

# NOMOSPRAXIS

Helm | Bundschuh | Wulff [Hrsg.]

## Arbeitsrechtliche Beratungspraxis in Krisenzeiten

Aktuelle Fragestellungen  
in der Pandemie



**Nomos**



Arbeitnehmer-  
Anwälte

# NOMOSPRAXIS

Dr. Rüdiger Helm, LL.M. | Veronica Bundschuh  
Manfred Wulff [Hrsg.]

## Arbeitsrechtliche Beratungspraxis in Krisenzeiten

Aktuelle Fragestellungen  
in der Pandemie

RA **Wilhelm Achelpöhler**, Münster | RA **Ewald Bartl**, Stuttgart | RAin **Ronja Best**, Frankfurt a.M. | RA **Sven Bleck-Vogdt**, LL.M., Bremen | RAin **Veronica Bundschuh**, Münster | RAin **Dr. Sandra B. Carlson**, LL.M., Nürnberg | RA **Simon Dilcher**, Hamburg | **Prof. Dr. Sérgio F. Fortunato**, Freiburg/Kehl | RA **Armin Franzmann**, Frankfurt a.M. | RAin **Olivia Günter**, Hannover | RA **Dr. Rüdiger Helm**, LL.M., München/Kapstadt | RA **Klaus Kettner**, Münster | RAin **Mechtild Kuby**, Berlin | RA **Nils Kummert**, Berlin | RAin **Sandra Kunze**, Berlin | RA **Jakob T. Lange**, Wiesbaden | **Antonio Mamerow**, Hamburg | RA **Dietrich Manstetten**, Münster | RAin **Svenja Meergans**, Hannover | RA **Thomas Müller**, Nürnberg | RAin **Kathrin Poppelreuter**, Frankfurt a.M. | RAin **Kathrin Schlegel**, Frankfurt a.M. | RA **Michael Schubert**, Freiburg | RAin **Annika Wheeler**, Hannover | RAin **Julia Windhorst**, Wiesbaden | RA **Manfred Wulff**, Hamburg



Nomos



Arbeitnehmer-  
Anwälte

**Zitiervorschlag:** *Bearbeiter* in Helm/Bundschuh/Wulff *Arbeitsrechtliche Beratungspraxis in Krisenzeiten* § ... Rn. ...

**Die Deutsche Nationalbibliothek** verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-8487-7613-9

1. Auflage 2020

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2020. Gedruckt in Deutschland. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten.

## Vorwort

Als Mittel zur Minderung von Infektionsrisiken bringt eine Pandemie erhebliche Einschränkungen im öffentlichen Raum mit sich. Diese sind dann effektiv, wenn Betriebe und Dienststellen auch ihren Handlungspflichten nachkommen. Tun sie dies nicht, verletzen sie europaweit einheitliche arbeitgeberseitige Garantiepfllichten im Arbeits- und Gesundheitsschutz und damit zwingendes Recht.

Die gegenseitigen Rechte und Pflichten in der Pandemie auszuloten ist Aufgabe dieses Buches. COVID-19 bildete den traurigen Anlass; die Darstellungen beanspruchen aber auch darüber hinaus Gültigkeit für arbeitsrechtliche Fragestellungen in einer Pandemie:

So ergibt sich die Notwendigkeit der Beteiligung der Arbeitnehmervertretung in allen Pandemie-Fällen nach Art. 11 der Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz bzw. den jeweiligen innerstaatlichen Umsetzungsgesetzen. Die Beteiligung der Arbeitnehmervertretung ist zwingend (*Helm* → § 21 Rn. 13 ff.). In Deutschland ist dies Aufgabe der Betriebsräte, Personalräte und kirchlichen Mitarbeitervertretungen.

Beschäftigte können ein Infektionsrisiko und in Quarantäne sein. *Müller* erörtert die Rechte der Beschäftigten, wenn diese ihrer Arbeit nur noch eingeschränkt nachkommen können (*Müller* § 2) oder wenn sie in Pandemie extrem gefordert werden (*Müller* § 4). Kann der Arbeitgeber Beschäftigte auch nach Hause schicken? *Bleck-Vogdt* befasst sich mit Inhalt und Reichweite des Direktionsrechts (*Bleck-Vogdt* § 3). *Franzmann* und *Best* erklären Inhalt und Grenzen der (Corona-)Kündigung. *Kuby* und *Kunze* zeigen auf, was eine Pandemie für den Urlaubsanspruch bedeuten kann (*Kuby/Kunze* § 6). Verbreitet wird das Home Office als Lösung vorgeschlagen. *Wulff* erklärt dessen Regeln und Grenzen (*Wulff* § 8).

Überall dort, wo Betriebe in der Pandemie ganz oder teilweise nicht fortgeführt werden können oder dürfen, sehen sich Arbeitgeber und Beschäftigte mit Kurzarbeit konfrontiert. *Günter, Meergans* und *Wheeler* beschreiben, worauf sich Beschäftigte bei der Kurzarbeit einstellen müssen, insbesondere finanziell (*Günter/Meergans/Wheeler* → § 7). *Windhorst* und *Lange* erläutern, wie Kurzarbeit durch eine Betriebsvereinbarung geregelt wird (*Windhorst/Lange* → § 20). *Dilcher* und *Mamerow* erklären die Bedeutung von Tarifverträgen in der Kurzarbeit (*Dilcher/Mamerow* → § 14 Rn. 41 ff.). Entfallen betriebliche Aufgaben dauerhaft oder wird grundlegend umstrukturiert, finden sich die Antworten bei *Bundschuh* (*Bundschuh* → § 23).

Zur Minderung von Infektionsrisiken werden während einer Pandemie Großveranstaltungen abgesagt, größere Ansammlungen verboten oder nur unter Auflagen gestattet. Recht verändert sich schnell. Wie das die Arbeitswelt beeinflusst und welche Risiken damit verbunden sind, erklärt *Schubert* (*Schubert* § 1). *Achelpöbler* erläutert hierzu die besonderen Rechtsfragen rund um die Sonntagsarbeit (*Achelpöbler* § 11). Wie Initiativen zur Beschäftigungssicherung betriebsverfassungsrechtlich entwickelt werden können, erläutert *Manstetten* (*Manstetten* § 20).

Auszubildende und Ausbilder stehen in der Pandemie vor Herausforderungen. *Fortunato* führt durch die sich hier stellenden Rechtsfragen (*Fortunato* § 9). Beschäftigte im öffentlichen Dienst sehen sich mit Dienstverpflichtungen konfrontiert, *Achelpöbler* gibt Antworten (*Achelpöbler* § 10).

*Carlson* und *Kummert* beschreiben die Besonderheiten einer Betriebsratswahl in der Pandemie (*Carlson/Kummert* § 12). Betriebsversammlungen, überhaupt die Kommunikation mit der Belegschaft und Schulungen können in einer Pandemie eine Herausforderung sein. *Schlegel* und *Poppelreuter* beschreiben, was für die Kommunikation mit den Beschäftigten (*Schlegel/Poppelreuter* § 13) und was für die Qualifikation des Betriebs-

## Vorwort

---

rats gilt (*Schlegel/Poppelreuter* § 16). *Kummert* geht vertieft auf die wenig gesehene Fragen der Beschlussfassung des Betriebsrats ein (*Kummert* § 15). Die Unterstützungsfunktion der Gewerkschaften in der Betriebsverfassung und deren Bedeutung in der Pandemie, nicht nur als Tarifvertragsparteien, sondern darüber hinaus, erklären *Dilcher* und *Mamerow* (*Dilcher/Mamerow* § 14).

Wichtige Normen der Betriebsverfassung gewinnen in einer Pandemie an Bedeutung. Dass hierbei vieles unter Zeitdruck passiert, macht Regelungsbedarfe nicht zu einem Notfall. *Bartl* erklärt, was Zeitdruck in der Mitbestimmung bedeutet und warum Eilfälle keine Notfälle sind (*Bartl* § 18). Weitere Mitbestimmungsrechte in der Pandemie erläutert *Wulff*, beginnend mit Hygiene- und Verhaltensvorschriften, Fragen der Arbeitszeit, der Mitbestimmung beim Urlaub, bei Kommunikationsmitteln und Apps. Er geht auf Datenschutz, Sozialeinrichtungen, Entgeltfragen und die Rolle des Wirtschaftsausschusses ein (*Wulff* § 17). Die pandemiebedingte Gestaltung der Arbeitszeit erläutert *Kettner* (*Kettner* § 19). *Helm* erläutert den Pandemie(Eil-)Arbeitsschutz (*Helm* § 21).

Das vorliegende Handbuch ist das Werk vieler, die im Rahmen des bundesweiten Netzwerks von Arbeitnehmeranwältinnen tagtäglich nach konstruktiven Lösungen im Umgang mit den Folgen der Pandemie suchen. Ihnen und dem Verlag danken wir für Ihren vorbildlichen Einsatz für das innerhalb weniger Wochen entstandene Handbuch. Redaktionsschluss war dabei Mitte April. Danach bekanntgewordene Überlegungen, z.B. die pandemiebedingten Leistungen aufzustocken – wie beim Kug – sollten nach wie vor aufmerksam verfolgt werden.

*Editorischer Hinweis:* Auf den Abdruck eines dem Werk vorangestellten Literatur- und Abkürzungsverzeichnis haben wir verzichtet. Verwendete Literaturen sind den Einzelbeiträgen vorangestellt, die üblichen Abkürzungen verwandt.

München/Münster/Hamburg, April 2020

*Dr. Rüdiger Helm, Veronica Bundschuh und Manfred Wulff*

---

## Inhaltsübersicht

Vorwort .....	5
Bearbeiterverzeichnis .....	17
<b>§ 1 Belastungsprobe für das arbeitsrechtliche Immunsystem – Pandemien und Eingriffe in das Arbeitsrecht .....</b>	<b>19</b>
I. Die „Corona-Krise“ – Ausgangssituation und Perspektive .....	19
II. Katastrophenrecht – Grundrechte – Arbeitsrecht .....	20
1. Grundrechte auch im Katastrophenfall .....	20
2. Arbeitsrecht und GG-Grundrechte .....	22
3. Arbeitsrecht und EU-GRCharta-Rechte .....	23
4. Arbeitsrechtseingriffe durch Infektionsschutzgesetz und Arbeitszeitgesetz .....	23
III. Bereits erfolgte und geplante Rechtsänderungen im Arbeitsrecht .....	24
1. Übersicht und Rahmenbedingungen .....	24
2. Kurzarbeit .....	26
3. Arbeitszeiterhöhungen .....	27
4. Freistellung und Vergütung bei Kinderbetreuung .....	29
5. Hilfe für Solo-Selbstständige .....	30
6. Besonderheiten für Krankenhäuser, Rehabilitationseinrichtungen, Arztpraxen und Pflegeberufe .....	31
7. Betriebs- und Personalratsarbeit .....	31
IV. Nach der Pandemie ist vor der Pandemie .....	32
1. Noch kein Ende und Erfordernis kritischer Aufarbeitung .....	32
2. Neue Herausforderungen für Betriebsräte, Personalräte, Gewerkschaften nach der Pandemie .....	33
3. Vor der nächsten Pandemie? .....	33
<b>§ 2 Wenn der Arbeitsvertrag kaum mehr wirken soll – Quarantäne, Infektionsschutzrecht und Entgeltfortzahlung .....</b>	<b>35</b>
Einführung .....	35
I. Haben Beschäftigte in Quarantäne einen Entgeltanspruch? .....	35
1. Erkrankung des Arbeitnehmers .....	36
2. Behördlich angeordnete Quarantäne .....	36
3. „Freiwillige Quarantäne“ .....	37
4. Verweigerung der Arbeitsleistung .....	37
5. Annahmeverzug des Arbeitgebers .....	37
II. Kann der Arbeitgeber Beschäftigte beim Verdacht einer Infektion freistellen? .....	38
III. Wie wird vergütet, wenn der Betrieb unter Quarantäne steht oder sonst geschlossen wird? .....	39
1. Betriebsrisiko .....	39
2. Kurzarbeit .....	40
3. Urlaub .....	40
IV. Wie wird vergütet, wenn wegen Kinderbetreuung nicht gearbeitet werden kann? .....	40
1. Betreuung eines erkrankten Kindes .....	40
2. Betreuung von Kindern aufgrund Kita-/Schulschließung .....	41

## Inhaltsübersicht

---

V. Muss Beschäftigten zur Minderung von Ansteckungsrisiken mobiles Arbeiten gestattet werden? .....	42
<b>§ 3 Weisungsrecht des Arbeitgebers im Pandemiefall .....</b>	<b>44</b>
I. Was bedeutet das Weisungsrecht des Arbeitgebers in einer Pandemie und welche Reaktionsmöglichkeiten habe ich als Beschäftigter? .....	44
1. Was bedeutet das Weisungsrecht des Arbeitgebers? .....	44
2. Was hat der Arbeitgeber bei der Ausübung des Weisungsrechts zu beachten? .....	45
3. Was sind die Rechtsfolgen einer unwirksamen Weisung? Wie kann ich als Beschäftigter hierauf reagieren? .....	46
II. Einzelfälle .....	47
1. Kann der Arbeitgeber Beschäftigte für den Fall einer Pandemie zur Arbeit im Home-Office verpflichten? .....	47
2. Kann der Arbeitgeber im Pandemiefall die Übernahme anderer – ggf. nicht zumutbarer – Tätigkeiten im Betrieb oder die Ableistung von Überstunden anordnen? .....	48
3. Kann der Arbeitgeber Dienstreisen bei Infektionsrisiken anordnen bzw. kann der Beschäftigte eine diesbezügliche Dienstreise verweigern? .....	49
4. Kann der Arbeitgeber Beschäftigte einseitig von der Arbeit freistellen? Kann Kurzarbeit einseitig angeordnet werden? .....	50
5. Kann der Arbeitgeber Fragen zur Gesundheit und zum Aufenthalt von Beschäftigten stellen? Kann der Arbeitgeber Gesundheitsuntersuchungen anordnen? .....	52
6. Darf der Arbeitgeber im Pandemiefall Verhaltensrichtlinien im Betrieb aufstellen? .....	53
7. Kann der Arbeitgeber seine Beschäftigten im Pandemiefall dazu verpflichten auch für einen anderen Arbeitgeber tätig zu werden? ...	54
<b>§ 4 Arbeiten in der Pandemie – Die besonders belasteten Berufsgruppen .....</b>	<b>55</b>
I. Sind Arbeitsplätze durch den Arbeitgeber infektionsschützend zu gestalten? .....	55
1. Allgemeines .....	55
2. Besonders belastete Berufsgruppen .....	56
II. Können Beschäftigte die Arbeitsleistung verweigern, wenn der Arbeitgeber keine Schutzmaßnahmen trifft? .....	56
III. Sind Beschäftigte verpflichtet, Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers nachzukommen? .....	57
<b>§ 5 (Corona-)Kündigung und Abmahnung in der Pandemie .....</b>	<b>60</b>
I. Betrifft eine Pandemie den Kündigungsschutz? .....	60
II. Welche Kündigungsgründe sind denkbar? .....	61
1. Kann im Pandemiefall eine personenbedingte Kündigung gerechtfertigt sein? .....	61
2. Kann im Pandemiefall eine verhaltensbedingte Kündigung gerechtfertigt sein? .....	62
3. Wann kann im Pandemiefall eine betriebsbedingte Kündigung gerechtfertigt sein? .....	65

---

4. Wann kann im Pandemiefall eine Änderungskündigung gerechtfertigt sein? .....	66
<b>§ 6 Urlaubsrecht in Zeiten der Pandemie .....</b>	<b>68</b>
Einführung .....	68
I. Grundsätze der Urlaubsgewährung .....	68
II. Wie verhält es sich mit der Urlaubsgewährung bei Auftreten einer Pandemie? .....	69
1. Urlaubsregelungen auf Betreiben der Arbeitgeber .....	69
2. Urlaubsregelungen auf Betreiben der Arbeitnehmer .....	71
III. Urlaub und Kurzarbeit .....	72
1. Urlaub während Kurzarbeit? .....	72
2. Kürzung des Urlaubsanspruchs durch Kurzarbeit? .....	73
3. Urlaubsentgelt bei Urlaub während Kurzarbeit .....	75
4. Betriebsferien – ein Ausweg für Arbeitgeber? .....	76
<b>§ 7 Kurzarbeitergeld .....</b>	<b>78</b>
I. Was ist Kurzarbeitergeld? .....	79
II. Voraussetzungen für den Anspruch auf Kug .....	80
1. Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall (§§ 95 Nr. 1, 96 SGB III) .....	80
2. Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen (§ 97 SGB III) .....	86
3. Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen (§ 98 SGB III) .....	87
4. Anzeige des Arbeitsausfalles bei der Arbeitsagentur am Betriebsitz (§ 99 SGB III) und Antrag auf Kug (§§ 323, 325 SGB III) .....	89
III. Wie lange kann Kurzarbeitergeld bezogen werden? .....	93
1. Regelbezugsdauer .....	93
2. Unterbrechungen .....	93
IV. Höhe des KUG .....	93
1. Berechnung .....	93
2. Auswirkungen von Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld auf andere Lohnersatzleistungen .....	97
3. Auswirkungen der Kurzarbeit auf Arbeitsentgelt .....	101
4. Steuerliche Auswirkungen .....	102
5. Auswirkungen auf die Versicherungspflicht in der privaten Krankenkasse .....	102
<b>§ 8 Pandemie und Homeoffice .....</b>	<b>103</b>
I. Einleitung .....	103
II. Was versteht man unter Homeoffice? .....	104
III. Individualrechtliche Möglichkeiten der Einführung von Homeoffice .....	105
1. Einvernehmliche Regelung .....	105
2. Per Weisung in das Homeoffice – das Weisungsrecht des Arbeitgebers .....	106
3. Vom Arbeitsplatz im Betrieb zum Homeoffice durch Änderungskündigung .....	107
4. Kann eine kollektive Regelung Grundlage der Einführung von Homeoffice sein? .....	108



## Inhaltsübersicht

---

IV. Weitere individualrechtliche Aspekte der Tätigkeit im Homeoffice .....	108
1. Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch, im Homeoffice zu arbeiten? .....	108
2. Arbeitsverhinderungen, Quarantäne, Arbeitsunfähigkeit im Homeoffice .....	110
3. Arbeits- und Gesundheitsschutz im Homeoffice .....	111
4. Unfallschutz .....	113
5. Datenschutz im Homeoffice .....	113
6. Zugangsrechte zum Homeoffice .....	113
7. Kosten und Aufwände .....	114
8. Haftung im Homeoffice .....	114
V. Kollektivrechtliche Aspekte .....	114
1. Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers .....	115
2. Wechsel vom Betrieb ins Homeoffice – eine personelle Maßnahme .....	115
3. Umstellung von gesamten Arbeitsbereichen auf Homeoffice – eine Betriebsänderung .....	117
4. Arbeitszeitregelung – Mitbestimmung und Kontrolle .....	118
5. Durchführung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes .....	119
6. Mitbestimmung beim Datenschutz im Homeoffice .....	119
7. Rechte der Beschäftigten im Homeoffice .....	119
<b>§ 9</b> <b>Ausbildungsverhältnisse während der Pandemie</b> .....	120
Einführung .....	120
I. Ist Gesundheitsschutz ein Thema der Ausbildung? .....	121
II. Wie kann auch in pandemischen Krisenzeiten die Ausbildungspflicht durch den Betrieb gewährleistet werden? .....	121
1. Ausbildungsanspruch und Ausbildungsplan .....	121
2. Was passiert, wenn die Berufsschule schließt? .....	122
3. Welche Folge hat die Verschiebung von Prüfungsterminen? .....	122
4. Was passiert, wenn Auszubildende durch die Prüfung fallen? .....	123
III. Der Betrieb geht in Kurzarbeit. Was passiert mit den Auszubildenden? ..	123
1. Haben Auszubildende einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld? .....	123
2. Welche Maßnahmen haben Ausbildungsbetriebe zu ergreifen, bevor Kurzarbeit für Auszubildende in Betracht kommt? .....	123
3. Wie sind Auszubildende während der Kurzarbeit zu bezahlen? .....	124
4. Können Auszubildende während der Kurzarbeit zu regulären Arbeiten herangezogen werden? .....	124
5. Können Auszubildende in den Urlaub geschickt werden? .....	125
6. Kann der Ausbilder das Ausbildungsverhältnis kündigen? .....	125
IV. Der Betrieb führt Homeoffice ein. Was passiert mit den Auszubildenden? .....	126
1. Berufliche Handlungsfähigkeiten und Berufserfahrung .....	126
2. Unter welchen Bedingungen können Auszubildende in kaufmännischen Berufen ins Homeoffice geschickt werden? .....	127
3. Können Auszubildende in gewerblichen Berufen ins Homeoffice geschickt werden? .....	127
V. Was passiert mit der Übernahme von Auszubildenden? .....	128
VI. Welche Besonderheiten bestehen beim Dualen Studium? .....	129

<b>§ 10 Dienstverpflichtungen zur Pandemiebekämpfung</b> .....	130
Einführung .....	130
I. Sind Zwangsverpflichtungen von Ärzten und Pflegekräften verfassungsrechtlich zulässig? .....	131
II. Was ist im Einzelnen im bayerischen Infektionsschutzgesetz geregelt? ....	133
III. Welche Folgen hat eine Dienstverpflichtung für ein bestehendes Arbeitsverhältnis? .....	134
IV. Unter welchen Voraussetzungen ist eine Heranziehung möglich? .....	134
V. Wie wehre ich mich gegen eine Heranziehung? .....	135
<b>§ 11 Pandemie und Sonntagsarbeit</b> .....	137
Einführung .....	137
I. Welche Sonntagsarbeit wird im Zuge der Pandemie zugelassen? .....	137
1. Sonntagsarbeit nach dem ArbZG .....	137
2. Sonntagsarbeit im Einzelhandel .....	138
II. Sind die Regelungen über Sonntagsarbeit nach dem ArbZG und den Corona-Verordnungen der Länder zulässig? .....	139
III. Wie kann man gegen rechtswidrige Sonntagsarbeit vorgehen? .....	140
<b>§ 12 Die Durchführung von Betriebsratswahlen in Zeiten einer Pandemie</b> .....	142
Einführung .....	142
I. Grundsatzfragen zu BR-Wahlen in Pandemiezeiten .....	144
1. Zulässigkeit von Betriebsratswahlen während einer Pandemie .....	144
2. Bestimmung des Zeitpunkts der Durchführung der Betriebsratswahl .....	144
3. Rechtswirksamkeit der Beschlüsse der Betriebsräte (GBR/KBR) und Wahlvorstände .....	146
4. Konsequenzen einer fehlerhaften Beschlussfassung bei Wahlvorstandsbestellung .....	147
5. Die Berechnung von Fristen im Wahlverfahren .....	147
6. Die Einrichtung einer „Betriebsadresse“ .....	147
7. Aushang des Wahlausschreibens .....	148
8. Besondere Hinweise im Wahlausschreiben zu Pandemiezeiten .....	148
9. Veröffentlichung der Wählerliste .....	149
10. Einreichung von Wahlvorschlägen – auch als Scan oder Foto? .....	149
11. Konsequenzen von Einschränkungen bei der Wahlvorschlagserstellung und beim Wahlkampf .....	150
12. „Briefwahl für alle“ .....	150
13. Versendung von Briefwahlunterlagen auf Veranlassung des Wahlvorstands .....	151
14. Auslosung der Reihenfolge der Listen auf dem Stimmzettel (normales Wahlverfahren) .....	151
15. Durchführung der öffentlichen Stimmauszählung .....	151
II. Die erstmaligen Durchführung einer Betriebsratswahl in Pandemiezeiten .....	152
1. Einleitung von Neuwahlen in einer Pandemie-Sondersituation .....	152
2. Keine Betriebsratswahl im „Schnellverfahren“ .....	153
III. Möglichkeiten von Änderungen bereits eingeleiteter Betriebsratswahlen .....	154
1. Verschiebung des Wahltages .....	154

## Inhaltsübersicht

---

2. Keine vorübergehende „Aussetzung“ von Fristen für die Einreichung von Wahlvorschlägen etc. ....	154
3. Zulässigkeit sonstiger Änderungen des Wahlausschreibens .....	155
IV. Tabellarische Übersicht zu den Wahlschritten und alternativen Handlungsoptionen: .....	156
<b>§ 13 Kommunikation im Betrieb</b> .....	159
Einführung .....	159
I. Einberufung und Durchführung von Betriebsversammlungen in der Pandemie .....	159
II. Stellt ein Verschieben bzw. die Nichtdurchführung einer Betriebsversammlung im Quartal aufgrund erhöhter Ansteckungsgefahr der Beschäftigten eine Pflichtverletzung im Sinne des BetrVG dar? .....	160
III. Können Betriebsversammlungen virtuell durchgeführt werden? .....	161
IV. Können Betriebsversammlungen während der Kurzarbeit durchgeführt werden? Haben die Mitarbeiter einen Vergütungsanspruch? .....	161
V. Welche alternativen Möglichkeiten zur Informationsversorgung stehen dem Betriebsrat zur Verfügung? .....	162
VI. Ausstattung des Betriebsrats mit digitalen Arbeitsmitteln .....	163
VII. Fazit .....	164
<b>§ 14 Gewerkschaftsrechte</b> .....	165
I. Bedeutung gewerkschaftlicher Arbeit in Krisenzeiten .....	166
II. Rechtliche Grundlagen der gewerkschaftlichen Betätigung .....	166
1. Verfassungsrecht .....	166
2. Betriebsverfassungsrecht .....	167
III. Auswirkungen der Pandemie auf die Rechte der Gewerkschaften .....	168
1. Betrieb als Ort gewerkschaftlicher Betätigung .....	168
2. Krisenbewältigung durch Tarifvertrag .....	171
IV. Reaktionen der Gewerkschaften auf die Pandemie .....	174
1. IG Metall .....	174
2. IG BCE .....	176
3. Verdi .....	177
V. Fazit und Ausblick .....	178
<b>§ 15 Beschlussfassung von Betriebsräten in Zeiten der Pandemie</b> .....	179
I. Normalfall: Präsenzsitzungen gem. § 33 Abs. 1 BetrVG .....	180
1. Ausgangspunkt: Betriebsratsgremien in Pandemiezeiten nur noch bedingt arbeits- und beschlussfähig .....	180
2. Praktische Bedeutung der Beschlussfassung für den BR .....	180
3. Ausgangspunkt: Präsenzsitzung unter Anwesenheit aller Mitglieder .....	181
4. Räumliche Voraussetzungen für die Durchführung von Präsenzsitzungen und ihre Durchsetzbarkeit .....	181
5. Ggf. Vorbesprechung unter Nutzung elektronischer Kommunikationsmittel hilfreich .....	182
6. Tätigkeit im „Home Office“ in der Regel kein Grund für Verhinderung an Sitzungsteilnahme .....	182
7. Wer entscheidet über das Vorliegen eines Verhinderungsfalles? .....	183

---

II. Wege aus der Gefahr der Beschlussunfähigkeit? .....	184
1. Übertragung von Angelegenheiten auf Ausschüsse .....	184
2. Übertragung von Angelegenheiten auf einzelne Mitglieder .....	184
3. Handeln ohne Vertretungsmacht und spätere nachträgliche Genehmigung .....	185
4. Rückwirkende Genehmigung – nicht immer möglich .....	186
5. Nachträgliche Genehmigung in der Praxis .....	186
6. Vorrübergehender „Rumpfbetriebsrat“: Beschlussfassung in entsprechender Anwendung des § 22 BetrVG .....	187
7. Beschlussfassung per Umlaufverfahren, Telefonkonferenz und/oder Videokonferenz? .....	188
III. Mögliche Aktivitäten des Gesetzgebers: Befristete Zulassung von Telefonkonferenz- und Videokonferenz-Beschlüssen aus Anlass einer Pandemie .....	192
<b>§ 16 Qualifizierung des Betriebsrats</b> .....	195
Einführung .....	195
I. Betriebsratsschulungen in der Pandemie .....	195
1. Online- oder Präsenzs Schulung? Welche Themen? .....	195
2. Ausstattung des Betriebsrats zur Teilnahme an Onlineschulungen und Kosten .....	196
II. Sachverstand während der Pandemie .....	197
III. Fazit .....	198
<b>§ 17 Besonderheiten der Beteiligungsrechte des Betriebsrats in Zeiten der     Pandemie</b> .....	199
I. Einleitung .....	199
II. Unterrichts- und Beratungsrechte .....	200
1. Unterrichtsrechte und Beratungsrechte .....	200
2. Sonstige Rechte des Betriebsrats .....	203
III. Mitbestimmungsrechte .....	204
1. Hygiene- und Verhaltensvorschriften, § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG .....	204
2. § 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3 BetrVG .....	204
3. Auszahlung des Kurzarbeitergeldes, Prämien § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG .....	205
4. Mitbestimmung beim Urlaub, § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG .....	205
5. Einführung von Kommunikationstools, Apps usw., § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG .....	205
6. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG .....	207
7. Schließung von Kantinen und Betriebskindergarten, § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG .....	207
8. Prämien und variable Entgeltbestandteile, § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG .....	207
9. Beteiligung des Wirtschaftsausschusses, §§ 106 ff BetrVG .....	208
10. Die Pandemie löst eine Betriebsänderung aus, §§ 111, 112 BetrVG .....	208

## Inhaltsübersicht

---

§ 18 Eilfälle nicht Notfälle .....	209
Einleitung .....	209
I. Eilfälle lassen das Mitbestimmungsrecht nie entfallen .....	210
1. Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten .....	210
2. Mitwirkung des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen .....	212
3. Mitbestimmung und Mitwirkung von Personalräten .....	212
II. Pandemie ist kein Notfall im Sinne der Beteiligungsrechte .....	212
1. Mitbestimmung von Betriebsräten in sozialen Angelegenheiten .....	212
2. Beteiligung von Betriebsräten bei personellen Einzelmaßnahmen .....	213
3. Mitbestimmung und Mitwirkung von Personalräten .....	213
III. Notstand und Katastrophenfall .....	214
IV. Fazit .....	215
§ 19 Die Verteilung der Arbeitszeit in der Pandemie – Eine kollektivrechtliche Betrachtung mit Blick auf das Individualrecht .....	216
I. Was bedeutet Verteilung der Arbeitszeit? .....	216
II. Wer bestimmt, wann gearbeitet werden muss? .....	217
1. Betriebe und Dienststellen mit Interessenvertretungen .....	217
2. Betriebe ohne Mitarbeitervertretung .....	218
III. Verteilung der Arbeitszeit und Pandemie – Einzelfälle .....	218
1. Der Arbeitgeber hat wegen der Corona-Pandemie keine oder zu wenig Arbeit für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Kann der Arbeitgeber Minusstunden im Rahmen eines Arbeitszeitkontos einseitig anordnen? .....	218
2. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind pandemiebedingt überlastet und sollen mehr arbeiten als sonst. Kann diese Problematik durch eine flexible Arbeitszeitgestaltung mit Arbeitszeitkonten geregelt werden? .....	219
3. Das Einhalten von Mindestabständen im Rahmen der pandemiebedingten Kontaktsperren ist in zu kleinen Sozialräumen oder Kantinen nicht möglich, wenn alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichzeitig Pause machen. Sind vorgegebene Pausenzeiten einzuhalten? .....	220
4. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können nicht zur ansonsten üblichen Arbeitszeit im Betrieb oder der Dienststelle erscheinen, da sie aufgrund der Schulschließungen und Schließungen von Kindertagesstätten ihre Kinder betreuen müssen. Haben sie ein Recht, die Arbeitsleistung außerhalb der ansonsten vereinbarten Arbeitszeiten zu erbringen? .....	220
5. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben kein Auto und sind gezwungen, mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit zu erscheinen. Wegen der ausgedünnten Fahrpläne ist es ihnen nicht möglich, pünktlich zum Arbeitsbeginn zu erscheinen. Können Sie die Arbeit später antreten? .....	221
6. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten in Büros, Lagerhallen, Werkstätten oder Produktionshallen, in denen betriebs- oder dienststellenbedingt der pandemiebedingt erforderliche Mindestabstand nicht eingehalten werden kann. Können abweichend von den üblichen Regelungen Schichtdienste eingeführt werden? .....	221

---

IV. Müssen die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) auch im Krisenfall eingehalten werden? .....	221
<b>§ 20 Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit – Was können Betriebe vereinbaren was kann durchgesetzt werden? .....</b>	<b>224</b>
Einleitung .....	224
I. Vermeidung des Arbeitsausfalls .....	226
II. Geltungsbereich .....	226
III. Einführung, Beginn und Dauer .....	226
IV. Auswahl der Arbeitnehmer .....	228
1. Personen ohne Anspruch auf Kurzarbeitergeld .....	229
2. Weitere schutzwürdige Personen .....	230
V. Veränderung, Beendigung und Verlängerung der Kurzarbeit .....	231
VI. Anzeige bei der Agentur für Arbeit – Information des Betriebsrates .....	233
VII. Zahlung des Kurzarbeitergeldes .....	234
VIII. Gehaltsansprüche .....	235
1. Gesetzliche Regelungen zu den Urlaubsentgelt, Feiertagen und Entgeltfortzahlung .....	236
2. Weitere Vergütungsbestandteile und Urlaubsanspruch .....	236
IX. Zuschuss zum Kurzarbeitergeld (Aufstockung) .....	237
1. Wie setzt der Betriebsrat die Aufstockungszahlungen durch? .....	238
2. Höhe der Aufstockung; Keine falsche Bescheidenheit! .....	241
X. Überstunden und Auftragsvergabe .....	242
XI. Urlaub – Arbeitszeitkonten .....	243
XII. Betriebsbedingte Kündigungen .....	245
XIII. Stellung der Betriebsratsmitglieder während der Kurzarbeit .....	246
XIV. Qualifizierung .....	246
XV. Schlussbestimmungen .....	247
XVI. Fazit .....	247
<b>§ 21 (Eil-)Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Pandemie .....</b>	<b>248</b>
I. Ist Pandemie-Arbeitsschutz Pflicht? .....	249
II. Wie werden Betriebe durch das (Pandemie-)Arbeitsschutzrecht angeleitet? .....	250
III. Warum ist Mitbestimmung Wirksamkeitsvoraussetzung für Schutzmaßnahmen? .....	251
IV. Wie ist das (unionsrechtliche) Beteiligungsgebot sichergestellt? .....	252
V. Wo verortet das Arbeitsschutzrecht Gesundheitsrisiken durch Viren? ....	253
VI. Welche Arbeitsschutzziele bestimmen den (Pandemie-)Arbeitsschutz? ....	254
VII. Wie kann die (Pandemie-)Arbeitsschutzorganisation aussehen? .....	256
VIII. Was können zu vereinbarenden Maßnahmen sein? .....	258
IX. Wie kann der Arbeitgeber den (Eil-)Arbeitsschutz sicherstellen? .....	262
X. Wie kann der Betriebsrat den (Eil-)Arbeitsschutz durchsetzen? .....	262
XI. Wie können Beschäftigte den (Eil-)Arbeitsschutz durchsetzen? .....	264
XII. Was gilt für den Personalrat? .....	265
XIII. Was gilt für die kirchliche Mitarbeitervertretung (MAV)? .....	266
XIV. Praktische Lösungen suchen – Keep it simple! .....	266

## Inhaltsübersicht

---

<b>§ 22 Das Vorschlagsrecht nach § 92 a Betriebsverfassungsgesetz – Grenzen und Möglichkeiten</b> .....	268
Einleitung .....	268
I. Welche Maßnahmen können Beschäftigung sichern? .....	268
II. Vorschlagsrecht ohne Durchsetzungsmacht – bedeutungslos? .....	269
III. Macht durch Lästigkeit? .....	269
IV. Was garantiert die Qualität der Vorschläge? .....	269
V. BR, GBR oder KBR? Wer ist zuständig? .....	271
VI. Tabellarische Zusammenfassung und Ausblicke .....	271
<b>§ 23 Betriebsänderungen in einer Pandemie</b> .....	273
I. Pandemieverursachte Betriebsänderungen .....	273
1. Betriebsänderungen infolge Pandemien generell nicht denkbar? .....	273
2. Einschränkung oder Stilllegung von Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen .....	274
3. Grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen .....	275
4. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren .....	276
II. Vor der und rund um die Betriebsänderung .....	276
1. Alternativen zum Personalabbau .....	276
2. Kündigungen in Bereichen mit Kurzarbeit .....	277
III. Bereits begonnene Betriebsänderungen .....	278
IV. Verhandlungssituation in einer Pandemie .....	279
V. Besonderheiten für Personalräte und Mitarbeitervertretungen .....	279
Stichwortverzeichnis .....	281

## Bearbeiterverzeichnis

- Wilhelm *Achelpöbler*, Rechtsanwalt, Münster  
§ 10 Dienstverpflichtungen zur Pandemiebekämpfung  
§ 11 Pandemie und Sonntagsarbeit
- Ewald *Bartl*, Rechtsanwalt, Stuttgart  
§ 18 Eilfälle nicht Notfälle
- Ronja *Best*, Rechtsanwältin, Frankfurt a.M.  
§ 5 (Corona)Kündigung und Abmahnung in der Pandemie
- Sven *Bleck-Vogdt*, LL.M., Rechtsanwalt, Bremen  
§ 3 Weisungsrecht des Arbeitgebers im Pandemiefall
- Veronica *Bundschub*, Rechtsanwältin, Münster  
§ 23 Betriebsänderungen in einer Pandemie
- Dr. Sandra B. *Carlson*, LL.M., Rechtsanwältin, Nürnberg  
§ 12 Die Durchführung von Betriebsratswahlen in Zeiten einer Pandemie
- Simon *Dilcher*, Rechtsanwalt, Hamburg  
§ 14 Gewerkschaftsrechte
- Prof. Dr. Sérgio F. *Fortunato*, Freiburg/Kehl  
§ 9 Ausbildungsverhältnisse während der Pandemie
- Armin *Franzmann*, Rechtsanwalt, Frankfurt a.M.  
§ 5 (Corona)Kündigung und Abmahnung in der Pandemie
- Olivia *Günter*, Rechtsanwältin, Hannover  
§ 7 Kurzarbeitergeld
- Dr. Rüdiger *Helm*, LL.M., Rechtsanwalt, München/Kapstadt  
§ 21 (Eil-)Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Pandemie
- Klaus *Kettner*, Rechtsanwalt, Münster  
§ 19 Die Verteilung der Arbeitszeit in der Pandemie – Eine kollektive Betrachtung mit Blick auf das Individualrecht
- Mechtild *Kuby*, Rechtsanwältin, Berlin  
§ 6 Urlaubsrecht in Zeiten der Pandemie
- Nils *Kummert*, Rechtsanwalt, Berlin  
§ 12 Die Durchführung von Betriebsratswahlen in Zeiten einer Pandemie  
§ 15 Beschlussfassung von Betriebsräten in Zeiten der Pandemie
- Sandra *Kunze*, Rechtsanwältin, Berlin  
§ 6 Urlaubsrecht in Zeiten der Pandemie
- Jakob T. *Lange*, Rechtsanwalt, Wiesbaden  
§ 20 Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit – Was können Betriebe vereinbaren was kann durchgesetzt werden?
- Antonio *Mamerow*, Hamburg  
§ 14 Gewerkschaftsrechte



## Bearbeiterverzeichnis

---

Dietrich *Manstetten*, Rechtsanwalt, Münster

§ 22 Das Vorschlagsrecht nach § 92 a Betriebsverfassungsgesetz – Grenzen und Möglichkeiten

Svenja *Meergans*, Rechtsanwältin, Hannover

§ 7 Kurzarbeitergeld

Thomas *Müller*, Rechtsanwalt, Nürnberg

§ 2 Wenn der Arbeitsvertrag kaum mehr wirken soll – Quarantäne, Infektionsschutzrecht und Entgeltfortzahlung

§ 4 Arbeiten in der Pandemie – Die besonders belasteten Berufsgruppen

Kathrin *Poppelreuter*, Rechtsanwältin, Frankfurt a.M.

§ 13 Kommunikation im Betrieb

§ 16 Qualifizierung des Betriebsrats

Kathrin *Schlegel*, Rechtsanwältin, Frankfurt a.M.

§ 13 Kommunikation im Betrieb

§ 16 Qualifizierung des Betriebsrats

Michael *Schubert*, Rechtsanwalt, Freiburg

§ 1 Belastungsprobe für das arbeitsrechtliche Immunsystem – Pandemien und Eingriffe in das Arbeitsrecht

Annika *Wheeler*, Rechtsanwältin, Hannover

§ 7 Kurzarbeitergeld

Julia *Windhorst*, Rechtsanwältin, Wiesbaden

§ 20 Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit – Was können Betriebe vereinbaren was kann durchgesetzt werden?

Manfred *Wulff*, Rechtsanwalt, Hamburg

§ 8 Pandemie und Homeoffice

§ 17 Besonderheiten der Beteiligungsrechte des Betriebsrats in Zeiten der Pandemie