

# Wege aus dem „Lock-Down“: Checkliste zur Wiederaufnahme des Betriebs aus HR-Sicht

Während die bestehenden Kontaktbeschränkungen noch bis in den Mai 2020 fortgelten, dürfen – abhängig vom jeweiligen Bundesland/der jeweiligen Gemeinde – vereinzelt Geschäfte seit dem 20. April 2020 wieder öffnen. Schrittweise soll das wirtschaftliche Leben wieder hochgefahren werden, um einerseits die ökonomischen Auswirkungen der Corona-Krise weitestgehend einzudämmen, andererseits aber auch neue Infektionswellen zu vermeiden. Ein Balanceakt! Arbeitgeber bereiten sich unter diesen Vorzeichen mehr und mehr auf eine Wiederaufnahme des Betriebs vor. Die nachfolgende Checkliste soll anhand eines Stufenplans eine erste Hilfestellung geben, was aus HR/arbeitsrechtlicher Sicht bei der Planung und Umsetzung zu beachten ist.

## 1. Stufe: Vorbereitung Betriebs-/Produktionsneustart

<b>Identifikation: Welche Bereiche/ Positionen werden operativ (vor Ort) benötigt?</b>	Bei schrittweiser Wiederaufnahme des Betriebs wird regelmäßig keine Vollausslastung gegeben sein. Welcher Anteil der Belegschaft wird für den Start benötigt? Können Kapazitäten flexibel geplant werden? Bei wem ist eine Rückkehr in den Betrieb erforderlich, wer kann zunächst weiter remote arbeiten? Kann ein rotierendes System gefahren werden?
<b>Ist eine ausreichende Infrastruktur für länger- fristige Tätigkeit aus dem Home-Office vorhanden?</b>	Zu Beginn des Lock-Downs musste es schnell gehen. Wird die Home Office Tätigkeit nun auf einen längeren Zeitraum ausgedehnt, müssen die gefundenen pragmatischen Lösungen nun in ein (rechts)sicheres Fundament gegossen werden. Gibt es eine Rechtsgrundlage für die Anordnung von Home Office? Erlaubt die IT-Infrastruktur einen dauerhaften remote-Zugriff oder müssen Kapazitäten erhöht werden? Sind IT-Sicherheit und Know-how-Schutz gewährleistet? Werden datenschutzrechtliche Vorgaben eingehalten? Existiert eine Gefährdungsbeurteilung für das Home Office?
<b>Kurzarbeit-Management: Was muss beachtet wer- den bei Reduzierung, Unterbrechung oder Ab- bruch der Kurzarbeit?</b>	Erlaubt die Betriebs- oder Individualvereinbarung einen kurzfristigen Ausstieg aus oder eine bedarfsgerechte Anpassung der Kurzarbeit? Ist eine Unterscheidung zwischen einzelnen Abteilungen möglich? Was ist bei Stellung des Leistungsantrags zu beachten, wenn innerhalb eines Monats die Kurzarbeit beendet/angepasst wird?
<b>Welche Mitbestimmungs- rechte des Betriebsrats bestehen beim Hoch- fahren des Betriebs?</b>	Existiert ein Betriebsrat, so sollte dieser frühzeitig in die Dienstplanung einbezogen werden. Ohne Beteiligung des Betriebsrats ist eine Personaleinsatzplanung nicht möglich. Wurde mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit geschlossen, wird diese regelmäßig Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei Anpassung der Kurzarbeit vorsehen.
<b>Implementierung eines Gesundheits-/Infektions- Monitorings</b>	Um das weiterhin bestehende Infektionsrisiko so weit wie möglich zu reduzieren, müssen bereits vor Wiederaufnahme des Geschäfts-/Produktionsbetriebs geeignete Schutzvorrichtungen geschaffen und Kontrollmechanismen eingerichtet werden. Sind genügend Desinfektionsmittel und/oder Atemschutzmasken vorhanden und darf deren Nutzung arbeitgeberseitig angeordnet werden? Sind bauliche Maßnahmen erforderlich/möglich, um Infektionsketten zu unterbrechen? Gibt es eine Anwesenheitsdokumentation und ein System zur Ermittlung von Kontaktpersonen bei Verdachtsfällen? Ist ein Prozess definiert für Gesundheitschecks und -reportings, wie etwa mobiles Fiebermessen o.Ä.?

## 2. Stufe: Teilweiser Wiederbeginn Betrieb/Produktion

### **Infektionsrisikomin- dernde Dienst-/Schicht- planung, ggf. unter Einbeziehung des Betriebsrats**

Jede Vermischung der Belegschaft erhöht das Risiko einer Infektion großer Teile des Personals. Je weniger Kontaktpersonen jeder einzelne Mitarbeiter hat, desto besser. Ist die Bildung kleiner Arbeitsgruppen, ein sog. „Team-Splitting“ möglich? Kann die Trennung der Belegschaft nur zeitlich oder auch örtlich erfolgen? Besteht ein Betriebsrat, ist dieser in die entsprechende Personaleinsatzplanung einzubeziehen.

### **Passgenaue differenzie- rende Einteilung der Mitarbeiter vs. Gleichbehandlung**

Werden zunächst nur Teile der Belegschaft oder nur bestimmte Positionen benötigt, sind die operativen Bedürfnisse gegen die Rechte der Mitarbeiter abzuwägen. Grundsätzlich verbietet der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz den Zugriff nur auf ausgewählte Mitarbeiter ohne sachlichen Grund, während andere Mitarbeiter in der Kurzarbeit verbleiben. Hier bedarf es einer sauberen Dokumentation der unternehmerischen Entscheidungen und betrieblichen Bedürfnisse, um eine Differenzierung rechtssicher abzubilden, Diskriminierungen zu vermeiden und kein Annahmeverzugslohnrisiko zu schaffen.

### **Gefährdungsbeurteilung und Umsetzung des SARS-CoV-2-Arbeits- schutzstandards**

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat einen neuen Arbeitsschutzstandard veröffentlicht. Dieser sieht ein zeitlich befristetes Maßnahmenkonzept vor, dass Arbeitgeber bei der Wiedereröffnung des Betriebs umsetzen müssen. Das Maßnahmenkonzept umfasst technische (Gestaltung von Arbeitsplätzen und Pausenräumen, Lüftungsmaßnahmen), organisatorische (Abstandswahrung, Personalplanung, Behandlung von Arbeitsmitteln, Besucher-Tracing, ggf. Fiebertmessung) und personenbezogene Maßnahmen (Schutzausrüstung wie etwa Masken, Unterweisung, arbeitsmedizinische Vorsorge). Die Gefährdungsbeurteilung und die Maßnahmenableitung sind unter Beachtung des Arbeitsschutzstandards durchzuführen. Sofern vorhanden, ist der betriebliche Arbeitsschutzausschuss in die Umsetzung einzubeziehen. Sämtliche Maßnahmen sind zu dokumentieren, um Haftungsfälle auszuschließen.

### **Anpassung und Aufgabenerweiterung der Corona-Task-Force im Betrieb**

Wurde bereits eine betriebsinterne Corona-Task-Force eingerichtet, ist zu prüfen, inwieweit ihr weitere Kompetenzen zugewiesen werden können. Bei der Corona-Task-Force sollten insbesondere alle Monitoring- und Meldepflichten zusammenlaufen. Zur Eingrenzung von Managementhaftung sollte der Corona-Task-Force die Aufgabe und die Pflicht übertragen werden, neue Entwicklungen zu beobachten und entsprechend zu reporten (Gesetzesänderungen, staatlich verordnete Maskenpflicht, Lockerung/Verschärfung von Restriktionen etc.).

## 3. Stufe: Reaktion auf potentielle erneute Betriebseinschränkungen durch zweite Infektionswelle

### **KUG-Fallback: Flexible Betriebsvereinbarung/ Individualvereinbarung zur Rückkehr in die Kurzarbeit**

Falls bei steigenden Infektionszahlen die betriebliche Aktivität erneut zurückgefahren werden muss, kann es erforderlich werden, ggf. sehr kurzfristig erneut Kurzarbeit einzuführen oder deren Umfang erneut zu erhöhen. Wie bereits in der 1. Stufe ist auch hier wieder zu prüfen, ob die bestehende Betriebs- oder Individualvereinbarung eine flexible Möglichkeit für die Anpassung/Reaktivierung von Kurzarbeit vorsieht, ohne dass erneut alle Einzelheiten mit dem Betriebsrat verhandelt oder von den einzelnen Mitarbeitern genehmigt werden müssen. Gibt es eine Rahmenbetriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat für die Kurzarbeit und genügen deshalb jeweils konkretisierende KUG-Ausführungsvereinbarungen pro Monat? Gibt es eine wirksame Grundlage in der Individualvereinbarung zur einseitigen arbeitgeberseitigen erneuten Anordnung von Kurzarbeit? Sollte diese Flexibilität nicht vorhanden sein, sollte sie geschaffen werden, damit der Arbeitgeber ggf. auch sehr kurzfristig auf die Wiedereinführung von Lock-Down-Maßnahmen reagieren kann. Frühzeitig geklärt werden sollte auch, bei wem unternehmensintern die Verantwortlichkeit liegt, Anpassungen der Kurzarbeit gegenüber der Agentur für Arbeit anzuzeigen.



**Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat im Falle eines „Re-Lock-Downs“ sicherstellen**

Gibt es einen vorab zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber abgestimmten Mechanismus, um rasch und ohne mehrere Verhandlungsrunden und ggf. Einigungsstelle zu der vor den Lockerungsmaßnahmen angewandten Betriebsorganisation zurückkehren zu können bzw. diese sogar noch zu verschärfen? Sind Maßnahmen getroffen worden, damit der Betriebsrat auch während eines „Re-Lock-Downs“ handlungs- und beschlussfähig ist?

**Rechtsrahmen für ggf. erforderliche weitere Personal-flexibilisierungsmaßnahmen schaffen**

Im Fall eines „Re-Lock-Downs“ kann es sehr schnell erneut zu einem Personalüberhang kommen, insbesondere wenn es in der zweiten Stufe aufgrund des Wiederbeginns der betrieblichen Aktivitäten kurzfristig zu Personalengpässen kam. Gibt es den rechtlichen Rahmen, kurzfristig erforderlichen Personalbedarf flexibel aufzubauen, z.B. durch Befristungen, Aufbau von Zeitarbeitnehmern und/oder die kurzfristige Fremdvergabe von Aktivitäten? Bestehen im Betrieb die rechtlichen Voraussetzungen ggf. erneut vom Arbeitsausfall betroffenes Personal kurzfristig selbst in andere Betriebe zu „verleihen“, insbesondere eine AÜ-Erlaubnis?

## **4. Stufe: Wirtschaftliche Erholung und Auftragsrückgewinn / erhöhtes Kundenaufkommen**

**Abbau, Beibehalt oder Aufbau von Home-Office Arbeitsplätzen**

Sollen auch nach der akuten Krise Home-Office Arbeitsplätze beibehalten werden? Hat sich die Arbeit im Home-Office bewährt (Kulturwandel/Akzeptanz des Home-Offices)? Haben Arbeitnehmer ggf. nun einen Anspruch auf Tätigkeit im Home-Office? Sollen/müssen besonders gefährdete Arbeitnehmer weiterhin im Home-Office bleiben, während nicht zu einer Risikogruppe gehörende Arbeitnehmer in die Betriebe zurückkehren? Inwieweit ist der Gleichbehandlungsgrundsatz dabei zu beachten? Welcher Prozess ist zu definieren und einzuhalten, um die zur Risikogruppe gehörenden Arbeitnehmer datenschutzkonform zu bestimmen/abzufragen?

**Wiederaufnahme von Dienstreisen**

In welchem Umfang und wann sollen Dienstreisen wieder gestattet werden? Inwieweit muss die Dienstreiserichtlinie um gesundheits- und arbeitsschutzrechtliche Bestimmungen ergänzt und erweitert werden?

**Urlaubsplanung**

Wegen der zum Teil frustrierten Urlaubsplanungen der Arbeitnehmer in der Zeit des Lock-Downs besteht ein hohes Risiko, dass eine erhöhte Anzahl von Urlaubstagen ausgerechnet in der Zeit der wirtschaftlichen Erholung mit hohem Personalbedarf besteht. Wie können Urlaubsansprüche durch eine vorausschauende Urlaubsplanung präventiv und möglichst einvernehmlich abgebaut werden? Können Betriebsferien noch während des Andauerns des Lock-Downs angeordnet werden? Inwieweit ist der Betriebsrat bei Urlaubsplanung und Betriebsferien zu beteiligen? Sind Urlaubsansprüche bereits durch die Kurzarbeit verbraucht?

**Anpassung und ggf. Erweiterung der Schutzmaßnahmen an Anforderungen des wiederauflebenden Kunden- und Reiseverkehrs**

Für erforderlichen Kontakt zwischen Kunden und der Belegschaft sollte der Arbeitgeber sowohl für die eigene Belegschaft als auch ggf. Kunden oder sonstige Externe Schutzvorkehrungen treffen. Dies kann z.B. auch durch Bereitstellung von Schutzmasken und ggf. Handschuhen erfolgen. Soweit Arbeitnehmer wieder mit der Bahn oder dem Flugzeug reisen, sind ggf. Masken mit einem höheren Schutz (FFP2 oder FFP3) zur Verfügung zu stellen. Die Belegschaft ist überdies in der richtigen Anwendung von Schutzkleidung zu unterweisen. Schließlich muss der Arbeitgeber den entsprechenden Bedarf planen, die Schutzkleidung rechtzeitig bestellen und sich auch über Fragen wie Wiederverwendbarkeit/Reinigung und Entsorgung von Schutzkleidung Gedanken machen.

**Ausstieg aus der Kurzarbeit managen, absichern vor Rückforderungsansprüchen der Agentur für Arbeit**

Hier sollte sichergestellt werden, dass der Ausstieg aus der Kurzarbeit rechtskonform erfolgt. Bei abgeschlossenen Betriebs- und Individualvereinbarungen ist zu prüfen, ob diese entsprechende Ausstiegsregelungen enthalten, um der Kurzarbeit nicht nachträglich die Rechtsgrundlage zu entziehen (s.o.). Ggf. sind Betriebs- und Individualvereinbarungen durch entsprechende Nachträge zu versehen, bevor ein Ausstieg erfolgen kann.

## 5. Stufe: Betrieb wieder auf „Vollast“

### Anordnung von Überstunden/Wochenendarbeit zur Bewältigung von Auftragsrückstau

Die Anordnung von Überstunden bedarf einer Rechtsgrundlage. Eine solche Rechtsgrundlage kann ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder einzelvertragliche Vereinbarung sein. Ohne eine solche Rechtsgrundlage besteht keine Verpflichtung der Arbeitnehmer zur Leistung von Überstunden. Besteht im Betrieb ein Betriebsrat sind dessen Mitbestimmungsrechte auch bei der Ausgestaltung der Überstunden (Umfang, Verteilung) zu beachten. Im Hinblick auf die Wochenendarbeit ist zu beachten, dass Arbeit an Sonntagen grundsätzlich gesetzlich verboten und nur im Rahmen von engen Ausnahmen möglich ist. In Betrieben mit Betriebsrat unterliegt die Ein- und Durchführung von Wochenendarbeit ebenfalls der Mitbestimmung des Betriebsrats.

### Ggf. Neuorganisation der Personalstruktur an neue Gegebenheiten des „Vollast-Betriebes“

Die pandemiebedingt eingeführten Schutz- und Organisationsmaßnahmen führen ggf. dazu, dass die Personalstruktur anzupassen ist. Derartige Anpassungen können darin liegen, dass die Betriebsorganisation und/oder Arbeitsmethoden dauerhaft geändert werden. Eine Neuorganisation kann aber auch in einer Personalanpassung (d.h. ggf. Reduktion) liegen, weil durch Neuorganisation eingeführte Maßnahmen zu einer Effizienzsteigerung und damit Verdichtung geführt haben. Maßnahmen der Neuorganisation stellen ggf. Betriebsänderungen dar und sind in diesem Fall interessenausgleich- und ggf. auch sozialplanpflichtig. Personalanpassungsmaßnahmen sind bei Überschreiten der entsprechenden Schwellenwerte zudem massenentlassungsanzeigepflichtig.

### Lessons Learned: Erstellung eines Präventionskonzepts für künftige Betriebs-einschränkungen

Die während eines Lock-Downs durchgeführten Schutz- und Organisationsmaßnahmen sind im Hinblick auf den damit verfolgten Zweck und die Geeignetheit zu dessen Erreichung zu bewerten und ggf. anzupassen. Insbesondere das Notfallplankonzept sollte stetig entweder anhand konkreter Anlässe im Betrieb oder anhand von allgemein hinzugewonnenen Erkenntnissen revidiert und ggf. angepasst werden.

### Kurzarbeit-Audit: Vorbereitung auf KUG-Prüfung durch die Agentur für Arbeit

Aufgrund der Vielzahl der eingegangenen Anträge legt die Agentur für Arbeit nach den bisherigen Erfahrungswerten in der Corona-Krise bei der Gewährung von Kurzarbeitergeld keinen besonders strengen Maßstab an. Das Kurzarbeitergeld wird allerdings stets unter dem Vorbehalt der Nachprüfung gewährt. Daher ist sicherzustellen, dass die Voraussetzungen bei Anzeige des Arbeitsausfalls und Beantragung des Kurzarbeitergeldes wirklich vorliegen. Dies sollte auch nach Gewährung seitens der Agentur und ggf. Ausstieg aus der Kurzarbeit noch einmal überprüft werden. Bei etwaig festgestellten Mängeln sind etwaige Heilungsmöglichkeiten zu prüfen, um das Risiko einer Rückzahlung auszuschließen oder jedenfalls zu minimieren.

- 1 Corona-Hotline +49 211 8387-216
- 2 Task-Force [corona.task@taylorwessing.com](mailto:corona.task@taylorwessing.com)