tarifliche Regelung für durch den Arbeitgeber zu vertretenden Betriebsstörungen zur Anwendung kommen;</li> <li>• die einschlägige gesetzliche oder tarifliche Regelung für weder durch Arbeitgeber noch durch Beschäftigte zu vertretenden Betriebsstörungen zur Anwendung kommen.</li> </ul>
...Personen in Schlüsselpositionen (z. B. Betriebsfeuerwehr) ausfallen, sodass die Betriebssicherheit nicht mehr gewährleistet ist und es zu Arbeitsausfällen kommt?	<p>Hier ist wiederum eine Einzelfallprüfung vorzunehmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hat der Betrieb den Ausfall zu vertreten oder hätte er für einen Ausfall vorsorgen müssen, dann kommt die einschlägige gesetzliche bzw. tarifliche Regelung für durch den Arbeitgeber zu vertretenden Betriebsstörungen zur Anwendung.</li> <li>• Hat der Betrieb den Ausfall nicht zu vertreten, dann kommt die einschlägige gesetzliche oder tarifliche Regelung für weder durch Arbeitgeber noch durch Beschäftigte zu vertretenden Betriebsstörungen zur Anwendung.</li> <li>• Alternativ kann die Einführung von Kurzarbeitergeld geprüft werden.</li> </ul>
... Beschäftigte in Sperrzone nach § 28 Abs. 1 S. 2 IfSG leben?	<p>In diesen Fällen wird das Erbringen der Arbeitsleistung unmöglich (vgl. § 275 BGB). Grundsätzlich entfällt dann auch die Gegenleistungspflicht des Arbeitgebers (vgl. § 326 Abs. 1 BGB). Erstattungstatbestände nach § 56 IfSG bestehen hier nicht. Es sollte also gemeinsam mit dem Arbeitgeber nach alternativen Lösungen (z.B. Vereinbarung über den Abbau von Arbeitszeitkonten, Ausweitung von Kontengrenzen) gesucht werden.</p>
...der Arbeitgeber Beschäftigte in von der Gesundheitskrise	<p>Grundsätzlich ist der Beschäftigte an Weisungen des Arbeitgebers gebunden, außer es besteht eine konkrete Gefahr für die Gesundheit. Eine solche konkrete Gefahr liegt</p>



besonders betroffene Regionen schickt?	beispielsweise vor, wenn eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes besteht.
... der Arbeitgeber für von Auslandsreisen zurückkehrende Beschäftigte Home Office anordnet oder Arbeitsverbote anordnet?	Derartige Maßnahmen sind grundsätzlich mitbestimmungspflichtig, soweit es sich bei den Betroffenen nicht um leitende Angestellte handelt und setzen, ebenso wie andere Formen des „Heimschickens“, einen begründeten Verdacht voraus. Wo diese Voraussetzungen vorliegen, hat der Arbeitgeber das Entgelt fortzuzahlen.
...der Arbeitgeber fragt, woran Beschäftigte erkrankt sind?	Beschäftigte sind nicht verpflichtet hierzu Auskunft zu geben. Die Anzeige einer nach dem IfSG anzeigepflichtigen Krankheit gegenüber der zuständigen Behörde erfolgt durch den Arzt, nicht den Arbeitgeber.
...Beschäftigte zu Hause bleiben müssen, weil die die Kita bzw. Schule ihrer Kinder geschlossen ist?	Wenn eine Kindertagesstätte geschlossen wird, müssen sich die Eltern um eine anderweitige Betreuungsmöglichkeit bemühen. Gelingt dies nicht und erfolgte die Schließung unangekündigt, kann ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB entstehen. Auf jeden Fall liegt ein Leistungshindernis nach § 275 Abs. 3 BGB vor, d.h. die Beschäftigten sind – vorbehaltlich einer anderen Regelung – ohne Fortzahlung des Entgelts freizustellen. Der Betriebsrat sollte auf eine einheitliche Regelung im Sinne der Beschäftigten hinwirken. Die IG Metall bemüht sich derzeit um politische und/oder tarifliche Lösungen.
...Beschäftigte mit und ohne Kinder anderweitige Krankheitssymptome mit Bezug zu den Atemwegen entwickeln?	Für Fälle, die eher „Erkrankungen der oberen Atemwege“ zuzuordnen sind (Erkältung, Grippe, Influenza) können Beschäftigte sich aktuell durch eine Ausnahmeregelung in einem erleichterten Verfahren krankschreiben lassen. Die Kassenärztlichen Bundesvereinigung (KBV) hat dazu die Ärzte angewiesen, Krankschreibungen auch ohne Arztbesuch zu erteilen. Bei einer leichten Erkrankung der oberen Atemwege ohne schwere Symptome und ohne die Kriterien eines Corona-Verdachtsfalls zu erfüllen reicht für eine Krankschreibung von bis zu einer Woche ein Anruf beim Arzt.



### III. BETRIEBSVEREINBARUNGEN

#### 7. Eckpunkte für Pandemie-Betriebsvereinbarungen

Vor dem Hintergrund der Corona-Gesundheitskrise konnten wir in den letzten Tagen beobachten, dass Arbeitgeberverbände „Muster für Betriebsvereinbarungen für den Pandemiefall“ zur Verfügung stellen und Arbeitgeber Betriebsräte auffordern entsprechende Betriebsvereinbarungen abzuschließen.

Die von den Arbeitgebern vorgelegten Entwürfe für Betriebsvereinbarungen sind davon geprägt die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates aus §§ 87 Abs. 1 Nr. 1, 2, 3, 7; 99 BetrVG im der Hoffnung auf ein effektives Krisenmanagement abzubedingen und durch einseitige Anordnungsrechte zu ersetzen.

Wie oben gesagt sind wir hingegen überzeugt, dass gerade in einer Krisensituation die Mitbestimmung der Beschäftigten zur bestmöglichen Bewältigung der Herausforderungen beiträgt. Ob eine Pandemie-Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden sollte, muss der Betriebsrat nach deren inhaltlichen Regelungen entscheiden. „Corona“ setzt nicht die Betriebsverfassung außer Kraft.

Im Folgenden einige Eckpunkte für den eventuellen Abschluss von Pandemie-Betriebsvereinbarungen:

##### **Ziele der Betriebsvereinbarung**

- Schutz der Gesundheit der Beschäftigten
- abgestimmtes Krisenmanagement
- notwendige Betriebsabläufe sichern
- zuverlässige, zeitnahe und regelmäßige Information sichern
- Mitbestimmung im Pandemie-Fall sichern
- nach der Pandemie möglichst schnell zum Normalbetrieb zurückkehren

##### **Geltungsbereich**

- personell: für alle Beschäftigte, einschließlich der Auszubildenden
- räumlich: für alle Standorte
- sachlich: für sämtliche Maßnahmen, die beim Auftreten der Pandemie erforderlich sind
- BV tritt mit Unterzeichnung in Kraft (Betriebsparteien sind sich einig, dass der Pandemiefall vorliegt)



### **Betriebliche Maßnahmen**

- Kommunikationsplan für den Notfall erstellen
- verantwortliche\*n Pandemie-Koordinator\*in ernennen
- Pandemie-Krisenstab einsetzen (mindestens Geschäftsführung bzw. Werksleitung, Betriebsarzt, Leitung Personal, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Leitung Werksschutz, Leitung Gebäudemanagement)
- Aufgaben des Krisenstabs bestimmen (z.B. Lagebewertung, betriebliche Maßnahmen, Schlüsselarbeitsplätze festlegen)

### **Information der Belegschaft**

- zur Strategie, Krisenmanagement und Verantwortlichkeiten
- Verhaltensregeln, um Infektionsrisiko zu minimieren

### **Erlass von Hygienepflichten/soziale Distanzierung**

- Anweisungen gemäß § 4 Nr. 7 Arbeitsschutzgesetz, um die Ansteckungsgefahr zu minimieren
- Hygienepläne erlassen
- Homeoffice ermöglichen
- Keine gemeinsamen Pausenräume nutzen

### **Personalplanung und Arbeitsorganisation**

- Erforderliche Personen und Aufgaben festlegen
- Notfalleinsatzpläne, um die wichtigsten Betriebsfunktionen aufrecht zu erhalten
- Vertretungsregeln anpassen

### **Arbeitszeitdauer und -lage**

- Arbeitszeiten, die von der Regelarbeitszeit und üblichen Arbeitszeitmodellen abweichen, unter Zustimmung des BR
- Freistellungsmöglichkeiten für als Eltern von Schul-/Kitaschließungen betroffene Beschäftigte
- Kurzarbeit nach erfolgter Mitbestimmung des BR, mit Aufzahlungsregelung



### **Schließung betrieblicher Einrichtungen**

- Betriebsschließung bei massenhafter Erkrankung unter Lohnfortzahlung
- bezahlte Freistellung für 14 Tage von Beschäftigten bei Verdacht einer Corona-Erkrankung
- vorübergehende Schließung von Sozialeinrichtungen wie Kantine und Betriebskindergarten

### **Dienstreisen**

- Reiserichtlinie anpassen
- Entsendete Beschäftigte zurückrufen, ggf. medizinische Versorgung vor Ort

### **Anzeige- und Offenbarungspflichten bei Erkrankungen, medizinische Versorgung**

- Fortgelten der betrieblichen und gesetzlichen Meldepflichten gemäß § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz, vereinfachte Krankmeldung (z.B. einheitliche betriebliche Hotline)
- keine arbeitsrechtlichen Sanktionen bei unverschuldeter Verletzung der Anzeigepflichten

### **Rechte des Betriebsrates**

- rechtzeitige und umfassende Information über alle vorgesehenen Maßnahmen
- Beratungsrecht bei allen betrieblichen Maßnahmen
- Recht zur Teilnahme am Krisenstab
- bei allen Maßnahmen, die die Mitbestimmung des Betriebsrats berühren, ist die vorherige Zustimmung des Betriebsrates erforderlich

### **Schlussbestimmung**

- Geltungsdauer ab sofort, Fortgelten bis zur behördlich festgestellten Pandemieentwarnung