

Gut vernetzt. Das Potsdamer Personalforum



8. Dezember 2020

Gut vernetzt. Das Potsdamer Personalforum

Tagesordnung

1. Weiterbildung während Kurzarbeit
2. Digitalforum Führen – Erfahrungsberichte aus Unternehmen
3. Abgrenzung Home-Office - mobiles Arbeiten – Desksharing
4. Update Arbeitsrecht in Zeiten von Corona
5. Rechtsprechungsübersicht

8. Dezember 2020

TOP 1

Weiterbildung während Kurzarbeit

Referentin: Alina Tröbner

Teamleiterin im Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit Potsdam

A group of five business professionals (three men and two women) are seated around a conference table in a bright office setting. They are all smiling and looking towards each other, engaged in a collaborative discussion. In the center, a woman with blonde hair is smiling broadly. To her left, a man with short brown hair is also smiling. To her right, a man with grey hair is looking down at a document. In the foreground, a woman with dark hair tied back is looking towards the center. The table has papers, pens, and glasses of water. A semi-transparent white box with black text is overlaid on the left side of the image.

Förderung der beruflichen Weiterbildung mit dem Qualifizierungschancengesetz & dem Arbeit-von-morgen-Gesetz

Diese Voraussetzungen müssen Sie kennen, um von der erhöhten Förderung ab 01.10.2020 zu profitieren

Beratung der Beschäftigten und Antragstellung vor Beginn der Weiterbildung

Zulassung der Weiterbildungsmaßnahme und des Bildungsträgers für die Förderung mit Bildungsgutschein

Zeitlicher Umfang: **mehr als 120 UE**

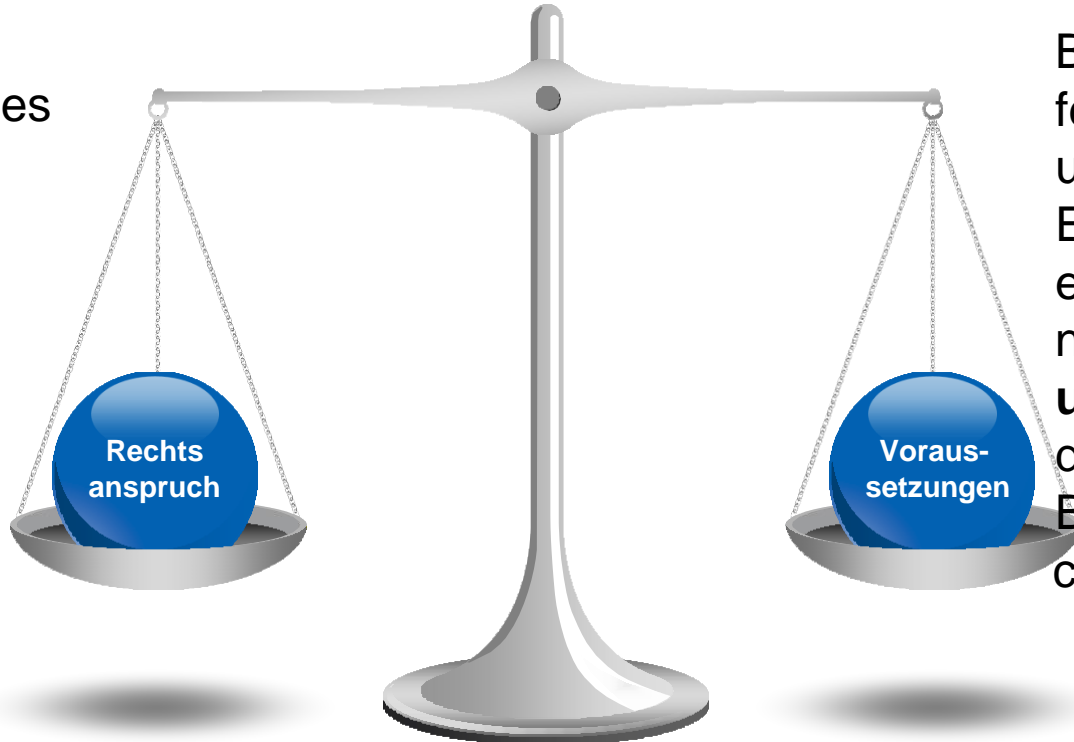
Weiterbildungsbedarf bei 10 % (KMU) bzw. 20% (GU) der Beschäftigten (+10 % Förderung)

Vorlage Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag zur beruflichen Weiterbildung (+ 5 % Förderung)



Förderung Geringqualifizierter Rechtsanspruch bei Erwerb eines Berufsabschlusses

Erreichen eines
Berufsabschlusses



Berufsabschluss
fehlt oder „wieder
ungelernt“,
Eignung gegeben,
erfolgreiche Teil-
nahme zu erwarten
und Verbesserung
der
Beschäftigungs-
chancen

Zusätzliche Voraussetzungen für sonstige Beschäftigten nach § 82 SGB III

- Ausschluss der Förderung, wenn es sich um Weiterbildungen handelt, die nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz förderfähig sind (z.B. Meister, Techniker).
- Beschäftigte mit Berufsabschluss können nur gefördert werden, wenn der Erwerb dieses Abschlusses in der Regel länger als vier Jahre zurückliegt.
- Haben Beschäftigte in den letzten vier Jahren an Weiterbildungen teilgenommen, die nach §82 SGB III gefördert wurden, kann eine Förderung nicht erfolgen.
- Keine Förderung von kurzfristigen Anpassungsmaßnahmen (= Maßnahmen bis 120 UE).
 - **Diese zusätzlichen Voraussetzungen gelten nicht für geringqualifizierte Beschäftigte, die an Weiterbildungen teilnehmen, welche zu einem Berufsabschluss führen.**

Infografik BMAS zur Weiterbildungsförderung Beschäftigter ab 01.10.2020

Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung

Verbesserung der Weiterbildungsförderung durch Erhöhung der Basiszuschüsse nach dem QCG um
+ 5 Prozentpunkte bei Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen mit Qualifizierungselementen (§ 82 Abs. 4 SGB III-neu)
+ 10 Prozentpunkte bei qualifikatorischem Anpassungsbedarf von mindestens einem Fünftel (im KMU von mindestens einem Zehntel) der Belegschaft (§ 82 Abs. 5 SGB III-neu)

Mehr Zuschüsse für

Weiterbildungskosten

Arbeitsentgelt (während der Weiterbildung)



< 10
Kleinstunternehmen



< 250
Kleine und mittlere Unternehmen



> 250
Größere Unternehmen



> 2500
Große Unternehmen

bis zu **100 %**

bis zu **100 %**
ab 45 Jahren und für schwerbehinderte Menschen

von 50% auf bis zu **65%**

von 25% auf bis zu **40%**

von 15% auf bis zu **30%**

von 75% auf bis zu **90%**

von 50% auf bis zu **65%**

von 25% auf bis zu **40%**

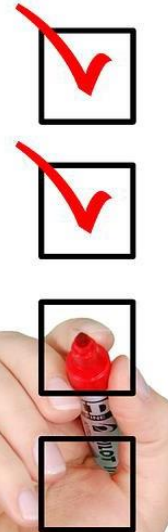
von 25% auf bis zu **40%**

bis zu **100 %**
bei fehlendem Berufsabschluss und berufsabschlussbezogenen Weiterbildungen

Qualifizierung während Kurzarbeit

Diese Voraussetzungen müssen Sie kennen, um von einer Förderung während Kurzarbeit (KuG) zu profitieren

- **Erfüllung der allgemeinen Voraussetzungen** (s. Folie 2)
- **Qualifizierung** darf die **Wiederaufnahme** der tatsächlichen **Beschäftigung nicht verhindern.**
- **Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ)** nur für **Zeiten mit Arbeitsausfall**, für die **kein Kurzarbeitergeld bezogen** wird.
- Hinweis: ab 01.07.2021 werden die Sozialversicherungsbeiträge nur noch dann zu 100 % übernommen, wenn sich die betreffenden Mitarbeiter in Weiterbildung befinden.



KuG und **AEZ** können nur für **Tage mit Anspruch auf Arbeitsentgelt** erbracht werden!

Hotline für Arbeitgeber:
0800 4 5555 20

Beispiel: Beschäftigte Person befindet sich zu 100 % in Kurzarbeit



5 Tage Kurzarbeit

Kein Arbeitsausfall für
AEZ

Förderung durch
Weiterbildungskosten*
bei Vorliegen der
Voraussetzungen
möglich

*Weiterbildungskosten analog der Höhe wie bei Förderungen ohne Kurzarbeit (Höhe siehe Folie 5)

Beispielvariante: Beschäftigte Person befindet sich zu 80 % in Kurzarbeit



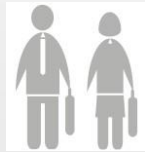
4 Tage Kurzarbeit

1 Tag AEZ aufgrund
Arbeitsausfall mit
Anspruch auf
Arbeitsentgelt möglich

Förderung durch
Weiterbildungskosten*
sowie 1 Tag
Arbeitsentgeltzuschuss
bei Vorliegen der
Voraussetzungen möglich

*Weiterbildungskosten analog der Höhe wie bei Förderungen ohne Kurzarbeit (Höhe siehe Folie 5)

Beispiel 1: Geringqualifizierter Beschäftigter erwirbt einen Berufsabschluss



Ungelernter: Metallhelfer
ohne Ausbildung



abschlussorientiert:
Vorbereitungskurs auf
Externenprüfung
Maschinen- und
Anlageführer



Betriebsgröße ist bei
abschlussorientierten
Maßnahmen irrelevant



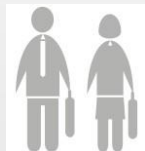
bis 100 % der
Lehrgangs-
kosten



Arbeitsentgelt-
zuschuss (AEZ)
bis 100 % des
Arbeitsausfalls
möglich*

*Zeiten mit Bezug von
Kurzarbeitsgeld sind
ausgenommen.

Beispiel 2: Sonstige Beschäftigte im Kleinbetrieb (unter 10 Beschäftigte)



mit oder ohne
Berufsabschluss,
Montagemechaniker



Anpassungsfortbildung
zum
Transformationslotsen



9 Beschäftigte



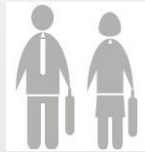
bis 100 % der
Lehrgangs-
kosten



AEZ bis 90 % des
Arbeitsausfalls
mit Anspruch auf
Arbeitsentgelt*

*Zeiten mit Bezug von
Kurzarbeitergeld sind
ausgenommen.

Beispiel 3: Sonstige Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen (unter 250 Beschäftigte)



mit oder ohne
Berufsabschluss,
Industriemechaniker



Anpassungsfortbildung
zum
Transformationslotsen



200 Beschäftigte



bis 65 % der
Lehrgangs-
kosten



AEZ bis 65 % des
Arbeitsausfalls
mit Anspruch auf
Arbeitsentgelt*

*Zeiten mit Bezug von
Kurzarbeitergeld sind
ausgenommen.

Beispiel 4: Sonstige Beschäftigte im Großbetrieb (250 bis 2.499 Beschäftigte)



mit oder ohne
Berufsabschluss,
Maschinen- und
Anlagenführer/in



Anpassungsfortbildung
zum
Transformationslotsen



300 Beschäftigte



bis 40 % der
Lehrgangs-
kosten



AEZ bis 40 % des
Arbeitsausfalls
mit Anspruch auf
Arbeitsentgelt*

*Zeiten mit Bezug von
Kurzarbeitergeld sind
ausgenommen.

Beispiel 5: Sonstige Beschäftigte im Großbetrieb (ab 2.500 Beschäftigte)



mit oder ohne
Berufsabschluss,
Meister/Techniker



Anpassungsfortbildung
zum
Transformationslotsen



3500 Beschäftigte



bis 30 % der
Lehrgangs-
kosten



AEZ bis 40 % des
Arbeitsausfalls
mit Anspruch auf
Arbeitsentgelt*

*Zeiten mit Bezug von
Kurzarbeitergeld sind
ausgenommen.

TOP 2

Digitalforum Führen – Erfahrungsberichte aus Unternehmen

Referent: Denis McGee

Leiter Unternehmenskommunikation Deutsche Rentenversicherung Berlin-Brandenburg

Referent: Hans Schelle

Fertigung BSH Hausgerätewerk Nauen GmbH

Weitere Informationen zum Digitalforum Führen finden Sie unter:

www.fuehren.digital

TOP 3

Abgrenzung Home-Office - mobiles Arbeiten – Desksharing

Arbeit außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte

In der Zeit der Corona-Pandemie ist die Arbeit außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte – häufig eher umgangssprachlich als „Home-Office“ bezeichnet - für die Aufrechterhaltung des Betriebes oftmals unumgänglich.

- Beispiel:
- häusliche Quarantäne nach Kontakt mit einem Infizierten
 - Infektionsausbruch innerhalb des Betriebes

Politisch wird die Ausweitung des Arbeitens außerhalb des Betriebes propagiert:

- steuerlicher Freibetrag von 5 €/d
- Überlegungen zum Rechtsanspruch auf „Homeoffice“

Auch unabhängig von der Corona-Pandemie birgt die Arbeit außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte viele Vorteile:

- Beschäftigte können Wegezeiten sparen und einen Beitrag zum Umweltschutz leisten
- je nach Ausgestaltung kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert und die Selbstbestimmung bei der Arbeit verbessert werden

- die Mitarbeiterzufriedenheit kann verbessert werden
- Flexibilität des Arbeitsortes (und ggf. der Arbeitszeit) kann ein wichtiges Argument bei der Mitarbeiterakquise sein
- Zeit und Kosten für Dienstreisen können minimiert werden
- die Effizienz von Meetings kann erhöht werden
- der Büroflächenbedarf kann gesenkt werden

Arbeit außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte bedarf einer **arbeitsvertraglichen Vereinbarung**.

Grundsätzlich bedeutet eine Vereinbarung über „Home-Office“ – nur - die Bestimmung eines anderen **Leistungsortes**.

Soll darüber hinaus eine andere - flexiblere – Regelung zur Verteilung der **Arbeitszeit** getroffen werden, muss dies der **Änderungsvereinbarung** eindeutig zu entnehmen sein.

Arbeit außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte führt zu erheblichen rechtlichen Anforderungen, die teilweise von der Organisation der Arbeit außerhalb des Betriebes abhängen.

Eine klare Abgrenzung der verschiedenen Begriffe ist daher hilfreich.

Der Begriff „Home-Office“ wird häufig als eine Art Oberbegriff sowohl für die Telearbeit als auch das mobile Arbeiten verwendet.

„Home-Office“ im engeren Sinne ist rechtlich genauer mit „Telearbeit“ zu beschreiben.

Der Begriff „**Telearbeit**“ wird seit 2016 in § 2 Abs. 7 ArbStättV verwendet:

*„Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber **fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich** der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat.“*

Als alternierende Telearbeit kann sie auch im Wechsel im Betrieb und am heimischen Arbeitsplatz verrichtet werden.

Der Begriff „**Telearbeit**“ ist abzugrenzen vom „**mobilen Arbeiten**“.

Beim **mobilen Arbeiten** ist der Beschäftigte, ebenso wie bei der Telearbeit, per Informations- und Kommunikationstechnik mit dem Betrieb verbunden.

Er ist aber **weder an das Büro noch an den häuslichen Arbeitsplatz gebunden**.

Vielmehr kann die Arbeit von einem beliebigen anderen Ort über das mobile Netz erledigt werden, sei es zu Hause, im Café oder auf dem Weg zu einem Kunden.

Die **Abgrenzung** zwischen Home-Office/Telearbeit und mobilem Arbeiten ist keine juristische Haarspalterei, sondern **hat erhebliche rechtliche und finanzielle Folgen!**

Für **Telearbeitsplätze** gilt die **Arbeitsstättenverordnung!**

Diese dient der Sicherheit und dem Schutz der Gesundheit der Beschäftigten beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten und konkretisiert das Arbeitsschutzgesetz.

Mobiles Arbeiten unterliegt nicht der Arbeitsstättenverordnung, da hier die Arbeit ohne Bindung an einen fest eingerichteten Arbeitsplatz erfolgt und auch nicht an sonstigen Arbeitsstätten stattfindet!

Was ist nach der **Arbeitsstättenverordnung** - bei der Telearbeit - zu beachten?

Nach § 1 Abs. 3 ArbStättV i.V.m. § 3 ArbStättV muss der Arbeitgeber eine **Gefährdungsbeurteilung** bei der Einrichtung und Betreibung von Arbeitsplätzen vornehmen.

Dabei hat er **Gefährdungen** beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten **festzustellen**, zu **beurteilen** und die **Auswirkungen** der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe zu **berücksichtigen**.

Maßnahmen nach dem Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sind **festzulegen**. Sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sind ebenfalls zu berücksichtigen

An die für die **Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Informationen** kann der Arbeitgeber über eine **Besichtigung des häuslichen Arbeitsplatzes** gelangen, sofern der Beschäftigte einer Besichtigung des Arbeitsplatzes durch den Arbeitgeber oder einer von ihm beauftragten sachkundigen Person i. S. d. § 13 Abs. 2 ArbSchG zustimmt.

Die Gewährleistung der betrieblichen Schutzstandards und die **Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften obliegen dem Arbeitgeber** und es ist nicht zulässig, diese an den Arbeitnehmer zu delegieren.

Zusätzlich hat der Arbeitgeber seine Telearbeitnehmer gemäß § 6 ArbStättV zu **unterweisen**.

Dabei hat der Arbeitgeber den Beschäftigten anhand der **Gefährdungsbeurteilung** über alle gesundheits- und sicherheitsrelevanten Fragen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit, über Maßnahmen zur **Sicherheit und zum Gesundheitsschutz** und über arbeitsplatzspezifische Maßnahmen, insbesondere bei Tätigkeiten an **Bildschirmgeräten** zu unterweisen.

Anforderungen an den Bildschirmarbeitsplatz

Die Arbeit an Bildschirmarbeitsplätzen ist so zu organisieren und zu gestalten, dass **Belastungen** der Beschäftigten **an Bildschirmgeräten** vermieden oder soweit wie möglich **verringert** werden.

Bezüglich tragbarer Bildschirmgeräte, insbesondere **Laptops**, regelt die ArbStättV, dass solche Geräte **ohne** Verbindung an **externe Tastaturen und Bildschirme**, z.B. durch eine Dockingstation, **nur kurzfristig** eingesetzt werden dürfen.

Der Arbeitgeber kann sich allein dadurch, dass er einem Beschäftigten für den dauerhaften heimischen Arbeitsplatz lediglich einen Laptop zur Verfügung stellt, nicht den Vorschriften der ArbStättV entziehen.

Die deutsche **gesetzliche Unfallversicherung** hat zu Bildschirm- und Büroarbeitsflächen einen Gestaltungsleitfaden herausgegeben (DGUV Information 215-410).

Insbesondere folgende Fragestellungen sind zu bedenken:

- Steht ein angemessener **Arbeitsraum** zur Verfügung, der für die Telearbeit geeignet ist (**Größe, Höhe, Sichtverbindung** nach außen usw.)?
- Können die Anforderungen an **Temperatur und Belüftung** eingehalten werden?
- Ist in dem Raum **blendungsfreies Arbeiten** möglich?

- Entspricht das **Mobiliar** (Schreibtisch, Stuhl usw.) den gesetzlichen Anforderungen?
- Erfolgt die Einhaltung der **ergonomischen Empfehlungen** für Bildschirmarbeitsplätze (Sitzposition, Schreibtischhöhe, Greifräume, Beleuchtung, Blendung,...)?
- Für **elektrische Anlagen** und Betriebsmittel: **Überprüfung** von unter Spannung stehenden, ortsfesten wie ortsveränderlichen Anlagen und Maschinen!

Folgende Regelungen finden **sowohl** bei **Telearbeit als auch** bei **mobilem Arbeiten** Anwendung:

Arbeitsschutzgesetz

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) findet grundsätzlich uneingeschränkt Anwendung.

Gemäß **§ 5 ArbSchG** hat der Arbeitgeber durch eine **Beurteilung der** für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen **Gefährdung** zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

Ferner unterliegt der Arbeitgeber der **Dokumentationspflicht nach § 6 ArbSchG** aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die von ihm festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung ersichtlich sind.

Die in Telearbeit bzw. mobil Beschäftigten sind nach **§ 12 ArbSchG** über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz ausreichend und angemessen zu **unterweisen**.

Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge

Für Telearbeit wie auch für Mobiles Arbeiten gilt schließlich, dass der Arbeitgeber im Geltungsbereich des Arbeitsschutzgesetzes insbesondere dazu angehalten ist, gemäß § 5 Nr. 1 der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) dem Arbeitnehmer vor Aufnahme der Tätigkeit **Angebote zur arbeitsmedizinischen Vorsorge** zu machen. Beispielsweise **bei Bildschirmarbeit** das Angebot auf eine angemessene **Untersuchung der Augen und des Sehvermögens**.

Im Rahmen von Telearbeit und mobilem Arbeiten stellen sich Fragen des **Datenschutzes** in verschiedener Hinsicht.

Besonderheiten ergeben sich dadurch, dass die Gefahr ungleich höher ist, dass **Außenstehende** unmittelbar **personenbezogene Daten** visuell wahrnehmen bzw. den PC/Laptop ggf. sogar mitbenutzen können, seien es **Familienmitglieder** am häuslichen Arbeitsplatz, **Mitreisende** im Zug oder Sitznachbarn im Café usw.

Grundsätzlich sind die **Anforderungen des Datenschutzes** und der IT-Sicherheit auch bei der Telearbeit/mobilen Arbeit **einzuhalten**, da Anknüpfung nicht der Ort der Arbeitsleistung, sondern der Umgang mit personenbezogenen Daten ist.

Es ist denkbar, Telearbeit/mobile Arbeiten für bestimmte **Tätigkeiten mit besonders sensiblen Daten dem Grunde nach bereits nicht freizugeben**.

Werden **private Arbeitsmittel** wie z.B. der PC des Beschäftigten eingesetzt, erhöhen sich die datenschutzrechtlichen Risiken nochmals.

In diesem Fall sollte dringend darauf geachtet werden, dass **private und dienstliche Daten** mittels entsprechender Programme **getrennt** und separiert werden. Hierbei geht es auch um den Schutz der personenbezogenen Daten des Beschäftigten.

Arbeitsmittel

Der **Arbeitgeber** hat grundsätzlich einen zur Leistungserbringung geeigneten, funktionsgerechten **Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen** und auf eigene Kosten **funktionsstüchtig zu halten**.

Dies beinhaltet grundsätzlich auch die **Ausstattung** des Arbeitsplatzes bei der Telearbeit bzw. die Zurverfügungstellung von **Laptop** usw. bei mobilem Arbeiten. Diese müssen auch den Arbeitsschutzbestimmungen entsprechen.

Die **Möbel** können bei Telearbeit vom Arbeitgeber selbst erworben und dem Arbeitnehmer zur Nutzung überlassen werden.

Möglich ist es, einen **pauschalen Auslagenersatz** durch den Arbeitgeber, wie auch eine Kostenübernahme von Miet-, Heiz-, Energie- und sonstigen ähnlichen Kosten zu vereinbaren.

Betriebsrisiko

Wer trägt das (Gehalts-)Risiko, wenn die **Arbeit** aufgrund technischer Defekte, Netzstörungen usw. **im häuslichen Büro nicht möglich** ist?

§ 615 BGB erhält den Vergütungsanspruch des Beschäftigten auch ohne Arbeitsleistung grundsätzlich aufrecht, wenn der **Arbeitgeber in Annahmeverzug** gerät oder er das Risiko des Arbeitsausfalls zu tragen hat (sog. Betriebsrisikolehre). Nach der aufgrund des Gesetzes geltenden Betriebsrisikolehre hat der **Arbeitgeber** grundsätzlich jede **Betriebsstörung zu vertreten**.

Aber!

der **Arbeitsausfall darf nicht vom Arbeitnehmer** nach § 276 BGB zu **vertreten sein**. In diesem Fall würde der Vergütungsanspruch entfallen.

- Beispiel: Viren auf dem betrieblichen Rechner durch Privatnutzung

Zutrittsrechte

Es bestehen verschiedene Zutrittsrechte zum Arbeitsplatz, etwa für den Arbeitgeber oder den Betriebsrat.

Selbst beim vertraglichen Vorbehalt eines Zutrittsrechts ist der Zutritt noch von einem **Einverständnis des Beschäftigten** und der mit ihm lebenden Personen abhängig.

Verweigert der Beschäftigte den Zutritt, kann bei einer entsprechenden vertraglichen Regelung ein Widerruf der Tele- bzw. mobilen Arbeit stattfinden bzw. eine „Zurückversetzung in den Betrieb“ nach § 106 S. 1 GewO.

Ferner kann wegen der Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflicht zur Zutrittsgewährung eine **Abmahnung** ausgesprochen werden.

Allerdings **strenge Verhältnismäßigkeitsprüfung** nach Art. 13 GG!

Im Hinblick auf das **Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)** ergeben sich durch Telearbeit und mobiles Arbeiten zunächst **keine Abweichungen**. Auch in Telearbeit/mobiler Arbeit tätige Beschäftigte fallen unter das BetrVG.

- **§ 90 BetrVG** : der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung u.a. von technischen Anlagen zu unterrichten.
- **§ 99 BetrVG**: Ist ein Beschäftigter bereits in den Betrieb eingegliedert, so liegt in der Vereinbarung von Telearbeit/mobilem Arbeiten in der Regel um eine nach § 99 Abs. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Versetzung.

- **§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG**, Ordnungsverhalten: Die Festlegung von **Kontroll- und Zutrittsrechten** des Arbeitgebers und/oder des Betriebsrats können unter § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG fallen.

Ebenso die Nutzung von Formularen für die **Arbeitszeiterfassung**.

- **§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG**, Lage der Arbeitszeit: Wird dem Beschäftigten die Selbstbestimmung seiner Arbeitszeit eingeräumt, unterliegt die Einführung, Änderung und Ablösung der **Vertrauensarbeitszeitregelung** der Mitbestimmung.

Die verstetigte Nutzung von Telearbeit/mobilem Arbeiten kann zu einer Verringerung der benötigten (Büro)Flächen führen.

Sofern die Beschäftigten jeweils teilweise mobil und im Büro arbeiten kann, dies über das sog. **Desksharing** organisiert werden.

Dabei haben die Beschäftigten keinen festen Arbeitsplatz im Betrieb, sondern nutzen einen jeweils freien Arbeitsplatz.

Auch wenn die Entscheidung des Arbeitgebers, **Desksharing einzuführen, nicht der Mitbestimmung** des Betriebsrats unterliegt, muss der Arbeitgeber bei der Einführung von Desksharing-Modellen eine **Vielzahl von Beteiligungsrechten** des Betriebsrats berücksichtigen.

Zwar hat der Betriebsrat **kein Initiativrecht** zur Einführung von Desksharing, er kann jedoch gem. **§ 92 a BetrVG Vorschläge** machen. Bereits in der **Planungsphase** hat der Betriebsrat einen **Unterrichtungs- und Beratungsanspruch** gem. §§ 80 II BetrVG, § 90 I Nr. 4 und § 90 II BetrVG.

Einschlägig ist **§ 87 I Nr. 1 BetrVG**, wenn im Zusammenhang mit der Einführung von Desksharing Maßnahmen zum **Ordnungsverhalten** getroffen werden.

Werden im Zusammenhang mit Desksharing **technische Einrichtungen** eingeführt, so ist das Mitbestimmungsrecht gem. **§ 87 I Nr. 6 BetrVG** zu beachten.

Dies gilt z.B. bei der Einführung von **Buchungssystemen oder Systemen zur Belegungsmessung**.

Regelmäßig einschlägig ist **§ 87 I Nr. 7 BetrVG** im Zusammenhang mit **Arbeits- und Gesundheitsschutz**.

Denkbar ist auch, dass die Voraussetzungen des **§§ 111 S. 3 Nr. 4 bzw. 5 BetrVG** erfüllt sind und damit eine **Betriebsänderung** vorliegt. In diesem Fall ist **§ 112 BetrVG** zu beachten.

TOP 4

Update Arbeitsrecht in Zeiten von Corona

- 1. Maßnahmenpaket vom 16.09.2020**
- 2. Umgang mit angeordneter Quarantäne von Arbeitnehmern**
- 3. Verordnungen des Landes Brandenburg**
- 4. Krankschreibungen**

Maßnahmenpaket

Das Bundeskabinett hat am 16.09.2020 ein Maßnahmenpaket verabschiedet. Beschlossen wurden u.a.:

- die **Erste Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung**,
- die Zweite Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld (**Zweite Kurzarbeitergeldbezugsdauerverordnung - 2. KugBeV**) sowie
- der Entwurf eines Gesetzes zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie (**Beschäftigungssicherungsgesetz - BeschSiG**).

Erste Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung

(Inkrafttreten am 01. Januar 2021)

- **Verlängerung** der **Zugangserleichterungen** zur Kurzarbeit (auf 10 Prozent abgesenktes Betroffenheitsquorum, Verzicht auf negative Arbeitszeitsalden) bis zum 31. Dezember 2021 für Betriebe, die bis zum 31. März 2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben.

- **Verlängerung** der Öffnung des Kurzarbeitergelds für die **Zeitarbeit** bis zum 31. Dezember 2021 für Verleihbetriebe, die bis zum 31. März 2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben.
- **Verlängerung** der **vollständigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge** während der Kurzarbeit bis zum **30. Juni 2021**. Vom 1. Juli 2021 bis 31. Dezember 2021 werden die Sozialversicherungsbeiträge zu **50 %** erstattet, wenn mit der Kurzarbeit bis zum 30. Juni 2021 begonnen wurde.

Zweite Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld

(Inkrafttreten am 01. Januar 2021)

- Verlängerung der **Bezugsdauer** für das Kurzarbeitergeld für Betriebe/Betriebsabteilungen, die mit der Kurzarbeit bis zum 31. Dezember 2020 begonnen haben, auf bis zu 24 Monate, längstens bis zum **31. Dezember 2021**.

Gesetz zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie

- Inkrafttreten ist zum 01. Januar 2021 geplant, der Bundesrat hat das Gesetz am 27. November 2020 gebilligt
- Verlängerung der Regelung zur **Erhöhung** des Kurzarbeitergelds (auf 70/77 % ab dem vierten Monat und 80/87 % ab dem siebten Monat) bis zum **31. Dezember 2021** für alle Beschäftigten, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2021 entstanden ist.

- Verlängerung der bestehenden **Hinzuverdienstregelungen** zum Kurzarbeitergeld bis **31. Dezember 2021**; demnach bleibt Entgelt aus einer während der Kurzarbeit aufgenommenen geringfügig entlohnten Beschäftigung (450 € Minijob) weiterhin anrechnungsfrei.

- Streichung des Erfordernisses in § 106a SGB III, dass eine Qualifizierung während Kurzarbeit mindestens 50 % der Arbeitsausfallzeit betragen muss, um eine 50 %-ige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge zu erhalten. Ab 01. Juli 2021 ist damit im Falle einer beruflichen **Weiterbildung** gem. § 82 SGB III während der Kurzarbeit bis zum 31. Dezember 2021 auch eine vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge möglich. Voraussetzung ist ein Mindeststundenumfang der Weiterbildung von über 120 Stunden sowie eine Zulassung von Träger und Qualifizierungsmaßnahme.

- **Verlängerung** der Regelungen des **§ 129 BetrVG** (BR/GBR/KBV/JAV/GJAV/KJAV Sitzungen und Beschlussfassungen mittels Video- und Telefonkonferenz; Versammlungen mittels audiovisueller Einrichtungen) **bis zum 30. Juni 2021**

Umgang mit angeordneter Quarantäne von Arbeitnehmern

Arbeitspflicht des Arbeitnehmers

- bei angeordneter Quarantäne ist zu prüfen, ob der Arbeitnehmer seine Tätigkeit im Homeoffice oder im Rahmen von mobiler Arbeit in häuslicher Umgebung erbringen kann
- ist dies nicht möglich, ist dem Arbeitnehmer die Arbeitsleistung rechtlich unmöglich, vgl. § 275 Abs. 1 BGB.

Vergütungspflicht des Arbeitgebers

1. § 615 S. 1 BGB (Annahmeverzug)

Grundsätzlich besteht kein Anspruch auf Annahmeverzugslohn nach § 615 S. 1 BGB. Dem Arbeitnehmer ist es nicht möglich, seine Arbeitsleistung entsprechend der vertraglichen Vereinbarungen anzubieten.

2. Entgeltanspruch aus § 616 BGB (Vorübergehende Verhinderung)

- § 616 BGB setzt voraus, dass der Arbeitnehmer aufgrund eines **in seiner Person liegenden Grundes** an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert ist. Die Verhinderungsgründe müssen sich gerade auf denjenigen Arbeitnehmer beziehen, der Entgeltfortzahlung verlangt, nicht auf einen größeren Kreis von Arbeitnehmern
- Streitig, ob ein Anspruch nach § 616 Abs. 1 BGB in den Fällen der Quarantäne ausscheidet, da das Risiko der Ansteckung in einem Pandemiefall eine Vielzahl von Arbeitnehmern trifft

- § 616 BGB erfasst grundsätzlich **nur Zeiträume „kurzfristiger Verhinderung“**. Quarantänezeiten übersteigen in der Regel diese kurzen Zeiträume.

Der BGH ging im Jahr 1978 jedoch von einer kurzzeitigen Verhinderung von bis zu sechs Wochen aus und begründete das mit der „Nähe“ einer Quarantäne Anordnung mit einer Erkrankung, die zur Arbeitsunfähigkeit führt (BGH v. 30. November 1978 - III ZR 43/77).

Ob diese Einzelfallentscheidung auf die aktuelle Pandemiesituation übertragbar ist, ist zweifelhaft.

3. Anspruch aus § 56 IfSG

§ 56 Abs. 1 IfSG gewährt Arbeitnehmern, die aufgrund einer behördlichen Maßnahme einem Tätigkeitsverbot (Berufsverbot/Quarantäne) unterliegen und dadurch einen Verdienstaussfall erleiden, einen **Entschädigungsanspruch**.

Für die ersten sechs Wochen zahlt gemäß § 56 Abs. 5 IfSG der Arbeitgeber den Arbeitnehmern für die zuständige Behörde die Entschädigung in Höhe des Verdienstaussfalls aus. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet.

Ausschluss Entschädigungsanspruch nach § 56 Satz 3 IfSG (Neuregelung vom 18. November 2020 aufgrund des Dritten Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite)

§ 56 IfSG wurde wie folgt geändert:

„**Eine Entschädigung** nach den Sätzen 1 und 2 **erhält nicht, wer..... durch Nichtantritt einer vermeidbaren Reise** in ein bereits zum Zeitpunkt der Abreise eingestuftes Risikogebiet **ein Verbot in der Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit** oder **eine Absonderung hätte vermeiden können**. Eine Reise ist im Sinne des Satzes 3 **vermeidbar**, wenn zum Zeitpunkt der Abreise **keine zwingenden und unaufschiebbaren Gründe für die Reise vorlagen**.“

Subsidiarität

Die Ansprüche aus § 56 IfSG sind subsidiär.

Auszug aus den Informationen zur Entschädigung und Erstattung von Zahlungen nach § 56 Abs. 1 IfSG des Landes Brandenburg:

„Ein Entschädigungsanspruch ist grundsätzlich nur in Zusammenhang mit einem Verdienstausschluss gegeben. **Ein Verdienstausschluss liegt nicht vor, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer** zu Beginn des Tätigkeitsverbots bzw. der Absonderung bereits arbeitsunfähig war oder einen sonstigen **Anspruch** auf Entgeltfortzahlung nach dem Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (EntgFG), dem Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (BurlG), dem Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (MuSchG) oder **nach § 616 BGB hat“**

Verordnungen des Landes Brandenburg

Brandenburg

Verordnung zu Quarantänemaßnahmen für Ein- und Rückreisende zur Bekämpfung des SARS-CoV-2-Virus und COVID-19 in Brandenburg (SARS-CoV-2-Quarantäneverordnung - SARS-CoV-2-QuarV) vom 04. November 2020
geändert durch Verordnung vom 13. November 2020

§ 1 Absonderungspflicht

(1) **Personen, die** auf dem Land-, See- oder Luftweg **aus dem Ausland** in das Land Brandenburg **einreisen** und sich zu einem beliebigen Zeitpunkt in den letzten zehn Tagen vor der Einreise in einem Risikogebiet im Sinne des Absatzes 2 aufgehalten haben, **sind verpflichtet**, sich unverzüglich nach der Einreise auf direktem Weg in ihre Haupt- oder Nebenwohnung oder in eine andere, eine Absonderung ermöglichende Unterkunft zu begeben und **sich für einen Zeitraum von zehn Tagen nach ihrer Einreise ständig** dort **abzusondern**; dies gilt auch für Personen, die zunächst in ein anderes Land der Bundesrepublik Deutschland eingereist sind. Den in Satz 1 genannten Personen ist es in diesem Zeitraum nicht gestattet, Besuch von Personen zu empfangen, die nicht ihrem Haushalt angehören.

§ 2 Absatz 4 Satz , **Ausnahmen**

„(4) Die Verpflichtung nach § 1 Absatz 1 Satz 1 besteht ferner nicht bei Einhaltung **angemessener Schutz- und Hygienekonzepte** für Personen, die sich **zwingend notwendig**

1. beruflich veranlasst, ...

von ihrem Wohnsitz im Land Brandenburg in ein Risikogebiet nach § 1 Absatz 2 begeben und regelmäßig an ihren Wohnsitz zurückkehren (**Grenzpendler**) oder von ihrem Wohnsitz in einem Risikogebiet nach § 1 Absatz 2 in das Land Brandenburg begeben und regelmäßig an ihren Wohnsitz zurückkehren (**Grenzgänger**).“

„Sie besteht ferner nicht für Personen, die sich **zur Verfolgung eines Zwecks nach Satz 1 für bis zu fünf Tage zwingend notwendig und unaufschiebbar**

1. in einem Risikogebiet nach § 1 Absatz 2 aufgehalten haben und in das Land Brandenburg einreisen oder
2. aus einem Risikogebiet einreisend im Land Brandenburg aufhalten.

In den Fällen des **Satzes 1** sind die **zwingende Notwendigkeit** sowie die **Einhaltung angemessener Schutz- und Hygienekonzepte**, in den Fällen des **Satzes 2** sind die **zwingende Notwendigkeit und die Unaufschiebbarkeit** durch den Dienstherrn, den Arbeitgeber, den Auftraggeber oder die Bildungseinrichtung **zu bescheinigen.**“

Brandenburg

2. Verordnung über befristete Eindämmungsmaßnahmen aufgrund des SARS-CoV-2 Virus und COVID-19 im Land Brandenburg (Zweite SARS-CoV-2-Eindämmungsverordnung – 2. SARS-CoV-2-EindV)

Vom 30. November 2020

Diese Verordnung ist am 1. Dezember 2020 in Kraft und tritt mit Ablauf des 21. Dezember 2020 außer Kraft.

§ 1 Allgemeine Abstands- und Hygieneregeln

„(1) Jede Person ist verpflichtet,

2. außerhalb des privaten Raums grundsätzlich einen Mindestabstand von 1,5 Metern zu anderen Personen einzuhalten (Abstandsgebot);
sofern die **Einhaltung des Mindestabstandes nicht möglich ist, soll eine Mund-Nasen-Bedeckung getragen werden.**“

(2) Das **Abstandsgebot gilt nicht ...**

8. **wenn für die Wahrnehmung beruflicher, dienstlicher oder der Erfüllung öffentlich-rechtlicher Aufgaben dienender ehrenamtlicher Tätigkeiten die Unterschreitung des Mindestabstandes zwingend erforderlich ist,...**

§ 2 Mund-Nasen-Bedeckung

(1) Soweit in dieser Verordnung vorgesehen ist, eine Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen, muss diese aufgrund ihrer **Beschaffenheit geeignet** sein, eine Ausbreitung von übertragungsfähigen Tröpfchenpartikeln beim Husten, Niesen, Sprechen oder Atmen zu verringern, **unabhängig von einer Kennzeichnung oder zertifizierten Schutzkategorie**.

(2) **Von** der Pflicht zum Tragen einer **Mund-Nasen-Bedeckung** sind folgende Personen **befreit**:

1. ...

2. Gehörlose und schwerhörige Menschen, ihre Begleitperson und im Bedarfsfall Personen, die mit diesen kommunizieren,

3. Personen, denen die **Verwendung** einer Mund-Nasen-Bedeckung wegen einer Behinderung oder **aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich oder unzumutbar** ist; dies ist vor Ort durch ein **schriftliches ärztliches Zeugnis im Original nachzuweisen**.

§ 3 Arbeitsschutz

(1) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben auf der Grundlage einer angepassten Gefährdungsbeurteilung ein **Hygienekonzept umzusetzen**. Dabei sind die **einschlägigen besonderen Hygieneregeln und -empfehlungen des Robert Koch-Instituts** zum Infektionsschutz sowie die entsprechenden Vorgaben und Hinweise der **Arbeitsschutzbehörde** und des zuständigen **Unfallversicherungsträgers** zum Arbeitsschutz und dazu vorhandene branchenspezifische Konkretisierungen zu beachten.

§ 20 Arbeits- und Betriebsstätten, Büro- und Verwaltungsgebäude

(1) **In Arbeits- und Betriebsstätten** sowie in Büro- und Verwaltungsgebäuden haben die Beschäftigten sowie Besucherinnen und Besucher eine **Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen**. Dies **gilt nicht, wenn** sie sich an einem **festen Platz** aufhalten, der **Mindestabstand** von 1,5 Metern sicher **eingehalten** wird oder wenn die Ausbreitung übertragungsfähiger Tröpfchenpartikel durch **geeignete technische Vorrichtungen** mit gleicher Wirkung wie das Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung verringert wird.

(2) Bei der Nutzung von **Personenaufzügen** haben alle Personen eine Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen.

Krankschreibungen

Entscheidung des Gemeinsamen Bundesausschusses im Gesundheitswesen zur Änderung der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie vom 3. Dezember 2020

Die Sonderregelung zur telefonischen Feststellung von Arbeitsunfähigkeit wird vorbehaltlich der Veröffentlichung im Bundesanzeiger über den 31.12.2020 hinaus **bis zum 31. März 2021** verlängert.

- Erfasste Fälle: Erkrankungen der oberen Atemwege ohne schwere Symptomatik
- AU Bescheinigung für bis zu 7 Kalendertage, einmalige Verlängerung für weitere 7 Tage möglich

TOP 5

Rechtsprechungsübersicht

Betriebsrats-Sitzung als Videokonferenz ist nur eine zusätzliche Option

LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 24.08.2020

12 TaBVGa 1015/20

Sachverhalt

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Arbeitgeberin die Durchführung von Sitzungen des Gesamtbetriebsrats (GBR) und des Gesamtbetriebsausschusses (GBA) als Präsenzsitzung untersagen darf.

Der Arbeitgeber – Klinikum – untersagte eine Präsenzsitzung, da angestellte Ärzte sich mit dem Corona Virus infiziert hatten, was zu einer Quarantäne-Anordnung gegenüber 130 Patienten führte.

Entscheidung

Das Arbeitsgericht hat die Anträge des GBR (u.a. Abhaltung einer Präsenzsitzung im September 2020) zurückgewiesen.

Die hiergegen eingelegte Beschwerde des GBR hatte in Bezug auf die Untersagung der Präsenzsitzung des GBR Erfolg.

Der Arbeitgeber kann die in § 129 BetrVG genannten Gremien nicht (generell) auf die Durchführung von Telefon-/Videokonferenzen verweisen. Letztere treten nur als zusätzliche Option neben die Präsenzsitzung.

Untersagt der Arbeitgeber eine Präsenzsitzung, kann dies einen Verstoß gegen § 78 BetrVG (Behinderung der BR-Tätigkeit) darstellen.

Mit Verlängerung dieser Regelung könnte diese Regelung evtl. dahingehend auszulegen sein, so das LAG, dass der Vorsitzende bzw. das Gremium eine ermessensähnliche Entscheidung zu treffen habe, obwohl § 129 BetrVG keinen Vorrang für Telefon-/Videokonferenzen normiere.

Unwirksamer BR-Beschluss wegen fehlerhafter Einberufung zur BR-Sitzung

BAG, Beschluss vom 28.07.2020

1 ABR 5/19

Sachverhalt

BR und AG streiten über die Wirksamkeit eines BR-Beschlusses.
Der AG bat den BR um Zustimmung zu personellen Einzelmaßnahmen.
Der BR-Vorsitzende war zum Zeitpunkt der Einladung zur BR-Sitzung arbeitsunfähig erkrankt, die stellvertretende BR-Vorsitzende urlaubsbedingt abwesend.
Ein BR-Mitglied lud über den passwortgeschützten E-Mail- Account des BR-Vorsitzenden – angeblich in dessen Anwesenheit zur BR-Sitzung ein.

Der BR-Vorsitzende nahm an der BR-Sitzung lediglich als „Gast“ teil – die verbleibenden BR-Mitglieder beschlossen einstimmig, die Zustimmung zu den personellen Einzelmaßnahmen (§ 99 BetrVG) zu verweigern.

Der AG setzte die personellen Einzelmaßnahmen um, ohne ein Zustimmungseretzungsverfahren einzuleiten.

Der BR leitete ein Verfahren ein, dem AG aufzugeben, ein Zustimmungseretzungsverfahren einzuleiten.

Entscheidung

Der BR war in der I. und II. Instanz nicht erfolgreich – auch die Beschwerde ist mit der BAGE unbegründet.

Die Einleitung des Zustimmungseretzungsverfahrens ist nur dann notwendig, wenn der BR den personellen Einzelmaßnahmen wirksam widersprochen hat.

Ein wirksamer Beschluss setzt wiederum die Einladung zur Sitzung durch den BR-Vorsitzenden oder seinen Stellvertreter voraus. Die über den E-Mail- Account des BR-Vorsitzenden verschickte Einladung ist keine wirksame Einladung.

Ein arbeitsunfähiger BR-Vorsitzender (freigestellt) ist aufgrund der attestierten AU in seiner Amtsfähigkeit gehindert. Die fehlerhafte Einladung stellt einen groben Verstoß gegen wesentliche Verfahrensvorschriften dar (§ 29 Abs. 2 Sätze 1 und 3 BetrVG).

Der BR ist nur über seinen Vorsitzenden bzw. dessen Stellvertreter handlungs- und funktionsfähig. Sind beide verhindert, sind etwaige Beschlüsse der restlichen Mitglieder unwirksam.

Handlungen, die ein vollständig freigestellter BR-Vorsitzender während seiner AU vornimmt, entfalten keine Wirksamkeit.

AG sollten daher grundsätzlich vorsorglich im Vorfeld auf die Handlungs- und Beschlussfähigkeit des BR achten.

Einführung von Kurzarbeit durch fristlose betriebsbedingte Änderungskündigung

Arbeitsgericht Stuttgart, Urteil vom 22.10.2020

11 Ca 2950/20

Sachverhalt

Die Klägerin war bei der Beklagten (Leiharbeitsfirma – Betriebsratslos) tätig.

Betriebsschließungen der Auftraggeber infolge der Corona Pandemie führten zu einem erheblichen Arbeitsausfall. Die beklagte Firma zeigte Kurzarbeit an, die bis zum Jahresende 2020 bewilligt wurde.

Der Arbeitsertrag der Klägerin sah eine Vereinbarung zur Reduzierung der Arbeitszeit infolge von Kurzarbeit/eine Entgeltreduzierung bei berechtigter Einführung von Kurzarbeit nicht vor.

Die Klägerin verweigerte sich der Kurzarbeit, sodass der AG am 22.04.2020 eine fristlose, hilfsweise ordentliche betriebsbedingte fristgerechte Änderungskündigung zur Berechtigung von Kurzarbeit in der Zeit vom 18.05.2020 bis voraussichtlich 31.12.2020 aussprach.

Die Klägerin nahm das Angebot der Kurzarbeit unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung an und erhob Änderungskündigungsschutzklage.

Entscheidung

Das Arbeitsgericht bestätigt die Wirksamkeit der fristlosen betriebsbedingten Änderungskündigung. Für die Wirksamkeit war entscheidend, ob die zugrundeliegende Organisationsentscheidung des AG die vorgeschlagene Änderung erzwingt oder ob sie ohne oder mit weniger einschneidenden Änderungen durchsetzbar bleibt. Letztes wurde bejaht.

Die Voraussetzungen einer Änderungskündigung zur Einführung von Kurzarbeit sind bislang höchstrichterlich nicht geklärt.

Die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zur reinen Entgeltreduzierung (unwirksame Änderungskündigung) sind nicht übertragbar.

Vorliegend werde nicht in das Äquivalenzinteresse eingegriffen – die Kurzarbeit sei auch nur auf vorübergehende Dauer angelegt.

Die Änderungskündigung sei verhältnismäßig, da sie eine zeitliche Vorlauffrist (Ausspruch der fristlosen Kündigung am 22.04.2020; Kurzarbeit für die Klägerin ab 18.05.2020) vorsah und die Kurzarbeit zeitlich begrenzt (bis 31.12.2020) gewesen sei.

Der Entscheidung ist zuzustimmen.

Damit der AG in der Lage ist, die sozialgesetzlichen Möglichkeiten von Kurzarbeit in besonderen Situationen kurzfristig zu nutzen, muss es ihm auch per se möglich sein, bei Vorliegen von dessen Voraussetzungen Kurzarbeit zeitnah einzuführen – damit strahlt das Vorliegen der sozialgesetzlichen Zulässigkeitsvoraussetzungen zur Beantragung von Kurzarbeit auch als dringendes betriebliches Erfordernis in das Arbeitsrecht aus.

**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**