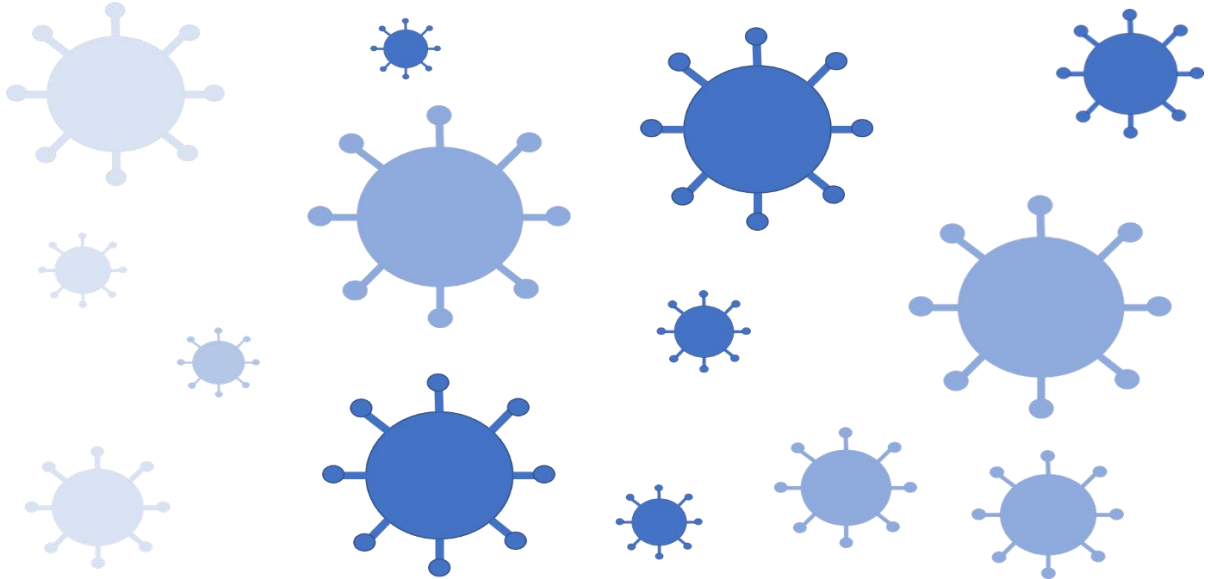


## „Erste-Hilfe“ für Interessenvertretungen in der Corona-Krise

### Fragen und Antworten zum betrieblichen Umgang mit der Corona-Krise



Die Ausbreitung des Coronavirus stellt Betriebe, Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen (Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen) vor viele Fragen. Die TBS gibt in ihrer „Ersten Hilfe für Interessenvertretungen“ wichtige Hinweise zum betrieblichen Umgang mit den Herausforderungen der Krise. Neben diesen Informationen finden sich außerdem Verlinkungen zu nützlichen Dokumenten von dritter Seite.

Wichtig: Die nachfolgenden Inhalte stellen keinen Ersatz für eine Rechtberatung dar. Die Informationen sollen eine erste Orientierung geben und wurden mit großer Sorgfalt und nach bestem Wissen und Gewissen zusammengestellt. Angesichts der Dynamik der Entwicklung werden die Inhalte ständig aktualisiert.

Die TBS NRW bietet zusätzlich eine Telefon- und E-Mail-Hotline an, unter der sich Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen informieren können:

Tel. 02 31 / 24 96 98-0, E-Mail: [corona-hotline@tbs-nrw.de](mailto:corona-hotline@tbs-nrw.de)

## Inhalt

Inhalt .....	2
Was können <b>Interessenvertretungen</b> jetzt tun? .....	3
Was sind die <b>Aufgaben eines betrieblichen Krisenstabes</b> ? .....	4
Wie ist auf <b>außerordentliche Kündigungen und Aufhebungsverträge oder Versetzungen</b> zu reagieren? .....	5
Lässt sich zur Corona-Krise eine <b>Betriebs- oder Dienstvereinbarung</b> abschließen? .....	6
Welche <b>Hygieneregeln</b> sind für Betriebe wichtig? .....	7
Wie sollten jetzt <b>Arbeitsplätze</b> gestaltet sein? .....	8
Darf der Arbeitgeber <b>Zugangskontrollen und „Fiebermessungen“</b> durchführen? .....	9
Welche <b>medizinischen Untersuchungen</b> sind erlaubt? .....	10
Wie ist umzugehen mit <b>Dienstreisen und Terminen beim Kunden</b> ? .....	11
Wie ist umzugehen mit <b>Beschäftigten, die krank werden oder Verdachtsfälle sind</b> (Krankmeldung, Arbeitsunfähigkeit)? .....	12
Wie ist umzugehen mit <b>Beschäftigten mit risikorelevanten Vorerkrankungen</b> ? .....	13
Wie ist umzugehen mit <b>Beschäftigten mit Kinderbetreuungspflichten</b> ? .....	14
Was ist wichtig in Bezug auf die <b>Arbeitszeiten, auf Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit</b> ? .....	15
Welche <b>Regelungen sind zur Kurzarbeit</b> zu treffen? .....	16
Wie soll bei <b>Betriebsschließungen und Quarantäneanordnungen</b> reagiert werden? .....	17
Wann liegen <b>Betriebsänderungen</b> vor, wie ist aus Sicht der Interessenvertretung zu handeln? .....	18
Was sollte bezüglich des <b>Arbeitens von zuhause („Home-Office“ / „Telearbeit“ / „mobile Arbeit“)</b> geregelt werden? .....	19
Was ist wichtig in Bezug auf <b>Telefon- oder Videokonferenzen</b> ? .....	20
Sind <b>„virtuelle“ Sitzungen der Interessenvertretung (über Telefon- oder Videokonferenz)</b> möglich und besteht dabei Beschlussfähigkeit? .....	21
Können noch <b>Betriebs- oder Personalversammlungen</b> stattfinden? .....	22
<b>Impressum</b> .....	22

## Was können Interessenvertretungen jetzt tun?

Die Interessenvertretung sollte sich jetzt unbedingt – sofern noch nicht erfolgt – mit dem Arbeitgeber über Maßnahmen zum Umgang mit den Herausforderungen der „Corona-Krise“ verständigen. Die Betriebsparteien haben die Möglichkeit, einen Krisenstab zu bilden, der Planungen zur Pandemie entwirft und die Umsetzung leitet. Die allermeisten denkbaren Maßnahmen sind mitbestimmungspflichtig. Somit ist auch der Abschluss von speziellen Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen möglich. Egal, ob Hygienemaßnahmen im Betrieb, Kurzarbeit, Veränderung der Schicht- und Einsatzplanung, auch Betriebsschließungen oder Quarantänemaßnahmen – die Interessenvertretung ist als Krisenmanager gefragt. Unterstützung bei der Orientierung zu den Handlungsmöglichkeiten bieten viele öffentliche Institutionen wie Berufsgenossenschaften, Unfallversicherungsträger, Krankenkassen, verschiedene Landes- und Bundesministerien, die Bundesagentur für Arbeit und insbesondere mit seinen Informationsangeboten das Robert-Koch-Institut. Speziell an Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen richten sich die Informations- und Beratungsangebote der Gewerkschaften und der Einrichtungen des TBS-Netzes, zu denen auch die TBS NRW gehört. Die TBS NRW bietet eine Telefon- und E-Mail-Hotline an, unter der sich Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen informieren können:

Tel. 02 31 / 24 96 98-0, E-Mail: [corona-hotline@tbs-nrw.de](mailto:corona-hotline@tbs-nrw.de)



[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

### Internet-Links

- Robert-Koch-Institut: <https://www.rki.de>
- Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung: <https://www.infektionsschutz.de/>
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV): <https://www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/biologisch/neuartiges-coronavirus-2019-ncov/index.jsp>
- 10 Tipps der DGUV zur betrieblichen Pandemieplanung:  
<https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/2054>
- Bundesagentur für Arbeit: <https://www.arbeitsagentur.de>
- Sonderseite des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales zu „Corona“:  
<https://www.mags.nrw/coronavirus>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: <https://www.bmas.de>
- Deutscher Gewerkschaftsbund zu „Corona“: <https://www.dgb.de/themen/++co++fdb5ec24-5946-11ea-8e68-52540088cada>
- IG Metall: Was Arbeitnehmer jetzt wissen sollten: <https://www.igmetall.de/service/ratgeber/coronavirus-was-arbeitnehmer-jetzt-wissen-sollten>
- TBS-Netz: <https://www.tbs-netz.de>
- Checkliste des Verbandes Deutscher Betriebs- und Werksärzte e.V. :  
[https://www.vdbw.de/fileadmin/user\\_upload/Checkliste\\_fuer\\_Firmen\\_im\\_Rahmen\\_der\\_Pandemie.pdf](https://www.vdbw.de/fileadmin/user_upload/Checkliste_fuer_Firmen_im_Rahmen_der_Pandemie.pdf)
- Fraunhofer-Institut „Arbeitswirtschaft und Organisation“: Hinweise für die Einrichtung eines Krisenstabes:  
<https://blog.iao.fraunhofer.de/effektive-krisenstabsarbeit-in-der-corona-krise-fragen-und-antworten-fuer-mittelstaendler/>
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin:  
<https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Biostoffe/Coronavirus.html>
- Handlungshilfen zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung der BG BAU: [https://www.bgbau.de/die-bg-bau/presse/presseportal/mitteilung/gebraehrdungsbeurteilung/?tx\\_news\\_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx\\_news\\_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=5f55bac1af6ded086c53ab8c8d845152](https://www.bgbau.de/die-bg-bau/presse/presseportal/mitteilung/gebraehrdungsbeurteilung/?tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=5f55bac1af6ded086c53ab8c8d845152)

## Was sind die Aufgaben eines betrieblichen Krisenstabes?

Zur Koordinierung aller betrieblichen Maßnahmen sollte ein Krisenstab bestimmt werden, in dem Mitglieder der Interessenvertretung, der Arbeitgeber, der Betriebsarzt sowie die Fachkraft für Arbeitssicherheit zusammenkommen. Die Schwerbehindertenvertretung sowie die Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie Beschäftigte einzelner Abteilungen oder interne Experten können fallweise mit einbezogen werden.

Aufgaben des Krisenstabs sollten folgende sein:

- Aktuelle Lagebeurteilung durchführen,
- Pandemieplan aktualisieren und umsetzen,
- Zuständigkeiten und Ansprechpartner im Betrieb festlegen,
- Beschäftigte regelmäßig über Hygieneregeln, alle erforderlichen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Anschluss an die Gefährdungsbeurteilung usw. informieren
- Geschäftsabläufe bei Personalausfall festlegen (s. dazu auch weitere Paragraphen zum Thema Kurzarbeit, Arbeitszeit usw.),
- Informationen für die Beschäftigten bereitstellen.



[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

## Wie ist auf **außerordentliche Kündigungen und Aufhebungsverträge oder Versetzungen** zu reagieren?

Es gelten auch in der „Corona-Krise“ die bestehenden gesetzlichen Regelungen!

Eine außerordentliche Kündigung aus betriebsbedingten Gründen ist nur in sehr wenigen Ausnahmefällen zulässig. Sie setzt voraus, dass der Arbeitsplatz weggefallen ist und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch unter Einsatz aller zumutbaren Mittel – bis hin zur Umorganisation des Betriebes – nicht weiterbeschäftigen kann (BAG-Urteil vom 7.3.2002). Die Insolvenz eines Unternehmens (z.B. infolge der Corona-Krise) stellt demnach keinen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung dar, weil durchaus die Möglichkeit besteht, dass der eingesetzte Insolvenzverwalter unter Einhaltung verkürzter Kündigungsfristen ordentlich kündigt.

Der Betriebsrat hat in jedem Fall nach § 102 BetrVG ein Recht auf Mitbestimmung bei Kündigungen: Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

Hat der Betriebsrat gegen eine außerordentliche Kündigung Bedenken, so muss er unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Tagen, dies schriftlich mitteilen. Der Betriebsrat sollte vor seiner Stellungnahme den betroffenen Arbeitnehmer hören.

Sind erhebliche Teile der Belegschaft von Kündigungen betroffen, ist darüber hinaus eine Betriebsänderung nach § 111 BetrVG anzunehmen. Der Betriebsrat sollte Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan (§ 112 BetrVG) aufnehmen.

Vom Abschluss von Aufhebungsverträgen ist grundsätzlich abzuraten.

Versetzungen unterliegen ebenfalls der Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG: Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben und die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einzuholen. Bei Einstellungen und Versetzungen hat der Arbeitgeber insbesondere den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz und die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen.

Die Interessenvertretung und die Gewerkschaft sind in jedem Fall wichtige Ansprechpartner der Beschäftigten. Die Beschäftigten sollten entsprechend informiert werden.

Für Personalräte und Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Organisationen gelten die Regelungen der Personalvertretungsgesetze, der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) bzw. dem Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD).



[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

## Lässt sich zur Corona-Krise eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung abschließen?

Ja. In einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung „Pandemie“ sollten die Parteien die Maßnahmen in Zusammenhang mit der Ausbreitung des Coronavirus koordiniert festlegen. Fast alle betrieblichen Maßnahmen unterliegen hier der „erzwingbaren“ Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Eine Regelung kann also, sofern die Betriebsparteien nicht einvernehmlich entscheiden, über eine Einigungsstelle erwirkt werden.

Für Personalräte und Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Organisationen gelten die analogen Regelungen der Personalvertretungsgesetze, der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) bzw. dem Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD).

Wichtig bleibt also festzuhalten: In der „Corona-Krise“ gelten weiterhin die Mitbestimmungsrechte!

Bei der rechtlichen Bewertung ist zwischen Eil- und Notfällen zu unterscheiden. In Eilfällen besteht das Mitbestimmungsrecht grundsätzlich fort, der Arbeitgeber darf keine einseitigen Anordnungen treffen (BAG-Urteil vom 9.7.2013, 1 ABR 12/98, NA 2014, 99). Nur in sogenannten „Notfällen“ darf der Arbeitgeber einseitige Anordnungen treffen. Ein Notfall ist, wenn „jetzt, in dieser Minute“ Maßnahmen zu ergreifen sind (zum Beispiel bei Brand oder Überschwemmung). Die meisten Fälle im Zusammenhang mit „Corona“ sind Eil-, aber keine Notfälle. Selbst die Entscheidung, einen Betrieb stillzulegen, hat zumindest einige Stunden Zeit. Einen Beschäftigten als „Verdachtsfall“ nach Hause zu schicken, ist keine kollektive Maßnahme. Eine ganze Abteilung nach Hause zu schicken ist kein Notfall, weil die Maßnahme gerade unterstellt, dass eine Infektion innerhalb der Abteilung nicht ausgeschlossen werden kann, mithin schon passiert ist. Gerade Regelungen in „Pandemie-Betriebsvereinbarungen“ erfolgen vorsorglich – sind also niemals ein Notfall.

Quelle: IG Metall Vorstand: „FAQ Betriebsvereinbarung Pandemie“



[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

## Welche Hygieneregeln sind für Betriebe wichtig?

Angesichts der bestehenden hohen Infektionsgefahr durch das Coronavirus sollten betriebliche Maßnahmen der Hygiene festgelegt werden. Orientierung bieten hierzu die Hinweise des Robert-Koch-Institutes (RKI) und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (Internet-Links unten).

Der Arbeitgeber hat die Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG nach § 4 Biostoffverordnung (BioStoffV) fortzuschreiben und die Rahmenbedingungen für entsprechende Maßnahmen zur Verfügung zu stellen bzw. für Folgendes Sorge zu tragen:

- Information der Beschäftigten und Externer in der Betriebsstätte zu Hygienemaßnahmen
- Bereitstellung von Waschmöglichkeiten und -lotion für die Hände,
- Bevorratung von Materialien (Waschlotion, Einmalhandtücher, geeignete Desinfektionsmittel; ggf. Atemschutzmasken),
- Einrichtung von Hände-Desinfektionsmittelspendern, insbesondere, wenn Waschmöglichkeiten fehlen,
- Unterweisen der Beschäftigten und Kunden, Besucher usw. im Hinblick auf hygienisches Verhalten,
- Festlegen, wie verfahren wird, wenn während der Arbeit Beschäftigte Krankheitssymptome bekommen,
- Kantinennutzung: Zurzeit sollte auf die Nutzung von Kantinen verzichtet werden. Alternativ könnte eine Versorgung mit Verpflegungspaketen an den Arbeitsplatz („Care-Paket“) organisiert werden.



[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

### Internet-Links

- Aushang: „Händeschütteln“: <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3785>
- Informationen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung zum Coronavirus und der Erkrankung „Coronavirus Disease 2019 (Covid 19)“: <https://www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/biologisch/neuartiges-coronavirus-2019-ncov/index.jsp>
- Empfehlungen des Robert-Koch-Institutes zu Hygienemaßnahmen im Rahmen der Behandlung von Patienten mit einer Infektion durch SARS-CoV-2: [https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/Hygiene.html](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Hygiene.html)

## Wie sollten jetzt **Arbeitsplätze** gestaltet sein?

Unternehmen sollten „Home Office“, mobile Arbeit und Telearbeit ermöglichen. Falls dies nicht umzusetzen ist, sollten die Arbeitsplätze im gesamten Betrieb begegnungsfrei oder wenigstens begegnungsarm gestaltet werden.

Für Beschäftigte in produzierenden/gewerblichen Bereichen ist die Arbeit demnach ebenfalls begegnungsfrei bzw. wenigstens begegnungsarm zu gestalten.

Arbeitsplätze an Produktionslinien sollten mit einem Mindestabstand von zwei Metern angeordnet und der Ablauf entsprechend umgestellt werden.

Eine wichtige Basis für Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Zeiten der Corona-Pandemie bilden die Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG und nach § 4 Biostoffverordnung (BioStoffV) sowie die Maßnahmendurchführung gemäß §§ 3,4 ArbSchG. Hier sollte die Interessenvertretung darauf achten, dass eine entsprechende Gefährdungsbeurteilung vorliegt. Orientierung bei der Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung während der Krise bietet ein betrieblicher Pandemieplan.

Die neue, befristete Arbeitsplatzgestaltung ist mit der Interessenvertretung gemeinsam vorzubereiten und abzustimmen.



[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

### Internet-Links

- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zur Arbeitsgestaltung angesichts von „Corona“: [https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Biostoffe/FAQ/FAQ\\_node.html](https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Biostoffe/FAQ/FAQ_node.html)
- Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik: Spezielle Informationen für Handel und Verkauf zur Arbeitsplatzgestaltung: <https://www.bghw.de/presse/pressemitteilungen/aktuelle-pressemitteilungen/das-coronavirus-tipps-fuer-handel-und-warenlogistik>
- Fraunhofer Institut „Arbeitswirtschaft und Organisation“ Tipps für die Umsetzung von Arbeit im „Home Office“ angesichts der Corona-Pandemie: <https://blog.iao.fraunhofer.de/home-office-in-zeiten-des-corona-virus-12-tipps-fuer-die-kurzfristige-umsetzung/>
- Handlungshilfen für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zu Covid-19 der BG BAU: [https://www.bgbau.de/die-bg-bau/presse/presseportal/mitteilung/gefahrdungsbeurteilung/?tx\\_news\\_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx\\_news\\_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=5f55bac1af6ded086c53ab8c8d845152](https://www.bgbau.de/die-bg-bau/presse/presseportal/mitteilung/gefahrdungsbeurteilung/?tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=5f55bac1af6ded086c53ab8c8d845152)
- 10 Tipps zur betrieblichen Pandemieplanung der DGUV: <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/2054>



## Darf der Arbeitgeber Zugangskontrollen und „Fiebermessungen“ durchführen?

Als weitreichende Maßnahme zur Eindämmung der Gefahren durch das Coronavirus werden in vielen Betrieben erweiterte Zugangskontrollen von Beschäftigten, Kunden, Besuchern usw. in Erwägung gezogen. Hinsichtlich der Beschäftigten sind unbedingt die Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretung zu beachten.

Dies betrifft zum Beispiel das „Fiebermessen am Werkstor“. Für Betriebsräte gilt: § 87 (1) Nr. 1 BetrVG „Ordnung des Betriebes“ betrifft jede Form von Zugangskontrollen, selbst, wenn im Falle der „Fiebermessung“ die Körpertemperatur nur gemessen, nicht aber erfasst wird. Analog gibt es entsprechende Mitbestimmungsrechte von Personalräten und Mitarbeitervertretungen.

Noch zentraler ist § 87 (1) Nr. 7 „betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz“ (bzw. die Regelungen im Personalvertretungsrecht und im Recht kirchlicher Mitbestimmung). Hier besteht immer dann ein Mitbestimmungsrecht, wenn der Arbeitgeber im Rahmen von arbeitsschutzrechtlichen Generalklauseln einen Ermessensspielraum hat, wie er das jeweilige Schutzziel erreichen möchte. Eine solche Generalklausel ist z.B. § 3 ArbSchG, wonach der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten zu treffen und sie auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen hat. Hier gibt es selbstverständlich jede Menge Auslegungsspielraum – und genau der öffnet das Mitbestimmungsrecht. Eine ebenso bedeutende Rahmenvorschrift des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG. Hier hat der Betriebsrat zentrale Mitbestimmungsrechte. Denn insbesondere mit Blick auf das Coronavirus, muss die Gefährdungsbeurteilung auf Aktualität und Vollständigkeit geprüft werden. Ebenso auf welcher Basis Schutzmaßnahmen begründet werden können und ob z. B. die Maßnahmenhierarchie nach § 4 ArbSchG eingehalten wurde, ist vom Betriebsrat zu prüfen.

Konkret zum Thema „Fiebermessen“: Nach dem bisherigen Stand ist „Fieber messen“ keine geeignete Maßnahme, um die Übertragung des Coronavirus auszuschließen, da innerhalb der Inkubationszeit das Virus auch von symptomfreien Menschen übertragen werden kann.

Der Aufruf an die Beschäftigten, bei Fieber oder bei Kontakt mit möglicherweise Infizierten zunächst zu Hause zu bleiben, ist mindestens ebenso geeignet wie die Fiebermessung am Werkstor, belastet aber die Beschäftigten weniger. Bei einer Zurückweisung von Beschäftigten („Heimschicken“ wegen des Verdachts einer Infektion) sollte sichergestellt sein, dass die Beschäftigten ihren Entgeltanspruch gesichert haben. Erscheinen Beschäftigte an der Arbeitsstätte, zeigen keine Symptome (sind nicht arbeitsunfähig) und bieten ihre Arbeitsleistung an, haben sie Anspruch auf Entgeltzahlung - auch wenn sie der Arbeitgeber nach Hause schickt. Der Arbeitgeber kommt nur dann nach § 615 BGB nicht in den sogenannten „Annahmeverzug“ (mit Pflicht zur Entgeltleistung), wenn ihm die Annahme der Arbeitsleistung unzumutbar ist, wofür er darlegungs- und beweisbelastet ist.

Wirksamer als Kontrollen am Werkstor kann der verbindliche Hinweis an die Beschäftigten sein, dass sie bei Erkältungssymptomen und/oder Fieber zu Hause bleiben sollen (also gar nicht erst den Betrieb aufsuchen). Ferner ist zu prüfen, ob die Pflicht aus § 5 Abs. 1 Satz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), bei länger als drei Werktagen dauernder Erkrankung ein ärztliches Attest vorzulegen, aufgehoben werden kann.

Quelle: IG Metall Vorstand: „FAQ Betriebsvereinbarung Pandemie“



## Welche medizinischen Untersuchungen sind erlaubt?

Für eine zwangsweise Untersuchung durch den Betriebsarzt besteht keine Rechtsgrundlage (außerhalb bestimmter Eignungsuntersuchungen). Zudem sind solche Untersuchungen auch nicht geeignet, um die Verbreitung des Coronavirus zu verhindern. Zeigt ein Mensch keine Symptome, wird er in Deutschland derzeit im Übrigen auch nicht auf das Coronavirus getestet ([https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/FAQ\\_Liste.html](https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/FAQ_Liste.html)).

Zeigt ein Arbeitnehmer Symptome, ist er krank und damit arbeitsunfähig. Sollte der Betriebsarzt einen Test verlassen, ist er nach § 6 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG) von der ärztlichen Schweigepflicht entbunden. Er muss nämlich Verdachtsfälle sowie bestätigte Erkrankungen dem Gesundheitsamt melden. Daher ist zu empfehlen, dass Testungen nicht durch den Betriebsarzt, sondern durch die Gesundheitsämter zu veranlassen sind.

Quelle: IG Metall Vorstand: „FAQ Betriebsvereinbarung Pandemie“



[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

## Wie ist umzugehen mit **Dienstreisen und Terminen** beim Kunden?

Sobald staatliche Stellen Reisewarnungen für bestimmte Risikogebiete ausgesprochen haben, sollten Dienstreisen in diese Gebiete untersagt werden. Bereits im Falle von Sicherheitshinweisen des Auswärtigen Amtes sollte im betrieblichen Krisenstab abgewogen werden, ob diese Dienstreisen geboten sind. Mittlerweile haben „Risikogebiete“ nicht mehr den Stellenwert in der Lagebeurteilung, wie noch zu Beginn der Krise. Daher sollte bei jeder Dienstreise eine Risikobetrachtung vorgenommen werden.

Für Beschäftigte, die unter risikorelevanten Vorerkrankungen leiden (S. 11), sollten Dienstreisen - in entsprechende Gebiete oder grundsätzlich - bereits im Falle von Sicherheitshinweisen als nicht mehr zumutbar eingestuft werden.

Für Termine bei Kunden sollte festgelegt werden: Sobald staatliche Stellen Handlungsempfehlungen – etwa in Hinblick auf Verhaltensregeln oder die Personenanzahl bei Zusammenkünften – aussprechen, sind Kundenkontakte entsprechend einzuschränken.

In Abhängigkeit von der Branche ist zu prüfen, ob Kundenbeziehungen über alternative Kommunikationswege (z. B. Telefon-, Videokonferenz) aufrechterhalten werden können. Ebenso ist im Krisenstab zu beraten, ob ein Verzicht auf öffentliche Verkehrsmittel als notwendig erachtet wird.



[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

## Wie ist umzugehen mit **Beschäftigten, die krank werden oder Verdachtsfälle sind** (Krankmeldung, Arbeitsunfähigkeit)?

Weil die sich täglich ändernde Informationslage für viele Beschäftigte eine massive psychische Belastung darstellt, sind klare Orientierungsregeln zum Umgang mit Erkrankungen im Betrieb zu treffen. Verfahrensregeln unterstützen bei der Reduktion sowohl von Unsicherheiten der Beschäftigten als auch von Ansteckungsrisiken im Betrieb. Wichtig ist, dass diese im Betrieb auch in einer verständlichen und für alle nachvollziehbaren Weise kommuniziert werden. Innerbetrieblicher Umgang mit Erkrankungen und Meldewege sind zentrale Elemente für das betriebliche Krisen- und Informationsmanagement während der Corona-Epidemie.

Beschäftigte, die bei sich Erkrankungssymptome feststellen, die auf das Bestehen einer Infektion mit dem Coronavirus hindeuten, sollten sich umgehend beim Arbeitgeber krankmelden. Eine Mitteilungspflicht einer möglichen Diagnose besteht grundsätzlich nicht. Da das Corona-Virus seit dem 01.02.2020 zu den Krankheiten gehört, die dem Gesundheitsamt mit namentlicher Kennung des Patienten gemeldet werden müssen, gilt es in dieser Ausnahmesituation allerdings die Gefährdung von Dritten zu berücksichtigen. Beschäftigte haben nach § 15 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG auch eine Verpflichtung gegenüber Dritten, für deren Sicherheit und Gesundheit mit den eigenen Handlungen und Unterlassungen Sorge zu tragen. Auf dieser Grundlage empfiehlt sich, wenn erkrankte Beschäftigte während der Inkubationszeit Kontakte im Arbeitsumfeld hatten, dem Arbeitgeber die Diagnose mitzuteilen.

Erkrankte Beschäftigte sollten sich umgehend beim Arzt telefonisch melden. Es bestehen Möglichkeiten für die Ausstellung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung über das Telefon. Eine bestehende Infektion mit dem Coronavirus ist dem zuständigen Gesundheitsamt zu melden, welches weitere Maßnahmen einleitet und ggf. auch Kontaktpersonen isoliert. Grundsätzlich sind beim Vorgehen die Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts zu berücksichtigen.

Nach Ablauf von drei Kalendertagen ist eine ärztliche Bescheinigung über den Fortbestand der Erkrankung einzuholen. Hier gilt die Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber. Es kann jedoch geprüft werden, ob die Pflicht gemäß § 5 Abs. 1 Satz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) aufgehoben werden kann – also die Pflicht, bei einer Erkrankung, die länger als drei Werktage dauert, ein ärztliches Attest vorzulegen.

Für Beschäftigte, die selbst nicht erkrankt sind, aber in vom Robert-Koch-Institut (RKI) benannten Risikogebieten unterwegs waren oder Kontakt mit infizierten Personen hatten, gelten die Empfehlungen des RKI. Bietet der Beschäftigte seine Arbeitsleistung an und ist arbeitsfähig, besteht für ihn Entgeltfortzahlung. Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass der Beschäftigte seine Arbeitsleistung ausführen kann – ob dies im Betrieb oder im Home-Office geschieht, sollte betrieblich geregelt werden.

Für den Fall, dass der Staat häusliche Quarantäne für Rückkehrer aus Risikogebieten empfiehlt, sollte ebenfalls eine Regelung getroffen werden. So sollte Rückkehrern aus staatlich benannten Risikogebieten angeboten werden, sie etwa bis zu 6 Wochen unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen. Danach greifen die Regelungen zum Krankengeld. Sofern eine Möglichkeit gegeben ist, von zu Hause zu arbeiten, sollte diese genutzt werden.

 [Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

## Wie ist umzugehen mit Beschäftigten mit risikorelevanten Vorerkrankungen?

Wichtiger Bestandteil der konkretisierten Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG nach § 4 BioStoffV ist es, Besonderheiten eines Virus zu berücksichtigen. Daher sollten Risikogruppen in puncto Gefährdungsbeurteilung und Ableitung der erforderlichen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gesondert berücksichtigt werden.

Für Beschäftigte, die unter einer Vorerkrankung leiden, die laut Robert-Koch-Institut (RKI) sowie der Gesundheitsämter zählen, sollten begegnungsfreie Arbeitsplätze oder idealerweise Telearbeit angeboten werden.

Ist das Anbieten eines begegnungsfreien Arbeitsplatzes oder von Telearbeit nicht möglich, sollte ein Zurückbehaltungsrecht der Arbeitskraft bei gleichzeitiger Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers eingerichtet werden. Dem Arbeitgeber kann dabei das Recht eingeräumt werden, vom entsprechenden Beschäftigten eine ärztliche Bescheinigung über die Vorerkrankung zu erhalten.

Zurzeit gelten folgende Merkmale zu den relevanten Risikofaktoren:

- ältere Personen (mit stetig steigendem Risiko für schweren Verlauf ab etwa 50 bis 60 Jahren),
- Raucher.

Personen mit bestimmten Vorerkrankungen:

- des Herzens (z. B. koronare Herzerkrankung),
- der Lunge (z. B. Asthma, chronische Bronchitis),
- Patienten mit chronischen Lebererkrankungen,
- Patienten mit Diabetes mellitus (Zuckerkrankheit),
- Patienten mit einer Krebserkrankung.

Patienten mit geschwächtem Immunsystem (z. B. aufgrund einer Erkrankung, die mit einer Immunschwäche einhergeht oder durch Einnahme von Medikamenten, die die Immunabwehr schwächen, wie z. B. Cortison).



[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

### Internet-Links

- Quelle: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung: <https://www.infektionsschutz.de/coronavirus-sars-cov-2.html>
- Übersicht zu relevanten Vorerkrankungen (Robert-Koch-Institut): [https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/Risikogruppen.html](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogruppen.html)

## Wie ist umzugehen mit **Beschäftigten mit Kinderbetreuungspflichten**?

Beschäftigte mit Kindern bis zum vollendeten 12. Lebensjahr sollten zum Zwecke der Betreuung Möglichkeiten zur Freistellung (z.B. bis zu zehn Tage unter Fortzahlung der Bezüge) erhalten, wenn die KiTa, der Kindergarten oder die Schule aufgrund der Coronakrise geschlossen werden und eine anderweitige zumutbare Betreuung nicht gewährleistet werden kann.

Möglichkeiten der Arbeit von zuhause („Home-Office“) sollten insbesondere dieser Gruppe von Beschäftigten, insbesondere Alleinerziehenden und Beschäftigten mit mehreren Kindern ermöglicht werden.

Ist es nicht möglich, allen betroffenen Personen eine solche Möglichkeit zu eröffnen, sollten Interessenvertretung und Arbeitgeber sich über die Auswahl unter besonderer Berücksichtigung der beschriebenen Merkmale verständigen.



[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

### Internet-Links

- Der Bundesarbeitsminister zu Kinderbetreuungspflichten:  
<https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/lohnfortzahlung-bei-kinderbetreuung.html>

## Was ist wichtig in Bezug auf die Arbeitszeiten, auf Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit?

In fast allen Betrieben gibt es zur Arbeitszeitgestaltung bestehende Betriebsvereinbarungen. Diese sollten darauf überprüft werden, ob man mit „versetztem“ Schichtbeginn größere Menschenansammlungen, im Betrieb aber gegebenenfalls auch im ÖPNV, vermeiden kann.

Zum Zweck des Abbaus von Auftragsstaus kann mit Zustimmung des Betriebsrats Mehrarbeit und insbesondere Samstagsarbeit angeordnet werden. Dabei sollte zunächst auf Beschäftigte zurückgegriffen werden, welche freiwillig zur Ableistung von Mehrarbeit und Samstagsarbeit bereit sind. Die tariflichen Bestimmungen (z.B. bzgl. Zuschlägen) sind einzuhalten.

Behördliche Genehmigungen für Sonn- und Feiertagsarbeit sind durch den Arbeitgeber einzuholen.

Für Personalräte und Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Organisationen gelten die analogen Regelungen der Personalvertretungsgesetze, der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) bzw. dem Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD)



[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

## Welche Regelungen sind zur Kurzarbeit zu treffen?

Muss ein Betrieb aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses oder wegen wirtschaftlicher Ursachen die Arbeitszeit seiner Mitarbeiter vorübergehend wesentlich verringern oder ganz einstellen, kann Kurzarbeit beantragt werden. Wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind, zahlt die Bundesagentur für Arbeit das Kurzarbeitergeld. Dieses entspricht ungefähr dem Arbeitslosengeld – wird aber vom Betrieb gezahlt, der das Geld von der Arbeitsagentur erstattet bekommt. Die schlechte Auftragslage wird damit überbrückt und Entlassungen können vermieden werden. Kurzarbeit muss vom Arbeitgeber bei der Bundesagentur für Arbeit beantragt werden.

Der Betriebsrat hat nach § 87 (1) Nr. 3 BetrVG über die Modalitäten der Kurzarbeit mitzubestimmen. Gegebenenfalls bestehende tarifliche Regelungen sind zu beachten. Zum Inhalt einer Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit sollten z.B. die Beschreibung des Umfangs der Kurzarbeit, der Umgang mit vorhandenen Urlaubs- oder Arbeitszeitkontenansprüchen und die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes gehören.

Konkret bedeutet Kurzarbeit die vorübergehende Absenkung der Arbeitszeit bei weiterlaufendem Beschäftigungsverhältnis. „Kurzarbeit Null“ bedeutet, dass die Betroffenen für die Zeit der Kurzarbeit gar nicht mehr arbeiten. Beispielsweise „Kurzarbeit 20 %“ bedeutet, dass die reguläre wöchentliche Arbeitszeit um 20 % reduziert wird, also beispielsweise nur von montags bis donnerstags gearbeitet wird und freitags nicht. Für die ausgefallenen Zeiten erhalten die Betroffenen ersatzweise das Kurzarbeitergeld (KUG) in Höhe von 60 bzw. 67 Prozent des bisherigen Nettoeinkommens. Nach den derzeitigen Regelungen kann Kurzarbeitergeld für maximal 12 Monate gezahlt werden. Kurzarbeit muss nicht für den gesamten Betrieb gelten, sondern kann auch abteilungsweise geregelt werden.

Mit Stand 17.3.2020 haben Bundesregierung und Gesetzgeber Sonderregelungen und Erleichterungen zum Bezug von Kurzarbeitergeld erlassen. Die wichtigsten Neuerungen im Einzelnen:

- Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben.
- Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden zu 100 Prozent erstattet.
- Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können ebenfalls in Kurzarbeit gehen und haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld.
- Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden (wenn dies tarifvertraglich geregelt ist) kann verzichtet werden.



[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

### Internet-Links

- Bundesagentur für Arbeit: <https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>
- Deutscher Gewerkschaftsbund: <https://www.dgb.de/themen/++co++88381396-6869-11ea-93e9-52540088cada>
- Rechner Kurzarbeit: <https://www.smart-rechner.de/kurzarbeit/rechner.php>



## Wie soll bei Betriebsschließungen und Quarantäneanordnungen reagiert werden?

Behördliche Anordnungen zu Betriebsschließungen können auf verschiedene Rechtsgrundlagen gestützt werden, im Zusammenhang mit dem Coronavirus u.a. auf das Infektionsschutzgesetz oder auch auf das allgemeine Ordnungsrecht. Diese Vorschriften erlauben den zuständigen Behörden, Anordnungen zu erlassen, um Gefahren von geschützten Rechtsgütern abzuwenden. Zu den geschützten Rechtsgütern zählt dabei auch die Gesundheit. Verdienstauffälle sind gemäß Infektionsschutzgesetz zu entschädigen. Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstauffall. Gleiches gilt für den Fall, wenn eine behördlich angewiesene Absonderungsmaßnahme die Ausübung der Arbeitsleitung verhindert. Für die ersten sechs Wochen wird die Entschädigung in Höhe des Verdienstauffalls gewährt. Vom Beginn der siebenten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch gewährt, soweit der Verdienstauffall die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt.

Zum Verfahren: Bei betroffenen Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber zunächst für längstens sechs Wochen, soweit tarifvertraglich nicht anders geregelt, die Lohnfortzahlung zu übernehmen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag beim zuständigen Gesundheitsamt erstattet, wenn alle Voraussetzungen vorliegen.

In Nordrhein-Westfalen sind die Landschaftsverbände Rheinland (LVR) und Westfalen-Lippe (LWL) für die Entschädigung je nach dem Sitz der Betriebsstätte zuständig (Links siehe unten).

Darüber hinaus kommt für Beschäftigte, die nicht unmittelbar erkrankt sind oder die unter Quarantäne gestellt sind, auch der Bezug von Kurzarbeitergeld in Frage. Schließt der Arbeitgeber aus eigenen Stücken den Betrieb und stellt die Tätigkeit ein, so sind die Arbeitsentgelte ungemindert fortzuzahlen.



[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

### Internet-Links

- Infektionsschutzgesetz: <https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/>
- Informationen der Landschaftsverbände Rheinland (LVR) und Westfalen Lippe (LWL):
- LVR: [https://www.lvr.de/de/nav\\_main/soziales\\_1/soziale\\_entschaedigung/taetigkeitsverbot/taetigkeitsverbot.jsp](https://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/soziale_entschaedigung/taetigkeitsverbot/taetigkeitsverbot.jsp)
- LWL: <https://www.corona-infos.lwl.org/de/#entschaedigung-fur-verdienstaufall-bei-quarantane>

## Wann liegen **Betriebsänderungen** vor, wie ist aus Sicht der Interessenvertretung zu handeln?

Viele der Maßnahmen im Zusammenhang mit der Pandemie können den Tatbestand der Betriebsänderung erfüllen. Hierzu gehören gemäß § 111 BetrVG unter anderem:

- Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,
- Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,
- grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen.

Arbeitgeber und Betriebsrat sollten sich drauf verständigen, durch externe Sachverständige/Arbeitsrechtler prüfen zu lassen, ob es sich bei den Maßnahmen um eine Betriebsänderung handelt. Bei Bestätigung des Falles sollten ein Interessenausgleich und Sozialplan nach § 111 ff. BetrVG erarbeitet und vereinbart werden.

Für Personalräte und Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Organisationen gelten die Regelungen der Personalvertretungsgesetze, der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) bzw. dem Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD)



[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

## Was sollte bezüglich des Arbeitens von zuhause („Home-Office“ / „Telearbeit“ / „mobile Arbeit“) geregelt werden?

Sofern bisher keine betriebliche Regelung dazu besteht, ist das Anbieten dieser Möglichkeit sinnvoll. Jede Beschäftigte und jeder Beschäftigte, die oder der nicht erscheint, minimiert das Risiko für Ansteckungen mit dem Coronavirus.

Dabei sollte betrieblich geregelt sein:

- Beschäftigte, denen der Arbeitgeber die technische Ausstattung überlassen hat (Laptop, Mobiltelefon), können sich nach eigener Einschätzung für Home-Office entscheiden – Prinzip: „Begründe nicht, warum du nicht da bist, sondern, warum du kommst“.
- Beschäftigte sollten die Möglichkeit erhalten, bei Problemen mit der technischen Ausstattung Unterstützung zu bekommen. Hilfreich sind telefonische Unterstützung, aber auch Betriebsanweisungen zur Einrichtung des Arbeitsplatzes im Home-Office.
- Eine Home-Office-Sperre, sei es gänzlich oder für bestimmte Zeiten, bedarf der Zustimmung der Interessenvertretung. Gleiches gilt für die Teilnahme an Präsenz-Terminen.
- Haftung und Unfallversicherung
- Das bisherige Arbeitszeitmodell bleibt erhalten.
- Es sollte die telefonische Erreichbarkeit im Rahmen der betriebsüblichen Arbeitszeiten geregelt werden.



[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

## Was ist wichtig in Bezug auf Telefon- oder Videokonferenzen?

Mobile Arbeit, Heimarbeit oder Telearbeit bieten die Möglichkeit, ohne direkte Sozialkontakte eine weitere Arbeit zu ermöglichen. Allen Beschäftigten und dem Betriebsrat sollten Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt werden, die ihnen Telefon- oder Videokonferenzen zur Aufrechterhaltung der Kommunikation erlauben, auch im Zusammenhang mit der begegnungsfreien Arbeitsplatzgestaltung. Für entsprechende Systeme sind die hierzu abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen einzuhalten.

Besteht bisher keine Vereinbarung, sollte eine solche kurzfristig abgeschlossen werden. Darin sind die Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Beschäftigten auszuschließen. In einer Vereinbarung sollte darüber hinaus der Zweck des Einsatzes des Systems klar beschrieben werden. In diesem Fall kann dies die Unterstützung der Kommunikation und des Informationsaustausches sein.

Bildübertragungen sollten grundsätzlich freiwillig erfolgen und es ist in jedem Fall eine Aufzeichnung der Konferenz zu verbieten. Auch können die Pausen bei der Bildschirmarbeit nach ArbStättV mitaufgenommen werden, sofern diese noch nicht in anderen Regelungen berücksichtigt sind.



[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

## Sind „virtuelle“ Sitzungen der Interessenvertretung (über Telefon- oder Videokonferenz) möglich und besteht dabei Beschlussfähigkeit?

Mit der neuen gesetzlichen Regelung im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 129 BetrVG) ist es nun - rückwirkend vom 1. März 2020 - möglich, dass Betriebsratsitzungen auch als Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt werden können. Die ordnungsgemäße Beschlussfassung im Rahmen solcher Sitzungen ist damit erlaubt.

Die Sitzung kann dabei in traditioneller Art stattfinden – einzelne Betriebsratsmitglieder werden zugeschaltet, oder alle Betriebsratsmitglieder tagen „virtuell“. Diese Form der Sitzung wird in der amtlichen Begründung der Gesetzesänderung als „zusätzliche Option“ bezeichnet, neben der bekannten Sitzungsform unter physischer Anwesenheit der Mitglieder. Es ist davon auszugehen, dass von dieser neuen Sitzungsform nur dann Gebrauch gemacht werden darf, wenn die Präsenzform auf Schwierigkeiten stößt, weil etwa zahlreiche Betriebsratsmitglieder in Quarantäne sind und die Zahl der Ersatzmitglieder für die Beschlussfähigkeit nicht genügen würde. Es wäre demnach nicht ausreichend, wenn eine Sitzung unter Wahrung der gebotenen Abstände zwischen den Anwesenden im Betrieb jederzeit möglich wäre.

Wichtig ist, bei Telefon- oder Videokonferenzen zu beachten:

- Es ist sichergestellt, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.
- Eine Aufzeichnung der Video- oder Telefonkonferenz bleibt unzulässig.
- Die Teilnehmer bestätigen ihre Anwesenheit in Textform (also z.B. per E-Mail).
- Die Betriebsratsitzung per Video-Konferenz sollte in einer Präsenzsitzung mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder, gemäß § 33 BetrVG, beschlossen werden.
- Alle Betriebsratsmitglieder können teilnehmen. Bei den Einladungen werden alle vorgeschriebenen Formalien eingehalten (Ladung aller Mitglieder, Übersendung einer Tagesordnung und Registrierung der Anwesenheit, E-Mail der Teilnehmenden als Teilnahmebestätigung).
- Alle Teilnehmenden sollten soweit wie möglich alle immer sehen bzw. hören können, der Zugang und eventuelle Zugangscodes zur Sitzung sind vertraulich.

Versammlungen (z.B. Betriebsversammlungen) dürfen ebenfalls per Video-Live-Übertragung durchgeführt werden, wenn sichergestellt ist, dass nur teilnahmeberechtigte Personen Kenntnis von dem Inhalt der Versammlung nehmen können. Eine Aufzeichnung ist auch hier unzulässig.

Auch für Personalräte und Mitarbeitervertretungen gibt es Neuregelungen.



[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

### Quellenverweis

- BUND-Verlag: Corona und Arbeitsrecht. Stand: 11. Mai 2020  
<https://www.bund-verlag.de/aktuelles~Arbeit-von-Morgen-Gesetz-passiert-Bundesrat~>

### Internet-Link

- Bundesregierung zu Mitbestimmung und BR-Sitzungen per Video oder Telefon:  
<https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/betriebliche-mitbestimmung-1739914>

## Können noch Betriebs- oder Personalversammlungen stattfinden?

Zurzeit wird empfohlen, von der Durchführung von Betriebsversammlungen und/oder Abteilungsversammlungen abzusehen oder diese zunächst zu verschieben. Hier ist auf die Empfehlungen des Robert-Koch-Institutes hinzuweisen.

Im Rahmen einer „Pandemie-Betriebsvereinbarung“ kann geregelt werden, dass die technischen Voraussetzungen für Podcasts oder Live-Streaming (Zuschauer können Fragen stellen) geschaffen werden.

Mit der aktuellen Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes wird die Durchführung von Versammlungen per Videosystem erlaubt. Mit einer Neuregelung auch des Personalvertretungsrechtes und der Regelungen für die Mitarbeitervertretungen ist ebenfalls zeitnah zu rechnen.



[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

### Internet-Links

- Hinweise des Robert-Koch-Institutes zur Durchführung von Veranstaltungen auf den Internetseiten des Bundesministeriums des Innern: <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/artikel/handlungsempfehlungen-corona-rki.html>
- Bundesregierung zu Mitbestimmung und BR-Sitzungen per Video oder Telefon: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/betriebliche-mitbestimmung-1739914>

## Impressum

Herausgeber:

Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V. (TBS)

Westenhellweg 92 - 94 44137 Dortmund

Tel. 02 31/24 96 98-0

Fax 02 31/24 96 98-41

[www.tbs-nrw.de](http://www.tbs-nrw.de)

Dortmund, Mai 2020

Die TBS ist eine vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen geförderte Einrichtung