



Arbeitspapier: „Coronavirus“

Aktuelle Infos für Geschäftsstellen und Betriebsbetreuer:

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

dieses Papier soll eine Orientierung zu den drängendsten betriebspolitischen und arbeitsrechtlichen Fragen, die im Zusammenhang mit dem Coronavirus auftreten liefern. Wir haben aus unserer Sicht einige relevante Fallkonstellationen zusammengefasst und Handlungsoptionen bzw. Orientierungen zum Umgang mit diesen Situationen kurz dargestellt.

Bitte beachtet, es handelt sich um ein Arbeitspapier, das stetig überarbeitet, ergänzt und fortgeschrieben werden soll.

Schutzpflichten Arbeitgeber:

Arbeitgeber und Beschäftigte vereinbaren bei Abschluss eines Arbeitsvertrages neben den Hauptleistungspflichten Arbeit gegen Entgelt weitere sogenannte allgemeine arbeitsvertragliche Nebenpflichten. Dazu gehört die sogenannte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Arbeitgeber müssen u.a. deshalb dafür sorgen, dass die Beschäftigten die Arbeitsleistung ohne Gefahr für die Gesundheit erbringen können.

Arbeitgeber sind daher dazu verpflichtet, Schutzmaßnahmen zu ergreifen, um die potenzielle Ansteckungsgefahren und Infektions- und Erkrankungsrisiken zu minimieren, bzw. einzudämmen. Kommen Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht ausreichend nach, haften sie für entstehende Schäden.

Welche Maßnahmen konkret zu treffen sind ist im Einzelfall zu ermitteln. Da das Infektionsrisiko mit dem Coronavirus in Baden-Württemberg allgemein noch relativ überschaubar ist, besteht wohl aktuell keine allgemeine Verpflichtung weitergehende Maßnahmen zu ergreifen.

Das Beispiel „Webasto“ zeigt aber, dass bei einer Zuspitzung bzw. Erhöhung des Infektionsrisikos, im Einzelfall auch andere Maßnahmen angebracht sein können. Hier hatte sich die Unternehmensleitung dazu entschlossen, eine komplette Niederlassung zu schließen, wohl um die Gesundheit der Mitarbeiter zu schützen.

Annahmeverzug:

Können Arbeitgeber die Arbeitsleistung von Beschäftigten wegen Problemen die aus ihrer Verantwortlichkeitssphäre herrühren nicht annehmen, haben die Beschäftigten



weiter Anspruch auf Bezahlung des Entgelts (Annahmeverzugslohn). Abnahme- oder Zulieferprobleme liegen in der Verantwortlichkeitssphäre des Arbeitgebers und gehören daher zum sogenannten Betriebsrisiko, wofür der Arbeitgeber einzustehen hat.

Ursachen für den Annahmeverzug können z.B. sein:

1. Notwendige Teile oder Rohstoffe fehlen.
2. Produkte werden von Kunden nicht mehr abgenommen.
3. Es sind zu viele Arbeitnehmer arbeitsunfähig oder können z.B. wegen angeordneter Quarantäne nicht zu Arbeit kommen

...

Der Anspruch von Arbeitnehmern auf Entgeltzahlung während dem Annahmeverzug ist in § 615 S.3 BGB geregelt.

In der MuE-Industrie ist dieser Anspruch durch tarifliche Regelungen modifiziert. In § 13.1.1 MTV findet man die Regelung zur Weiterzahlung des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes. Sofern eine Betriebsstörung nicht durch den Arbeitgeber zu vertreten ist, greift § 13.1.2 MTV der eine Bezahlung von 5h pro Woche vorsieht, sofern es keine Erstattung aus öffentlichen Mitteln gibt.

Ob Arbeitgeber eine Betriebsstörung zu vertreten haben hängt stark vom Einzelfall ab, im Streitfall wird eine Klärung erst nachträglich durch die Arbeitsgerichte herbeigeführt werden können.

Arbeitgeber haben ihren Betriebsablauf durch eine ausreichend große Personaldecke, Lagerbestände, Lagerfläche usw. so zu organisieren, dass „übliche“ Störungen (wie z.B. die saisonale Grippewelle oder vorübergehende Lieferschwierigkeiten von Zulieferern) keinen Arbeitsausfall verursachen.

In der Regel werden nach unserer Einschätzung die Voraussetzungen für die Beantragung und Gewährung von Kurzarbeit vorliegen, so dass ein abgestimmtes Vorgehen von Arbeitgeber und BR/IG Metall zur Beantragung und Durchführung hier anzustreben ist.

Kurzarbeit?

Arbeitgeber und Betriebsrat können, sofern die Voraussetzungen für Kurzarbeit vorliegen die Einführung von Kurzarbeit vereinbaren.



Dabei sind die allgemeinen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten. Unsere Musterbetriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit ist abrufbar unter:

[Muster BV Kurzarbeit 2019](#)

Mit Südwestmetall haben wir eine Regelabsprache zum Umgang mit der Ankündigungsfrist bei Kurzarbeit getroffen.

Ankündigungsfrist:

Die tarifliche Ankündigungsfrist für Kurzarbeit beträgt gem. § 8.2.2 MTV drei Wochen zum Wochenschluss. Wir haben für Kurzarbeit aufgrund des Coronavirus diese Ankündigungsfrist auf drei Kalendertage abgekürzt. Für diese Fälle ist das abgesenkte Zuschussmodell gem. § 3 TV KB nicht erzwingbar.

Seitens Südwestmetall gibt es eine klare Zusage, die Mitgliedsunternehmen bei coronavirusbedingten Arbeitsausfällen entsprechend zu beraten zügig Kurzarbeit zu beantragen.

Für Betriebe ohne Tarifbindung durch Mitgliedschaft bei Südwestmetall ist im Einzelfall und unter Beteiligung der Mitglieder zu prüfen ob von den vereinbarten Standards vorübergehend durch einen ETV abgewichen werden kann.

Was passiert, wenn...:

...Beschäftigte am Coronavirus erkrankt sind?	Arbeitsunfähigkeit: Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (bzw. § 12 MTV)
...Beschäftigte werden vom Arbeitgeber „heimgeschickt“?	Einseitige Freistellung durch den Arbeitgeber ist nur in engen Grenzen und bei einem begründeten Verdacht auf eine Erkrankung des Arbeitnehmers möglich, in diesem Fall hat der Arbeitgeber dann die Vergütung weiter zu zahlen. Im wechselseitigem Einvernehmen kann die Freistellung bei Fortzahlung des Arbeitsentgelts jederzeit angewendet werden.



...Beschäftigte unter Quarantäne stehen?	<p>Entschädigung gem. § 56 IfSG (6 Wochen in Höhe des ausgefallenen Verdienstes, danach in Höhe des Krankengeldes).</p> <p>Abwicklung erste sechs Wochen durch den Arbeitgeber (dieser bekommt auf Antrag eine umfassende Entschädigung erstattet).</p>
...Arbeitgeber den Betrieb schließt?	<p>Beschäftigte bekommen das Entgelt weitergezahlt, Annahmeverzugslohn, bzw. § 13.1.1 MTV, sofern kein KUG eingeführt wird.</p>
...Behörde den Betrieb schließt?	<p>Einzelfallprüfung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beschäftigte bekommen, sofern kein KUG eingeführt wird, das Entgelt weitergezahlt, Annahmeverzugslohn, bzw. § 13.1.1 MTV, - wenn der Arbeitgeber die Schließung nicht zu vertreten hat, Zahlung 5h, ggfs. wird, sofern kein KUG eingeführt wird, Arbeitszeitkonto belastet oder Entgelt reduziert bzw. Nacharbeitspflicht (§ 13.1.2 MTV).
...Personen in Schlüsselpositionen ausfallen, z. B. Betriebsfeuerwehr ?	<p>Einzelfallprüfung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Betrieb hat Ausfall zu vertreten <u>oder</u> Betrieb hätte für einen Ausfall vorsorgen müssen, dann Annahmeverzugslohn, bzw. § 13.1.1 MTV - ansonsten § 13.1.2 MTV - Einführung KUG prüfen
...Beschäftigte in Sperrzone nach § 28 Abs. 1 S. 2 IfSG leben?	<p>Erbringen der Arbeitsleistung unmöglich § 275 BGB:</p>



	<ul style="list-style-type: none"> - grds. Wegfall der Gegenleistungspflicht, § 326 Abs. 1 BGB, da keine Erstattungstatbestände nach § 56 IfSG vorliegen - ggf. Abbau Arbeitszeitkonto
...der Arbeitgeber Beschäftigte in Krisengebiete schickt?	Grds. ist der Beschäftigte an Weisungen des Arbeitgebers gebunden außer es besteht eine <u>konkrete</u> Gefahr für die Gesundheit. Die konkrete Gefahr liegt beispielsweise vor, wenn eine Reisewarnung des Auswärtigen Amts vorliegt.
...der Arbeitgeber fragt, woran Beschäftigte erkrankt sind?	Beschäftigte sind nicht verpflichtet hierzu Auskunft zu geben. Die Anzeige einer nach dem IfSG anzeigepflichtigen Krankheit ggü. der zuständigen Behörde erfolgt durch den Arzt.
...Beschäftigte zu Hause bleiben müssen weil die Kita geschlossen ist?	<p>Arbeitnehmer müssen sogar zu Hause bleiben, wenn sie ihr Kind nicht anderweitig versorgen können. Denn ihre Fürsorgepflicht (§ 1626 BGB) dem Kind gegenüber geht der Arbeitspflicht vor.</p> <p>Beschäftigte müssen sich dann unverzüglich um eine anderweitige Betreuungsmöglichkeit kümmern. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht dann, wenn die Schließung unangekündigt erfolgte und es keine Möglichkeit zur anderweitigen Versorgung besteht (§ 616 BGB). Dieser Nachweis ist von den Beschäftigten zu führen. Empfohlen wird, eine betriebliche Regelung für diese Fälle zu finden.</p>