



FAQ – Betriebsvereinbarungen zur Pandemie

„Corona“ setzt weder Gesetze noch die Betriebsverfassung außer Kraft.
Gesundheitsschutz und Entgeltsicherung für die
Beschäftigten sind oberstes Gebot.

Stand: 27. Mai 2021

IG METALL VORSTAND
StSt Justitiariat
FB Betriebspolitik

Inhaltsverzeichnis

1. Mitbestimmung während der Pandemie (Grundsätze)	3
Ist „Corona“ ein Notfall, der die Mitbestimmung des Betriebsrates ausschließt?	3
2. Infektionsschutzkonzept	3
Was ist im Rahmen des Infektionsschutzes zu regeln?	3
Sollten Angehörige von Risikogruppen dem Arbeitgeber diesen Umstand anzeigen?	4
Sollte eine Betriebsvereinbarung erkrankte Beschäftigte verpflichten, dem Arbeitgeber die entsprechende Diagnose mitzuteilen?	4
Darf eine Betriebsvereinbarung die zwangsweise Durchführung von Corona-Tests durch den Betriebsarzt vorsehen?	5
Darf der Arbeitgeber Fiebermessungen am Werkstor anordnen?	5
Wie sieht es mit Corona-Schnelltests aus?	6
Wie sieht es mit Corona-Impfungen aus?	8
Darf der Arbeitgeber Beschäftigten eine Impfprämie zahlen, damit sie an einer Impfung teilnehmen?	9
Sollte eine Betriebsvereinbarung dem Arbeitgeber erlauben, wegen konkreter Infektionsgefahr einseitig Beschäftigte „nach Hause zu schicken“?	9
3. Privatreisen/Dienstreisen.....	10
Darf eine Betriebsvereinbarung private Reisen in Risikogebiete untersagen?	10
Kann eine Betriebsvereinbarung den Wegfall der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den Fall vorsehen, dass sich ein/e MitarbeiterIn besonderen Risiken aussetzt?	10
Muss die Betriebsvereinbarungen Regelungen zu Dienstreisen vorsehen?	10
4. Leistungslohn und Infektionsschutzkonzept	11
Infektionsschutz und Leistungslohn – wie passt das zusammen?	11
5. Weg zur Arbeit / Tracing App	11
6. Home-Office	11
Anordnung von Home-Office (mobiles Arbeiten)	11
Ist es zulässig, dass für einen Teil der Beschäftigten die Option von Home-Office geregelt wird, während ein anderer Teil im Betrieb präsent sein (z.B. in der Produktion) und sich Risiken aussetzen muss?	12
Rückkehr in die Betriebe regeln!	12
7. Verschiedenes	13
Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit	13
Parkplätze	13
Zentrale Hotline	13
Kantinen-Slot	13
Verzicht auf Betriebsversammlungen?	14
Kann eine Betriebsvereinbarung die Kürzung des Urlaubsanspruchs wegen Kurzarbeit vorsehen?	14

1. Mitbestimmung während der Pandemie (Grundsätze)

Ist „Corona“ ein Notfall, der die Mitbestimmung des Betriebsrates ausschließt?

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG können nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts (BAG) in Notfällen ausgeschlossen sein. Hierbei ist allerdings zwischen Eil- und Notfällen zu unterscheiden. In Eilfällen besteht das Mitbestimmungsrecht grundsätzlich fort, der Arbeitgeber darf keine einseitigen Anordnungen treffen (BAG, 09.07.2013 – 1 ABR 12/98, NA 2014, 99). Nur in sog. Notfällen darf der Arbeitgeber einseitige Anordnungen treffen. Ein Notfall ist, wenn „jetzt in der Minute“ Maßnahmen zu ergreifen sind (Brand, Überschwemmung). Die meisten Fälle im Zusammenhang mit „Corona“ sind Eil-, aber keine Notfälle. Dies gilt etwa für die Nutzung technischer Überwachungseinrichtungen zur Einhaltung der Abstandsregeln (vgl. ArbG Wesel, 24.04.2020 – 2 BVGa 4/20, Rn. 57; Schulze/Helmrich, ArbRAktuell 20, 162). Selbst die Entscheidung, den Betrieb stillzulegen, hat einige Stunden Zeit. Verdachtsfälle nach Hause zu schicken ist kein Notfall, weil die Maßnahme gerade unterstellt, dass eine Infektion nicht ausgeschlossen werden kann, mithin schon passiert ist. Gerade Regelungen in „Pandemie-Betriebsvereinbarungen“ erfolgen vorsorglich – sind also niemals ein Notfall.

Wird ein Betrieb aufgrund behördlicher Anordnung geschlossen, ist die Betriebsschließung selbst zwar nicht mitbestimmungspflichtig, weil der Arbeitgeber keinen Spielraum hat. Alle Fragen drum herum wie Notwendigkeit und Umsetzung eines Notdienstes, Verhalten der Beschäftigten bei Verlassen des Betriebes etc. bleiben mitbestimmungspflichtig (§ 87 Abs. 1 Nr. 1, 2, 7 BetrVG).

2. Infektionsschutzkonzept

Dem Betriebsrat kommt bei der Erstellung eines Infektionsschutzkonzeptes ein Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 1, 6, 7 BetrVG) zu. Er hat diesbezüglich auch ein Initiativrecht.

Was ist im Rahmen des Infektionsschutzes zu regeln?

So viel, dass es dafür eine eigene Broschüre gibt: „Corona-Prävention im Betrieb“

https://extranet.igmetall.de/view_105586.htm

Hier nur einige Stichpunkte: Ausgedünnte Schichten, alternierende Nutzung, angepasste innerbetriebliche Verkehrswege, Vermeidung von Ansammlungen vor Stechuh, Kantine, Umkleiden, Home-Office, Reinigung von Werkzeugen, Masken, Spuckschutzwände....

Dabei haben technische Vorkehrungen Vorrang vor organisatorischen Maßnahmen und persönlichen Verhaltensmaßnahmen.

Sollten Angehörige von Risikogruppen dem Arbeitgeber diesen Umstand anzeigen?

Um solche Beschäftigten besonders zu schützen, ist es notwendig, dass bekannt ist, wer zu einer Risikogruppe gehört. Nicht notwendig ist die Kenntnis, warum jemand einer Risikogruppe zuzurechnen ist.

Risikogruppen sind z.B. Menschen mit Atemwegserkrankungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Menschen, die bestimmte Medikamente (Immunsuppression) nehmen und ältere Menschen; siehe auch

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogruppen.html.

Der Umstand, dass jemand zu einer Risikogruppe zählt, kann durch eigene Erklärung oder durch ein Attest des Hausarztes belegt werden, wobei jeweils die Diagnose nicht zu nennen ist.

Näheres in der Broschüre „Corona-Prävention im Betrieb“
https://extranet.igmetall.de/view_105586.htm

Sollte eine Betriebsvereinbarung erkrankte Beschäftigte verpflichten, dem Arbeitgeber die entsprechende Diagnose mitzuteilen?

Nein. Das ist weder notwendig noch wegen des Persönlichkeitsrechts der Beschäftigten zulässig. Eine „Corona“-Infektion ist durch behandelnde Ärzte dem zuständigen Gesundheitsamt zu melden, welches weitere Maßnahmen einleitet, ggf. auch Kontaktpersonen isoliert. Bei entsprechenden Symptomen kann sich ein Arbeitnehmer auch selbst bei den einschlägigen Notfallnummern melden.

Auf der Webseite der IG Metall sind zahlreiche Ratschläge für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abrufbar, die regelmäßig aktualisiert werden; siehe
<https://www.igmetall.de/thema/corona-krise-ratgeber-news-und-mehr>.

Darf eine Betriebsvereinbarung die zwangsweise Durchführung von Corona-Tests durch den Betriebsarzt vorsehen?

Diese Frage ist höchstrichterlich nicht geklärt. Nur dort wo Beschäftigte durch entsprechende Verordnungen zur Duldung von Tests öffentlich-rechtlich verpflichtet werden, kann der Arbeitgeber die Testpflicht grundsätzlich auch durchsetzen. Aus der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung ist der Arbeitgeber aber lediglich verpflichtet, Corona-Tests **anzubieten** (siehe dazu unten „Wie sieht es mit Corona-Schnelltests aus?“).

Die nationale Teststrategie sieht einen Corona-Test vor für Personen, die Corona-typische Symptome aufweisen, die engen Kontakt zu einer nachweislich infizierten Person hatten, die von einer Reise aus einem ausländischen Risikogebiet zurückkehren oder die in bestimmten Einrichtungen tätig sind.

Die Corona-Testverordnung (TestV) schreibt -im Rahmen der Verfügbarkeit- den Anspruch auf einen kostenlosen Schnelltest für jeden Bürger pro Woche fest.

Ergänzend sind nunmehr die Arbeitgeber verpflichtet, allen Beschäftigten, die nicht ausschließlich im Homeoffice arbeiten, **mindestens zweimal pro Woche einen Schnell- oder Selbsttest** anzubieten (§ 5 Abs. 1 Corona-ArbSchV).

Das Testen entbindet nicht von der Einhaltung der AHA+L-Regel, der sonstigen technischen und organisatorischen Arbeitsschutzmaßnahmen sowie notwendigen Hygienevorkehrungen im Betrieb und der Beachtung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel/Verordnung.

<https://www.zusammengegencorona.de/informieren/testen/>

Weitere Hinweise siehe Infopaket 4, dort „[FAQ - Schutzimpfung und Schnelltests im Kontext des Arbeitsverhältnisses](#)“

Darf der Arbeitgeber Fiebermessungen am Werkstor anordnen?

Hier sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates aus § 87 Abs. 1 Nr. 1, 6 und Nr. 7 BetrVG betroffen.

Nr. 1 („Ordnung des Betriebes“) betrifft jede Form von Zugangskontrollen, das wäre selbst dann der Fall, wenn die Temperatur nur gemessen würde, nicht aber erfasst.

Zentraler ist die Nr. 7 („betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz“). Hier besteht „grob gesagt“ immer dann ein Mitbestimmungsrecht, wenn der Arbeitgeber im Rahmen von arbeitschutzrechtlichen 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 auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen hat. Da gibt es selbstverständlich jede Menge Auslegungsspielraum – und genau der öffnet das Mitbestimmungsrecht.

Das Arbeitsgericht Wesel (ArbG Wesel 24.04.2020 – 2 BVGa 4/20, Rn. 59f.) bejahte kürzlich das Mitbestimmungsrecht bezüglich der Auswertung von Standbildern einer Videoüberwachung als Teil der Gefährdungsbeurteilung.

Nr. 6 („technische Überwachungseinrichtung“) löst ein Mitbestimmungsrecht aus, wenn die Einführung einer Messstation, objektiv zur Überwachung von Arbeitnehmer*innen geeignet ist (z. B. die Aufzeichnung wer, wie oft Temperatur messen lässt).

Durch das Temperaturmessgerät wird digital die Körpertemperatur gemessen. Es werden somit personenbezogene Daten verarbeitet i. S. v. Art. 4 Nrn. 1, 2 DS-GVO.

Näheres in der Broschüre „Corona-Prävention im Betrieb“
https://extranet.igmetall.de/view_105586.htm

Konkret zum **Fiebertemessen**:

Nach dem bisherigen Stand ist „Fieber messen“ keine geeignete Maßnahme, um die Übertragung des Corona-Virus auszuschließen, da u.a. innerhalb der Inkubationszeit das Virus auch von symptomfreien Menschen übertragen werden kann. Außerdem ergeben sich praktische Probleme: es ist sicherzustellen, dass die Messung „kontaktlos“ erfolgt, um nicht das Gerät zur Übertragungsquelle zu machen.

Der Aufruf an die Beschäftigten, bei Fieber oder bei Kontakt mit möglicherweise Infizierten zunächst zu Hause zu bleiben, ist mindestens ebenso geeignet wie die Fiebertemessung am Werkstor, belastet aber die Arbeitnehmer weniger.

Wie sieht es mit Corona-Schnelltests aus?

Wegen des Persönlichkeitsrechts der Beschäftigten und des Eingriffs in ihre körperliche Integrität ist ein solcher Test grundsätzlich nicht gegen den Willen der jeweils betroffenen Person möglich.

Eine Testpflicht für das jeweilige Bundesland kann sich aus den Corona-Schutz-Verordnungen der Länder ergeben. Bitte beachtet die aktuellen Verordnungen. Diese werden kontinuierlich an die Entwicklung der Pandemie angepasst. (bspw. gibt es Regelungen für Beschäftigte mit direktem Kundenkontakt). Die Landesverordnungen sehen in der Regel die Testpflicht auch für sog. Fremdpersonal vor (bspw. als Fahrstuhlmonteur in einem Altenheim).

Erstmals hat sich ein Arbeitsgericht (ArbG Offenbach) mit dem Thema Schnelltest befasst. In einem einstweiligen Verfügungsverfahren hat es den Antrag des Arbeitnehmers, ihn auch ohne Schnelltest im Betrieb des Arbeitgebers zu beschäftigen, abgewiesen. Der Arbeitgeber sah sich aufgrund der Betriebsvereinbarung zur Durchführung des PCR-Tests berechtigt. Die Frage, ob eine Betriebsvereinbarung eine bestimmte PCR-Testung auf das Coronavirus anordnen kann, hat das Gericht im Eilverfahren offengelassen.

Das Gericht entschied, dass der Eingriff in die körperliche Integrität des Arbeitnehmers nur von kurzer Dauer und niederschwelliger Intensität sei, so dass der Schutz der Belegschaft (wie Leib und Leben) höher zu gewichten sei. Zudem stehe den Betriebspartnern bei der Bewertung und beim Ausgleich der zu berücksichtigenden betrieblichen Belange und der einander widerstreitenden Interessen ein breiter Gestaltungsspielraum zu. Die Entscheidung ist nicht rechtskräftig; siehe dazu:

<https://www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/LARE210000550>

Die Angelegenheit ist damit nicht abschließend geklärt. In der Regel sehen aber die entsprechenden Betriebsvereinbarungen den Grundsatz der Freiwilligkeit vor.

Bietet der Arbeitgeber Schnelltests (auf seine Kosten) an, löst dies ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Nr. 1, 6, 7 BetrVG) aus.

Der Vorteil eines solchen Angebots ist, dass es der/den Arbeitnehmer*in ermöglicht wird, sich kostenlos und unabhängig von bestehenden Symptomen auf das Coronavirus testen zu lassen.

Bei Verhandlungen über eine entsprechende Betriebsvereinbarung sollte die konkrete Umsetzung der Corona-Teststrategie im Betrieb geregelt werden. Darüber hinaus sollte berücksichtigt werden, dass Regelungen zur Freiwilligkeit und über den Schutz der erhobenen Daten getroffen werden. Die Verarbeitung von Gesundheitsdaten handhabt die DSGVO restriktiv (Art. 9 DS-GVO). Geboten ist u.a. Transparenz über die Art und Weise der Verarbeitung der Gesundheitsdaten zu schaffen, z.B. an wen gehen die Testergebnisse, wie werden Befunde gesichert sowie Lösungsfristen, Sicherstellung der engen Zweckbindung. In der Betriebsvereinbarung sollten auch die Konsequenzen aus dem Testergebnis (z.B. was geschieht bei einem negativen/positiven Test) geregelt werden. Dazu gehört auch die Vergütung, siehe dazu „[FAQ - Schutzimpfung und Schnelltests im Kontext des Arbeitsverhältnisses](#)“

Konkret zu den **Schnelltests**:

Schnelltests diverser Hersteller sind in Deutschland inzwischen zugelassen. Es gibt eine Liste beim Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte, BfArM. Die Angaben, die dort in einer Tabelle aufgeführt sind, sind im Prinzip nur die Herstellerangaben. In der nationalen Teststrategie sind die Personengruppen sowie die empfohlenen zugeordneten Test-Typen

aufgeführt; siehe auch <https://www.bfarm.de/DE/Medizinprodukte/Antigentests/node.html>.

Der **Schnelltest** ist kein Allheilmittel:

Bei allen Tests ist zu beachten: Sie sind nur eine Momentaufnahme. Wer da negativ ist, der ist im Moment wahrscheinlich nicht infektiös. Das könnte morgen schon anders sein.

Weitere Hinweise siehe Infopaket 4, dort „[FAQ - Schutzimpfung und Schnelltests im Kontext des Arbeitsverhältnisses](#)“

Wie sieht es mit Corona-Impfungen aus?

Der Arbeitgeber kann eine solche Impfung im Regelfall nicht verlangen. Der mit einer Impfung verbundene Eingriff in die körperliche Unversehrtheit des Beschäftigten ist dafür zu schwerwiegend.

Nichtdestotrotz stellt es eine gute Möglichkeit dar, wenn eine solche Impfung den Beschäftigten im Betrieb angeboten wird. Durch die zunehmende Verfügbarkeit der Impfstoffe sollen nun die Betriebsärzt*innen in die Impfkampagne einbezogen werden (§ 6 Coronaimpfverordnung).

Zu gewährleisten ist dabei, dass der Grundsatz der Freiwilligkeit nicht infrage gestellt wird. Das betriebliche Impfangebot muss so ausgestaltet sein, dass davon auch kein unangemessener mittelbarer Druck zur Impfung ausgeht.

Bei der Aufstellung eines Impfkonzepes sind die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten zu achten und zu schützen sowie der Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 BetrVG). Solange die Impfpriorisierung verpflichtend ist, ist diese einzuhalten. Sollte in den nächsten Wochen die Impfpriorisierung aufgehoben werden, ist dann vor Ort zu entscheiden, ob aufgrund der Knappheit des Impfstoffes eine innerbetriebliche Impfreiheitenfolge -aus sachlichen Gründen- gerechtfertigt ist.

Die Informations- und Beteiligungsrechte (§§ 80 I Nr. 1 und 9, 89 BetrVG) und zwingenden Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind zu wahren (u.a. § 87 Abs. 1 Nr. 1, 6, 7 BetrVG). In der Betriebsvereinbarung sind Regelungen zu treffen, die den Grundsatz der Freiwilligkeit sicherstellen.

Die mit dem betrieblichen Impfangebot einhergehende Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten durch den Arbeitgeber sind auf ein Minimum zu reduzieren. Soweit eine Datenverarbeitung unumgänglich stattfindet, sind die für Gesundheitsdaten maßgeblichen strengen Verarbeitungsvorschriften zu beachten (§ 22 BDSG).

Siehe u.a. zu Fragen der Vergütung bei der Wahrnehmung von Impfungen Infopaket 4, dort [„FAQ - Schutzimpfung und Schnelltests im Kontext des Arbeitsverhältnisses“](#) sowie die [„Eckpunkte für Betriebsvereinbarungen“](#)

Darf der Arbeitgeber Beschäftigten eine Impfprämie zahlen, damit sie an einer Impfung teilnehmen?

Einige Arbeitgeber versuchen die Beschäftigten mit einer Impfprämie etwa durch Boni zu „motivieren“. Bei der Verteilung der Prämien ist der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zu beteiligen. Das Setzen eines Anreizes zur Inanspruchnahme einer Impfung durch den Arbeitgeber ist aber im Grundsatz problematisch. Die Impfung ist eine höchstpersönliche Entscheidung, die frei getroffen wird und nicht durch eine materielle Incentivierung beeinflusst werden sollte.

Sollte eine Betriebsvereinbarung dem Arbeitgeber erlauben, wegen konkreter Infektionsgefahr einseitig Beschäftigte „nach Hause zu schicken“?

Sofern man das „Heimschicken“ als Arbeitsschutzmaßnahme gegenüber der übrigen Belegschaft im Sinne des § 3 ArbSchG ansieht, besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

Personen, die mit einer corona-positiv getesteten Person einen engen Kontakt hatten (weniger als 1,5 m Abstand, länger als 10 min), werden durch die Gesundheitsämter ermittelt. Diese und nicht der Arbeitgeber sind dafür zuständig, Infizierte oder Verdachtsfälle in Quarantäne zu schicken.

Alle anderen sollten darauf hingewiesen werden, dass sie bei Erkältungssymptomen und/oder Fieber zu Hause bleiben sollen (also gar nicht erst den Betrieb aufsuchen). Ferner wäre zu prüfen, ob die Pflicht aus § 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG, bei länger als drei Werktagen dauernder Erkrankung ein ärztliches Attest vorzulegen, aufgehoben werden kann. Dies wäre eine Regelung zu Gunsten der Arbeitnehmer, die nach § 12 EFZG zulässig ist.

Angesichts der anhaltend hohen Infektionszahlen in der Corona-Pandemie ist die Sonderregelung zur telefonischen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit zunächst bis Ende Juni 2021 verlängert worden: https://www.g-ba.de/downloads/39-261-4761/2021-03-18_AU-RL_COVID-19_bundesweit-telefonische-AU_BAnz.pdf.

3. Privatreisen/Dienstreisen

Darf eine Betriebsvereinbarung private Reisen in Risikogebiete untersagen?

Nein, weil es sich eben um Verhalten handelt, dass außerhalb des Arbeitsverhältnisses liegt.

Zum Begriff „Risikogebiet“ und zu den Fragen um Reisen dorthin vgl. die Hinweise in den FAQ „Urlaubsreisen in ein Risikogebiet“ https://extranet.igmetall.de/view_105799.htm

Kann eine Betriebsvereinbarung den Wegfall der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den Fall vorsehen, dass sich ein/e MitarbeiterIn besonderen Risiken aussetzt?

Nein. Nach § 12 EFZG kann nur zu Gunsten von Arbeitnehmern von diesem Gesetz abgewichen werden.

Muss die Betriebsvereinbarungen Regelungen zu Dienstreisen vorsehen?

Der Arbeitgeber darf einseitig anordnen, keine Dienstreisen oder keine Dienstreisen in bestimmte Regionen zu unternehmen, § 106 GewO. Hierzu braucht es keine Betriebsvereinbarung.

Der umgekehrte Fall ist, dass der Arbeitgeber Dienstreisen anordnet, der Beschäftigte will aber nicht. Ein Arbeitnehmer kann sich weigern, eine vom Arbeitgeber angeordnete Dienstreise anzutreten, wenn die Befolgung der Anordnung für ihn unzumutbar ist. Dies gilt etwa für Reisen in eine Region, 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“ (**Sicherheitshinweis**), muss der Arbeitnehmer grundsätzlich die Reise antreten, wenn sie angeordnet wird.

Die Definition des Auswärtigen Amtes für den Unterschied zwischen Sicherheitshinweis und Reisewarnung ist hier zu finden:

https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/10.2.8Reisewarnungen#content_2

Aufgrund der volatilen Infektionsentwicklung kann sich die Einstufung einzelner Länder und Regionen rasch ändern. Daher ist vor jeder Reise auf jeden Fall eine Prüfung der Internetseite des Auswärtigen Amtes vorzunehmen.

Reisen für die Angehörigen einer Risikogruppe, etwa Arbeitnehmer mit chronischen oder Vorerkrankungen, dürften in der Regel unzumutbar sein. Grundsätzlich sollte eine

Betriebsvereinbarung vorsehen, dass sich Beschäftigte sowohl bei einem Sicherheitshinweis als auch bei individuellen Bedenken weigern können und/oder zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam abgewogen wird, ob der Zweck der Dienstreise das Risiko (ggf. auch einer Quarantänemaßnahme im Ausland) aufwiegt.

4. Leistungslohn und Infektionsschutzkonzept

Infektionsschutz und Leistungslohn – wie passt das zusammen?

Gar nicht. Effektive Infektionsschutzmaßnahmen führen dazu, dass Wege und Arbeitsabläufe sich ändern, Mund-Nase Masken beeinträchtigen das Atmen. Betriebsvereinbarungen zur Pandemie sollten daher vorsehen, dass der Leistungslohnkriterien nicht mehr zur Anwendung kommen und stattdessen auf den Durchschnitt „vor Corona“ abgestellt wird.

5. Weg zur Arbeit / Tracing App

Siehe hierzu Infopaket 4, dort [„Corona Warn App - Hinweise für Beschäftigte und Betriebsräte“](#).

6. Home-Office

Anordnung von Home-Office (mobiles Arbeiten)

Der Arbeitgeber muss vorerst bis Ende Juni gemäß § 28 b Abs. 7 InfektionsschutzG Home-Office anbieten. Die Ausgestaltung unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1, 2, 3, 6 und 7 BetrVG.

Regelungsgegenstände könnten sein:

- Beschäftigte, denen der Arbeitgeber die technische Ausstattung überlassen hat (Laptop, Mobiltelefon, ggf. genauer definieren); arbeiten im Home-Office - soweit ihnen dies möglich ist; Prinzip: Begründe nicht, warum du nicht da bist, sondern, warum du kommst
- eine Home-Office-Sperre, sei es gänzlich oder für bestimmte Zeiten, bedarf der Zustimmung des Betriebsrates (Konfliktpotential mit Vorgesetzten minimieren); Gleiches gilt für die Teilnahme an Präsenz-Terminen
- Haftung und Unfallversicherung
- das bisherige Arbeitszeitmodell bleibt erhalten, die Erfassung der Arbeitszeiten erfolgt anhand der Log-in-Daten, die jedoch nicht zur Verhaltens- und Leistungskontrolle ausgewertet werden. Zu den betriebsüblichen Arbeitszeiten (je nach Modell) ist der Beschäftigte telefonisch erreichbar.
- Laufzeit

Ein Muster für eine Betriebsvereinbarung über mobiles Arbeiten findet sich hier: https://extranet.igmetall.de/view_105252.htm.

Hinweis: Der Kabinettdentwurf zum Betriebsrätemodernisierungsgesetz sieht ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit vor, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird.

Ist es zulässig, dass für einen Teil der Beschäftigten die Option von Home-Office geregelt wird, während ein anderer Teil im Betrieb präsent sein (z.B. in der Produktion) und sich Risiken aussetzen muss?

Eine mit den Anforderungen von Arbeitsaufgabe und Arbeitsplatz begründete und begründbare Differenzierung der Nutzung von Home-Office ist zulässig. Das entbindet den Arbeitgeber aber nicht von seiner Verpflichtung zur Sicherstellung von Arbeits- und Gesundheitsschutz an allen Arbeitsplätzen, insbesondere im Betrieb. Der Betriebsrat muss ein effektives Arbeitsschutzkonzept durchsetzen, das die Risiken minimiert. Nach dem von der Bundesregierung verabschiedeten Infektionsschutzgesetz trägt es auch zur Risikominimierung bei, wenn Büroarbeiten im Home-Office durchgeführt werden.

Eine ausgewogene Aufteilung zwischen Home-Office und Präsenztätigkeiten insbesondere in großen Betrieben mit vielen tausend Beschäftigten kann auch helfen, den örtlichen ÖPNV zu entlasten.

Rückkehr in die Betriebe regeln!

Für viele Betriebe hat inzwischen wieder der sog. „Regelbetrieb“ begonnen. Die Beschäftigten bzw. viele von ihnen sollen nach Wochen im Home-Office wieder in den Betrieb zurückkehren. Dabei muss der Arbeitgeber jedoch die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei der Erstellung der Dienstpläne (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG), der Umsetzung der Kurzarbeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG), der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) und den zu ergreifenden Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) beachten. Unterlässt er dies, kann der Betriebsrat die Rückkehr vorläufig verhindern. So bislang entschieden durch:

- Arbeitsgericht Berlin (Beschluss vom 27.4.2020 – 46 AR 50030/20)
- Arbeitsgericht Stuttgart (Beschluss vom 28.4.2020 – 3 BVGa 7/20)
- Arbeitsgericht Neumünster (Beschluss vom 28.04.2020 – 4 BVGa 3a/20)

Anders sieht das hingegen das Arbeitsgericht Hamm (Beschluss vom 4.5.2020 – 2 BVGa 2/20), welches die Auffassung vertritt, eine fehlende Betriebsvereinbarung zum Gesundheitsschutzkonzept in der Pandemie begründe keinen Anspruch des Betriebsrats auf

eine Betriebsschließung beziehungsweise auf ein Verbot des Einsatzes von Mitarbeitern im Betrieb.

7. Verschiedenes

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit

Hier greift das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. In fast allen Betrieben gibt es hierzu Betriebsvereinbarungen. Es könnte sich lohnen, diese darauf zu überprüfen, ob man mit „versetztem“ Schichtbeginn größere Menschenansammlungen, ggf. auch im ÖPNV, vermeiden kann.

Parkplätze

Die Bestimmungen zur Benutzung von Firmenparkplätzen unterliegen dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG – Ordnung des Betriebes. Soweit eine Betriebsvereinbarung dazu besteht, wäre zu überlegen, ob man die Parkflächen ausweitet bzw. den Kreis der Berechtigten erweitert (zumal wenn Parkplätze wegen Home-Office frei werden), um den Beschäftigten zu ermöglichen, auf die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu verzichten.

Zentrale Hotline

Die Einrichtung einer zentralen Hotline kann hilfreich sein, um Beschäftigte zu informieren, aber auch, um zeitnah auftretende Fragen und Probleme zu erkennen.

Kantinen-Slot

Im Rahmen der Festlegung von Pausenzeiten sowie der Nutzungsbedingungen betrieblicher Sozialeinrichtungen könnte geprüft werden, ob es die „soziale Distanzierung“ fördert, wenn bestimmte Abteilungen zu bestimmten Zeiten die Kantine aufsuchen. In vielen Betrieben werden „Abstandslinien“ auf dem Boden markiert um Abstand in der Warteschlange zu ermöglichen und es werden Sitzplätze in der Kantine reduziert (jeden zweiten Platz freihalten etc.).

Näheres in der Handlungshilfe für die betriebliche Interessenvertretung „Corona-Prävention im Betrieb“ https://extranet.igmetall.de/view_105586.htm

Verzicht auf Betriebsversammlungen?

§ 129 BetrVG sieht vor, dass Betriebsversammlungen auch audio-visuell durchgeführt werden können.

Im Rahmen einer „Pandemie-Betriebsvereinbarung“ könnte geregelt werden, dass die technischen Voraussetzungen für Podcasts oder Live-Streaming (Zuschauer können Fragen stellen) geschaffen werden. Gerade bei sich weiter zuspitzender Situation wäre dies hilfreich.

Siehe auch Infopaket 3 „virtuelle Betriebsversammlung“.

Kann eine Betriebsvereinbarung die Kürzung des Urlaubsanspruchs wegen Kurzarbeit vorsehen?

Nein. Es gibt zwar eine Rechtsprechung des EuGH (C-229/11; C-230/11), nach der es nicht europarechtswidrig ist, wenn nationale Regelungen das bestimmen; diese wird von der Arbeitgeberseite gerne herangezogen. Daraus ergibt sich aber nur, dass das nationale Recht bei Kurzarbeit Urlaubsansprüche kürzen dürfte. In Deutschland ist Urlaub im BUrlG und in Tarifverträgen geregelt. Außer für Sozialpläne (wie in der EuGH-Entscheidung) gilt für alle Betriebsvereinbarungen der Tarifvorbehalt des § 77 Abs. 3 BetrVG. Was üblicherweise in Tarifverträgen geregelt wird, darf nicht in Betriebsvereinbarungen geregelt werden. Damit wäre eine solche Betriebsvereinbarung unwirksam.

Impressum

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt
vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender: Jörg Hofmann

V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:
Thomas Hess, Stabsstelle Justitiariat
Isaf Gün, Funktionsbereich Betriebspolitik
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, Frankfurt
Kontakt: vorstand@igmetall.de