

COVID – 19 Update

Aktuelle Regelungen und Regelungsvorhaben der Bundesregierung in den Bereichen Arbeitsschutz, Arbeitsgerichtsverfahren sowie Betriebsverfassungsgesetz und andere Mitbestimmungsgesetze

Mit diesem Client Bulletin möchten wir Sie über die nachfolgenden aktuellen arbeitsrechtlichen Regelungen und Vorhaben der Bundesregierung im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie informieren.

Die neuen allgemeingültigen Arbeitsschutzstandards sind bereits seit 16. April 2020 in Kraft. Die übrigen Vorhaben sind gegenwärtig noch im Beratungs- und Verhandlungsstadium in den zuständigen Gremien. Bei dem hohen Arbeitstempo, das die Bundesregierung in den letzten Wochen bei der Umsetzung arbeitsrechtlicher Neuregelungen im Zusammenhang mit Covid-19 an den Tag gelegt hat, kann jedoch mit einem zeitnahen Inkrafttreten gerechnet werden. Aufgrund des voraussichtlich nicht unwesentlichen betrieblichen Umsetzungsbedarfs, wenn die Regelungen in dieser oder ähnlicher Form erlassen werden – dies gilt insbesondere im Hinblick auf die vielfältigen Vorgaben zu arbeitsschutzrechtlichen Maßnahmen – erscheint eine vorausschauende und frühzeitige Befassung mit den jeweiligen Themen jedoch geboten.

1. Arbeitsschutz: BMAS erlässt neue einheitliche Arbeitsschutzstandards

Die Bundeskanzlerin und die Ministerpräsidenten der Ländern haben in ihrem Beschluss vom 15. April 2020 zur schrittweisen Lockerung des Lockdowns auch Leitlinien für die Arbeitswelt vereinbart. Hierzu heißt es in dem Beschluss:

*„13. Auch in der Pandemie wollen wir in Industrie und Mittelstand sicheres Arbeiten möglichst umfassend ermöglichen. Ausgenommen bleiben wirtschaftliche Aktivitäten mit erheblichen Publikumsverkehr. **Die Arbeitgeber haben eine besondere Verantwortung für ihre Mitarbeiter, um sie vor Infektionen zu schützen.** Infektionsketten, die im Betrieb entstehen, sind schnell zu identifizieren. **Deshalb muss jedes Unternehmen in Deutschland auch auf Grundlage einer***

*angepassten Gefährdungsbeurteilung sowie betrieblichen Pandemieplanung ein Hygienekonzept umsetzen. Ziel ist u.a. nicht erforderliche Kontakte in der Belegschaft und mit Kunden zu vermeiden, allgemeine Hygienemaßnahmen umzusetzen und die Infektionsrisiken bei erforderlichen Kontakten durch besondere Hygiene- und Schutzmaßnahmen zu minimieren. **Die Unternehmen sind weiterhin aufgefordert, wo immer dies umsetzbar ist, Heimarbeit zu ermöglichen. Die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden sowie die Unfallversicherungsträger beraten die Unternehmen dabei und führen Kontrollen durch. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ist dazu mit den Sozialpartnern, Ländern und DGUV im Gespräch und wird kurzfristig ein Konzept hierfür vorlegen.***

Der entsprechende neue allgemeine "SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard", den das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) innerhalb weniger Tage erarbeitet und am 16. April 2020 erlassen hat, sieht u.a. folgende betrieblichen Maßnahmen vor:

- Allgemein: Die Arbeitgeber haben sich **fachkundig unterstützen zu lassen**, z.B. durch Experten für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte und Sicherheitsbeauftragte. In Betrieben mit Arbeitsschutzausschuss koordiniert und kontrolliert dieser die Maßnahmen.
- Die **Arbeitsplätze** sind so zu gestalten, dass **mindestens 1,50 Meter Abstand** zwischen den Arbeitnehmern besteht. **Ansonsten** müssen **Schutzeinrichtungen** (z.B. Trennscheiben) installiert **oder zusätzliche persönliche Schutzausrüstung** wie Mund-Nase-Schutz oder Schutzhandschuhe zur Verfügung gestellt werden.
- Es müssen **ausreichend Seife, Handtuchspender und Desinfektionsspender** zur Verfügung gestellt werden. Sanitär- und Gemeinschaftsräume sind in einem kürzeren Intervall zu reinigen, ebenso wie Türklinken und Handläufe.
- In **Kantinen** dürfen **keine Warteschlangen** bei der Essensausgabe entstehen, dies ist z.B. durch zeitversetzte Kantinenzeiten zu vermeiden.
- Es ist **regelmäßig zu lüften**.
- Bei **Außen- und Lieferdiensten** sollen Personen, die **zu mehreren oder gemeinsam ein Fahrzeug nutzen, begrenzt werden**. Zudem sollten die Fahrzeuge mit Hygiene-Utensilien bestückt und bei der Tourenplanung Möglichkeiten zur Nutzung sanitärer Einrichtungen berücksichtigt werden, da gegenwärtig viele öffentliche Toiletten geschlossen sind.
- Arbeiten im **Homeoffice** soll weiter ermöglicht werden, insbesondere bei Großraumbüros. Mischformen, in denen Homeoffice und Präsenzzeiten kombiniert werden, sind vorzusehen.
- **Dienstreisen** und Präsenzveranstaltungen wie **Besprechungen** sind auf das **absolute Minimum** zu reduzieren.
- **Handwerkzeuge** sollen **personenbezogen** genutzt werden.
- Wo erfahrungsgemäß **Warteschlangen** entstehen (z.B. Zeiterfassung, Kantine, Materialausgabe), müssen **Klebebänder den Schutzabstand markieren**.
- Die Belegungsdichte von Arbeitsbereichen und gemeinsam genutzten Einrichtungen ist durch Maßnahmen zur zeitlichen Entzerrung, z.B. **versetzte Arbeits- und Pausenzeiten**, zu verringern.
- Besonders strikt ist auf die **personenbezogene Benutzung jeglicher Persönlicher Schutzausrüstung (PSA) und Arbeitsbekleidung** zu achten.
- Der **Zutritt betriebsfremder Personen** soll beschränkt werden. Sie müssen über die Covid-19-Maßnahmen im Betrieb informiert sein.
- Arbeitgeber sollen darauf achten, dass **nur gesunde Mitarbeiter zur Arbeit** erscheinen. Zeigt ein Arbeitnehmer Covid-19-typische Symptome wie Fieber, Husten und Atemnot, soll er das Gelände

umgehend wieder verlassen bzw. zu Hause bleiben und sich bei einem Arzt oder Gesundheitsamt melden.

In dem neuen Arbeitsschutzstandard heißt es ferner, die Covid-19-Pandemie werde **über einen längeren Zeitraum eine Herausforderung auch an den Schutz der Beschäftigten am Arbeitsplatz** darstellen. Der allgemeine Arbeitsschutzstandard werde **bei Bedarf durch die Unfallversicherungsträger sowie gegebenenfalls durch die Aufsichtsbehörden der Länder branchenspezifisch konkretisiert und ergänzt**.

UPDATE: Die am 20. August 2020 in Kraft getretene und am 07.05.2021 zuletzt geänderte SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel konkretisiert die im SARS-CoV-2 Arbeitsschutzstandard beschriebenen allgemeinen Maßnahmen.

2. Arbeitsgerichtsverfahren: Zulässigkeit von Verhandlungen per Videokonferenz / Verlängerung der Klagefrist bei Kündigungsschutzklagen

Infolge der Covid-19-Pandemie ist der Sitzungsbetrieb an den Arbeitsgerichten derzeit stark heruntergefahren. Terminierte Verhandlungen in regulären Verfahren werden in der Regel verschoben, nur Eilverfahren werden verhandelt. Dies führt schon jetzt zu einem nicht unerheblichen Verfahrensstau. Da aufgrund der mittlerweile angespannten Lage vieler Unternehmen und der allgemein eher verhaltenen wirtschaftlichen Zukunftsprognosen eine Zunahme gerichtlicher Streitigkeiten im Laufe der Covid-19-Pandemie erwartet wird, drohen insbesondere in der Arbeitsgerichtsbarkeit, deren besonderes Merkmal die persönliche Verhandlung unter Teilnahme ehrenamtlicher Richter ist, kaum mehr zumutbare Verfahrensverzögerungen. Dieses Szenario greift ein Referentenentwurf des BMAS vom 9. April 2020 über ein "*Gesetz zur Sicherung der Funktionsfähigkeit der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit während der COVID 19-Epidemie*" (COVID-19 ArbGG/SGG-AnpassungsG) auf.

Für die Dauer der Covid-19-Pandemie sind für das Arbeitsgerichtsverfahren folgende Anpassungen beabsichtigt:

- **Ehrenamtliche Richter sollen an mündlichen Verhandlungen, Beratungen und Abstimmungen in nicht physischer Form teilnehmen können**, soweit die Verhandlung in Bild und Ton auch an den Ort ihrer Anwesenheit übertragen werden kann.
- Die **Gerichte können anordnen, dass die Parteien, ihre Bevollmächtigten und Beistände sowie Zeugen und Sachverständige an einer mündlichen Verhandlung von einem anderen Ort aus teilnehmen**, sofern diese die technischen Voraussetzungen für die Bild und Tonübertragung in zumutbarer Weise vorhalten können. Gegen diese Anordnung kann Beschwerde eingelegt werden.
- Die **Öffentlichkeit kann partiell ausgeschlossen werden**.
- Im **Kündigungsschutzgesetz soll die Klagefrist von drei auf fünf Wochen verlängert werden**.

UPDATE: Die Möglichkeiten zur digitalen Verhandlungsführung sind am 29. Mai 2020 durch das Sozialschutz-Paket II in Kraft getreten und zum 31. Dezember 2020 ausgelaufen. Es verbleibt daher nur die Verhandlung per Videokonferenz nach Maßgabe der allgemeinen Regelung in § 128a ZPO.

3. Betriebsverfassungsgesetz und andere Mitbestimmungsgesetze: Zulässigkeit von Video- und Telefonkonferenzen

Wie wir bereits in unserem Covid-19-Update vom 24. März 2020 ("*Darf der Betriebsrat in Zeiten von Corona per Videokonferenz tagen?*") berichtet haben, ist rechtlich ungeklärt, ob Betriebsräte und andere Mitarbeitervertretungen per Video- und/oder Telefonkonferenz Sitzungen abhalten und Beschlüsse rechtswirksam treffen können. Die – für die Gerichte ohnehin nicht bindende – Ministererklärung des Arbeitsministers Hubertus Heil vom 23. März 2020 hat diesbezüglich zu keiner Klärung beigetragen. Zur Herbeiführung von Rechtssicherheit beabsichtigt das BMAS nun doch, mittels einer Gesetzesänderung entsprechende Anpassungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) und weiterer Gesetze zu Mitarbeitervertretungen (u.a. das Sprecherausschussgesetz – SprAuG, das Gesetz über Europäische Betriebsräte – EBRG sowie das SE-Beteiligungsgesetz – SEBG) vorzunehmen. Die Regelung über die Zulässigkeit von Telefon- und Videokonferenzen ist in gesonderten Abschnitten am Ende der Gesetze (im BetrVG: neuer § 129 BetrVG) beabsichtigt. Anders als vielfach gefordert, scheint es daher unwahrscheinlich, dass entsprechende Regelungen über die Zeit der Covid-19-Pandemie hinaus Bestand haben werden.

Im Hinblick auf das BetrVG ist Folgendes geplant:

- Die Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrats, Gesamtbetriebsrats, Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Konzern-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.
- Gleiches gilt für die Einigungsstelle und den Wirtschaftsausschuss.
- Betriebsversammlungen und Betriebsräteversammlungen können mittels audiovisueller Einrichtungen durchgeführt werden.
- **Inkrafttreten:** „Um Rechtsunsicherheiten für bereits mittels Video- oder Telefonkonferenz gefasste Beschlüsse der betrieblichen Mitbestimmungsgremien während der Covid-19-Pandemie zu beseitigen und so schwerwiegenden Folgen für die Wirtschaft und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entgegenzuwirken, ist das **rückwirkende Inkrafttreten zum 1. März 2020 vorgesehen**. Entsprechendes gilt für die Einigungsstelle.“
- **Laufzeit: bis 31. Dezember 2020.**

UPDATE: § 129 BetrVG wurde durch das „Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung“ eingeführt und bis zum 30. Juni 2021 verlängert. Mit dem geplanten Betriebsrätemodernisierungsgesetz sollen Betriebsräte künftig unbefristet die Möglichkeit erhalten, unter selbst gesetzten Rahmenbedingungen und unter Wahrung des Vorrangs von Präsenzsitzungen, Sitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz durchzuführen.

Ihre Employment & Benefits-Ansprechpartner

Düsseldorf



Dr. Vera Luickhardt
Senior Associate
Tel. +49 211 2806 7116
vera.luickhardt@allenoverly.com

Frankfurt



Dr. Hans-Peter Löw
Partner
Tel. +49 69 2648 5440
hans-peter.loew@allenoverly.com



Thomas Ueber
Partner
Tel. +49 69 2648 5430
thomas.ueber@allenoverly.com



Boris Blunck
Counsel
Tel. +49 69 2648 5860
boris.blunck@allenoverly.com



Anja Schubert
Associate
Tel. +49 69 2648 5531
anja.schuber@allenoverly.com



Anja Walter
Associate
Tel. +49 69 2648 5794
anja.walter@allenoverly.com



Michaela Massig
Senior Associate
Tel. +49 69 2648 5875
michaela.massig@allenoverly.com



Dr. Sebastian Schulz
Senior Associate
Tel. +49 69 2648 5915
sebastian.schulz@allenoverly.com



Lisa Wantzen
Associate
Tel. +49 69 2648 5457
lisa.wantzen@allenoverly.com



Peter Wehner
Counsel
Tel. +49 69 2648 5988
peter.wehner@allenoverly.com

Hamburg



Markulf Behrendt
Partner
Tel. +49 40 82 221 2171
markulf.behrendt@allenoverly.com



Dr. Cornelia Drenckhahn
Senior Associate
Tel. +49 40 82 221 2161
cornelia.drenckhahn@allenoverly.com



Merle Herrmann
Associate
Tel. +49 40 82 221 2246
merle.herrmann@allenoverly.com



Pia Schröder
Know-how Officer
Tel. +49 40 82 221 2392
pia.schroeder@allenoverly.com



Sören Seidel
Counsel
Tel. +49 40 82 221 2154
soeren.seidel@allenoverly.com



Verena Witzke
Associate
Tel. +49 40 82 221 2370
verena.witzke@allenoverly.com



Dr. Julia Pacha
Associate
Tel. +49 40 82 221 2177
julia.pacha@allenoverly.com

München



Dr. Bettina Scharff
Counsel
Tel. +49 89 71043 3133
bettina.scharff@allenoverly.com



Dr. Isabel Jost
Associate
Tel. +49 89 71043 3149
isabel.jost@allenoverly.com



**Felicia Charlotte Theresa
von Grundherr**
Associate
Tel. +49 89 71043 3148
felicia.vongrundherr@allenoverly.com

Allen & Overy means Allen & Overy LLP and/or its affiliated undertakings. Allen & Overy LLP is a limited liability partnership registered in England and Wales with registered number OC306763. Allen & Overy (Holdings) Limited is a limited company registered in England and Wales with registered number 07462870. Allen & Overy LLP and Allen & Overy (Holdings) Limited are authorised and regulated by the Solicitors Regulation Authority of England and Wales.

The term partner is used to refer to a member of Allen & Overy LLP or a director of Allen & Overy (Holdings) Limited or, in either case, an employee or consultant with equivalent standing and qualifications or an individual with equivalent status in one of Allen & Overy LLP's affiliated undertakings. A list of the members of Allen & Overy LLP and of the non-members who are designated as partners, and a list of the directors of Allen & Overy (Holdings) Limited, is open to inspection at our registered office at One Bishops Square, London E1 6AD.

© Allen & Overy LLP 2021. This document is for general guidance only and does not constitute definitive advice. | EUO4-#2000029977