

Das Jahr 2020 im Arbeitsrecht: Wichtige Änderungen im Überblick

Das vergangene Jahr war geprägt von einem Thema: Corona hat uns vor bisher ungekannte Herausforderungen gestellt. Ebenso neu war allerdings auch die Schnelligkeit, mit der der Gesetzgeber auf die Situation reagiert hat. Auch im Arbeitsrecht wurden in diesem Jahr viele Ausnahmeregelungen geschaffen. Was waren die wichtigsten Regelungen für Arbeitnehmer und Betriebsräte im Corona-Jahr 2020?



Redaktion

Stand: 15.12.2020

Lesezeit: 03:15 min



Änderungen für Arbeitnehmer

Kurzarbeit

Viele Betriebe haben in diesem Jahr das Instrument der Kurzarbeit kennengelernt. Bei der Kurzarbeit wird Arbeitszeit reduziert, um vorübergehenden Auftragsmangel zu überbrücken. Sie ist daher immer zeitlich begrenzt. In Betracht kommt sie für Arbeitnehmer in einem ungekündigten, sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis, auch bei Teilzeit und Befristung sowie für Leiharbeitnehmer. Keinen Anspruch haben Minijobber, Rentner und Bezieher von Krankengeld. Für Auszubildende kann nach einer sechswöchigen Fortzahlung der Ausbildungsvergütung Kurzarbeitergeld beantragt werden. Die Mitarbeiter arbeiten vorübergehend weniger Stunden als im Arbeitsvertrag vereinbart und bekommen einen Teil des dadurch

entstehenden Entgeltausfalls als Kurzarbeitergeld ersetzt. Das Kurzarbeitergeld beträgt 60 % des ausgefallenen Netto-Entgelts; bei Beschäftigten mit Kindern 67 %.

In der Corona-Krise wurden die Voraussetzungen zum Bezug von Kurzarbeit erleichtert: Es müssen nur mindestens 10 % der Beschäftigten von einem Arbeitsausfall betroffen sein. Außerdem müssen keine Minusstunden aufgebaut und kein Zeitguthaben abgebaut werden. Auch beim Kurzarbeitergeld gab es Neuerungen: Ab dem 4. Bezugsmonat erhalten Arbeitnehmer, sofern der Entgeltausfall im jeweiligen Monat mindestens 50 % beträgt, 70 % (bzw. 77 % für Arbeitnehmer mit Kindern) und ab dem 7. Bezugsmonat sogar 80 % bzw. 87 % des ausgefallenen Netto-Entgelts. Die Corona-bedingten Erleichterungen zur Kurzarbeit gelten momentan bis Ende 2021 (Stand: 15.12.2020).

Auch die Ausnahmeregelungen zum Hinzuverdienst sollen bis 31. Dezember 2021 verlängert werden: Entgelt aus einer während der Kurzarbeit aufgenommenen geringfügig entlohnten Beschäftigung bleibt anrechnungsfrei.

Neuerungen für Eltern

Eltern, die in einem systemrelevanten Beruf arbeiten und ihre geplanten Elterngeldmonate nicht wie geplant nehmen konnten, können diese derzeit bis Juni 2021 aufschieben. Auch Paaren, die den Partnerschaftsbonus nutzen, geht der Anspruch nicht verloren, wenn ein Elternteil infolge der Corona-Pandemie mehr oder weniger arbeitet als zunächst geplant. Corona-bedingte Einkommensverluste zwischen 1. März und 31. Dezember 2020 dürfen bei der Berechnung des Elterngelds ausgeklammert werden, reduzieren das Elterngeld also nicht.

Auch beim Kinderkrankengeld wurde nachgebessert: Ist ein Kind erkrankt und muss deshalb betreut werden, stehen gesetzlich versicherten Elternteilen derzeit fünf zusätzliche Kind-Krank-Tage zu. Bei Alleinerziehenden sind es zehn Tage zusätzlich. Der Anspruch gilt bei der Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren bzw. für Kinder, die wegen einer Behinderung hilfsbedürftig sind. Die Unterstützung beträgt 90 % des Netto-Arbeitslohnes.

Mittlerweile ist auch der Fall geregelt, dass Eltern nicht arbeiten können, weil Kita oder Schule geschlossen bleiben oder das Kind in Quarantäne muss. § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG) sieht hier eine Entschädigung in Höhe von 67 % des Verdienstaufschlags für bis zu zehn Wochen vor. Voraussetzung ist, dass eine anderweitige Betreuungsmöglichkeit nicht besteht. Die Regelung gilt bis zum 31. März 2021.

Mehr zum Thema:

Welche Rechte haben berufstätige Eltern in Corona-Zeiten?

Telefonische Krankschreibung

Derzeit können sich Arbeitnehmer mit leichten Atemwegserkrankungen für bis zu sieben Tage telefonisch krankschreiben lassen. Bei Bedarf ist eine einmalige Verlängerung möglich. Diese Ausnahmeregelung gilt bis Ende März 2021.

Corona-Erkrankung

Im Fall einer Covid-19-Erkrankung erhält der Arbeitnehmer in der Regel, wie bei jeder anderen Erkrankung auch, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für bis zu sechs Wochen, danach Krankengeld. Kehrt ein Arbeitnehmer nach einer Covid-19-Infektion in den Betrieb zurück, bestehen ihm gegenüber laut der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel besondere Pflichten. So ist z. B. seine Identität nach Möglichkeit zu schützen, um einer Stigmatisierung vorzubeugen. Außerdem muss er über die bestehenden Schutzmaßnahmen im Betrieb unterrichtet werden.

Quarantäne

Sind Arbeitnehmer aufgrund einer behördlichen Anordnung in Quarantäne, haben sie für den dadurch entstehenden Entgeltausfall einen Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG in Höhe des Nettogehalts, das aufgrund der Quarantäne entfällt. Im Fall einer sogenannten "vermeidbaren Reise", also z. B. bei einer privaten Reise in ein Risikogebiet, kann die Entschädigung allerdings entfallen.

Arbeitszeit

Auch bei der Arbeitszeit gab es Corona-bedingt veränderte Regelungen, diese galten allerdings nur bis 30. Juni 2020: Vorübergehend war eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit in systemrelevanten Berufen möglich, um die Funktionsfähigkeit in diesen Bereichen zu sichern. Als systemrelevant gelten Tätigkeiten, die der Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung dienen, des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung, der Daseinsvorsorge oder die die Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern sicherstellen. Die Arbeitszeit in diesen Tätigkeiten konnte auf bis zu 12 Stunden täglich sowie auf bis zu 60 Stunden wöchentlich verlängert werden, in dringenden Ausnahmefällen sogar darüber hinaus. Innerhalb von sechs Monaten musste die Arbeitszeit aber auf einen Durchschnitt von acht Stunden zurückgeführt werden. Die Regelung galt, wie gesagt, bis 30. Juni 2020.

Änderungen für Betriebsräte

Wichtig!

Mit Ablauf den 07. April 2023 sind digitale bzw. hybride Betriebsversammlungen nicht mehr zulässig. Die hierfür geltende Vorschrift (§ 129 BetrVG) wird nicht verlängert.

> Lesen Sie dazu: Digitale Betriebsversammlung - geht das noch?

§ 129 BetrVG

Für Betriebsräte ist vor allem eine Neuerung ganz wesentlich. Um die Arbeitsfähigkeit von Interessenvertretungen zu sichern, wurde § 129 neu im Betriebsverfassungsgesetz aufgenommen. Er lautet:

"§ 129 Sonderregelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie

(1) 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. Eine Aufzeichnung ist unzulässig. § 34 Absatz 1 Satz 3 gilt mit der Maßgabe, dass die Teilnehmer ihre Anwesenheit gegenüber dem Vorsitzenden in Textform bestätigen. Gleiches gilt für die von den in Satz 1 genannten Gremien gebildeten Ausschüsse.

(2) Für die Einigungsstelle und den Wirtschaftsausschuss gilt Absatz 1 Satz 1 und 2 entsprechend.

(3) Versammlungen nach den §§ 42, 53 und 71 können mittels audiovisueller Einrichtungen durchgeführt werden, wenn sichergestellt ist, dass nur teilnahmeberechtigte Personen Kenntnis von dem Inhalt der Versammlung nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig."

Die Vorschrift erlaubt, Betriebsratssitzungen sowie Sitzungen des Gesamt- und Konzernbetriebsrats, der JAV und der Gesamt- und Konzern-JAV, der Einigungsstelle und des Wirtschaftsausschusses telefonisch oder online durchzuführen. Auch Beschlüsse können in diesen Sitzungen wirksam gefasst werden, sofern die Voraussetzungen eingehalten werden. Diese Voraussetzungen sind:

- die Bestätigung der Anwesenheit (sinnvollerweise per E-Mail oder SMS an den Vorsitzenden),
- die Unzulässigkeit von Aufzeichnungen und
- die Sicherstellung, dass keine unbefugten Personen mithören oder -sehen.

Die Bedingungen sind äußerst ernst zu nehmen. Gefasste Beschlüsse können ansonsten ungültig sein. Die Entscheidung, in welcher Form die Sitzung stattfindet, also ob als Präsenz-, Hybrid- oder rein digitale Sitzung, liegt beim Vorsitzenden. Die erforderliche Technik muss der Arbeitgeber zur Verfügung stellen.

Absatz 3 erlaubt auch Betriebsversammlungen, Betriebsräteversammlungen und JAV-Versammlungen digital durchzuführen. Hier ist aber ausdrücklich eine audiovisuelle Übertragung nötig, d. h., es ist neben der Tonübertragung auch eine Bildübertragung sicherzustellen.

Wichtig: Die Regelung des § 129 BetrVG galt zunächst bis Ende des Jahres 2020 und wurde nun bis 30. Juni 2021 verlängert.

Arbeitsschutz

Viel Neues für Betriebsräte gab es auch im Bereich Arbeitsschutz. Der Arbeitgeber hat gegenüber seinen Beschäftigten eine arbeitsvertragliche Schutz- und Fürsorgepflicht. Das heißt, er muss dafür sorgen, dass Erkrankungsrisiken und Gesundheitsgefahren im Betrieb so gering wie möglich bleiben. Bei der Auswahl der Maßnahmen, welche die Sicherheit und den Gesundheitsschutz im Betrieb betreffen, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 BetrVG in Verbindung mit § 3 ArbSchG. Der Betriebsrat ist außerdem verpflichtet, sein Initiativrecht zu nutzen, falls der Arbeitgeber untätig bleibt.

Die SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel konkretisiert die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen für den betrieblichen Infektionsschutz und die im SARS-CoV-2 Arbeitsschutzstandard beschriebenen allgemeinen Maßnahmen. Ziel ist es, das Infektionsrisiko für Beschäftigte zu senken und Neuinfektionen im Betrieb zu verhindern. Abstand, Hygiene und Masken sind dabei die wichtigsten Instrumente. Zu den Pflichten des Arbeitgebers gehört es u. a. aber auch, Desinfektionsmittel zur Verfügung zu stellen und die Beschäftigten bezüglich der einzuhaltenden Hygienemaßnahmen und Schutzvorkehrungen zu unterweisen. (RT)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2024