

COVID – 19 Update

Die wichtigsten Fragen und Antworten im Arbeitsrecht – was müssen Arbeitgeber beachten?

1. Muss der Arbeitgeber die Mitarbeiter informieren, wenn es in der Belegschaft einen positiv Getesteten gibt? Welche Schutzmaßnahmen muss der Arbeitgeber treffen?

Den Arbeitgeber trifft eine Fürsorgepflicht gegenüber seinen Arbeitnehmern. Der Arbeitgeber kann nach Maßgabe dieser Fürsorgepflicht verpflichtet sein, Mitarbeiter (ggf. abteilungs-/ oder teambezogen) über den Fall und das bestehende Infektions- und Erkrankungsrisiko aufzuklären. Der Name des Betroffenen sollte jedoch nicht genannt werden. Regelmäßig wird auch die zuständige Gesundheitsbehörde die Kontakte des betroffenen Mitarbeiters erfragen und Maßnahmen ergreifen. Nur wenn eine rechtzeitige Absprache mit der Gesundheitsbehörde nicht möglich und eine Namensnennung zum Schutz der anderen Mitarbeiter geboten ist, kann eine Nennung des Namens des Betroffenen erfolgen.

Der Arbeitgeber darf bei begründetem Verdacht einer Erkrankung den Arbeitnehmer auffordern, den Betrieb zu verlassen und ggf. einen Arzt aufzusuchen. Der Arbeitgeber kann die (bezahlte) Freistellung bis Vorlage des Ergebnisses der Untersuchung anordnen.

Im Allgemeinen ist es ansonsten grundsätzlich vom Einzelfall abhängig, welche Schutzmaßnahmen durch den Arbeitgeber zu ergreifen sind. Das Arbeitsschutzgesetz sieht in § 4 lediglich allgemeine Grundsätze vor, die der Arbeitgeber zu beachten hat. Maßnahmen sind danach etwa nach dem „Stand der Technik“ auszuführen oder Gefahren „an der Quelle“ zu bekämpfen. Konkrete Schutzmaßnahmen sind dort nicht geregelt.

Dies gilt erst recht für konkrete Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit dem Corona-Virus. Es dürfte aber eine große Rolle spielen, wie beispielsweise Hygienevorschriften genau einzuhalten sind. Denkbar ist hier etwa, Desinfektionsmittel an Eingängen, Toiletten, Küchen oder Meeting-Räumen bereitzustellen. Zudem könnten Arbeitgeber daran denken, Hinweise und Warnschilder anzubringen. Beispielsweise denkbar wäre der Hinweis „Verzichten Sie auf das Handschütteln“, „Hände sind ausführlich abzuwaschen“ oder vergleichbare Informationen.

Soweit es abhängig vom Betrieb möglich und zumutbar ist, kann das auch umfassen, Schutzausrüstung wie Handschuhe, Atemschutzmasken o.Ä. bereitzustellen.

2. Kann ich als Arbeitgeber meine Mitarbeiter einseitig verpflichten, Urlaub zu nehmen?

Nein, auch wenn manche Arbeitgeber aktuell ein Interesse daran haben, in Zeiten schlechter Auftragslage den Erholungsurlaub ihrer Mitarbeiter abzubauen, ist das ist nicht ohne weiteres möglich. Der Urlaub dient der Erholung der Arbeitnehmer und soll von ihnen selbstbestimmt in Anspruch genommen werden.

Etwas anderes kann ausnahmsweise gelten, wenn sogenannte dringende betriebliche Belange entgegenstehen. Die Corona-Pandemie bzw. eine latente Ansteckungsgefahr genügt hierfür allerdings nicht. Auch ein Auftragsmangel oder Störungen im Betriebsablauf sowie das Risiko, Mitarbeiter unwirtschaftlich bezahlen zu müssen, rechtfertigen einen Zwangsurlaub grundsätzlich nicht; derartige Entwicklungen fallen in die Betriebsrisikosphäre des Arbeitgebers. Doch auch bei Vorliegen von dringenden betrieblichen Belangen müsste man den Arbeitnehmern nach wohl herrschender Meinung noch ein Restkontingent von Urlaubstagen belassen, über das sie frei verfügen können.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass in Betrieben mit Betriebsrat die Festlegung von Urlaub dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegt. Das kann in der aktuellen Situation natürlich auch als Vorteil begriffen werden: Wenn es dem Arbeitgeber gelingt, mit seinem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über "Zwangsurlaub" zu schließen, sind die Mitarbeiter hieran gebunden.

3. Kann ich als Arbeitgeber einseitig Home-Office anordnen, um die Gefahr von Infektionen zu verringern?

Grundsätzlich besteht eine Pflicht zur Arbeit im Home-Office nur dann, wenn dies im Anstellungsvertrag entweder ausdrücklich vorgesehen ist oder darin eine (wirksame) Klausel enthalten ist, wonach der Mitarbeiter einseitig an einen anderen als den ursprünglich vereinbarten Arbeitsort versetzt werden kann. Sollten derartige vertragliche Vereinbarungen nicht bestehen, kann dies auch nicht nachträglich einseitig von dem Arbeitgeber angeordnet werden. Der Mitarbeiter müsste der Arbeit im Home-Office zustimmen. Auch etwaige Betriebsvereinbarungen sind insoweit zu beachten.

Nur bei konkreter Ansteckungsgefahr, etwa Infektionsfällen im Betrieb oder nach Auslandsreisen, dürfen Arbeitgeber im Einzelfall, soweit nicht anders vereinbart, Home-Office anordnen.

Bei einer Tätigkeit von Arbeitnehmern im Home-Office können zudem Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bestehen. Insbesondere an § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 6 BetrVG wäre zu denken, der sich darauf bezieht, wie sich Mitarbeiter im Home-Office verhalten müssen und welche technische Ausstattung dort vorhanden ist. Wenn die Verlagerung des Tätigkeitsorts länger als einen Monat andauern soll, liegt zudem eine Versetzung im Sinne des § 95 Abs. 3 BetrVG vor. Diese kann der Arbeitgeber nur dann wirksam vornehmen, wenn der Betriebsrat zustimmt (§ 99 Abs. 1 BetrVG).

Umgekehrt kann aber auch der Arbeitnehmer nicht ohne weiteres verlangen, im Home-Office zu arbeiten. Sofern dem Arbeitnehmer durch Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung kein Recht eingeräumt wurde, (auch) von zu Hause aus zu arbeiten, hat der Arbeitnehmer grundsätzlich keinen Anspruch auf eine Tätigkeit im Home-Office. Insbesondere rechtfertigt es die Angst vor einer

Ansteckung nicht, von Zuhause aus arbeiten zu dürfen, ohne dass der Arbeitgeber zustimmt. Dies dürfte sich jedoch ändern, wenn ein konkreter Verdacht vorliegt, dass ein Kollege oder eine Kollegin mit Covid-19 infiziert ist. Dann dürfte der Arbeitnehmer die Arbeit in der Betriebsstätte wohl verweigern.

4. Muss ich Entgelt zahlen, wenn ein Mitarbeiter wegen der Schulschließung sein (gesundes) Kind betreuen muss und daher nicht arbeiten kann?

Wenn ein Arbeitnehmer nicht von zu Hause aus arbeiten kann und sich wegen der Schulschließungen um seine Kinder kümmern muss, kann er über die Regelung des § 616 BGB "für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit" Entgeltfortzahlung verlangen. Nach herrschender Meinung deckt dies ca. eine Woche ab; den Arbeitnehmern ist damit also nicht wirklich geholfen.

Aus Arbeitnehmersicht ist außerdem problematisch, dass § 616 BGB in manchen Arbeitsverträgen abbedungen ist und somit die gesetzliche Grundlage für die Entgeltfortzahlung fehlt. Dann helfen nur etwaige tarifliche oder innerbetriebliche Regelungen oder der Goodwill des Arbeitgebers weiter. Aktuell sehen wir hier eine Bereitschaft in der Praxis, Arbeitnehmern bezahlten Sonderurlaub für eine gewisse Zeit zu gewähren. Auch der Gesetzgeber hat das Problem erkannt und will nun durch eine Änderung des Infektionsschutzgesetzes betroffenen Eltern unter bestimmten Voraussetzungen finanzielle Hilfe zukommen lassen.

Unklar ist noch, wie genau mit der häufig anzutreffenden Situation von Arbeit im Home-Office und gleichzeitiger Kinderbetreuung umgegangen werden soll, also ob und unter welchen Voraussetzungen hier finanzielle Entlastung gewährt werden wird.

5. Was sind die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld?

Ist im Unternehmen Kurzarbeit eingeführt worden, unterstützt der Staat unter bestimmten Voraussetzungen den Arbeitnehmer durch Kurzarbeitergeld finanziell. Der Vordruck für einen Antrag auf Kurzarbeitergeld sowie Hinweise zum Ausfüllen des Vordrucks finden sich online auf den Webseiten der Arbeitsagentur.

Kurzarbeitergeld setzt Folgendes voraus (gem. §§ 95 ff. SGB III):

- Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht.
- Der Arbeitsausfall ist vorübergehend und nicht vermeidbar. Arbeitsausfall, der durch die Folgen der Corona-Krise entsteht, erfüllt diese gesetzlichen Voraussetzungen grundsätzlich. Als Beispiel kann hier die virusbedingte Unterbrechung von Lieferketten und eine damit einhergehende Verringerung der Arbeitszeit genannt werden. Die weitere Voraussetzung, dass mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist (§ 96 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 SGB III), wurde erst anlässlich der drohenden wirtschaftlichen Auswirkungen des Corona-Virus durch das Gesetz für erleichtertes Kurzarbeitergeld dahingehend geändert, dass die Bundesregierung dazu ermächtigt ist, durch Rechtsverordnung den Anteil der betroffenen Arbeitnehmer auf bis zu 10 Prozent der Beschäftigten abzusenken. Auf der Grundlage des neuen Gesetzes müssen also nur noch 10

Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sein. Es müssen zudem grundsätzlich keine negativen Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes aufgebaut werden.

- Betriebliche Voraussetzungen: Es muss mindestens ein Arbeitnehmer im betroffenen Betrieb, in der betroffenen Betriebsabteilung beschäftigt sein. Eine Betriebsabteilung ist bei einer gewissen Selbstständigkeit (eigene organisatorische Leitung, eigener Arbeitszweck) anzunehmen und wenn bestimmte wirtschaftliche Risiken herrschen, die nicht den ganzen Betrieb betreffen.
- Persönliche Voraussetzungen bestehen dahingehend, dass das Arbeitsverhältnis ungekündigt sein muss, ein entsprechender Gehaltsausfall vorliegt und der betreffende Arbeitnehmer weiterhin versicherungspflichtig beschäftigt ist.
- Eine Kurzarbeitsanzeige bei der Agentur für Arbeit muss erfolgt sein.

6. Wie kann der Arbeitgeber gegenüber der Belegschaft Kurzarbeit einführen und wieder beenden (mit/ohne Betriebsrat)?

Die Einführung von Kurzarbeit erfordert eine Rechtsgrundlage. Das kann ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder eine individuelle Vereinbarung mit dem Mitarbeiter sein. Ohne diese Vereinbarung besteht der Arbeitslohnanspruch der Arbeitnehmer in voller Höhe fort.

Konkretes Beispiel: Wenn ein Arbeitgeber einen Betrieb mit Betriebsrat und einen weiteren, betriebsratslosen Betrieb hat und in beiden Betrieben Kurzarbeit einführen will, gilt folgendes:

In dem ersten Betrieb ist der Betriebsrat hilfreich. Hier kann durch Betriebsvereinbarung die Belegschaft flächendeckend (mit Ausnahme der leitenden Angestellten) in Kurzarbeit geschickt werden. Die Betriebsvereinbarung muss allerdings genau festlegen, welche Arbeitnehmer in welchem Umfang und für welche Dauer in Kurzarbeit gehen sollen.

In dem anderen Betrieb sollte der Arbeitgeber zunächst prüfen, ob in den Arbeitsverträgen mit den Mitarbeitern das Recht vorbehalten ist, unter bestimmten Voraussetzungen Kurzarbeit anzuordnen. Diese Kurzarbeiterklauseln sind aber aufgrund der zurückliegenden erfolgreichen 10 Jahre stark aus der Mode gekommen und daher eher selten anzutreffen. Der Arbeitgeber hat nun zwei Möglichkeiten:

- Wenn er sich über die Details der Kurzarbeit noch im Unklaren ist, könnte er zunächst durch Änderungsvereinbarung eine Kurzarbeiterklausel in den Arbeitsvertrag einführen. Die Details der Kurzarbeit würden dann später durch einseitige Erklärung, z.B. per Email, kommuniziert.
- Wenn schon feststeht, wer wie lange und in welchem Umfang in Kurzarbeit gehen soll, empfiehlt sich der Abschluss einer Änderungsvereinbarung, die bereits alle Details enthält (die ansonsten Inhalt der Anordnung wären). Dieses Modell ist rechtssicherer und daher grundsätzlich vorzuzugswürdig.

Wenn Mitarbeiter den Abschluss einer Kurzarbeit-Vereinbarung verweigern, bleibt eigentlich nur der Weg der Änderungskündigung. Diese würde, wenn überhaupt, jedoch erst mit Ablauf der normalen Kündigungsfrist wirksam, also unter Umständen erst nach mehreren Monaten. Die Voraussetzungen für eine ohnehin exotische, außerordentliche Änderungskündigung werden in aller Regel nicht vorliegen. Insgesamt ist die Änderungskündigung zur Einführung von Kurzarbeit daher wenig praktikabel.

Sollte ein Arbeitgeber dennoch den Weg der Änderungskündigung für mehrere Mitarbeiter gehen wollen oder müssen, ist außerdem zu prüfen, ob die Schwellenwerte für eine Massenentlassungsanzeige gemäß § 17 KSchG überschritten werden.

Im Übrigen kann ein Mitarbeiter nicht durch Abmahnung oder gar verhaltensbedingte Kündigung sanktioniert werden, weil er den Abschluss einer Kurzarbeitsvereinbarung verweigert.

Die Kurzarbeit endet mit Erreichen des durch die Individualabrede, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag vereinbarten Endtermins oder durch vorzeitige einseitige Erklärung des Arbeitgebers.

7. Muss Arbeitszeitguthaben abgebaut werden, bevor ich Kurzarbeitergeld beantragen kann?

Kurzarbeitergeld kann nach den gesetzlichen Regelungen nur dann beantragt werden, wenn der Arbeitsausfall nicht vermeidbar ist. Arbeitsausfall ist jedoch vermeidbar, wenn dieser durch die Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ganz oder teilweise vermieden werden kann.

Der Abbau von Arbeitszeiten kann aber nur dann verlangt werden, wenn es eine konkrete Vereinbarung (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag) gibt, die überhaupt die Ausgestaltung von flexiblen Arbeitszeiten zulässt. Besteht eine solche Regelung, besteht grundsätzlich eine Pflicht zum vorrangigen Abbau von Arbeitszeitguthaben. Hiervon gibt es nur wenige gesetzliche Ausnahmen, insbesondere:

- Arbeitszeitguthaben, das der persönlichen Verwendung dient (vertraglich vereinbarte Freistellungen wie z.B. Elternzeit, Pflegezeit, Altersteilzeit, Sabbatical).
- Arbeitszeitguthaben, das über 10 Prozent der Jahresarbeitszeit angespart worden ist. Mit anderen Worten: Der Schutz des Arbeitszeitguthabens beschränkt sich auf den Umfang, der über 10 Prozent der Jahresarbeitszeit angespart worden ist. Beispiel: Jahresarbeitszeit = 1.950,0 Stunden, Arbeitszeitkonto-Guthaben = 220,5 Stunden, 10 Prozent der Jahresarbeitszeit = 195,0 Stunden - Geschütztes Arbeitszeitguthaben = 25,5 Stunden, d.h. somit müssen die 195 Stunden im Rahmen der Vermeidung des Arbeitsausfalls eingesetzt werden. Das restliche Arbeitszeitguthaben von 25,5 Stunden (= über den 10 Prozent) bleibt geschützt.
- Arbeitszeitguthaben, welches unverändert länger als ein Jahr bestanden hat.

Bei einer Gleitzeitregelung muss das vor der Kurzarbeit angesammelte Zeitguthaben von den Arbeitnehmern zur Vermeidung/Verringerung des Arbeitsausfalls nicht abgebaut werden, wenn es im Rahmen des vereinbarten Gleitzeitrahmens verbleibt und eine entgeltliche Abgeltung nicht vorgesehen ist. Zeitguthaben, das den Gleitzeitrahmen übersteigt und bei dem eine entgeltliche Abgeltung nicht vorgesehen ist, ist hingegen vorrangig abzubauen.

8. Können Betriebsratssitzungen virtuell stattfinden?

Grundsätzlich erfordert das Betriebsverfassungsgesetz eine Beschlussfassung in Präsenzsitzungen. Vor wenigen Tagen hat Bundesarbeitsminister Hubertus Heil jedoch verlautbaren lassen, dass von diesem Grundsatz eine Ausnahme zu machen sei und in Zeiten von Corona Betriebsratssitzungen auch per Videokonferenz (oder Telefonkonferenz) abgehalten und Beschlüsse auf diesem Weg rechtlich wirksam gefasst werden können.

Stand heute ist dies aber die (bloße) Rechtsansicht von Herrn Minister Heil. Bis sie Gesetz geworden ist, sollten Arbeitgeber sich fragen, inwieweit eine rechtssichere Beschlussfassung des Betriebsrats für sie von Bedeutung ist:

- Weniger weitreichend wäre z.B. der Fall, in dem der Arbeitgeber eine Stellungnahme des Betriebsrats zu einer beabsichtigten Kündigung nach § 102 BetrVG erhält und sich fragt, ob diese Stellungnahme auf einem wirksamen Beschluss beruht. Hier könnte er sicherheitshalber die Wochenfrist für die Anhörung, die ohnehin eingeplant werden müsste, verstreichen lassen und erst danach die Kündigung auf den Weg bringen. Dann wäre die Situation so zu behandeln, als hätte der Betriebsrat keine Stellungnahme abgegeben.
- Ungleich wichtiger wäre eine wirksame Beschlussfassung z.B. im Zusammenhang mit der Einführung von Kurzarbeit durch eine Betriebsvereinbarung. Stellt sich hier später heraus, dass es an einem wirksamen Beschluss fehlte, wäre auch die Betriebsvereinbarung unwirksam und die Entgeltkürzung der Mitarbeiter wäre ohne Rechtsgrundlage erfolgt.

Arbeitgeber sollten also idealerweise mit ihren Betriebsräten besprechen, wie in der aktuellen Phase die Rechtssicherheit beibehalten werden kann. Dies könnte z.B. beinhalten, dass die Betriebsräte sich nur in der für eine Beschlussfassung unbedingte notwendigen Mindestbesetzung treffen und der Arbeitgeber hierfür Räumlichkeiten zur Verfügung stellt, in denen der notwendige Sicherheitsabstand gewährleistet werden kann. Bei eilig "durchgepeitschten" Maßnahmen ist zu prüfen, ob sie durch nachträgliche Beschlussfassung rückwirkend genehmigt werden können.

9. Ausblick – Mit welchen Entwicklungen und Veränderungen sollten Arbeitgeber in den nächsten Wochen rechnen?

Es steht zu befürchten, dass die aktuell noch große Solidarität zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern abnehmen könnte, wenn die Doppelbelastung Kinderbetreuung und Arbeit noch mehrere Wochen oder gar Monate andauert.

Sollte die Regierung hier keine zufriedenstellende Lösung anbieten können, ist denkbar, dass die Arbeitnehmer bald "kreativ" werden. So könnte zum Beispiel hinterfragt werden, ob die Anordnung der Arbeit im Home-Office rechtmäßig war oder aufgrund von Arbeitsschutzaspekten – Stichwort ordnungsgemäß eingerichteter Telearbeitsplatz – die Arbeit bei voller Lohnfortzahlung verweigert werden kann. Wenn der Urlaub aufgebraucht ist und die Nerven blank liegen, könnte es auch vermehrt zu Krankmeldungen kommen – aktuell erhält man eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für die Dauer einer Woche per Telefondiagnose. Aus anderen Ländern hören wir Stimmen von Arbeitnehmervertretern, dass das Verlangen des Arbeitgebers, die Arbeit im Home-Office in den

Randzeiten (also vor und nach der Kinderbetreuung) zu erledigen, unzumutbar sei, weil es Burnout fördere.

Es bleibt zu hoffen, dass die Situation sich schnell wieder entspannt und bis dahin der pragmatische Ansatz von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, ggf. mit staatlicher Hilfe, fortgeführt werden kann.

Insgesamt bleibt Veränderung im Arbeitsrecht in Zeiten des Corona-Virus die einzige Konstante. Der Gesetzgeber verändert derzeit binnen einer Woche Rahmenbedingungen, die ansonsten über Jahre Gegenstand politischer Auseinandersetzung gewesen wären. Es bleibt aber auch in den kommenden Wochen wichtig im Blick zu behalten, dass nach der Krise Arbeitsgerichte mit etwas Abstand wieder einen strengeren Auslegungsmaßstab an alle Maßnahmen anlegen können. Es gilt weiterhin, dass bloße Ankündigungen und Meinungen politischer Entscheidungsträger ohne Gesetzescharakter nicht verbindlich sind. Wenn der Bundesarbeitsminister Betriebsratssitzungen per Videokonferenz außerhalb von hoher See oder europäischen Betriebsräten empfiehlt, ist das zunächst nur seine Meinung. Erst wenn politische Entscheidungsträger für solche Empfehlungen eine parlamentarische Mehrheit organisieren, können Unternehmer sich darauf verlassen.

Am 28. März 2020 ist das als "Sozialschutz-Paket" bezeichnete *Gesetz für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung und zum Einsatz und zur Absicherung sozialer Dienstleister aufgrund des Coronavirus* in Kraft getreten. Die Veränderungen betreffen indes überwiegend Rentner und Arbeitnehmer, die nicht dem Hochlohnsektor zuzuordnen sind.

Dies betrifft etwa die Lohnanrechnung für Tätigkeiten in als "systemrelevant" definierten Bereichen auf die Rente, bei Kurzarbeit oder insgesamt Sozialversicherungsleistungen bei Betreuung der eigenen Kinder unter bestimmten engen Voraussetzungen. Gemeint sind mit "systemrelevant" vor allem das Gesundheitswesen mit Krankenhäusern und Apotheken, die Landwirtschaft einschließlich der Saisonarbeit und die Lebensmittelversorger. Selbstgestecktes Ziel des Gesetzgebers ist es ausweislich des Gesetzesentwurfs auch, "dass die durch eine aktuelle Notsituation gefährdete wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Arbeitgeber erhalten werden kann". Inhaltlich betrifft diese Zielsetzung aber auch nur die als "systemrelevant" definierten Unternehmen. Auch Änderungen im Arbeitszeitrecht betreffen diese Bereiche. All diese Maßnahmen gelten aber zeitlich befristet.

Ansonsten haben wir bereits darauf verwiesen, dass am 15. März 2020 die Voraussetzungen dafür abgesenkt worden sind, um Kurzarbeitergeld zu beziehen. Gegebenenfalls dürfte sich hier demnächst auch noch Nachsteuerungsbedarf im Detail ergeben.

Ob der Gesetzgeber weitere Vorhaben anstrebt, die für alle Arbeitgeber von Bedeutung sind, bleibt zu beobachten. Es scheint hier greift man überwiegend auf bereits vorhandene Instrumente zurück. Die Video-Betriebsratssitzung wäre eine Ausnahme hierzu. Ansonsten bleibt abzuwarten, wie sich die nächsten Wochen entwickeln. Die Entwicklung könnte jedenfalls derzeit nicht dynamischer sein.

Ihre Employment & Benefits-Ansprechpartner

Düsseldorf



Yukiko Hitzelberger-Kijima
Senior Associate
Tel. +49 211 2806 7113
yukiko.hitzelberger-kijima@allenoverly.com



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 Ubbler
Partner
Tel. +49 69 2648 5430
thomas.ubbler@allenoverly.com



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



Anja Schubert
Associate
Tel. +49 69 2648 5531
anja.schubert@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 2020. This document is for general guidance only and does not constitute definitive advice. | EUO4-#2000029977