



Coronavirus (Covid-19) Als Betriebsrat Vorbild für Mitarbeiter und Gesellschaft sein

Was ist als Betriebsrat zu beachten?

Angesichts der rasanten weltweiten Ausbreitung stuft die Weltgesundheitsorganisation den Ausbruch des Coronavirus und die damit einhergehende Lungenerkrankung Covid-19 bereits als Pandemie ein. In erheblichem Maße kommt die nationale, aber auch globale Mobilität durch staatliche Reisebeschränkungen, Quarantänevorschriften und Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts zum Erliegen. Aufgrund der aktuell noch nicht absehbaren wirtschaftlichen und psychischen Folgen stehen Unternehmen vor großen Herausforderungen. Dies gilt nicht zuletzt für das Aufgabenprofil der Betriebsräte.

Für den Betriebsrat stellen sich im Zusammenhang mit den aktuellen Entwicklungen anlässlich der Corona-Krise verschiedenste rechtliche Fragen. Neben den individualarbeitsrechtlichen Themen sollte ein besonderes Augenmerk den Auswirkungen auf die kollektivarbeitsrechtliche Praxis und dem Abschluss von Betriebsvereinbarungen gelten.

Damit einhergehende Fragestellungen stehen im Fokus dieses GEM-Alert

Welche Auswirkungen ergeben sich für die betriebliche Praxis?

Eine anlässlich der Corona-Krise häufig auftretende Frage ist die, ob ein Arbeitnehmer, sei es aus Angst vor Ansteckung oder auch nur die Tatsache, dass sich das Coronavirus rasant ausbreitet, der Arbeit fernbleiben darf. Die klare Antwort darauf lautet „nein“. Wie verhält es sich jedoch, wenn der Arbeitnehmer versucht seine Tätigkeit im Home-Office zu erledigen. Neben der tatsächlichen Realisierung einer solchen Vereinbarung, sollte der Betriebsrat den Abschluss einer Betriebsvereinbarung anlässlich der gegenständlichen Thematik Beachtung schenken. Die Einleitung schadensmindernder Maßnahmen für das Unternehmen sollte auch durch den Betriebsrat überprüft werden.

Welche Schutzmaßnahmen sollte der Arbeitgeber veranlassen?

Anlässlich der aktuellen Entwicklungen besteht eine erhöhte Verpflichtung des Arbeitgebers seine Mitarbeiter zu schützen. Er hat dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeitnehmer nicht geschädigt werden und gesund bleiben. Der Arbeitgeber sollte in Abstimmung mit dem Betriebsrat geeignete Maßnahmen treffen, um die Gesundheit seiner Mitarbeiter zu schützen. Exemplarisch seien hierbei folgende Maßnahmen aufgeführt:

- Aufforderung zum regelmäßigen Händewaschen,
- Hinweise zum richtigen Händewaschen,
- Verteilen/Aufstellen von Desinfektionsmitteln an verschiedenen Stellen (Hotspots),
- Verbot des Händeschüttelns (auch Kunden/Gäste werden dafür Verständnis haben),
- Empfehlung zum Husten/Niesen in ein Taschentuch oder in die Armbeuge sowie
- ggf. das Tragen von Mundschutzmasken.
- Einrichtung von Telefonkonferenzen (statt Meetings vor Ort od. persönlichen Besuchen)

Was ist bei einem Verdachtsfall zu beachten?

Falls es zu Verdachtsfällen im Unternehmen kommt, muss der Arbeitgeber weitergehende Maßnahmen ergreifen. Er sollte zunächst die Mitarbeiter informieren. Darüber hinaus sollten die betroffenen Mitarbeiter und möglicherweise auch deren Kollegen widerruflich für die Dauer von 14 Tagen (entsprechend der Empfehlung des Robert-Koch-Instituts) freigestellt werden (vgl. auch oben, wie dies schon von vielen größeren Unternehmen gehandhabt wird). Ein Verdacht kann auch schon bei der Rückkehr aus einem Risikogebiet vorliegen (aktuell ist auch das Gebiet rund um Südtirol/Italien betroffen). Solange es sich aber nur um einen Verdachtsfall handelt und der Mitarbeiter nicht arbeitsunfähig ist, kann während der Freistellung im Homeoffice gearbeitet werden. Für die Dauer der Freistellung bleibt der Anspruch auf Lohnfortzahlung bestehen.

Wer zahlt, wenn ein Arbeitnehmer in Quarantäne muss?

Wird für einen Arbeitnehmer durch eine Behörde Quarantäne angeordnet oder wird ihm ein behördliches Tätigkeitsverbot auferlegt,



gibt es grundsätzlich einen Erstattungsanspruch des Arbeitgebers nach dem Infektionsschutzgesetz gegen die anordnende Behörde. Von der Rechtsprechung wird allerdings vertreten, dass der Arbeitgeber in diesen Fällen ohnehin nach § 616 Bürgerliches Gesetzbuch zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet und der Erstattungsanspruch deswegen ausgeschlossen sei. In diesem Fall müsste der Arbeitgeber die Gehaltszahlungen leisten und hätte keinen Erstattungsanspruch.

Es kommt daher auf den Einzelfall und vor allem die Dauer der Quarantänemaßnahme an. Es bleibt abzuwarten, ob der Gesetzgeber kurzfristig eine möglichst unbürokratische Hilfe für Unternehmen zur Verfügung stellt. Auf Grund der aktuellen Rechtslage kann man aber jedenfalls nicht davon ausgehen, dass Erstattungsansprüche einfach akzeptiert werden. Da Erstattungsansprüche auch bestimmten Fristen unterliegen, sollte man frühzeitig mit den Behörden in Kontakt treten.

Was ist, wenn der Betrieb nicht aufrechterhalten bleiben kann?

Falls die Zahl der Verdachts- oder Ansteckungsfälle im Unternehmen zunimmt und somit der betriebliche Ablauf nicht mehr aufrechterhalten werden kann oder sogar eine Behörde die Betriebsstilllegung anordnet, stellt sich die Frage der Vergütung der Mitarbeiter. Die Aufrechterhaltung des betrieblichen Ablaufs stellt das sogenannte Betriebsrisiko des Arbeitgebers dar. Arbeitnehmer erhalten somit im Fall der Betriebsschließung ihre Vergütung unverändert fort. Die Betriebsstilllegung fällt also alleine in die Sphäre des Arbeitgebers. Zur Vermeidung wirtschaftlicher Schäden sollte daher auch rechtzeitig gemeinsamen mit dem Betriebsrat über die Anordnung von Kurzarbeit nachgedacht werden. Dem Arbeitgeber ist auch die Möglichkeit eingeräumt, Überstundenabbau zu leisten oder alternativ Urlaub für Zeiten der Krise zu gewähren. Auch hier sollte der Betriebsrat miteinbezogen werden.

Sind Sie vorbereitet?

Die heftigen Einschränkungen des öffentlichen Lebens und die damit einhergehende faktische Stilllegung mancher Betriebe weltweit, verdeutlichen das Ausmaß der Corona-Krise. Die Tragweite, inwieweit die gegenständliche Krise zu wirtschaftlichen Verwerfungen führt, ist nicht absehbar. Es muss zumindest mit drastischen Folgen für Unternehmen und Belegschaft gerechnet werden.

Hierbei werden auch rechtliche Aspekte, wie unter anderem das betriebliche Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auf die Probe gestellt. Es gilt daher Vorkehrungen zu treffen, dass bestehende vertragliche und gesetzliche Bestimmungen weiterhin eingehalten werden.

Wir empfehlen daher sich als Betriebsrat umfangreiches Wissen anzueignen, um eine zutreffende Risikoanalyse für die Belegschaft treffen zu können. Dies gelingt Ihnen beispielsweise durch die Teilnahme an einem unserer Live-Webinare.

Zugleich sollten beim Neuabschluss von Betriebsvereinbarungen nachteilige wirtschaftliche Folgen im Zusammenhang mit der Corona-Krise nach Möglichkeit berücksichtigt werden.

In diesen Zeiten gilt es für als Betriebsrat Risiken zu identifizieren und operative Handlungsmöglichkeiten in Anspruch zu nehmen.

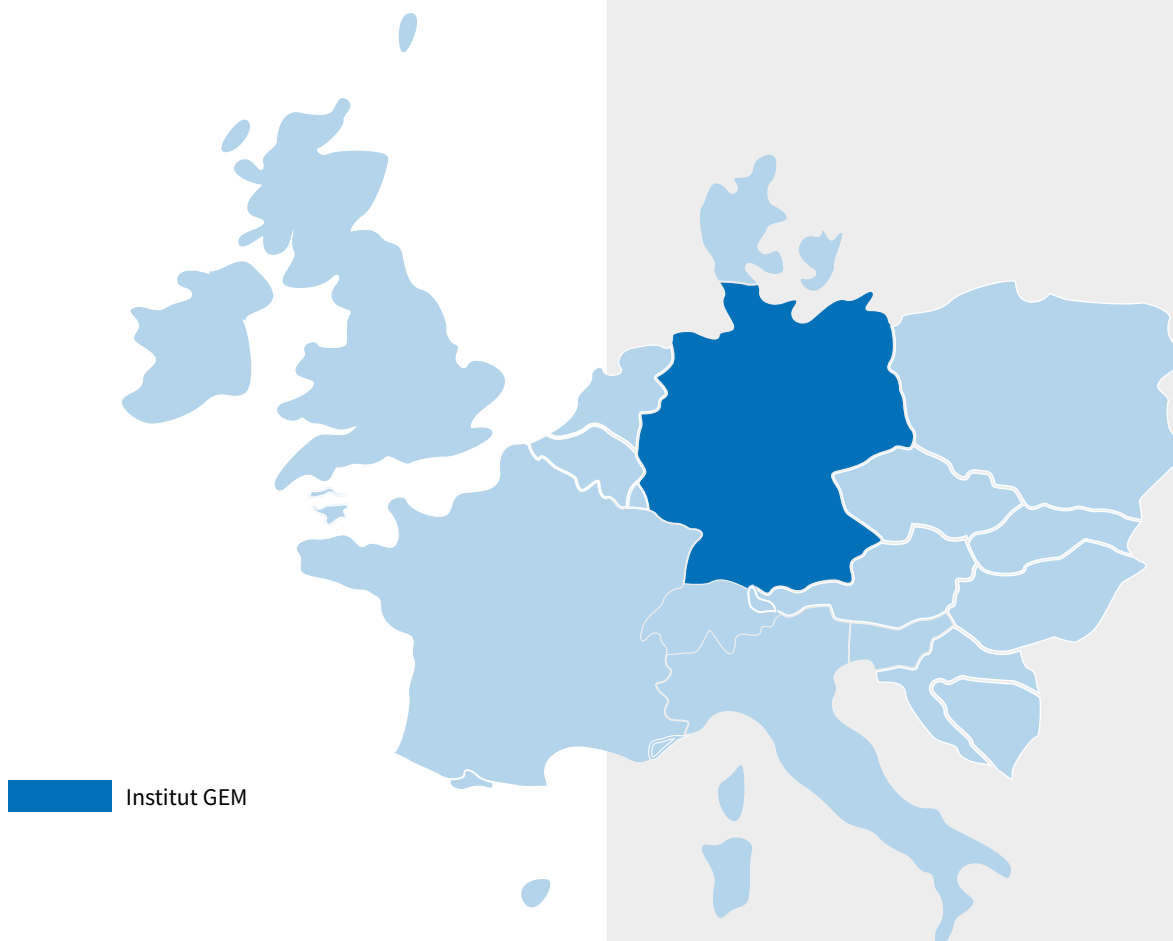
Das Institut GEM erbringt nur solche Beratungsleistungen, insoweit diese durch die jeweiligen lokalen Rechtsvorschriften gestattet sind.

Warum das Instiut GEM der beste Partner für diese Herausforderung ist

Gerne diskutieren wir mit Ihnen in einem persönlichen Gespräch,

- wie mit den kollektivrechtlichen Auswirkungen der Corona-Krise in Ihrem Unternehmen umgegangen werden kann;
- welche Maßnahmen von Ihnen getroffen werden sollten, damit Sie Ihren rechtlichen Verpflichtungen auch weiterhin nachkommen können und zugleich die Interessen der Belegschaft gewahrt bleiben.

Sprechen Sie uns gerne jederzeit an.



Das Institut GEM erbringt nur solche Beratungsleistungen, insoweit diese durch die jeweiligen lokalen Rechtsvorschriften gestattet sind.

Kontakt



Dominic Gottier, LL. M. MBA
Rechtsanwalt/Geschäftsführung

Tel.: (05621) 73 936
Fax: (05621) 73 964
info@institut-gem.de



Stefan Werner
Kundenmanagement

Tel.: (05621) 73 936
Fax: (05621) 73 964
seminar@institut-gem.de



Alexander Martel
Eventmanagement

Tel.: (05621) 73 936
Fax: (05621) 73 964
event@institut-gem.de

Institut GEM | Fuchsrain 18 | 34537 Bad Wildungen

Seit fast 30 Jahren für Betriebsräte

Als einer der wenigen Seminaranbieter für Arbeitsrecht in Deutschland ist das Institut GEM noch heute in Familienbesitz. Dies spiegelt sich auch in unseren Seminaren wider. Eine familiäre und freundliche Atmosphäre und die persönliche Betreuung eines jeden einzelnen Seminarteilnehmers sind integraler Bestandteil unserer Philosophie.

- **Wir setzen uns für ein faires Miteinander zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern ein**
- **Werte und Integrität: Wir sind Compliance Konform**
- **BR-Hotline und Beratung**

Bei GEM gehen wir individuell auf Ihre Wünsche und Bedürfnisse ein. Exklusiv haben Sie die Möglichkeit vor und auch nach dem Seminar Ihre Fragen und Wünsche zur BR-Arbeit bei uns zu stellen. Wir setzen uns den Maßstab, Sie als Partner im Betriebsratsalltag zu unterstützen. Somit können Sie uns jederzeit über die **BR-Notfall-Hotline 05621-73936** kontaktieren und Ihre individuellen und dringlichen Angelegenheiten mit uns besprechen.

Unsere Newsletter – Wir halten Sie up to date

Wir veröffentlichen regelmäßig juristische Newsletter und organisieren Fachtagungen und Live Webinare, um unsere Seminarteilnehmer über Trends, aktuelle Entwicklungen und anstehende Ereignisse zu informieren. Wir laden unsere Teilnehmer zudem regelmäßig zu einem lecture lunch ein.

Kontakt:
seminar@institut-gem.de

Diese Publikation ist lediglich als allgemeine, unverbindliche Information gedacht und kann daher nicht als Ersatz für eine detaillierte Recherche oder eine fachkundige Beratung oder Auskunft dienen. Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität, insbesondere kann diese Publikation nicht den besonderen Umständen des Einzelfalls Rechnung tragen. Eine Verwendung liegt damit in der eigenen Verantwortung des Lesers. Jegliche Haftung seitens des Institut GEM wird ausgeschlossen. Bei jedem spezifischen Anliegen sollte ein geeigneter Berater zurate gezogen werden.

www.institut-gem.de