



# **CORONA VIRUS UPDATE**

**MIT MITBESTIMMUNG GEFÄHRDUNGEN BEKÄMPFEN  
UND DEN GESUNDHEITSSCHUTZ STÄRKEN.  
ARBEITSPLÄTZE SICHERN**

Empfehlungen und rechtliche Hinweise

Stand: 20. Oktober 2020

# INHALTSVERZEICHNIS



1. [Das Corona Virus](#)
2. [Grundsätzliches](#)
3. [Corona Warn App](#)
4. [Krankmeldung](#)
5. [Kinderbetreuung](#)
6. [Arbeitsausfall](#)
7. [Betriebsrat](#)
8. [Betriebsbetreuung](#)
9. [Auslands- und Reisetätigkeit / Urlaub in Risikogebieten](#)
10. [Stabilisierungsmaßnahmen für Unternehmen](#)

# DAS CORONA VIRUS COVID 19

## Erfolge in der Begrenzung – das Virus ist aber weiter aktiv



Die Maßnahmen zur Bekämpfung des Virus haben positive Wirkungen gezeigt. Die Ausbreitung des Virus konnte begrenzt und das Tempo der Ansteckung verlangsamt werden. Trotz des niedrigen Infektionsgeschehens ist die Einhaltung der Hygiene- und Kontaktregeln wichtig:

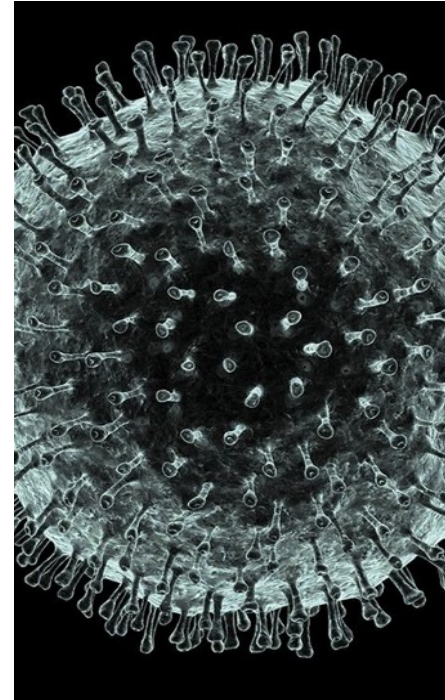
- ▶ Für das sichere Arbeiten gilt weiter der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 16.04.2020 erlassene **SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard**.
- ▶ [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/sars-cov-2-arbeitsschutzstandard.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/sars-cov-2-arbeitsschutzstandard.pdf?__blob=publicationFile&v=1)
- ▶ Infektionsausbrüche machen deutlich, dass die Gefahr dort groß ist, wo unzumutbare Arbeitsbedingungen und Wohnverhältnisse herrschen. Hier ist dringende Abhilfe notwendig.
- ▶ Trotz der geringen Anzahl der Neuinfektionen ist das Virus weiter aktiv und gefährlich. Eine zweite Infektionswelle hätte fatale gesellschaftliche und wirtschaftliche Folgen, solange keine Impfstoffe zur Immunisierung vorhanden sind. Deshalb können Lockerungen nur behutsam erfolgen.
- ▶ Großveranstaltungen bleiben wegen der Ausbreitungsgefahr bis Ende Oktober 2020 verboten.



# DAS CORONA VIRUS

## Unsere Aufgabe

- ▶ Durch **aktive Mitbestimmung** stellen wir sicher, dass der **Schutz der Menschen vor wirtschaftlichen Interessen Vorrang** hat und alle Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit ergriffen werden.
- ▶ Die Corona-Pandemie darf nicht **Einkommen** und **Existenzen** gefährden. Die Betriebsräte stellen sicher, dass Arbeitgeber ihrer Pflicht nachkommen, sozialstaatliche Schutzregelungen zur Anwendung kommen und die Einkommen bei möglichen Arbeitsausfällen gesichert werden.
- ▶ Die zur Eindämmung der Covid-19-Pandemie ergriffenen Maßnahmen haben inzwischen enorme **negative wirtschaftliche Folgen** erzeugt. Für März bis Mai 2020 wurde für über 11 Millionen Menschen Kurzarbeit angemeldet. Das Ausmaß des Beschäftigungseinbruchs ist deutlich **größer** als in der Finanzkrise 2009.
- ▶ Maßnahmen zur **Sicherung der Beschäftigung und der Arbeitsplätze** sind nach dem Gesundheitsschutz oberstes Gebot. Das erfordert engagierte Betriebsratsarbeit und aktives gewerkschaftliches Handeln vor Ort unter erschwerten Bedingungen.
- ▶ Erfolgreich bewältigen lässt sich die inzwischen umfassende Krise nur durch eine breite **gesellschaftliche Solidarität**. Dazu leisten wir als IG Metall\*innen unseren **Beitrag** und tun alles dafür, dass es nicht zu sozialen Schieflagen kommt. In Zeiten des gesundheitspolitisch gebotenen Social Distancing stärken wir den gesellschaftlichen Zusammenhalt und fordern eine solidarische und **sozial ausgleichende Politik**.



# GRUNDSÄTZLICHES

## Mitbestimmung zum Schutz der Gesundheit



- ▶ Oberste Priorität ist die Ausbreitung des Corona-Virus einzudämmen und den Beschäftigten ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten. Notwendig ist die enge Zusammenarbeit mit den Behörden und die Erfüllung der offiziellen Auflagen.
- ▶ Der Betriebsrat ist bei allen Maßnahmen verpflichtend einzubeziehen (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 und 7 BetrVG). Dazu gehört auch die Bildung betrieblicher Arbeitsgruppen gegen die Corona-Pandemie (z.B. Erstellen eines Pandemieplans, Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten). **Die Covid-19-Pandemie ist kein Notfall: die Mitbestimmungsrechte gelten uneingeschränkt weiter.**
- ▶ Gemäß § 3 Arbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten und zu verbessern.
- ▶ Die Empfehlungen [10 Schutzmaßnahmen](#) für den Betrieb und die [Handlungshilfe Corona-Prävention im Betrieb](#) bieten wichtige Hinweise für die Ausgestaltung des betrieblichen Gesundheitsschutzes
- ▶ Der Betriebsrat hat ein Initiativrecht und ist bei Untätigkeit des Arbeitgebers verpflichtet, es zu nutzen, wenn dies zum Schutz der Beschäftigten erforderlich ist.
- ▶ Bei Infektionsfällen von Beschäftigten müssen unter Einbeziehung der örtlichen Gesundheitsbehörden die verordneten Maßnahmen im Betrieb ergriffen werden.



# CORONA WARN APP

Seit 16. Juni 2020 verfügbar und millionenfach im Einsatz

Die auf Initiative der Bundesregierung entwickelte Corona Warn App für Smartphones, mit deren Hilfe unter Nutzung von Bluetooth-Technologie Infektionen identifiziert und Ansteckungsketten unterbrochen werden sollen, ist verfügbar und wird mit einer breiten Kampagne beworben:

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/corona-warn-app>

Für die IG Metall gelten folgende Grundsätze:

- ▶ Die Anwendung digitaler Technik kann die schnelle Identifizierung von Infektionen unterstützen und ist deshalb **grundsätzlich zu begrüßen**.
- ▶ Sie ist **kein Ersatz für notwendige Verhaltens- und Hygieneregeln** zur Eindämmung der Pandemie.
- ▶ Auch bei garantierter Einhaltung des Datenschutzes und der Persönlichkeitsrechte muss die Anwendung der App die **freie Entscheidung jedes Einzelnen** sein. Dies gilt auch für betriebliche Regelungen.
- ▶ Betriebliche Regelungen zur Anwendung der App im Betrieb unterliegen der **Mitbestimmung** (§ 87 Abs. 1, Nr. 1, 6 und 7 BetrVG).
- ▶ Der Gesetzgeber hat es versäumt, den **Entgeltanspruch** von Beschäftigten zu regeln, wenn sie nach Erhalt einer App-Warnung vorsorglich der Arbeit fernbleiben, bis das Gesundheitsamt über Maßnahmen entschieden hat. Vieles spricht dafür, dass der Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen ist, soweit Arbeit im Homeoffice nicht in Betracht kommt. **Diese Frage sollte mit dem Arbeitgeber geklärt werden, bevor die App genutzt wird.**



# UMGANG MIT KRANKMELDUNGEN

## Entgeltansprüche bei Erkrankung oder angeordneter Quarantäne



- ▶ Für Infizierte gelten die gleichen Rechte und Pflichten wie bei anderen Erkrankungen (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall).
- ▶ Ein Arbeitnehmer darf nicht aus Angst vor Ansteckung auf dem Weg zur Arbeit oder im Betrieb zuhause bleiben. Insoweit besteht kein Leistungsverweigerungs- bzw. Zurückbehaltungsrecht nach § 273 BGB.
- ▶ Der Gemeinsame Bundesausschuss im Gesundheitswesen hat beschlossen, dass vom 19.10.20 bis 31.12.20 wieder eine Krankschreibung in bestimmten Fällen auch **telefonisch** erfolgen kann. <https://www.g-ba.de/presse/pressemitteilungen/903/>
- ▶ Bei Beschäftigten, die auf behördliche Anordnung in Quarantäne sind oder einem Verbot der Ausübung ihrer Tätigkeit unterliegen (Ansteckungsverdächtige, Infizierte), gilt § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG), d.h. sie erhalten eine Entschädigung in Höhe des Verdienstausfalls für 6 Wochen und darüber hinaus in Höhe des Krankengelds. Der Arbeitgeber finanziert die Entschädigung in den ersten 6 Wochen vor.



# ENTGELT BEI KINDERBETREUUNG

## Schrittweise Öffnung von Schulen, Kindergärten und Kitas

- ▶ Solange **Kindertagesstätten oder Schulen** nicht komplett öffnen, stehen berufstätige Eltern in einer Konfliktsituation, da sie für die Betreuung der Kinder aufkommen müssen.
- ▶ Seit dem **11. Mai 2020** gilt eine **erweiterte Notbetreuung** in allen Bundesländern. Die Länder sind für die Einzelheiten verantwortlich und informieren darüber.
- ▶ Gemäß **§ 56 Absatz 1a Infektionsschutzgesetz** erhalten Eltern einen teilweisen Ausgleich des Verdienstaufschlags bei notwendiger Betreuung aufgrund behördlich angeordneter Kita- oder Schulschließungen. Der **Entschädigungsanspruch**, der seit 30. März 2020 für 6 Wochen galt, wird auf **10 Wochen (Alleinerziehende: 20 Wochen)** verlängert. Er beträgt gemäß § 56 Absatz 2 IfSG in der Regel **67 Prozent** des Verdienstaufschlags, **maximal** jedoch **2.016 Euro** monatlich. Die Kinder dürfen das **12. Lebensjahr** noch nicht vollendet haben. Vor Inanspruchnahme müssen Eltern Arbeitszeitguthaben abbauen
- ▶ Für die **Metall- und Elektroindustrie** wurden am 19. März 2020 zusätzlich **fünf bezahlte Freistellungstage für Eltern mit Kindern bis zu 12 Jahren vereinbart**. Außerdem können solche Eltern, deren Antrag auf tarifliche Freistellung (**T-ZUG A**) abgelehnt wurde oder die keinen gestellt hatten, einen neuen Antrag stellen: Sie erhalten dann weitere **acht freie Tage** in diesem Jahr. [Extranet](#)
- ▶ Aufgrund der besonderen Belastungen von Eltern fordert die IG Metall **weitergehende Lösungen**, um berufliche Verpflichtungen und Kinderbetreuung vereinbaren zu können.





# ARBEITSAUSFALL - KURZARBEIT

## Erhebliche wirtschaftliche Folgen des Shutdown

- ▶ Nicht nur aus Gründen des Gesundheitsschutzes, sondern auch aufgrund von **Unterbrechungen der Lieferketten und Nachfrageausfall** hatten viele Arbeitgeber zwischenzeitlich den gesamten Betrieb oder einzelne Bereiche stillgelegt. In etlichen Betrieben dauert dies noch an.
- ▶ Betroffen vom Arbeitsausfall sind insbesondere die **Produktionsbereiche**.
- ▶ Der Betriebsrat hat bei **Einführung von Kurzarbeit ein Mitbestimmungsrecht** (§ 87 Abs. 1 Ziffer 3 BetrVG).
- ▶ **Hier gibt es eine ausführliche Präsentation zu Kurzarbeit:**  
[Präsentation Kurzarbeit - Rechtliche Regelungen und Handlungsansätze](#)
- ▶ **Hier findet sich eine [aktuelle Muster Betriebsvereinbarung](#)**
- ▶ **Die Aufzahlung auf das KuG durch den Arbeitgeber ist zur Bedingung der Betriebsvereinbarung zu machen, um die Entgeltansprüche der Beschäftigten zu sichern. Wichtig:** Diese Aufzahlungen sind nun bis zur Höhe von 80 Prozent **steuerfrei**.
- ▶ Zur Vermeidung von sozialen Schiefen sollte man auch den Solidartopf aus dem M+E Tarifergebnis 2020 nutzen. Dieser wird mit 350 € pro Vollzeitbeschäftigtem gefüllt, über dessen Verteilung die Betriebsparteien entscheiden. [Näheres zum Tarifabschluss M+E](#)
- ▶ Eine zusätzliche „**Corona-Prämie**“ bis zur Höhe von 1.500 € bleibt **steuerfrei**. Auch diese Möglichkeit kann genutzt werden. [Infopaket 2 Kapitel 1.2](#)



# ARBEITSAUSFALL - KURZARBEIT



## Neue KuG-Regelungen durch Verordnungsermächtigung

**Der Gesetzgeber hat mit einer Reihe von Neuregelungen auf die Pandemiekrise reagiert. Neu ist:**

- ▶ Für die Einführung von Kurzarbeit reicht es aus, wenn bis zu 10 Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind.
- ▶ Beschäftigte müssen **keine negativen Arbeitszeitsalden** einbringen. Selbst auf einen Arbeitszeitkontenabbau auf Null kann auf Antrag des Arbeitgebers verzichtet werden, wenn der Arbeitgeber dadurch in wirtschaftliche Schwierigkeiten käme. Hierauf sollten Betriebsräte hinwirken.
- ▶ Der Arbeitgeber erhält eine 100%ige Erstattung der **Sozialversicherungsbeiträge**.
- ▶ Auch **Leiharbeiter\*innen** können in Kurzarbeit einbezogen und so vor Entlassungen geschützt werden (vgl. nächste Folie).
- ▶ Durch Verordnung vom 16.04.2020 wird die **Bezugsdauer** des Kurzarbeitergeldes für Betriebe, die **bereits vor dem 01.01.2020 in Kurzarbeit** waren, auf bis zu **21 Monate** verlängert. Die Verlängerung gilt längstens bis 31.12.2020.
- ▶ Auf massives Drängen der IG Metall ist es gelungen, befristet bis zum 31.12.2020 eine **gesetzliche Aufstockung des Kurzarbeitergeldes** durchzusetzen, damit Beschäftigte nicht existenziell bedroht sind.
  - ▶ Das KuG erhöht sich **ab dem 4. Monat** der Kurzarbeit auf **70/77 Prozent** und **ab dem 7. Monat** auf **80/87 Prozent** des Nettoentgelts, wenn der Arbeitsausfall in dem betreffenden Monat mehr als 50 Prozent beträgt.
  - ▶ Die IG Metall empfiehlt, bei den in den Betrieben getroffenen **Aufzahlungsregelungen** sicherzustellen, dass die durchgesetzte Erhöhung des KuG (in vollem) Umfang den Beschäftigten zu gute kommt und nicht zu ihren Lasten verrechnet wird.

# ARBEITSAUSFALL BEI LEIHARBEIT

## Neue KUG-Regelungen auch für Leiharbeiter\*innen



Beschäftigte in Leiharbeit sind auch in diesem Krisenfall die ersten Betroffenen, deren Arbeitsplätze besonders gefährdet sind.

Positiv ist deshalb die Öffnung des Instruments der Kurzarbeit für Leiharbeitskräfte zum Schutz vor Entlassungen.

- ▶ Das **Arbeitnehmerüberlassungsgesetz** wurde durch Einfügung eines **§ 11a** geändert.
- ▶ Auch **Leiharbeitsbeschäftigte** haben und gleichen Voraussetzungen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.
- ▶ Angesichts der besonderen Situation von Leiharbeitskräften mit wechselnden Einsätzen und Wechseln zwischen Einsatz- und verleihfreien Zeiten ist bei der **Berechnung des Kurzarbeitergeldes** als Soll-Entgelt das Arbeitsentgelt maßgeblich, das der Leiharbeitnehmer/die Leiharbeitnehmerin **in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten vor dem Arbeitsausfall durchschnittlich** erzielt hat.
- ▶ Für Leiharbeitsbeschäftigte, die in einem Verleihbetrieb eingesetzt und angemeldet sind, gilt nach unserer Auffassung die Kurzarbeitergeldberechnung wie bei Stammbeschäftigten.
- ▶ Die Regelung gilt rückwirkend zum 1.3.2020 und bis zum 31.12.2020.



# AUSBILDUNG UND DUALES STUDIUM SICHERN



## Ausbildung, Abschluss und Übernahme

In der Pandemie hat Sicherstellung der Ausbildung hohe Priorität. Hierzu sind alle möglichen Vorkehrungen und Maßnahmen zu treffen. Mitbestimmungs- und Beratungsrechte (§ 98 BetrVG, § 70 BetrVG für JAV) gelten uneingeschränkt. Wir empfehlen folgende Vorgehensweise:

- ▶ **Stufe 1:** Ausbildung sichern unter Einhaltung der Auflagen zum Schutz vor Infektionen.
- ▶ **Stufe 2:** Fortführung der Ausbildung durch Anwendung elektronischer Lehr- und Lernmethoden (E-Learning, Webinare).
- ▶ **Stufe 3:** Sollte bei anhaltender Pandemie die Ausbildung auf Dauer nicht möglich sein, sind weitere Maßnahmen mit den zuständigen Institutionen (Berufsbildungsausschüsse der Kammern) abzustimmen. Hierbei muss auch die Frage der Abschlussprüfungen geklärt werden. Ziel muss ein, die Ausbildung erfolgreich möglichst zum vereinbarten Ausbildungsende abschließen zu können. Auszubildende können ggf. einen Antrag auf Verlängerung der Ausbildung stellen (§8 Nr. 2 BBiG), dies sollte aber nur als letzte Möglichkeit in Betracht kommen.
- ▶ Nach § 19 BBiG haben Auszubildende Anspruch auf **Fortzahlung der Vergütung** für sechs Wochen. Nach Ablauf der 6 Wochen ist ein Bezug von Kurzarbeitergeld grundsätzlich möglich. Die Genehmigung unterliegt einer besonderen Prüfung. (Fachliche Weisungen der BA 1.2.4)
- ▶ Auszubildende und dual Studierende, die in diesem Jahr ihre Ausbildung beenden, müssen **übernommen** werden.
- ▶ Weitere Hinweise: [Ausbildung und duales Studium sichern- Fünf Punkte Plan](#)



# BESCHLÜSSE DES BETRIEBSRATS

## Sitzungen und Beschlussfassungen von BR/GBR und KBR-Gremien



- ▶ In der aktuellen Ausnahmesituation ist die Funktionsfähigkeit der Mitbestimmung zwingend sicherzustellen.
- ▶ Nach § 33 BetrVG sind Beschlüsse des Betriebsrats „mit der Mehrheit der Stimmen der **anwesenden Mitglieder**“ zu fassen. Gleiches gilt für GBR und KBR- Gremien (§ 51 (3) und § 59 (1) BetrVG).
- ▶ Um die Rechtssicherheit der Beschlüsse zu gewährleisten, wurde mit einem neuen **§ 129 BetrVG** eine bis 31.12.2020 befristete Sonderregelung geschaffen.
  - ▶ Die Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrats, GBR, KBR, der JAV und KJAV sowie die Beschlussfassung können mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen.
  - ▶ Die Regelung gilt auch für Wirtschaftsausschüsse, Einigungsstellen, Europäische Betriebsräte und S(C)E-Betriebsräte.
  - ▶ Die Vertraulichkeit der Sitzungen ist sicherzustellen. Die Sitzungen dürfen nicht aufgezeichnet werden.
  - ▶ Die Regelung gilt rückwirkend ab 1. März 2020

Wir müssen dafür Sorge tragen, dass diese Regelung nicht zu einem Präjudiz wird. Video ersetzt kein persönliches Gespräch. Präsenzsitzungen sollten daher Vorrang haben – gerade in Betrieben, die jetzt weiter- oder hochlaufen.



# BETRIEBSVERSAMMLUNGEN PER VIDEO

## Umgang mit Veranstaltungen

- ▶ Die Entscheidung über die Durchführung von Betriebsversammlungen obliegt dem Betriebsrat. Gleiches gilt für Jugend- und Auszubildenden und Schwerbehindertenversammlungen.
- ▶ Aufgrund der aktuellen behördlichen Anordnungen in allen Bundesländern zum Verbot von Veranstaltungen **ist die Durchführung von Betriebsversammlungen als Präsenzveranstaltungen derzeit weder rechtlich noch faktisch möglich.**
- ▶ Gemäß dem bis 31.12.2020 geltenden § 129 Abs. 3 BetrVG können Versammlungen mittels audiovisueller Einrichtungen durchgeführt werden. Der Betriebsrat hat das Recht, die Belegschaft über **Videokonferenzen** oder über das **Intranet** zu informieren. Sicherzustellen ist, dass Betriebsversammlungen nur für Betriebsangehörige und den/die Gewerkschaftsvertreter\* zugänglich sind.
- ▶ Der Arbeitgeber hat die technische Ausstattung hierfür bereitzustellen.
- ▶ Inzwischen gibt es Kommunikationssoftware, die auch eine interaktive Kommunikation ermöglicht, so dass Beschäftigte Fragen stellen und Meinungen äußern können.
- ▶ Bei längerer Dauer der pandemiebedingten Einschränkungen der sozialer Kontakte und des Betriebsablaufs ist zu überlegen, wie der Betriebsrat die Belegschaft über wesentliche Sachverhalte im Betrieb informiert (E-Mail, Info-Letter, Soziale Medien, Videokonferenzen).



# ZUGANG IN DEN BETRIEB

## Betriebsbetreuung in der Rampup-Phase

In vielen Betrieben ist nach den pandemiebedingten Produktionseinstellungen in den kommenden Wochen ein gestufter Anlauf der Produktion (Rampup) geplant. Dabei sind die notwendigen Verhaltensregeln und Vorsichtsmaßnahmen zum Schutz der Beschäftigten einzuhalten. Der Betriebsrat hat hier zwingende Mitbestimmungsrechte.

- ▶ In vielen Betrieben wird die Phase der Kurzarbeit anhalten, da nun mit nachfragebedingten Umsatzrückgängen zu rechnen ist. Es besteht weiterer Regelungsbedarf.
- ▶ Auch werden zunehmend wirtschaftliche Fragestellungen auftreten, da in vielen Betrieben durch den Shutdown Liquiditätsengpässe auftreten. Über die Wirtschaftsausschüsse müssen sich die Betriebsräte über die Lage des Unternehmens und die weiteren Planungen ein informieren und beratend Einfluss nehmen.
- ▶ Die gewerkschaftliche Betriebsbetreuung ist **jetzt besonders** gefordert. Die Betriebsbetreuer\*innen der IG Metall haben gem. § 31 BetrVG ein Zutrittsrecht in den Betrieb, wenn sie beratend an Sitzungen des Betriebsrats teilnehmen sollen.
- ▶ Für sie gelten die gleichen Verhaltensregeln und Auflagen im Betrieb, die zum Schutz vor Infektionen ergriffen worden sind.



# AUSLANDS- UND REISETÄTIGKEIT

## Arbeitnehmerentsendung ins Ausland/Dienstreisen



- ▶ Nicht unbedingt notwendige Reisen **im In- und Ausland** sollen verschoben werden.
- ▶ **Bezüglich Auslandsreisen** ist den laufend aktualisierten Empfehlungen des Auswärtigen Amtes auf seiner Internetseite zu folgen:  
<https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/10.2.8Reisewarnungen>
- ▶ Aufgrund der volatilen Infektionsentwicklung kann sich die Einstufung einzelner Länder rasch ändern. Daher ist vor einer Reise auf jeden Fall eine Prüfung der Internetseite vorzunehmen.
- ▶ Ein Arbeitnehmer kann sich weigern, eine vom Arbeitgeber angeordnete Reise in eine Region anzutreten, 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“, muss der Arbeitnehmer grundsätzlich die Reise antreten, wenn sie angeordnet wird.
- ▶ Reisen für Angehörige einer Risikogruppe, etwa Arbeitnehmer mit chronischen oder Vorerkrankungen, dürften weiter unzumutbar sein.
- ▶ Der Betriebsrat sollte auf eine generelle Regelung dringen.





# URLAUB IN RISIKOGEBIETEN

## Was muss man dabei beachten?

- ▶ Welche Länder als „Risikogebiet“ eingestuft sind, kann jeweils aktuell auf der Webseite des Robert-Koch-Instituts abgerufen werden:  
[https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/Risikogebiete\\_neu.html](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html)
- ▶ Die Länderverordnungen ordnen nach einem Aufenthalt in einem Risikogebiet eine 14-tägige häusliche Quarantäne an. Davon gibt es – unterschiedlich geregelte – Ausnahmen, etwa für systemrelevante Berufsgruppen, bei bestimmten Reisegründen (z.B. Besuch naher Verwandter) oder bei Vorlage eines ärztlichen Attests in Verbindung mit einem negativen Testergebnis.
- ▶ Während einer Quarantäne besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 IfSG, falls Homeoffice nicht möglich ist.
- ▶ Der Arbeitnehmer muss über Urlaub in einem Risikogebiet nicht informieren, weil dies Privatsache ist. Quarantäne muss dem Arbeitgeber aber mitgeteilt werden.
- ▶ Manche Arbeitgeber lehnen generell eine Beschäftigung ohne Vorlage eines negativen Testergebnisses ab. Dazu sind sie nicht berechtigt, wenn keine Symptome vorliegen. Eine einvernehmliche Lösung empfiehlt sich hier aber.
- ▶ Weitere Einzelheiten finden sich [hier in der FAQ zu Urlaubsreisen](#).



Copyright: iStock.com/artisteer

# STABILISIERUNGSMABNAHMEN

## Soforthilfen und Stabilisierungsfonds für Unternehmen

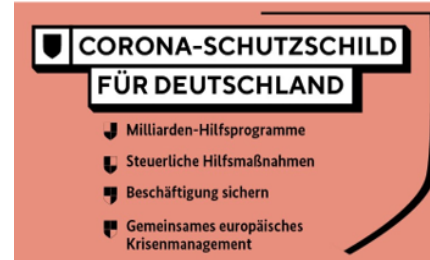
Neben dem Schutz der Beschäftigten, der Aufrechterhaltung wichtiger Geschäftsfunktionen ist die Sicherstellung der Liquidität der Unternehmen eine wesentliche Aufgabe.

Die Bundesregierung hat neben den Möglichkeiten der Steuerstundung am 23. März 2020 zu Sicherstellung der Liquidität ein umfassendes Maßnahmenpaket mit einem Gesamtvolumen von 600 Mrd. Euro aufgelegt.

Dieses Programm sieht vor:

- ▶ Soforthilfen für kleine Unternehmen, Selbständige und Freiberufler
- ▶ Schutzfonds für mittlere und größere Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten
  - ▶ Liquiditätsgarantien gegen Liquiditätsengpässe (Volumen 400 Mrd. Euro)
  - ▶ Maßnahmen zur Rekapitalisierung und Sicherstellung der Solvenz von Unternehmen (Volumen 100 Mrd. Euro)
  - ▶ Ausweitung und Absicherung der KfW- Sonderprogramme (Volumen 100 Mrd. Euro)
  - ▶ Im April 2020 wurden die Bedingungen für Kreditinanspruchnahme erleichtert
  - ▶ Bei Inanspruchnahme von staatlichen Hilfen gibt es Auflagen für Dividenden- und Gewinnausschüttungen sowie Bonizahlungen zu beachten.

**Wir empfehlen insbesondere Wirtschaftsausschüssen und den Arbeitnehmer\*innen-Bänken in Aufsichtsräten die Sicherstellung der Liquidität des Unternehmens zu einem Thema zu machen.**



<https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Schlaglichter/Corona-Schutzschild/2020-03-19-Milliardenhilfe-fuer-alle.html>

# STABILISIERUNGSMABNAHMEN

## Corona-Konjunkturpaket der Bundesregierung

Das Konjunkturpaket hat den Zweck, kurzfristig die **gesamtwirtschaftliche Nachfrage** auszuweiten, damit Verbraucher, Unternehmen und Investoren wieder Zuversicht in das Wirtschaftsgeschehen schöpfen. Das Paket enthält zudem eine Reihe von Maßnahmen, die eher mittelfristig eine Wirkung entfalten, gleichwohl aber wichtige Impulse zur Transformation liefern können.

Mit einem Volumen von 130 Mrd. Euro und über 50 Einzelmaßnahmen ist das Paket sehr umfangreich. Ob sich die erhoffte Wirkung allerdings einstellt, ist aus Sicht der IG Metall offen:

- ▶ Kern des Konjunkturpakets ist das temporäre **Absenken der Mehrwertsteuer**. Allerdings: Nicht alle Unternehmen geben die Steuersenkung weiter. Große Preisvorteile ergeben sich erst bei teuren Konsumgütern, bei denen es ggf. dann zu vorgezogenen Käufen kommt. Ob diese sehr kostspielige Maßnahme aber letztlich den Konsum wirksam ankurbelt, ist offen.
- ▶ Maßnahmen wie der **steuerliche Verlustrücktrag** und die **degressiven Abschreibungen** sind hingegen sinnvoll, weil sie Unternehmen entlasten und Anreize für Neuanschaffungen setzen.
- ▶ Das Paket enthält auch staatliche Investitionen in die **Digitalisierung**, Förderung von FuE in transformationsrelevante **Innovationen**, eine **Stabilisierung der EEG-Umlage** und die Förderung der **Wasserstoffinfrastruktur**. Diese Maßnahmen sind grundsätzlich sinnvoll.
- ▶ Eine Verlängerung der Regelung zum **Kurzarbeitergeld** wurde im Paket nur angekündigt. **Ausbildungsplätze** sollen über eine Prämienauszahlung geschützt werden.

Eine ausführliche Bewertung aller Einzelmaßnahmen findet sich [hier](#) im Extranet.



[Link zur Seite des Bundesfinanzministeriums zum Konjunkturprogramm der Bundesregierung.](#)

# WIRTSCHAFTSAUSSCHUSS AKTIVIEREN

## Unterrichtung über wirtschaftliche Folgen der Pandemie



- ▶ Der **Wirtschaftsausschuss** gemäß 106 BetrVG ist ein wichtiges Organ der betrieblichen Mitbestimmung, dem in der aktuellen Situation besondere Bedeutung zukommt.
- ▶ Der Unternehmer hat den Wirtschaftsausschuss in der Regel in **monatlichen Sitzungen rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens** zu unterrichten und **die Auswirkungen auf die Personalplanung** darzustellen.
- ▶ **Gewerkschaftsvertreter** können an der Wirtschaftsausschuss-Sitzungen teilnehmen, wenn dies von einem Viertel der Betriebsratsmitglieder beantragt wird. In der außerordentlichen Lage ist es zu empfehlen, dass die gewerkschaftlichen Betriebsbetreuer\*innen an den Sitzungen teilnehmen, um die Betriebsräte beratend unterstützen zu können.
- ▶ Neben den wirtschaftlichen Fragen zur Produktionsplanung, Auftragslage und den entsprechenden personalpolitischen Maßnahmen sollte sich der Wirtschaftsausschuss auch über die **Liquiditätsentwicklung** im Unternehmen bei einer anhaltend reduzierten Produktion informieren lassen. Er sollte sich darstellen lassen, mit welchen Maßnahmen die mittelfristige **Unternehmensfinanzierung** abgesichert wird.





**Hinweis:**  
**Die Präsentation wird aufgrund  
der sich verändernden  
Situation aktualisiert.**

**IG METALL**  
**Vorstand**  
**FB Betriebspolitik**  
**StSt Justitiariat**  
**FB Tarifpolitik**  
**FB Sozialpolitik**

Wilhelm-Leuschner-Str. 79  
60329 Frankfurt am Main