

## BLC News: Mitbestimmung in der Corona-Krise

Die Betriebsräte sind derzeit mit einem neuen Thema konfrontiert, den Auswirkungen des Coronavirus im Betrieb. Dort stehen besonders Arbeits- und Gesundheitsschutzthemen im Fokus der Betriebsräte.

Die Auswirkungen auf einzelne Beschäftigte, Beschäftigtengruppen und somit auch die kollektive Mitbestimmung sind bisher kaum abzuschätzen. Betriebsräte haben vielfältige Mitbestimmungsrechte gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 7 BetrVG i.V.m. § 3 ArbSchG, der den Arbeits- und Gesundheitsschutz regelt. Worauf beziehen sich die Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten im Rahmen der aktuellen Situation im Umgang mit dem Coronavirus? Betriebsräte haben bei Verhaltensanweisungen gegenüber den Beschäftigten und z.B. dem Aufsetzen von Hygiene-Richtlinien für den Betrieb mitzubestimmen. Verhaltensanweisungen und Hygienerichtlinien unterliegen der Mitbestimmung gem. § 87 Abs. 1 Nr.1 BetrVG. Es ist üblich, dass der Arbeitgeber mit Vorschlägen an den Betriebsrat herantritt und beide eine gemeinsame Lösung erarbeiten. Wenn der Arbeitgeber keine Vorschläge entwickelt, kann der Betriebsrat von seinem Initiativrecht Gebrauch machen und Vorschläge einbringen. Beim Initiativrecht des Betriebsrats zum Arbeitsschutz im Betrieb greift § 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG. Der Abschluss von Betriebsvereinbarungen zum Pandemieplan kann dem Arbeitgeber und den Beschäftigten Klarheit zum Umgang mit der Corona-Krise schaffen.

Betriebe haben gem. § 12 Abs. 1 ArbSchG die Beschäftigten über Maßnahmen zum Gesundheitsschutz aufzuklären. Umso mehr gilt es von der Betriebsräten Aufklärungsarbeit zu Risiken einer Corona-Infektion für den Betrieb und die Beschäftigten zu leisten. Wichtig ist dabei Transparenz für die Beschäftigten herzustellen, um durch diese Transparenz und klare Verhaltensrichtlinien eine gewisse Sicherheit in der Situation zu schaffen. Oberstes Ziel sollte sein, eine Verbreitung der Coronaviren im Betrieb einzudämmen. Eine Strategie des Arbeitgebers kann der Aufruf von Beschäftigten zur Nutzung mobiler Arbeit und der Verweis auf Telearbeit sein. Damit kann die Anzahl der Kontakte mit Corona-Betroffenen am Arbeitsplatz reduzierten werden.

Als weitere Möglichkeit des Arbeitgebers zum Umgang mit der Corona-Krise kann die Anpassung der betrieblichen Arbeitszeit genutzt werden. Die Vereinbarung von Arbeitszeitmodellen kann ein Weg zur Vermeidung von Infektionen im Betrieb sein, z. B. durch Einführung von Schichtarbeit. Durch die Aufteilung von Beschäftigten in Schichten können Infektionsketten durchbrochen und bei Ausfall einer Schicht Betriebsstillegungen vermieden werden.

Die Erhöhung oder Verkürzung der betrieblichen Arbeitszeit ist gem. § 87 Abs. 1 Nr. 2, Nr. 3 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Um die geplante Arbeitsleistung mit weniger zur Verfügung stehendem Personal zu erreichen, kann der Arbeitgeber Mehrarbeit und Überstunden anordnen. Zur Begriffseinordnung: Mehrarbeit ist die Arbeitszeit, die über die tägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinausgeht. Überstunden liegen bei Überschreitung der in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen oder dem Arbeitsvertrag festgelegten regelmäßigen Arbeitszeit vor. Dieser Unterschied ist in der betrieblichen Praxis von hoher Relevanz.

Bei einer verringerten Auftragslage und infolgedessen Arbeitsausfall kann die Reduzierung der betrieblichen Arbeitszeit in Form von Kurzarbeit ein probates Mittel zur Bewältigung von Krisensituationen sein. Kurzarbeit hat den Zweck, Beschäftigung im Betrieb zu sichern. Bereits in der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008-2009 hat sich die Anordnung von Kurzarbeit bewährt. Die Voraussetzungen zur Gewährung von Kurzarbeitergeld ist in §§ 95 ff. SGB III geregelt.

Am 13. März 2020 hat der Bundestag ein Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld erlassen (Drucksache 19/17893). Durch die erleichterte Beantragung des Kurzarbeitergeldes ab April 2020 können Betriebe wirtschaftliche und finanzielle Risiken eher minimieren. Sie können bereits Lohnkostenzuschüsse beantragen, wenn die Arbeit für mind. zehn Prozent der Beschäftigten ausfällt. Wenn der Arbeitsausfall Leitarbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer betrifft, kann auch für dieses Beschäftigtengruppe befristet Kurzarbeitergeld beantragt werden. Auch die Erstattung von Sozialabgaben in voller Höhe durch die Bundesagentur für Arbeit ist fortan bis zum Jahresende 2020 befristet möglich (BMAS, 13.03.2020). Die betriebswirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Krise auf die betriebliche Praxis sind bisher nicht absehbar.

Autor: Dr. Marcel Halgmann,  
Hamburg

Für die BLC Betriebsrat Consulting GmbH  
[www.betriebsrat-consulting.de](http://www.betriebsrat-consulting.de)