# CORONA VIRUS UPDATE

## MIT MITBESTIMMUNG GEFÄHRDUNGEN BEKÄMPFEN UND DEN GESUNDHEITSSCHUTZ STÄRKEN. ARBEITSPLÄTZE SICHERN

Empfehlungen und rechtliche Hinweise

Stand: 9. November 2020

IG Metall Vorstand

# INHALTSVERZEICHNIS


1. Das Corona Virus
2. Grundsätzliches
3. Corona Warn App
4. Umgang mit Krankmeldungen
5. Entgelt bei Kinderbetreuung
6. Arbeitsausfall – Kurzarbeit (auch bei Leiharbeit)
7. Ausbildung und Duales Studium sichern
8. Betriebsrat (Beschlüsse / Betriebsversammlungen)
9. Betriebsbetreuung in der Pandemie
10. Auslands- und Reisetätigkeit / Reisen im Inland / Urlaub in Risikogebieten im Ausland
11. Wirtschaftsausschuss Aktivieren

# DAS CORONA VIRUS COVID 19

## Kontaktbeschränkungen

Bisherige Maßnahmen zur Bekämpfung des Virus konnten dessen Ausbreitung zunächst begrenzen. Seit September 2020 steigen die Infektionszahlen aber wieder stark an. Pro Tag wurden zuletzt deutlich über 20.000 Neuinfektionen gemeldet.

**Seit 2.11.2020** und für den gesamten **Monat November 2020** gilt ein sog. **„Lockdown Light“** mit weitreichende Kontaktbeschränkungen, z.B.:

- Private Veranstaltungen sind untersagt (Ausnahmen: Gottesdienste, Versammlungen nach dem Versammlungsgesetz).
- Private Kontakte werden auf 2 Haushalte und 10 Personen beschränkt.
- Restaurants, Kultur- und Sporteinrichtungen bleiben geschlossen.

**Achtung: Maßgeblich sind die Regelungen in den Verordnungen der Länder. Diese sowie aktuelle Änderungen findet man auf deren Webseiten.**

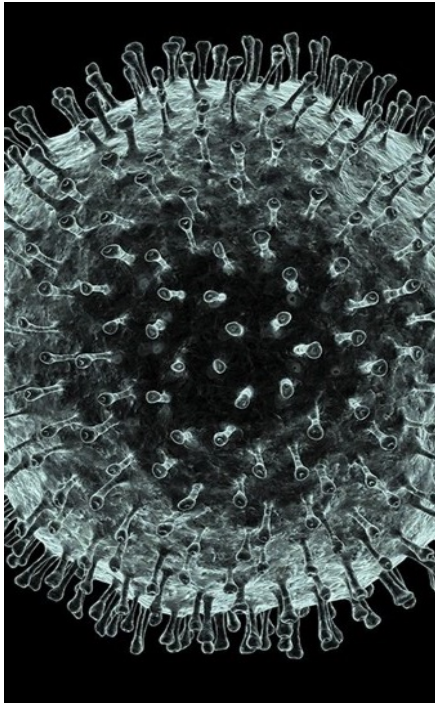
**Betriebe, Schulen und Kitas bleiben geöffnet.**

- Für das sichere **Arbeiten** gilt weiter die **SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel**: https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/AR-CoV-2/pdf/AR-CoV-2.pdf?__blob=publicationFile&v=6

# DAS CORONA VIRUS

## 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 **Einkommen** und **Existenzen** gefährden. Die Betriebsräte stellen sicher, dass Arbeitgeber ihrer Pflicht nachkommen, sozialstaatliche Schutzregelungen zur Anwendung kommen und die Einkommen bei möglichen Arbeitsausfällen gesichert werden.
- Die zur Eindämmung der Covid-19-Pandemie ergriffenen Maßnahmen haben inzwischen enorme **negative wirtschaftliche Folgen** erzeugt. Millionen Menschen waren seit März in Kurzarbeit; der Anteil von Kurzarbeit ist noch immer hoch. Das Ausmaß des Beschäftigungseinbruchs ist deutlich größer als in der Finanzkrise 2009.
- Maßnahmen zur **Sicherung der Beschäftigung und der Arbeitsplätze** sind nach dem Gesundheitsschutz oberstes Gebot. Das erfordert engagierte Betriebsratsarbeit und aktives gewerkschaftliches Handeln vor Ort unter erschwerten Bedingungen.
- Erfolgreich bewältigen lässt sich die inzwischen umfassende Krise nur durch eine breite **gesellschaftliche Solidarität**. Dazu leisten wir als IG Metaller*innen unseren Beitrag und tun alles dafür, dass es nicht zu sozialen Schieflagen kommt. In Zeiten des gesundheitspolitisch gebotenen Social Distancing bleiben wir **sichtbar**, stärken den gesellschaftlichen Zusammenhalt und fordern eine solidarische und **sozial ausgleichende Politik**.



# 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.
- Der 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, Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten). **Die Covid-19-Pandemie ist kein Notfall: die Mitbestimmungsrechte gelten uneingeschränkt weiter.**
- Gemäß § 3 Arbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten und zu verbessern.
- Die Empfehlungen 10 Schutzmaßnahmen für den Betrieb und die Handlungshilfe Corona-Prävention im Betrieb bieten wichtige Hinweise für die Ausgestaltung des betrieblichen Gesundheitsschutzes
- 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.

# CORONA WARN APP

## Seit 16. Juni 2020 verfügbar und millionenfach im Einsatz

Die auf Initiative der Bundesregierung entwickelte Corona Warn App für Smartphones, mit deren Hilfe unter Nutzung von Bluetooth-Technologie Infektionen identifiziert und Ansteckungsketten unterbrochen werden sollen, ist verfügbar und wird mit einer breiten Kampagne beworben:
https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/corona-warn-app

Für die IG Metall gelten folgende Grundsätze:

- Die Anwendung digitaler Technik kann die schnelle Identifizierung von Infektionen unterstützen und ist deshalb **grundsätzlich zu begrüßen**.
- Sie ist **kein Ersatz für notwendige Verhaltens- und Hygieneregeln** zur Eindämmung der Pandemie.
- Auch bei garantierter Einhaltung des Datenschutzes und der Persönlichkeitsrechte muss die Anwendung der App die **freie Entscheidung jedes Einzelnen** sein. Dies gilt auch für betriebliche Regelungen.
- Betriebliche Regelungen zur Anwendung der App im Betrieb unterliegen der **Mitbestimmung** (§ 87 Abs. 1 Nr. 1, 6 und 7 BetrVG).
- Der Gesetzgeber hat es versäumt, den **Entgeltanspruch** von Beschäftigten zu regeln, wenn sie nach Erhalt einer App-Warnung vorsorglich der Arbeit fernbleiben, bis das Gesundheitsamt über Maßnahmen entschieden hat. Vieles spricht dafür, dass der Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen ist, soweit Arbeit im Homeoffice nicht in Betracht kommt. **Diese Frage sollte mit dem Arbeitgeber geklärt werden, bevor die App genutzt wird.**

# UMGANG MIT KRANKMELDUNGEN

## Entgeltansprüche bei Erkrankung oder angeordneter Quarantäne

- 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. Zurückbehaltungsrecht nach § 273 BGB.
- Der Gemeinsame Bundesausschuss im Gesundheitswesen hat beschlossen, dass **vom 19.10.20 bis 31.12.20** wieder eine **Krankschreibung** in bestimmten Fällen auch **telefonisch** erfolgen kann. https://www.g-ba.de/presse/pressemitteilungen/903/

- Bei Beschäftigten, die auf behördliche Anordnung in **Quarantäne** sind oder einem Verbot der Ausübung ihrer Tätigkeit unterliegen (Ansteckungsverdächtige, Infizierte), 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. **Achtung: Für Reisende in Risikogebiete ist hier eine Änderung auf den Weg gebracht: vgl. hierzu Folie 18.**

# ENTGELT BEI KINDERBETREUUNG

## Was tun bei Schließung von Schulen, Kindergärten und Kitas?

- Solange **Kindertagesstätten und Schulen** wegen Neuinfektionen immer wieder schließen müssen, stehen berufstätige Eltern in einer Konfliktsituation, da sie für die Betreuung der Kinder aufkommen müssen. Für **Notbetreuung** sind die Länder verantwortlich.
- Gemäß **§ 56 Absatz 1a Infektionsschutzgesetz** erhalten Eltern einen teilweisen Ausgleich des Verdienstausfalls bei notwendiger Betreuung aufgrund behördlich angeordneter Kita- oder Schulschließungen. Der **Entschädigungsanspruch** besteht für **10 Wochen (Alleinerziehende: 20 Wochen)**. Er beträgt gemäß § 56 Absatz 2 IfSG in der Regel **67 Prozent** des Verdienstausfalls, **maximal** jedoch **2.016 Euro** monatlich. Die Kinder dürfen das **12. Lebensjahr** noch nicht vollendet haben. Vor Inanspruchnahme müssen Eltern Arbeitszeitguthaben abbauen. **Der Anspruch soll bis 31.03.2021 verlängert werden.**
- Außerdem soll der Entschädigungsanspruch gem. **§ 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz** auf den Fall erweitert werden, dass ein **Kind in Quarantäne betreut** werden muss.
- Für die **Metall- und Elektroindustrie** wurden am 19. März 2020 zusätzlich **fünf bezahlte Freistellungstage für Eltern mit Kindern bis zu 12 Jahren vereinbart**. Außerdem können solche Eltern, deren Antrag auf tarifliche Freistellung (**T-ZUG A**) abgelehnt wurde oder die keinen gestellt hatten, einen neuen Antrag stellen: Sie erhalten dann weitere **acht freie Tage** in diesem Jahr. Extranet
- Aufgrund der besonderen Belastungen von Eltern fordert die IG Metall **weitergehende Lösungen**, um berufliche Verpflichtungen und Kinderbetreuung vereinbaren zu können.

# ARBEITSAUSFALL - KURZARBEIT

## Erhebliche wirtschaftliche Folgen des Shutdown

- Nicht nur aus Gründen des Gesundheitsschutzes, sondern auch aufgrund von **Unterbrechungen der Lieferketten und Nachfrageausfall** hatten viele Arbeitgeber zwischenzeitlich den gesamten Betrieb oder einzelne Bereiche stillgelegt. Teilweise dauert dies noch an oder droht eine erneue Stilllegung.
- Betroffen vom Arbeitsausfall sind insbesondere die **Produktionsbereiche**.
- Der Betriebsrat hat bei **Einführung von Kurzarbeit ein Mitbestimmungsrecht** (§ 87 Abs. 1 Ziffer 3 BetrVG).
- Der Gesetzgeber hat mit einer **Reihe von Neuregelungen zur Kurzarbeit** auf die Pandemiekrise reagiert (vgl. dazu die beiden folgenden Folien).
- **Hier gibt es eine ausführliche Präsentation zu Kurzarbeit:**
  Präsentation Kurzarbeit - Rechtliche Regelungen und Handlungsansätze
- **Hier findet sich eine aktuelle Muster Betriebsvereinbarung**
- **Die Aufzahlung auf das KuG durch den Arbeitgeber ist zur Bedingung der Betriebsvereinbarung zu machen, um die Entgeltansprüche der Beschäftigten zu sichern. Wichtig**: Diese Aufzahlungen sind nun bis zur Höhe von 80 Prozent **steuerfrei**.
- Zur Vermeidung von sozialen Schieflagen sollte man auch den Solidartopf aus dem M+E Tarifergebnis 2020 nutzen. Dieser wird mit 350 € pro Vollzeitbeschäftigtem gefüllt, über dessen Verteilung die Betriebsparteien entscheiden. Näheres zum Tarifabschluss M+E
- Eine zusätzliche **„Corona-Prämie“** bis zur Höhe von 1.500 € bleibt **steuerfrei**. Auch diese Möglichkeit kann genutzt werden. Infopaket 2 Kapitel 1.2

# ARBEITSAUSFALL - KURZARBEIT

## Neue KuG-Regelungen durch Verordnungsermächtigung

- Für die Einführung von Kurzarbeit reicht es aus, wenn bis zu 10 Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind. Dies gilt bis 31.12.2021 für Betriebe, die bis zum 31.03.2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben.
- Beschäftigte müssen **keine negativen Arbeitszeitsalden** einbringen. Selbst auf einen Arbeitszeitkontenabbau auf Null kann auf Antrag des Arbeitgebers verzichtet werden, wenn der Arbeitgeber dadurch in wirtschaftliche Schwierigkeiten käme. Hierauf sollten Betriebsräte hinwirken. Auch dies gilt bis zum 31.12.2021.
- Der Arbeitgeber erhält noch bis 30.6.2021 eine 100%ige Erstattung der **Sozialversicherungsbeiträge.** Ab dem 1.7.2021 gilt dies nur in Verbindung mit Qualifizierung.
- Auch **Leiharbeiter*innen** können in Kurzarbeit einbezogen und so vor Entlassungen geschützt werden (vgl. nächste Folie).
- Durch Verordnung vom 16.04.2020 wird die **Bezugsdauer** des Kurzarbeitergeldes für Betriebe, die **bereits vor dem 01.01.2020 in Kurzarbeit** waren, auf bis zu **21 Monate** verlängert. Inzwischen wurde die Bezugsdauer auf **24 Monate** verlängert, längstens bis zum 31.12.2021.
- Auf massives Drängen der IG Metall erfolgt nun bis 31.12.2021 eine **gesetzliche Aufstockung** des **Kurzarbeitergeldes**, damit Beschäftigte nicht existenziell bedroht sind. Das KuG erhöht sich **ab dem 4. Monat** der Kurzarbeit auf **70/77 Prozent** und **ab dem 7. Monat** auf **80/87 Prozent** des Nettoentgelts, wenn der Arbeitsausfall in dem betreffenden Monat mehr als 50 Prozent beträgt.
  - Die IG Metall empfiehlt, bei den in den Betrieben getroffenen **Aufzahlungsregelungen** sicherzustellen, dass die durchgesetzte Erhöhung des KuG (in vollem) Umfang den Beschäftigten zu gute kommt und nicht zu ihren Lasten verrechnet wird.
- **Hinweise und Erläuterungen** finden sich im Infopaket 2 Kapitel 1.3.1.

# ARBEITSAUSFALL BEI LEIHARBEIT

## Neue KUG-Regelungen auch für Leiharbeiter*innen

**Beschäftigte in Leiharbeit sind auch in diesem Krisenfall die ersten Betroffenen, deren Arbeitsplätze besonders gefährdet sind.**

Positiv ist deshalb die Öffnung des Instruments der Kurzarbeit für Leiharbeitskräfte zum Schutz vor Entlassungen.

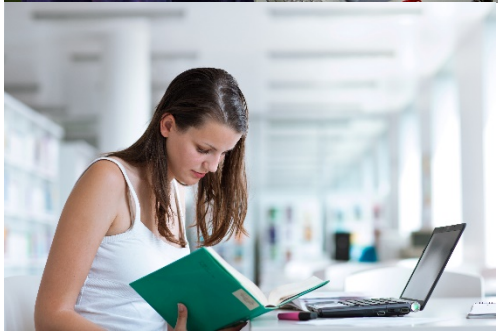
- Das **Arbeitnehmerüberlassungsgesetz** wurde durch Einfügung eines **§ 11a** geändert.
- Auch **Leiharbeitsbeschäftigte** haben unter gleichen Voraussetzungen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.
- Angesichts der besonderen Situation von Leiharbeitskräften mit wechselnden Einsätzen und Wechseln zwischen Einsatz- und verleihfreien Zeiten ist bei der **Berechnung des Kurzarbeitergeldes** als Soll-Entgelt das Arbeitsentgelt maßgeblich, das der Leiharbeitnehmer/die Leiharbeitnehmerin **in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten vor dem Arbeitsausfall durchschnittlich** erzielt hat.
- Für Leiharbeitsbeschäftigte, die in einem Verleihbetrieb eingesetzt und angemeldet sind, gilt nach unserer Auffassung die Kurzarbeitergeldberechnung wie bei Stammbeschäftigten.
- Die Regelung gilt **rückwirkend zum 1.3.2020 und bis zum 31.12.2021** (für Betriebe, die bis 31.03.2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben).

# AUSBILDUNG UND DUALES STUDIUM SICHERN

## Ausbildung, Abschluss und Übernahme

In der Pandemie hat Sicherstellung der Ausbildung hohe Priorität. Hierzu sind alle möglichen Vorkehrungen und Maßnahmen zu treffen. Mitbestimmungs- und Beratungsrechte (§ 98 BetrVG, § 70 BetrVG für JAV) gelten uneingeschränkt. Wir empfehlen folgende Vorgehensweise:

- **Stufe 1**: Ausbildung sichern unter Einhaltung der Auflagen zum Schutz vor Infektionen.
- **Stufe 2**: Fortführung der Ausbildung durch Anwendung elektronischer Lehr- und Lernmethoden (E-Learning, Webinare).
- **Stufe 3**: Sollte bei anhaltender Pandemie die Ausbildung auf Dauer nicht möglich sein, sind weitere Maßnahmen mit den zuständigen Institutionen (Berufsbildungsausschüsse der Kammern) abzustimmen. Hierbei muss auch die Frage der Abschlussprüfungen geklärt werden. Ziel muss sein, die Ausbildung erfolgreich möglichst zum vereinbarten Ausbildungsende abschließen zu können. Auszubildende können ggf. einen Antrag auf Verlängerung der Ausbildung stellen (§8 Nr. 2 BBiG), dies sollte aber nur als letzte Möglichkeit in Betracht kommen.
- Nach § 19 BBiG haben Auszubildende Anspruch auf **Fortzahlung der Vergütung** für sechs Wochen. Nach Ablauf der 6 Wochen ist ein Bezug von Kurzarbeitergeld grundsätzlich möglich. Die Genehmigung unterliegt einer besonderen Prüfung. (Fachliche Weisungen der BA 1.2.4)
- Auszubildende und dual Studierende, die in diesem Jahr ihre Ausbildung beenden, müssen **übernommen** werden.
- Weitere Hinweise: Ausbildung und duales Studium sichern- Fünf Punkte Plan



# BESCHLÜSSE DES BETRIEBSRATS

## Sitzungen und Beschlussfassungen von BR/GBR und KBR-Gremien

- In der aktuellen Ausnahmesituation ist die Funktionsfähigkeit der Mitbestimmung zwingend sicherzustellen.
- Nach § 33 BetrVG sind Beschlüsse des Betriebsrats „mit der Mehrheit der Stimmen der **anwesenden Mitglieder**“ zu fassen. Gleiches gilt für GBR und KBR- Gremien (§ 51 (3) und § 59 (1) BetrVG).
- Um die Rechtssicherheit der Beschlüsse zu gewährleisten, wurde mit einem neuen **§ 129 BetrVG** eine **bis 31.12.2020 befristete Sonderregelung** geschaffen.
  - Die Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrats, GBR, KBR, der JAV und KJAV sowie die Beschlussfassung können mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen.
  - Die Regelung gilt auch für Wirtschaftsausschüsse, Einigungsstellen, Europäische Betriebsräte und S(C)E-Betriebsräte.
  - Die Vertraulichkeit der Sitzungen ist sicherzustellen. Die Sitzungen dürfen nicht aufgezeichnet werden.
  - Die Regelung gilt rückwirkend ab 1. März 2020

Aktuell ist eine **Verlängerung der Regelung bis zum 30.6.2021** im Gespräch.
Das kann wegen der Ausnahmesituation der Pandemie sinnvoll sein.

Wir müssen jedoch dafür Sorge tragen, dass **diese Regelung nicht zu einem Präjudiz** wird. Video ersetzt kein persönliches Gespräch. Präsenzsitzungen sollten daher Vorrang haben – gerade in Betrieben, die jetzt weiter- oder hochlaufen.

# BETRIEBSVERSAMMLUNGEN PER VIDEO

## Umgang mit Veranstaltungen

- Die Entscheidung über die Durchführung von Betriebsversammlungen obliegt dem Betriebsrat. Gleiches gilt für Jugend- und Auszubildenden und Schwerbehindertenversammlungen.
- Inzwischen sind Betriebsversammlungen **grundsätzlich auch wieder als Präsenzveranstaltungen** möglich. Dabei ist das jeweils im Betrieb geltende Arbeits- und Gesundheitsschutzkonzept zu beachten. Kann eine Betriebsversammlung aufgrund der geltenden Hygienevorschriften nur außerhalb des Betriebes stattfinden, ist der Arbeitgeber grundsätzlich zur Übernahme der Kosten nach § 40 BetrVG verpflichtet.
- Gemäß dem bis 31.12.2020 geltenden **§ 129 Abs. 3 BetrVG** können Versammlungen mittels audiovisueller Einrichtungen durchgeführt werden. Eine **Verlängerung** der Regelung bis 30.6.2021 ist im Gespräch und kann bei Fortdauer der Pandemie sinnvoll sein (vgl. Folie 13).
- Der Betriebsrat hat das Recht, die Belegschaft über **Videokonferenzen** oder über das **Intranet** zu informieren. Sicherzustellen ist, dass Betriebsversammlungen nur für Betriebsangehörige und den/die Gewerkschaftsvertreter* zugänglich sind.
- Der Arbeitgeber hat die technische Ausstattung hierfür bereitzustellen.
- Inzwischen gibt es Kommunikationssoftware, die auch eine interaktive Kommunikation ermöglicht, so dass Beschäftige Fragen stellen und Meinungen äußern können.
- Bei längerer Dauer der pandemiebedingen Einschränkungen der sozialer Kontakte und des Betriebsablaufs ist zu überlegen, wie der Betriebsrat die Belegschaft über wesentliche Sachverhalte im Betrieb informiert (E-Mail, Info-Letter, Soziale Medien, Videokonferenzen).

# ZUGANG IN DEN BETRIEB

## Betriebsbetreuung in der Pandemie

In vielen Betrieben ist inzwischen die Arbeit wieder aufgenommen worden oder wurde die ganze Zeit über gearbeitet. Dabei sind die notwendigen Verhaltensregeln und Vorsichtsmaßnahmen zum Schutz der Beschäftigten einzuhalten. Der Betriebsrat hat hier zwingende Mitbestimmungsrechte.

- In vielen Betrieben wird Kurzarbeit weiter notwendig sein, wenn mit nachfragebedingten Umsatzrückgängen zu rechnen ist. Es besteht weiterer Regelungsbedarf.
- Auch werden zunehmend wirtschaftliche Fragestellungen auftreten, da in vielen Betrieben Liquiditätsengpässe auftreten. Über die Wirtschaftsausschüsse müssen sich die Betriebsräte über die Lage des Unternehmens und die weiteren Planungen informieren und beratend Einfluss nehmen.
- Die gewerkschaftliche Betriebsbetreuung ist jetzt besonders gefordert. Die Beauftragten der IG Metall haben gem. **§ 2 Abs. 2 BetrVG** zur Wahrnehmung ihrer im BetrVG genannten Aufgaben und Befugnisse unter den dort genannten Voraussetzungen ein **Zutrittsrecht** zum Betrieb. Die Hinzuziehung von Gewerkschaftsbeauftragten zu Sitzungen des BR findet eine weitere Rechtsgrundlage in **§ 31 BetrVG**. Darüberhinaus hat die Rechtsprechung ein generelles Zutrittsrecht zur Ausübung der Koalitionsfreiheit gemäß **Art. 9 Absatz 3 GG** einmal im Kalenderhalbjahr anerkannt. Wenn nicht anders praktikabel, muss dies auch digital möglich sein.
- Für unsere Betriebsbetreuer*innen gelten dieselben Verhaltensregeln und Auflagen im Betrieb, die zum Schutz vor Infektionen ergriffen worden sind. **Schärfere Maßnahmen sind dagegen nicht zulässig.**

# AUSLANDS- UND REISETÄTIGKEIT

## Arbeitnehmerentsendung ins Ausland/Dienstreisen

- Angesichts der kritischen Entwicklung der Infektionszahlen sollten nicht unbedingt notwendige Reisen **im In- und Ausland** verschoben werden.
- **Bezüglich Auslandsreisen ist** den laufend aktualisierten Empfehlungen des Auswärtigen Amtes auf seiner Internetseite zu folgen: https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/10.2.8Reisewarnungen
- Aufgrund überall stark steigender Infektionszahlen kann sich die Einstufung einzelner Länder rasch ändern. Daher ist vor einer Reise auf jeden Fall eine Prüfung der Internetseite vorzunehmen.
- Ob ein Arbeitnehmer eine Dienstreise in ein Risikogebiet antreten muss, ist auf Grund einer Interessenabwägung zu entscheiden. Eine diesbezügliche Weisung des Arbeitgebers muss „billigem Ermessen“ entsprechen. Liegt für das Reiseziel eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes vor, ist dies ein gewichtiger Umstand, der dafür spricht, dass der Arbeitgeber die Reise nicht anweisen darf.
- Reisen für Angehörige einer Risikogruppe, etwa Arbeitnehmer mit chronischen oder Vorerkrankungen, dürften weiter unzumutbar sein.
- Der Betriebsrat sollte auf eine generelle Regelung dringen.

# REISEN IM INLAND

## Was gilt für Betriebsratsmitglieder?

- Verordnungen der **Bundesländer** mit Beschränkungen von touristischen Aufenthalten **gelten oder galten in der Regel nicht für Dienstreisen.** Ist die Dienstreise mit einer Übernachtung verbunden, sollte man sich ggf. vor Antritt der Reise beim Hotel erkundigen, ob die Übernachtung möglich ist.
- Einige **Arbeitgeber untersagen** ihren Beschäftigten jegliche Dienstreise oder stellen diese unter Genehmigungsvorbehalt. **Eine solche Regelung entfaltet keine Wirkung für die Geschäftsführung des Betriebsrats.** Dennoch sollte auch der Betriebsrat bei Dienstreisen einen strengeren Prüfungsmaßstab an deren Erforderlichkeit anlegen und Alternativen prüfen. **Im Zweifel gebührt dem Gesundheitsschutz der Vorrang.**
- **Für Schulungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG gilt, dass der Arbeitgeber diese nicht mit Verweis auf Corona untersagen kann.** Viele Bildungseinrichtungen bleiben im November 2020 jedoch geschlossen, so dass Betriebsräte verstärkt auf digitale Schulungsformate ausweichen müssen.
- Gerade jetzt besteht aufgrund gesetzlicher Neuregelungen und teilweise drohendem Personalabbau **besonderer Bedarf an Qualifizierung**. Dem Betriebsrat kommt bei der Beschlussfassung hierüber ein eigener **Beurteilungsspielraum** zu. Besonderes Augenmerk ist auf die jeweiligen Hygieneschutzmaßnahmen des Veranstalters zu richten.

# URLAUB IN RISIKOGEBIETEN IM AUSLAND

## Was muss man dabei beachten?

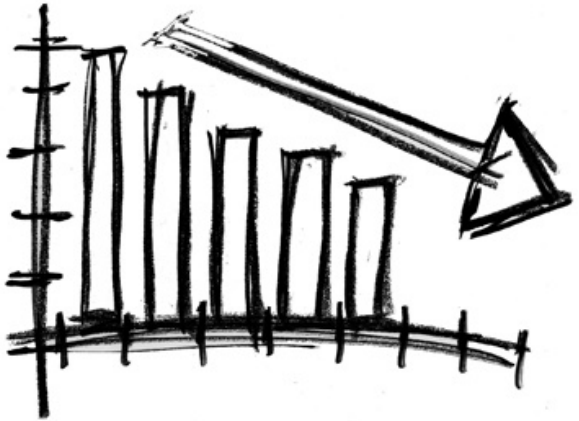
- Welche Länder als „Risikogebiet“ eingestuft sind, kann jeweils aktuell auf der Webseite des Robert-Koch-Instituts abgerufen werden: https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html
- Die Länderverordnungen sehen **inzwischen** nach einem Aufenthalt in einem Risikogebiet **eine 10-tägige häusliche Quarantäne** vor, die bei Vorlage eines negativen Tests frühestens nach 5 Tage beendet werden kann. Wegen Ausnahmen und Details muss die aktuelle Verordnungslage im Internet geprüft werden.
- Während einer Quarantäne besteht grundsätzlich ein **Anspruch auf Entschädigung nach § 56 IfSG**, falls Homeoffice nicht möglich ist. Aktuell läuft ein Gesetzgebungsverfahren zur **Änderung** des § 56 IfSG. Damit soll die Entschädigung entfallen, wenn die Reise in ein durch das RKI als Risikogebiet ausgewiesene Land **vermeidbar** ist.
- Der Arbeitnehmer muss über Urlaub in einem Risikogebiet nicht informieren, weil dies Privatsache ist. Quarantäne muss dem Arbeitgeber aber mitgeteilt werden.
- Manche Arbeitgeber lehnen generell eine Beschäftigung ohne Vorlage eines negativen Testergebnisses ab. Dazu sind sie nicht berechtigt, wenn keine Symptome vorliegen. Eine einvernehmliche Lösung empfiehlt sich hier aber.
- Weitere Einzelheiten finden sich hier in der FAQ zu Urlaubsreisen.

Copyright: iStock.com/artisteer

# WIRTSCHAFTSAUSSCHUSS AKTIVIEREN

## Unterrichtung über wirtschaftliche Folgen der Pandemie

- Der **Wirtschaftsausschuss** gemäß 106 BetrVG ist ein wichtiges Organ der betrieblichen Mitbestimmung, dem in der aktuellen Situation besondere Bedeutung zukommt.
- Der Unternehmer hat den Wirtschaftsausschuss in der Regel in **monatlichen Sitzungen rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens** zu unterrichten und **die Auswirkungen auf die Personalplanung** darzustellen.
- **Gewerkschaftsvertreter** können an der Wirtschaftsausschuss-Sitzungen teilnehmen, wenn dies von einem Viertel der Betriebsratsmitglieder beantragt wird. In der außerordentlichen Lage ist es zu empfehlen, dass die gewerkschaftlichen Betriebsbetreuer*innen an den Sitzungen teilnehmen, um die Betriebsräte beratend unterstützen zu können.
- Neben den wirtschaftlichen Fragen zur Produktionsplanung, Auftragslage und den entsprechenden personalpolitischen Maßnahmen sollte sich der Wirtschaftsausschuss auch über die **Liquiditätsentwicklung** im Unternehmen bei einer anhaltend reduzierten Produktion informieren lassen. Er sollte sich darstellen lassen, mit welchen Maßnahmen die mittelfristige **Unternehmensfinanzierung** abgesichert wird.



**Hinweis:**
**Die Präsentation wird aufgrund der sich verändernden Situation aktualisiert.**

IG METALL
**Vorstand**
**FB Betriebspolitik**
**StSt Justitiariat**
**FB Tarifpolitik**
**FB Sozialpolitik**

Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt am Main