CORONA VIRUS

MIT MITBESTIMMUNG GEFÄHRDUNGEN BEKÄMPFEN UND DEN GESUNDHEITSSCHUTZ STÄRKEN

Empfehlungen und rechtliche Hinweise

Stand: 10. März 2020

IG Metall Vorstand

DAS CORONA VIRUS

2019-nCoV | Covid-19

Verbreitung nimmt weiter zu

- Ausbruch in der chinesischen Provinz in Hubei; nach umfangreichen Maßnahmen gehen Infektionen wieder zurück.
- Starke Verbreitung und Komplettsperrung in Italien.
- Zunehmende Verbreitung in Deutschland mit ersten Todesfällen.
- Es ist von einer pandemischen Ausbreitung auszugehen.

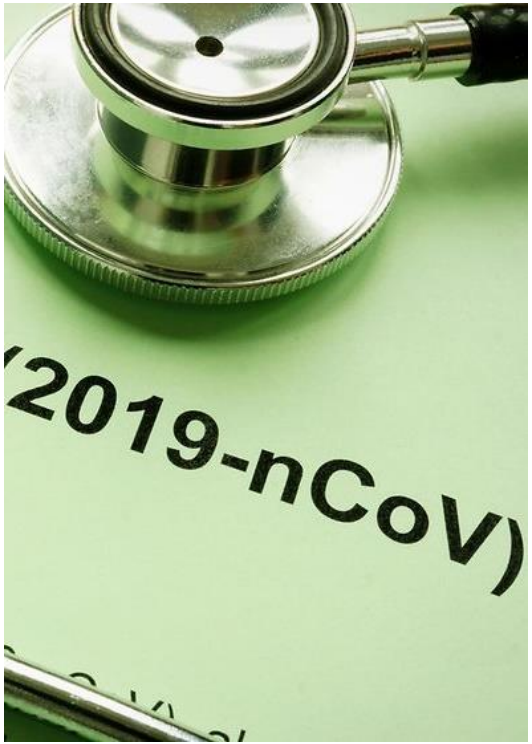
Unsere Aufgabe

- 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.

GRUNDSÄTZLICHES

Mitbestimmung zum Schutz der Gesundheit

- Oberste Priorität ist die Ausbreitung des Corona-Virus einzudämmen und den Beschäftigten ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten. Notwendig ist die enge Zusammenarbeit mit den Behörden und die Erfüllung der offiziellen Auflagen.
- Betriebsrat ist bei allen Maßnahmen verpflichtend einzubeziehen (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 und 7 BetrVG). Dazu gehört auch die Bildung betrieblicher Arbeitsgruppen gegen die Corona-Pandemie (z.B. Erstellen eines Pandemieplans).
- Gemäß § 3 Arbeitsschutzgesetz hat 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.
- Einhaltung der empfohlenen/verordneten individuellen Hygieneregeln



UMGANG MIT KRANKMELDUNGEN

Entgeltansprüche bei Erkrankung, angeordneter Quarantäne oder Schließung einer Kindertagesstätte

- Für Infizierte gelten die gleichen Rechte und Pflichten wie bei anderen Erkrankungen (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall).
- 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.
- Bei Beschäftigten, die auf behördliche Anordnung in Quarantäne sind oder einem Verbot der Ausübung ihrer Tätigkeit unterliegen (Ansteckungsverdächtige, Träger von Krankheitserregern …), gilt § 56 Infektionsschutzgesetz (IFSG), d.h. sie erhalten eine Entschädigung in Höhe des Verdienstausfalls für 6 Wochen und darüber hinaus in Höhe des Krankengelds. Der Arbeitgeber finanziert die Entschädigung in den ersten 6 Wochen vor.
- Während der Pandemie ist generell mit erhöhten Krankmeldungen bei Infektionserkrankungen zu rechnen, da Beschäftigte früher als gewohnt sich arbeitsunfähig melden, um im Verdacht nicht Überträger zu sein.
- Wenn eine Kindertagesstätte geschlossen wird, müssen sich die Eltern um eine anderweitige Betreuungsmöglichkeit bemühen. Gelingt dies nicht, könnte ein Leistungshindernis nach § 275 Abs. 3 BGB vorliegen (strittig). Urlaub oder Freistellung (allerdings unbezahlt) sind naheliegende Optionen. Der Betriebsrat sollte auf eine einheitliche Regelung im Sinne der Beschäftigten hinwirken.

ARBEITSAUSFALL

Unterbrechungen der Lieferkette als Folge der Virus-Ausbreitung

- Grundsätzlich haftet der Arbeitgeber (§ 615 BGB; Annahmeverzug/Betriebsrisiko), wenn es zu Arbeitsausfällen kommt.
- Der Betriebsrat hat bei Einführung von Kurzarbeit mitzubestimmen (§ 87 Abs. 1 Ziffer 3 BetrVG). **Die Aufzahlung auf das KuG durch den Arbeitgeber ist zur Bedingung der Betriebsvereinbarung zu machen, um die Entgeltansprüche der Beschäftigten zu sichern.**
- Das Mitbestimmungsrecht gilt ebenso für Mehrarbeit, d.h. es können Überstunden nicht einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden.
- Unbedingt regionale tarifliche Regelungen beachten (z.B. zu Entgelt bei Arbeitsausfall; Einführung, Ankündigungsfristen, Aufzahlung Kurzarbeit; Nacharbeit; Konfliktlösung).
- Es ist im Vorfeld geboten, die Folgen mögliche Unterbrechungen der Lieferketten einzuschätzen. 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.

ARBEITSAUSFALL

Unterbrechungen der Lieferkette als Folge der Virus-Ausbreitung

- Arbeitgeber kann 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). Siehe dazu:
- http://intranet.bo-it.de/cps/rde/xchg/intranet/style.xsl/view_76620.htm (Schwerpunkt Mitbestimmung)
- http://intranet.bo-it.de/cps/rde/xbcr/intranet/docs_20161031_NEUdocs_20161021_Neu_MusterBV_cbd171be7d8d56bc3ee7c17251ab2b24577c0c6a.doc (Muster Betriebsvereinbarung)
- http://intranet.bo-it.de/cps/rde/xchg/intranet/style.xsl/view_76715.htm (Schwerpunkt Sozialrecht)
- Bei einer weiteren Ausbreitung des Virus kann es auch zu negativen wirtschaftlichen Folgen kommen, die konjunkturelle Kurzarbeit begründen. Dies wäre der Fall, wenn die Nachfrage nach Produkten stark nachlässt und die Produktion stark einbricht.
- Die Regierungskoalition hat inzwischen Erleichterungen für die KuG-Gewährung mit deutlicher Entlastung der Arbeitgeber auf den Weg gebracht – ein Grund mehr für Betriebsräte, eine Aufzahlung zu fordern.
- Bei einer behördlich angeordneten Einstellung des Betriebes aufgrund gehäuft auftretender Infektionsfälle nach dem IFSG besteht ein gesetzlicher Anspruch auf eine Entschädigung gemäß § 56 IFSG (vgl. Folie 4).

BETRIEBSVERSAMMLUNGEN

Umgang mit Großveranstaltungen

- Die Entscheidung über die Durchführung von Betriebsversammlungen obliegt dem Betriebsrat.
- Aufgrund der Empfehlungen des Bundesgesundheitsministeriums und des Robert-Koch-Instituts sollten Betriebsversammlungen mit 1.000 Menschen oder mehr auf jeden Fall abgesagt werden. Zu den Handlungsempfehlungen des RKI:
- https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risiko_Grossveranstaltungen.pdf?__blob=publicationFile
- Auch wenn der Betrieb mit Zustimmung des Betriebsrats wegen aufgetretener Infektionen oder wegen Lieferengpässen kurzarbeitet bzw. ganz stillgelegt ist, darf grundsätzlich eine Betriebsversammlung durchgeführt werden.
- In Betrieben mit gehäuften Infektionsfällen bzw. bei weiterer Verschärfung der Gesamtsituation kann allerdings aus Arbeitsschutzgründen die Verschiebung/Absage einer Betriebsversammlung geboten sein. Im Zweifel ist die Abstimmung mit den örtlichen Gesundheitsbehörden zu empfehlen.
- Gemäß § 16 IFSG ist die Gesundheitsbehörde berechtigt, allgemeine Maßnahmen zu treffen, um einer Verbreitung der Krankheit entgegenzuwirken. Dies kann auch die Absage von Großveranstaltungen sein.

AUSLANDSTÄTIGKEIT

Arbeitnehmerentsendung ins Ausland

- In der Regel haben die Unternehmen bereits Maßnahmen ergriffen, um im Ausland entsendete Beschäftigte oder Expatriots aus Risikogebieten zurückzuholen. Teilweise wird für Rückkehrende Home Office angeordnet oder werden Arbeitsverbote ausgesprochen. Sämtliche Maßnahmen sind mitbestimmungspflichtig, soweit es sich nicht um Leitende Angestellte handelt.
- Vor Reisen in die Provinz HUBEI in CHINA wird durch das Auswärtige Amt gewarnt. Aufgrund der zunehmenden Verbreitung von Covid-19 wird vor Reisen in zahlreiche Länder und Regionen abgeraten. Bei Aufenthalt in einem der Länder / Regionen, vor denen gewarnt oder abgeraten wird, sollte in Anbetracht der zunehmenden Einschränkungen die vorübergehende bzw. vorzeitige Ausreise erwogen werden.

AUSLANDSTÄTIGKEIT

Arbeitnehmerentsendung ins Ausland

- Nicht unbedingt notwendige Reisen in Länder bzw. Regionen, vor den gewarnt oder abgeraten wird, sollen verschoben werden.
- Den Empfehlungen des Auswärtigen Amtes ist zu folgen. Hierzu gibt die Internetseite des Auswärtigen Amtes aktuelle Hinweise:

  https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/10.2.8Reisewarnungen
- Ein Arbeitnehmer kann sich weigern, eine vom Arbeitgeber angeordnete Reise in eine Region anzutreten, wenn eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes vorliegt. Eine solche Warnung berechtigt zur Ausübung des Zurückbehaltungsrechts nach § 273 Abs. 1 BGB. Wird von einer Reise nur „abgeraten“, muss der Arbeitnehmer grundsätzlich die Reise antreten, wenn sie angeordnet wird. Aufgrund der zunehmenden Verbreitung von Covid-19 kann im Einzelfall auch eine solche Reise unzumutbar sein, z.B. für die Angehörigen einer Risikogruppe.
- Der Betriebsrat sollte auf eine generelle Regelung dringen, auch soweit von Reisen nur „abgeraten“ wird.

VIELEN DANK

IG METALL
Vorstand VB02

Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt am Main