

Arbeitshilfen für Betriebsräte

Althoff · Bauer · Bell · Kaufmann-Jirsa · Potthoff  
Richter · Schaperdot

Antworten für die Praxis

# Betriebsratsarbeit in Zeiten von Corona

Mitarbeiterfragen  
Unternehmensprozesse  
Selbstorganisation

Verlag Vahlen

# Betriebsratsarbeit in Zeiten von Corona

## Einleitung

Seit Anfang März 2020 hat die Corona-Pandemie ganz Deutschland in einen Ausnahmezustand versetzt. Nicht nur das öffentliche Leben ist massiv beeinträchtigt, die Auswirkungen treffen auch die Wirtschaft und die Arbeitnehmer. In dieser Situation sind die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter in den Betriebsräten ganz besonders gefordert.

Die Arbeitnehmer gehen auf die Betriebsräte zu mit Ihren Fragen zur Arbeitspflicht, zur Fortzahlung der Vergütung und auch zur Einführung von Kurzarbeit bis hin zur Kündigung aus betriebsbedingten Gründen. Zudem spielen die Probleme der Eltern mit schulpflichtigen Kindern eine gewichtige Rolle. Der Betriebsrat ist dabei nicht nur als Informationsgeber der Kollegen gefragt, sondern auch in der Zusammenarbeit mit der Personalabteilung. So ist zB die Beantragung von Kurzarbeit ohne die Mitwirkung des Betriebsrats gar nicht möglich, ohne eine Betriebsvereinbarung kann Kurzarbeit nicht erfolgreich eingeführt werden. Dem Betriebsrat fällt damit eine ganz wichtige Rolle zu. Er verhandelt mit der Personalleitung die Rahmenbedingungen für die Einführung von Kurzarbeit, hat damit entscheidenden Einfluss auf die Gestaltung der wirtschaftlichen „Abfederung“ der Corona-Pandemie.

Bei der Ausgestaltung der Verlagerung der Arbeit ins Homeoffice ist der Betriebsrat in vorderster Front gestaltend eingebunden. Auch dazu gibt die Arbeitshilfe den Betriebsräten konkrete Hilfestellung. Wenn der Höhepunkt der Krise erreicht sein wird, werden andere Themen das Feld bestimmen, nämlich Betriebsänderungen und Restrukturierungen. Hinweise und Tipps auch dazu sind in die Arbeitshilfe aufgenommen.

Ein weiteres Problemfeld eröffnet sich für den Betriebsrat bei der internen Zusammenarbeit. Der Gesetzgeber hat die festgefügteten Regelungen zur Beschlussfassung des Gremiums befristet aufgelöst. Betriebsräte können jetzt auch über Video- oder Telefonkonferenzen Beschlüsse wirksam fassen. Welche Folgen das für die Zusammenarbeit im Betriebsrat hat, wird dargestellt. Schließlich werden auch die Auswirkungen der aktuellen Gesetzgebung zur Abhaltung von Betriebsversammlungen und Wahlen dargestellt.

Damit bietet diese Arbeitshilfe für Betriebsräte die perfekte Hilfe zu rechtssicherem Handeln in dieser Krisenzeit.

### *Die Autoren*

RA Lars Althoff, Kanzlei Althoff in Remscheid, [www.arbeitsrecht-althoff.de](http://www.arbeitsrecht-althoff.de)

RAin Anna Bauer, Anwaltskanzlei Bauer in München, [www.arbeitsrecht-bauer.de](http://www.arbeitsrecht-bauer.de)

RAin Regina Bell, Anwaltskanzlei Bell in München, [www.anwaeltinnen-arbeitsrecht.de](http://www.anwaeltinnen-arbeitsrecht.de)

RAin Dr. Stephanie Kaufmann-Jirsa, Kanzlei Dr. Kaufmann-Jirsa in Feldafing, [www.rechtsanwalt-feldafing.de](http://www.rechtsanwalt-feldafing.de)

RAin Leonie Potthoff, LNS Rechtsanwälte in Bochum, [www.anwaelte-lns.de](http://www.anwaelte-lns.de)

RA Tim Richter, Kanzlei Hintzen&Richter in Nürnberg, [www.hr-anwalt.de](http://www.hr-anwalt.de)

RAin Susanne Schaperdot, LNS Rechtsanwälte in Bochum, [www.anwaelte-lns.de](http://www.anwaelte-lns.de)

## Inhaltsübersicht

- I. Pflicht zur Meldung der Infektion beim Arbeitgeber**  
Fragen 1 - 7
- II. Arbeitspflicht während der Corona-Krise**  
Fragen 8–17
- III. Fortzahlung der Vergütung im Pandemiefall**  
Fragen 18–31
- IV. Kurzarbeit**  
Fragen 32–55
- V. Kinderbetreuung**  
Fragen 56–65
- VI. Auswirkungen auf die geringfügige Beschäftigung**  
Fragen 66–82
- VII. Kündigung**  
Fragen 83–95
- VIII. Homeoffice**  
Fragen 96–107
- IX. Betriebsänderungen unter COVID-19**  
Fragen 108–118
- X. Geschäftsordnung des Betriebsrats in Corona-Zeiten**  
Fragen 119–129
- XI. Beschlussfassung, Betriebsversammlung und Betriebsratswahlen in Corona-Zeiten**  
Fragen 130–144
- XII. Mitbestimmung in Eil- und Notfällen**  
Fragen 145–151

### Muster

Der Inhalt der 1. Auflage entspricht dem Inhalt der Online-Edition 19/2020

[www.betriebsrat-plus.beck.de](http://www.betriebsrat-plus.beck.de)  
[www.vahlen.de](http://www.vahlen.de)

ISBN 978 3 8006 6406 1  
ISBN ePDF 978 3 8006 6412 2  
ISBN epub 978 3 8006 6413 9

© 2020 Verlag C.H.Beck oHG  
Wilhelmstraße 9, 80801 München  
Druck und Bindung: Nomos Verlagsgesellschaft  
In den Lissen 12, 76547 Sinzheim

Redaktion: RA Dr. Stephanie Kaufmann-Jirsa, Feldafing

Satz: Druckerei C.H.Beck, Nördlingen

Umschlaggestaltung: Martina Busch, Grafikdesign Homburg Saar

  
vahlen.de/nachhaltig

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier  
(hergestellt aus chlorfrei gebleichtem Zellstoff)

## I. Pflicht zur Meldung der Infektion beim Arbeitgeber

Wenn Arbeitnehmer krank werden und dadurch an der Erbringung der Arbeitsleistung gehindert sind, besteht häufig eine große Verunsicherung darüber, welche Informationen dem Arbeitgeber über die Erkrankung weitergegeben werden müssen und welche Informationen der erkrankte Arbeitnehmer für sich behalten darf. Besonders groß ist die Verunsicherung, wenn die Krankheit, an der der Arbeitnehmer leidet, ansteckend ist. Das folgende Kapitel liefert einen Überblick über das richtige Verhalten im Falle einer Infektion mit dem Corona-Virus und einer daraus resultierenden Arbeitsunfähigkeit.

### 1. Welche Pflichten haben Arbeitnehmer, wenn sie erkranken?

Arbeitnehmer haben gegenüber dem Arbeitgeber gem. § 5 EFZG zwei Verpflichtungen, wenn sie infolge von Krankheit an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert sind. Zum einen besagt die sog. Anzeigepflicht, dass Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich darüber unterrichten müssen, dass Sie wegen einer Erkrankung nicht arbeiten können. Darüber hinaus ist die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen. Zum anderen besteht eine sogenannte Nachweispflicht, die besagt, dass die Erkrankung durch Vorlage eines ärztlichen Attestes (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) nachzuweisen ist.

#### Praxistipp

*Gelegentlich findet sich in Arbeitsverträgen eine Klausel, wonach der Arbeitnehmer verpflichtet ist, sich persönlich krank zu melden. Dies bedeutet jedoch nicht, dass der erkrankte Arbeitnehmer persönlich im Betrieb erscheinen muss. Die Anzeige der Arbeitsunfähigkeit kann auch ohne weiteres telefonisch oder per E-Mail erfolgen. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann per Post versandt werden. Da in diesem Falle nicht unbedingt sichergestellt ist, dass die Bescheinigung rechtzeitig beim Arbeitgeber ankommt, sollte der erkrankte Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Bescheinigung ggf. vorab per Email zukommen lassen.*

### 2. Müssen die Diagnose mitgeteilt werden?

Nein! Der Arbeitgeber muss lediglich darüber informiert werden, dass die Arbeitsleistung aufgrund einer Erkrankung nicht erbracht werden kann. Welche Art von Erkrankung vorliegt, muss nicht mitgeteilt werden. Dies gilt auch dann, wenn der Mitarbeiter an einer ansteckenden Krankheit leidet.

### 3. Wie vermeidet man die Verbreitung des Virus im Betrieb?

Da ein Arbeitnehmer, der an einer ansteckenden Erkrankung leidet, nicht verpflichtet ist, diesen Umstand dem Arbeitgeber mitzuteilen, besteht die Gefahr, dass sich Kollegen bei der Erbringung der Arbeitsleistung anstecken können. Insofern besteht ein Interesse des Arbeitgebers und der Kollegen, über die Ansteckungsgefahr informiert zu werden. Diese Information muss jedoch nicht der infizierte Arbeitnehmer selbst vornehmen. Vielmehr ist der behandelnde Arzt, der die Infektionskrankheit feststellt, nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) verpflichtet, die Erkrankung dem Gesundheitsamt zu melden. Die Behörden werden dann ggf. weitere Maßnahmen ergreifen. So wird ein Ausgleich geschaffen zwischen dem Interesse des infizierten Arbeitnehmers an der Geheimhaltung seiner Krankheitsdaten und dem Interesse der übrigen Belegschaft an der Verhinderung einer weiteren Ausbreitung der Krankheit im Betrieb.