

## Sommer 2020 – 2. Halbzeit im Corona Jahr

---

Die Urlaubszeit im Sommer 2020 hat begonnen. Corona Effekte, Kurzarbeit, drohende Personalabbaumaßnahmen, Verschiebungen von Tarifrunden, Tarifausstieg und Streikmaßnahmen prägen die betriebliche Landschaft. Abseits dieser „Negativeffekte“ stehen betriebliche Organisationsfragen nicht still. Nachfolgend ein arbeitsrechtlicher Ausschnitt der betrieblichen Praxis:



### I. Kurzarbeit mit Kurzarbeitergeld

Die Kurzarbeit ist angezeigt und die ersten Leistungsanträge für das Kurzarbeitergeld sind gestellt. Aktuelle Folgethemen sind:

Die **Verlängerung** der Laufzeiten von Rahmenbetriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit steht an. In der Regel unkritisch, wenn „alles beim alten“ bleibt. Will ein Unternehmen die freiwillige **Aufstockung** zum KUG reduzieren oder streichen, bedarf es einer entsprechenden Verhandlungslinie, obwohl der Betriebsrat kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht für die Aufstockung zum KUG hat. Die Verringerung des monatlichen Entgeltausfalls kann auch durch das rätierliche „Vorziehen“ von Einmalzahlungen wie Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld erfolgen.

**Veränderungen beim Arbeitsausfall** hinsichtlich Volumen, Zeit oder Bereich entwickeln sich. Dies kann zu Unterbrechungen oder Veränderungen der Anzeige zur Kurzarbeit führen.

Kurzarbeit im Büro beziehungsweise am Standort ist häufig eingespielt und vertraut. **Haftungsrisiken** wegen Abschlussprüfungen durch die Bundesagentur für Arbeit oder späterer Betriebsprüfungen sollten vermeidbar sein. Kurzarbeitsabläufe bei mobiler Arbeit und im Homeoffice bedürfen jedoch dringend der Kontrolle einer korrekten Durchführung und Dokumentation der Kurzarbeit.

**Personalabbau** und Kurzarbeit schließen sich nicht aus. Hier wäre gezielt zwischen vorübergehendem und dauerhaftem strukturellem Arbeitsentfall zu unterscheiden. Für gekündigte Mitarbeiter besteht grundsätzlich kein KUG Anspruch. Dies gilt auch bei der **Eigenkündigung** eines Mitarbeiters.

### II. Kurzarbeit ohne Kurzarbeitergeld

Klingt merkwürdig, ist jedoch nichts anderes als mit Mitarbeitern vorübergehend oder sogar dauerhaft die **Kürzung von Arbeitszeit und Entgelt** zu vereinbaren. Dies kann individualrechtlich aber auch kollektivrechtlich geregelt sein. So sehen Tarifverträge Öffnungsklauseln für Beschäftigungssicherungsmodelle vor. Abseits der Voraussetzungen einer gesetzlichen KUZ erfolgt die Absenkung von Arbeitszeit unter Anpassung der Vergütung. Wesentlicher Unterschied ist der fehlende Entgeltausgleich durch das KUG. Gegengeschäft hierzu ist häufig der Ausschluss oder die Beschränkung von betriebsbedingten Kündigungen.

### III. Tarifrunden und Tarifbindung

Beides steht auf dem **Prüfstand**. Die Kernfrage ist, welche Tarifthemen nutzen in der aktuellen Krise den Unternehmen und damit auch den Mitarbeitern? Der Spannungsbogen bewegt sich zwischen dem Erhalt bisheriger Tarifniveaus und sogenannten **Resilienz- oder zukunftsichernde Mechanismen**.

Flächenentgelttrunden dürften spätestens 2021 wieder im Fokus stehen. Haustarifverhandlungen berücksichtigen per se die wirtschaftliche Lage des Unternehmens und der Wettbewerber.

Unternehmen aller Größenordnung stellen daher auch die **Tarifbindung** an sich in Frage. Ist der Flächentarifvertrag der richtige „Hafen“ oder hilft ein maßgeschneiderter Firmen/-Unternehmenstarifvertrag besser durch die Krise und danach. Schließlich sind auch rein betriebliche Arbeitsbedingungen ohne Gewerkschaftseinfluss denkbar. Alle Fragen zur Tarifbindung wären zunächst im engsten Entscheiderkreis politisch, rechtlich und kommunikativ zu beleuchten.

Zu allen Tariffragen bieten wir unseren **Quick-Check Tarifbindung** an.

#### IV. Corona – Risikogebiete und Fürsorgepflicht

Die Angst vor erneuten Corona Hotspots in den Betrieben besteht unverändert. Unternehmen haben über Quarantäne und arbeitsrechtliche Folgen bei bewussten **Urlaubsreisen in Risikogebiete** kommuniziert. Insbesondere über die Bedingungen zur Rückkehr in die Betriebe und die Möglichkeiten der Abmahnung, Kündigung oder den Vergütungsentfall. Gerichtliche Auseinandersetzungen hierzu sind zu erwarten.

Die Einhaltung der **Fürsorgepflicht** steht im Focus der Unternehmens- und Standortleitungen. Gefährdungsbeurteilungen, Unterweisungen sowie Schutzmaßnahmen und Kontrollen werden durchgeführt, um die Mitarbeiter und Dritte auf dem Betriebsgelände zu schützen. Zugleich reduziert dies die Haftungsrisiken der Unternehmensführung inklusive der Führungskräfte. Zu beachten sind allerdings auch zwingende Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates.

#### V. Virtuelle Zusammenarbeit mit den Betriebsräten – § 129 BetrVG

Nach unserer Erfahrung wurde § 129 BetrVG rege genutzt. Interessen- und Sozialplanverhandlungen, Einigungsstellen, Verhandlungen zu Betriebsvereinbarungen sowie Beschlussfassungen der Betriebsräte erfolgten durch Videokonferenzen. Ein großes Plus ist sicherlich die Effektivität ohne Reisezeiten. Eine Herausforderung ist die Disziplin in der Kommunikation und Steuerung bei einem größeren Teilnehmerkreis. Abzuwarten bleibt, ob gerichtliche Verfahren zur Überprüfung der jeweiligen Vereinbarungen und Beschlüsse erfolgen werden. Empfehlenswert ist eine gute Dokumentation über die Einhaltung der Voraussetzungen des § 129 BetrVG zu empfehlen.

Ihr Ansprechpartner



#### Bernd Pirpamer

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner  
Head of industrial relations  
Eversheds Sutherland (Germany) LLP  
Briener Straße 12  
80333 München

Telefon: +49 89 545 65 141

Telefax: +49 89 545 65 196

E-Mail: BerndPirpamer@Eversheds-Sutherland.com

Internet: eversheds-sutherland.com

\*\*\*