

# NACHGELESEN

Informationen für Mitglieder und Partner der Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen

Dezember 2020

## Arbeitsrecht in Zeiten der Corona-Pandemie

Seminare in Zeiten der Corona-Pandemie? Digital, im Home-Office oder im Büro – aber leider nicht im Verbandshaus an der Königsallee in Bochum. So weit, so einleuchtend. „Arbeitsrecht in Zeiten der Corona-Pandemie“ kann schnell kompliziert werden. Und deshalb klärte Prof. Dr. Frank Maschmann von der Universität Regensburg in eben jenem Seminar auf über Regelungen zum Home-Office, zum Arbeitsschutzrecht und über pandemiebedingte Leistungshindernisse, z. B. Freistellung wegen Corona-Verdacht. Knapp 80 Teilnehmer schalteten sich dazu – und nutzten auch digital die Möglichkeit, viele Fragen aus dem eigenen Unternehmensalltag zu stellen.

Zu Beginn ging Prof. Dr. Maschmann auf den Vorstoß des Bundesarbeitsministers Hubertus Heil zum Recht auf Home-Office ein und wie die Rechtslage aktuell konkret aussieht. Gibt es einen Anspruch auf Home-Office? Gibt es eine Pflicht zur Arbeit im Home-Office? Und welche Spielregeln gelten bei der virtuellen Betriebsratsarbeit? Antworten auf Fragen wie diese haben die Tarifvertragsparteien bereits in der Vergangenheit gefunden und diese in die Branchentarifverträge „Mobiles Arbeiten“ (M+E-Industrie) und „Moderne Arbeitswelt“ (chemische Industrie) aufgenommen. Aber wie sieht es nun aus mit einem Anspruch auf Zuweisung eines Home-Offices in Corona-Zeiten? Schließlich bietet sich so die Möglichkeit, die Zahl der gleichzeitig im Betrieb anwesenden Beschäftigten zu reduzieren. „Subjektive Angst vor der Ansteckung durch Kollegen begründet für sich allein noch keinen Anspruch auf das Home-

Office, zumal dann nicht, wenn der Arbeitgeber alle Schutzmaßnahmen befolgt“, so Prof. Maschmann. Bei der pandemiebedingten Schließung von Kitas und Schulen dagegen sowie einer behördlich angeordneten Quarantäne muss der Arbeitgeber prüfen, ob die Zuweisung ins Home-Office möglich und zumutbar ist. Dies erfordert eine Interessenabwägung im Einzelfall. Eignet sich die Aufgabe für die Verlagerung ins Home-Office? Entstehen erhebliche wirtschaftliche oder organisatorische Belastungen durch das Home-Office und welche vorrangig zu erfüllenden Wünsche anderer Arbeitnehmer – etwa solcher mit Vorerkrankungen – sind zu berücksichtigen? „Das sollten Sie als Arbeitgeber sehr genau prüfen und dann entscheiden“, so Prof. Maschmann. Umgekehrt besteht auch keine Pflicht des Arbeitnehmers, gegen seinen Willen im Home-Office zu arbeiten. Denn das Weisungsrecht besteht für den Arbeitgeber nur im



Lehrstuhl für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht  
Prof. Dr. Frank Maschmann





Frank Maschmann

## Arbeitsrecht in Zeiten der Corona-Pandemie

**Prof. Dr. Frank Maschmann**  
Universität Regensburg

*Prof. Dr. Frank Maschmann von der Universität Regensburg live zugeschaltet zum Online-Seminar*

“ Trotz Corona ein gelungenes Seminar. Großes Lob an Prof. Maschmann und das Team vom AGV. Die Veranstaltung war sehr informativ und ich habe wertvolle Tipps erhalten. Handlungsorientiert und praxisnah hat uns Herr Prof. Maschmann aus der Ferne die wichtigsten Hintergrundinformationen geliefert.

Susanne Friesen, Personalleiterin Innospec Deutschland GmbH

”

Betrieb, nicht im häuslichen Bereich. Eine umfassende Interessenabwägung („billiges Ermessen“) kann in Pandemiezeiten aber ergeben, dass der Arbeitnehmer vorübergehend zur Arbeit im Home-Office verpflichtet ist. „Dies gilt aber nur in Ausnahmesituationen, die sich nicht durch Einhaltung der Infektionsschutzregeln vermeiden lassen, sagte Prof. Maschmann.

#### Betriebsvereinbarung zum Home-Office

Im weiteren Verlauf besprach er die Möglichkeit einer Home-Office-Einführung durch Betriebsvereinbarung und was dabei beachtet werden muss, warum es zum Home-Office-Entzug im Wege des Direktionsrechts eine Vereinbarung eines einseitigen Leistungsbestimmungsrechts bedarf und welche Rolle der Betriebsrat dabei spielt. „In der chemischen Industrie haben wir mit der IG BCE eine Corona-Vereinbarung geschlossen, wonach mit freiwilliger Betriebsvereinbarung Home-Office auch angeordnet werden kann. Die Regelung gilt noch bis Ende März 2021“, erklärte Martin Beckschulze, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Verbandsjurist. Im weiteren Verlauf ging Prof. Maschmann auf Arbeitsschutzregeln ein, die auch im Home-Office gelten und welche Unfälle im Home-Office versichert sind.

Corona-Sonderregelungen hat der Gesetzgeber auch zur Ausübung digitaler Betriebsratssitzungen getroffen. Die Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrats, Gesamtbetriebsrats, Konzernbetriebsrats und der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Beschlussfassung können mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können und das dort Verhandelnde nicht aufgenommen wird. Ob

“ Prof. Maschmann hat alle wichtigen Aspekte, die arbeitsrechtlich im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie zu beachten sind, auf sympathische und gut nachvollziehbare Weise dargestellt. Präsenzveranstaltungen sind zwar effektiver, weil die Seminarteilnehmer gerade in den Pausen die Gelegenheit zum gegenseitigen Austausch haben. Um sich ohne viel Aufwand fachlich auf den neusten Stand zu bringen, ist die Online-Veranstaltung aber durchaus eine gute Ergänzung, und in Corona-Zeiten eine gute „kontaktfreie“ Alternative zu Präsenzseminaren.

Margot Fritzer, Personalleiterin AKAFÖ

”



Martin Beckschulze und Martin Fityka führten durch das Online-Seminar

eine Sitzung digital oder in präsenster Form stattfindet, entscheidet der Vorsitzende des Betriebsrats und nicht der Arbeitgeber. Eine digitale Sitzung kann dieser nicht fordern, wenn alle gesetzlichen Maßgaben zum Infektionsschutzgesetz eingehalten werden können. Das hat das Landesarbeitsgericht Berlin im August 2020 entschieden.

#### Arbeitsschutzregeln beachten

Insbesondere beim Thema Corona und Arbeitsschutz hatten die Teilnehmer einige Rückfragen. Etwa wie mit einem Beschäftigten umgegangen werden soll, der mit ärztlichem Attest eine Befreiung der Maskenpflicht im Unternehmen erwirken möchte. „Was muss ich tun, wenn Abstände in der Produktion nicht eingehalten werden können. Muss ich bezahlt freistellen?“ lautete eine der vielen Nachfragen. Die Antwort von Prof. Maschmann: „Zunächst einmal gilt: Wenn Sie die Abstände in der Produktion nicht einhalten können, sollten Sie mit Mund-Nasen-Bedeckung arbeiten lassen. Sie können zu personeller Entzerrung der Produktion auch versetzte Schichten fahren. Bei den technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Einhaltung der Arbeitsschutzregeln muss man sich jeweils den Einzelfall anschauen. Viele Maßnahmen unterliegen auch der Mitbestimmung.“

Ist der Worst Case eingetreten und im Unternehmen tritt ein Corona-Fall auf, muss der Arbeitgeber auch hier sehr genau überlegen, wie er weiter vorgeht. Wer wird im Anschluss getestet? Soll das ganze Werk getestet werden? Und wer kann wen in Quarantäne schicken? Grundsätzlich gilt: Das Gesundheitsamt stellt die Spielregeln auf und kann in Quarantäne schicken. „Wenn Sie als Arbeitgeber den Beschäftigten sagen, bleiben Sie zu Hause und lassen Sie sich testen, tragen Sie weiterhin das Entgeltisiko. Denn Quarantäne kann nur das Gesundheitsamt anordnen. Und erst dann erhalten Sie als Arbeitgeber Entschädigungszahlungen nach dem Infektionsschutzgesetz“, so Prof. Maschmann zum Abschluss.