



Arbeitspapier: „Coronavirus“

Schutzpflichten Arbeitgeber:

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 u.a. deshalb dafür sorgen, dass die Beschäftigten die Arbeitsleistung ohne Gefahr für die Gesundheit erbringen können.

Arbeitgeber sind daher dazu verpflichtet, Schutzmaßnahmen zu ergreifen, um die potenzielle Ansteckungsgefahren und Infektions- und Erkrankungsrisiken zu minimieren, bzw. einzudämmen. 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.

In den letzten Tagen kam es in Deutschland zu einer deutlichen Ausbreitung des Virus und ersten Todesfällen. Experten 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 Rechte von Betriebsräten und IG Metall gelten uneingeschränkt weiter.

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.

Zutrittsrecht für Gewerkschaftssekretäre:

Gerade in dieser Zeit ist es wichtig, dass wir unsere Betriebsräte bei der tagtäglichen Bewältigung der Fragen und deren Umsetzung beraten und unterstützen. Deshalb soll an dieser Stelle nochmal darauf hingewiesen werden, dass das Zugangsrecht der Gewerkschaft in den Betrieben seinen Rechtsgrund im Grundgesetz und im Betriebsverfassungsgesetz hat. Die Verwehrung ist daher nur im äußersten Fall und nicht aufgrund von Corona, denkbar.

Bei Verwehrung des Zugangs ist notfalls polizeiliche und arbeitsgerichtliche Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Unser Ziel: Durch aktive Mitbestimmung stellen wir sicher, dass alle erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit unter Berücksichtigung der Persönlichkeitsrechte und Arbeitnehmerinteressen ergriffen werden.

Betriebs- und Mitgliederversammlungen:

Derzeit werden aus Gründen des Infektionsschutzes gehäuft Betriebsversammlungen und andere betriebliche Großveranstaltungen abgesagt

Grundsätzlich liegt die Entscheidung über die Durchführung von Betriebsversammlungen beim 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.



Das Robert-Koch-Institut und das Bundesgesundheitsministerium empfehlen derzeit stringent eine Absage von Betriebsversammlungen und anderen Großveranstaltungen, zu denen mehr als 1.000 TN erwartet werden. Bei Veranstaltungen mit deutlich geringeren erwarteten TN ist eine Einzelfallabwägung vorzunehmen. Die IG Metall empfiehlt für ihre eigenen Veranstaltungen derzeit, ab einer Teilnehmerzahl 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 usw. Zu klären ist, ob eine Betriebsversammlung abgesagt oder verschoben wird, damit der Anspruch pro Quartal nicht verloren geht.

Grundsätzlich ist die Gesundheitsbehörde gem. § 16 IfSG berechtigt, allgemeine Maßnahmen zu treffen, um der Verbreitung einer Krankheit entgegenzuwirken. Dies kann auch die Absage von Großveranstaltungen sein.

Annahmeverzug:

Können Arbeitgeber die Arbeitsleistung von Beschäftigten wegen Problemen die aus ihrer Verantwortlichkeitssphäre herrühren nicht annehmen, haben die Beschäftigten weiter Anspruch auf Bezahlung des Entgelts (Annahmeverzugslohn). Abnahme- oder Zulieferprobleme liegen in der Verantwortlichkeitssphäre des Arbeitgebers und gehören daher zum sogenannten Betriebsrisiko, wofür der Arbeitgeber gemäß § 615 Satz 3 BGB einzustehen hat und somit verpflichtet ist, das Entgelt fortzuzahlen.

Ursachen für den Annahmeverzug können z.B. sein:

1. Notwendige Teile oder Rohstoffe fehlen.
2. Produkte werden von Kunden nicht mehr abgenommen.
3. Es sind zu viele Arbeitnehmer arbeitsunfähig oder können z.B. wegen angeordneter Quarantäne nicht zu Arbeit kommen

...

§ 13.1.1 und 2 MTV:

In der MuE-Industrie wird in § 13.1.1 MTV die Weiterzahlung des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes geregelt. Sofern eine Betriebsstörung nicht durch den Arbeitgeber zu



vertreten ist, soll § 13.1.2 MTV der eine Bezahlung von 5h pro Woche vorsieht, sofern es keine Erstattung aus öffentlichen Mitteln gibt, greifen.

Diese Regelungen zum Arbeitsausfall stehen in Konkurrenz zu § 615 Satz 3 BGB. Danach trägt der Arbeitgeber stets das Betriebsrisiko **unabhängig davon, ob er es zu vertreten hat oder nicht** (anders nur, wenn der Beschäftigte es zu vertreten hat). Zum Konkurrenzverhältnis regelt § 13 MTV, dass die Anwendbarkeit der Regelungen zum Arbeitsausfall im MTV unter dem Vorbehalt einer einschlägigen gesetzlichen Regelung steht. Eine entsprechende Regelung stellt § 615 Satz 3 BGB dar. Der Vorbehalt ist darin begründet, dass bei der Entstehung der Regelungen zum Arbeitsausfall im MTV § 615 Satz 3 BGB noch nicht vorhanden war und erst im Zuge der Schuldrechtsreform mit dem Gesetz zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26. November 2001 am 02.01.2002 in Kraft trat.

Es kommt daher nicht darauf an, ob der Arbeitgeber eine Betriebsstörung zu vertreten hat. Der Arbeitgeber hat nach § 615 Satz 1 BGB im Annahmeverzug, das heißt, der Arbeitnehmer muss seine Leistung nachweislich anbieten, die vereinbarte Vergütung zu zahlen ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. Der Arbeitnehmer muss sich jedoch das anrechnen lassen, was er dadurch erspart oder erwirbt bzw. böswillig unterlässt zu erwerben.

In der Regel werden nach unserer Einschätzung die Voraussetzungen für die Beantragung und Gewährung von Kurzarbeit vorliegen, so dass ein abgestimmtes Vorgehen von Arbeitgeber und BR/IG Metall zur Beantragung und Durchführung hier anzustreben ist.

Kurzarbeit?

Arbeitgeber und Betriebsrat können, sofern die Voraussetzungen für Kurzarbeit vorliegen die Einführung von Kurzarbeit vereinbaren.

Dabei sind die allgemeinen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten. Unsere Musterbetriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit ist abrufbar unter:

[Muster BV Kurzarbeit 2019](#)

Mit Südwestmetall haben wir eine Regelabsprache zum Umgang mit der Ankündigungsfrist bei Kurzarbeit getroffen.

Ankündigungsfrist:

Die tarifliche Ankündigungsfrist für Kurzarbeit beträgt gem. § 8.2.2 MTV drei Wochen zum Wochenschluss. Wir haben für Kurzarbeit aufgrund des Coronavirus diese Ankündigungsfrist auf drei Kalendertage abgekürzt. Für diese Fälle ist das abgesenkte Zuschussmodell gem. § 3 TV KB nicht erzwingbar.



Für andere Branchen planen wir eine entsprechende Regelung. Ziel ist es Aufzahlungsansprüche auf das KuG gegen die Abkürzung der Ankündigungsfrist zu erreichen. Dies steht aber noch aus.

Seitens Südwestmetall gibt es eine klare Zusage, die Mitgliedsunternehmen bei coronavirusbedingten Arbeitsausfällen entsprechend zu beraten zügig Kurzarbeit zu beantragen.

Für Betriebe ohne Tarifbindung durch Mitgliedschaft bei Südwestmetall ist im Einzelfall und unter Beteiligung der Mitglieder zu prüfen ob von den vereinbarten Standards vorübergehend durch einen ETV abgewichen werden kann.

Was passiert, wenn...:

...Beschäftigte am Coronavirus erkrankt sind?	Arbeitsunfähigkeit: Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (bzw. § 12 MTV)
...Beschäftigte werden vom Arbeitgeber „heimgeschickt“?	Einseitige Freistellung durch den Arbeitgeber ist nur in engen Grenzen und bei einem begründeten Verdacht auf eine Erkrankung des Arbeitnehmers möglich, in diesem Fall hat der Arbeitgeber dann die Vergütung weiter zu zahlen (Annahmeverzugslohn). Im wechselseitigem Einvernehmen kann die Freistellung bei Fortzahlung des Arbeitsentgelts jederzeit angewendet werden.
...Beschäftigte unter Quarantäne stehen bzw. einem Beruflichen Tätigkeitsverbot nach § 31 IfSG unterliegen?	Entschädigung gem. § 56 IfSG (6 Wochen in Höhe des ausgefallenen Verdienstes, danach in Höhe des Krankengeldes). Abwicklung erste sechs Wochen durch den Arbeitgeber (dieser bekommt auf Antrag eine umfassende Entschädigung erstattet).
...Arbeitgeber den Betrieb schließt?	Beschäftigte bekommen das Entgelt weitergezahlt, Annahmeverzugslohn, bzw. § 13.1.1 MTV, sofern kein KUG eingeführt wird.
...Behörde den Betrieb schließt?	Einzelfallprüfung:



	<ul style="list-style-type: none"> - Beschäftigte bekommen, sofern kein KUG eingeführt wird, das Entgelt weitergezahlt, Annahmeverzugslohn, bzw. § 13.1.1 MTV, - dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber die Schließung nicht zu vertreten hat, ggfs. wird KUG eingeführt, eine Belastung des Arbeitszeitkontos belastet oder eine Entgeltreduzierung bzw. Nacharbeitspflicht (§ 13.1.2 MTV) ist nicht zulässig. - Beschäftigte die arbeitsunfähig erkrankt sind, haben weiterhin Anspruch auf Entgeltfortzahlung.
...Personen in Schlüsselpositionen ausfallen, z. B. Betriebsfeuerwehr ?	<p>Einzelfallprüfung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entgeltfortzahlung als Annahmeverzugslohn nach § 615 Satz 3 BGB - Einführung KUG prüfen
Arbeitstätigkeit von Grenzgängern in den Betrieben in Deutschland?	<p>Derzeit gibt es kein Arbeitsverbot für Beschäftigte, die in Deutschland arbeiten und in den Risikogebieten z.B. in Frankreich leben.</p> <p>Ansonsten grds. Wegfall des Entgeltanspruchs, § 326 Abs. 1 BGB, da keine Erstattungstatbestände nach § 56 IfSG vorliegen – hier Handlungserforderlichkeit der Politik. Allerdings sollte die Einführung von KUG oder auch der Abbau vom Arbeitszeitkonto geprüft werden.</p>
...Beschäftigte in Sperrzone nach § 28 Abs. 1 S. 2 IfSG leben?	<p>Erbringen der Arbeitsleistung unmöglich § 275 BGB:</p>



	<ul style="list-style-type: none"> - grds. Wegfall der Gegenleistungspflicht, § 326 Abs. 1 BGB, da keine Erstattungstatbestände nach § 56 IfSG vorliegen - ggf. Abbau Arbeitszeitkonto
...der Arbeitgeber Beschäftigte in Krisengebiete schickt?	<p>Grds. ist der Beschäftigte an Weisungen des Arbeitgebers gebunden außer es besteht eine <u>konkrete</u> Gefahr für die Gesundheit. Die konkrete Gefahr liegt beispielsweise vor, wenn eine Reisewarnung des Auswärtigen Amts vorliegt.</p> <p>Dies gilt grundsätzlich nicht bei Reisen in ein Risikogebiet nach dem Robert Koch Institut. Hier sollte in Absprache mit der Gesundheitsbehörde geklärt werden, ob bei der Rückkehr beispielsweise eine 14 tägige Quarantäne angeordnet werden würde. Dies spricht für eine hohe Ansteckungsgefahr, der sich ein Beschäftigter nicht aussetzen muss.</p> <p>Da dies aktuell die gängige Praxis der Gesundheitsbehörden ist, können Beschäftigte Dienstreisen in vom Robert Koch Institut genannte „Coronariskogebiete“ ablehnen.</p>
...der Arbeitgeber fragt, woran Beschäftigte erkrankt sind?	<p>Beschäftigte sind nicht verpflichtet hierzu Auskunft zu geben. Die Anzeige einer nach dem IfSG anzeigepflichtigen Krankheit bzw. dem Verdacht erfolgt ggü. der zuständigen Behörde durch den Arzt.</p> <p>Solche Fragen sind nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitbestimmungspflichtig und müssen daher im Vorfeld mit dem Betriebsrat abgestimmt werden.</p>



<p>...Beschäftigte zu Hause bleiben müssen weil die die Kita geschlossen ist?</p>	<p>Arbeitnehmer müssen sogar zu Hause bleiben, wenn sie ihr Kind nicht anderweitig versorgen können. Denn ihre Fürsorgepflicht (§ 1626 BGB) dem Kind gegenüber geht der Arbeitspflicht vor.</p> <p>Beschäftigte müssen sich dann unverzüglich um eine anderweitige Betreuungsmöglichkeit kümmern. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht dann, wenn die Schließung unangekündigt erfolgte und es keine Möglichkeit zur anderweitigen Versorgung besteht (§ 616 BGB). Dieser Nachweis ist von den Beschäftigten zu führen. Empfohlen wird eine betriebliche Regelung für diese Fälle zu finden.</p>
<p>...der Arbeitgeber den Zutritt in den Betrieb für die Gewerkschaft verwehrt?</p>	<p>Nach § 23 Abs. 3 BetrVG können grobe Verstöße neben dem Betriebsrat auch durch die Gewerkschaft vor das Arbeitsgericht gebracht und eingefordert werden. Im Vorfeld empfehlen wir zur Wahrung der <i>vertrauensvollen Zusammenarbeit</i> das Zugangsrecht unter Beschreibung der Rechtsverletzung unter Fristsetzung einzufordern.</p>
<p>...der Arbeitgeber die Betriebsversammlung absagt?</p>	<p>Das Recht der Einberufung und damit einhergehend das Recht der Absage einer Betriebsversammlung steht gemäß § 43 Abs. 1 BetrVG ausschließlich dem Betriebsrat zu. Die „Absage“ des Arbeitgebers ist irrelevant.</p>
<p>...der Arbeitgeber die Betriebsversammlung in den eigenen Räumen untersagt?</p>	<p>Der Arbeitgeber hat einen geeigneten Raum für eine Betriebsversammlung zur Verfügung zu stellen und die Kosten dafür zu tragen. Weigert sich der Arbeitgeber externe geeignete Räumlichkeiten anzumieten, sollte der Betriebsrat dem Arbeitgeber unter Fristsetzung geeignete Räumlichkeiten vorschlagen.</p>



<p>...der Betriebsrat bei einer Betriebsversammlung dafür haften soll, wenn sich jemand ansteckt?</p>	<p>Bei der Einberufung einer Betriebsversammlung sind auch betriebliche Belange unter dem Kriterium der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BetrVG zu berücksichtigen. Dabei ist die Fürsorgeverpflichtung des Arbeitgebers und die die betriebsverfassungsrechtliche Pflicht zu regelmäßigen Betriebsversammlungen abzuwägen. In der derzeitigen Lage empfehlen wir, die örtlichen Gegebenheiten, Aussagen des Gesundheitsamts und ggf. konkreten Fällen im Betrieb zu berücksichtigen. Eine Haftung für den Betriebsrat ist denkbar, wenn die Versammlung ohne die oben genannten Erwägungen gegen jeden Verstand einberufen wurde.</p>
<p>...der Arbeitgeber einseitig Regeln für das Betreten des Betriebs aufstellt oder die Beantwortung von Fragen zur Gesundheit einfordert?</p>	<p>Dies sind mitbestimmungspflichtige Sachverhalte nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 und 7 BetrVG, d. h. der Betriebsrat muss hier seine Rechte notfalls mit arbeitsgerichtlicher Unterstützung einfordern. Bei groben Verstößen kann dies auch durch die im Betrieb vertretene Gewerkschaft erfolgen.</p>
<p>...externe Besucher des Betriebs, damit auch Betriebsbetreuer, Fragen zu ihrer Gesundheit auf einem Fragebogen beantworten müssen?</p>	<p>In den Fällen, dass der Fragebogen unter Wahrung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates und der Einhaltung der Datenschutzgrundverordnung ist, und auf alle Externen Besucher gleich behandelt werden gibt es aus unserer Sicht keine Bedenken einem solchen Fragebogen auszufüllen. Datenschutzrechtliche Verstöße können dokumentiert werden und nachträglich gemeldet werden.</p>
<p>...Beschäftigte in ein Risikogebiet nach dem Robert Koch Institut reisen oder die Reisewarnungen des Auswärtigen Amts ignorieren?</p>	<p>Der Arbeitgeber kann die Beschäftigten nach ihrer Rückkehr unbezahlt von der Arbeit nach unserer Ansicht höchstens für</p>



	<p>die Inkubationszeit von 14 Tagen freistellen, wenn die Reisewarnung des Auswärtigen Amtes ignoriert wurde. Dies ist kein Fall des Betriebsrisikos, denn den Ausfall hat der Beschäftigte zu vertreten. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall berechtigt, die Abwägung zwischen dem Beschäftigungsanspruch zu Gunsten der Fürsorgepflicht für die Übrigen Beschäftigten ausfallen zu lassen. Im Zweifel ist die Rechtsfolge bei einer Reise in ein Risikogebiet des Robert Koch Instituts ebenso. Hier würde sich ggf. auch eine Einzelfallprüfung anbieten.</p>
<p>...Beschäftigte in ein Risikogebiet nach dem Robert Koch Institut reisen oder die Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes ignorieren und bei ihrer Rückkehr arbeitsunfähig aufgrund einer Erkrankung sind?</p>	<p>Eine Entgeltfortzahlung ist ausgeschlossen, wenn die Arbeitsunfähigkeit infolge einer Erkrankung durch den Beschäftigten verschuldet war, wovon man bei einer Infektion mit dem Coronavirus in einem mit einer Reisewarnung des Auswärtigen Amtes belegten Region ausgehen muss. Im Fall einer Reise in ein vom Robert Koch Institut klassifiziertes Risikogebiet muss man im Zweifel von der gleichen Rechtsfolge ausgehen, ggf. ist hier eine Einzelfallprüfung angebracht.</p> <p>Wenn die Entgeltfortzahlung wegfällt, setzt der Krankengeldanspruch nach §§ 44 ff. SGB V ein.</p>