



LIEBE BR-KOLLEGEN UND -KOLLEGINNEN,

dies ist die zweite Ausgabe unseres „BR-Supports“. Wir freuen uns über die außerordentlich gute Resonanz der ersten Ausgabe!

In dieser Ausgabe findet ihr wieder topaktuelle Informationen für die tägliche Praxis. Deswegen spielen auch Arbeitsschutz bei Covid-19 und die frischen Änderungen beim Betriebsverfassungsgesetz eine wesentliche Rolle. Gern möchten wir eure Aufmerksamkeit aber auch auf unser Nachwuchsprojekt lenken: Schaut doch bitte bei euch, wer dafür infrage kommen könnte. Wir werden euch rechtzeitig informieren, wohin Bewerbungen zu richten sind.

Jetzt bitten wir euch nur noch um eine rege Verteilung dieser Ausgabe bei euren BR-Kolleg*innen, sofern sie noch nicht im Verteiler sind.

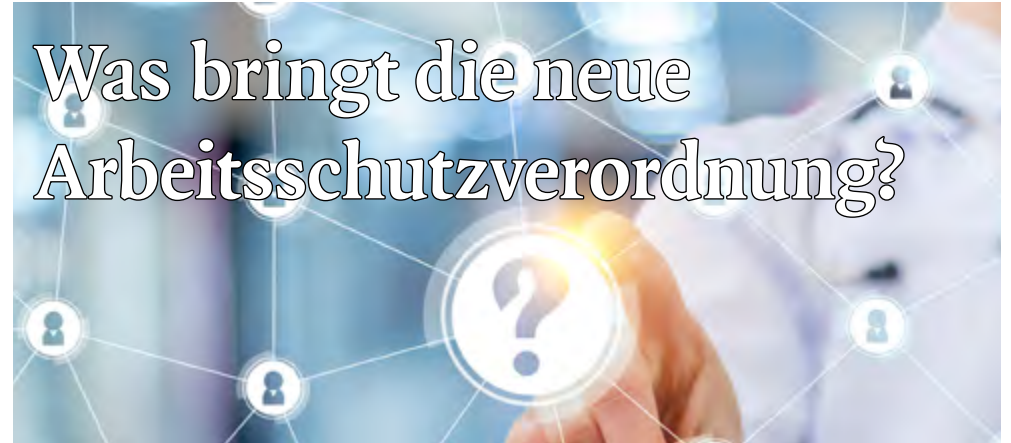
Wir wünschen euch eine ertragreiche Lektüre und hoffen, dass ihr in den kommenden Wochen gut entspannen könnt.

Wir melden uns nach der Sommerpause wieder!

Für das Bezirksteam:

Henrike Rauber

Was bringt die neue Arbeitsschutzverordnung?



Mit dem Auslaufen der Bundesnotbremse und der Arbeitsschutzverordnung am 30. Juni werden die Anforderungen an Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Corona-Pandemie gelockert. Bei der Umsetzung werden etwaige getroffene arbeitsvertragliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen zum Homeoffice zu beachten sein. Darüber hinaus gelten für Arbeitgeber weiterhin bestimmte präventive Schutzpflichten im Rahmen der aktuellen SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregelung. Die wichtigsten Fragen und Antworten:

Wer muss an seinen alten Arbeitsplatz zurückkehren?

Soweit der Schutz der Arbeitnehmer gewährleistet ist, ist eine Rückkehr der gesamten Belegschaft in den Betrieb grundsätzlich möglich. Hierfür ist regelmäßig eine gemeinsam mit dem Betriebsrat sowie dem Betriebsarzt abzustimmende Gefährdungsbeurteilung erforderlich.

Arbeitgeber sollten auch für die Zukunft – unabhängig von der Pandemielage – klare und praktikable Homeoffice-Regelungen schaffen. Es gibt jedoch keinen Anspruch auf Homeoffice. Sollten Arbeitgeber nur einem Teil ihrer Arbeitnehmer weiterhin eine teilweise Tätigkeit im Homeoffice ermöglichen und anderen nicht, so sind dafür sachlich gerechtfertigte objektive Gründe erforderlich (Gleichbehandlungsgrundsatz).

Inwieweit muss der Betriebsrat einbezogen werden?

Er ist zu beteiligen, da es sich hierbei um das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer im Betrieb oder um Gesundheitsschutzmaßnahmen handelt. Wurde bereits eine BV im Rahmen der Tätigkeit im Homeoffice abgeschlossen, so ist auf diese abzustellen. Auch bei einer Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung ist der Betriebsrat einzubeziehen. Unterlässt der Arbeitgeber dies, so kann der Betriebsrat die Rückkehr in den Betrieb vorläufig verhindern.

Welche Ausnahmefälle sind vorstellbar?

Für Risikogruppen, beispielsweise Personen mit Vorerkrankungen oder Schwangere, kann es im Einzelfall notwendig sein, in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und dem Betriebsarzt Sonderregelungen zu treffen. **Weiter auf Seite 3**

Extra-Service: Das steht im neuen BR-Modernisierungsgesetz

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz ist nach der Verkündung seit dem 18. Juni in Kraft. Wir haben für euch zusammengefasst, was für bestehende Betriebsräte aktuell zu beachten ist, und nach Themen sortiert:

Digitalisierung der Betriebsratsarbeit:

- Sitzungen per Video und Telefon sind auch in Zukunft möglich, aber unter strengeren Voraussetzungen. Gremien brauchen eine Geschäftsordnung und es gibt eine Widerspruchsmöglichkeit.
- Betriebsversammlungen: Aussprache erfolgt wieder in Präsenz für die vier zwingenden Sitzungen. Darüber hinausgehende digitale Angebote sind weiter möglich.
- Betriebsvereinbarungen können in elektronischer Form geschlossen werden mit qualifizierter elektronischer Signatur.

Mehr Schutz bei mobiler Arbeit:

- erstmals erzwingbare Mitbestimmung bei der Ausgestaltung (aber nicht bei der Einführung) mobiler Arbeit
- besserer Schutz bei Unfallversicherung: mehr Gleichstellung mit Arbeit im Betrieb

Achtung bei Vorbereitung auf Wahlen:

- Jüngere Wähler*innen: Ab 16 können Be-



schäftigte bei den Betriebsratswahlen mitwählen.

- Wegfall der Altersgrenze von 25 Jahren bei der Jugend- und Auszubildendenvertretung
- vereinfachtes Wahlverfahren ist in Zukunft zwingend bei bis zu 100 Wahlberechtigten anzuwenden; Ausweitung per Vereinbarung darüber hinaus bis 200
- Anfechtungen sind etwas eingeschränkt worden
- weniger Stützunterschriften erforderlich

Der Betriebsrat ist nicht Verantwortlicher im Datenschutz, muss aber bei der Einhaltung unterstützen!



NACHWUCHSFÖRDERPROJEKT BETRIEBSRAT: WER SOLL 2022 DABEI SEIN?

Hamburg // Nach der Wahl ist vor der Wahl. Wir wollen wieder und erneut rechtzeitig dafür sorgen, dass für die Betriebsratsarbeit auch künftig tolle neue Kolleginnen und Kollegen geworben und motiviert werden können. Unser Bezirk hat mit dem ersten Nachwuchsförderprojekt 2017/2018 für bundesweites Aufsehen gesorgt.

Nach der Sommerpause starten wir das Nachwuchsförderprojekt Betriebsrat 2022. Ute Sierck: „Wir laden euch ein, jetzt schon zu überlegen, wer aus eurer Sicht dafür infrage kommt. In Prinzip suchen wir junge



Wer erkennt sich wieder? Das waren die Kolleg*innen vom Auftakt – Teilnehmende und Begleitende

Kolleg*innen aus JAV und VL-Gremien, die sich vorstellen können, weitere Verantwortung zu übernehmen.“

Die Teilnehmenden werden geschult und begleitet und können im Rahmen des Projektes eigene Themen bearbeiten und umsetzen.

In Seminaren ging es beim Auftakt um die BR-Arbeit insgesamt, um Wahlwerbung und Ansprache von Kolleg*innen, das Nutzen sozialer Medien, das Erkennen eigener Stärken und auch das Durchsetzen in Gesprächen, und um eine professionelle Gesprächsführung.

Ute Sierck: „Beim ersten Projekt blieben acht von elf bis zum Ende dabei. Sie sind zum Großteil in Betriebsratsgremien, teils in Führungspositionen und haben eine gute Anbindung an den Bezirk, z. B. über den Frauenausschuss oder den Bezirksvorstand.“

Die neue Arbeitsschutzverordnung: Was gilt ab 1. Juli?



Fortsetzung von Seite 1

Es muss eine individuelle Gefährdungsbeurteilung erfolgen. In diesem Rahmen können die Homeoffice-Regelungen verlängert werden. Dies kann auch dann infrage kommen, wenn die Tätigkeit im Büro Arbeitnehmern zum Beispiel wegen Betreuungspflichten ihrer Kinder unzumutbar ist.

Was ist bei der Rückkehr aus dem Homeoffice an den ursprünglichen Arbeitsplatz zu beachten?

Den Arbeitgeber trifft weiterhin eine Fürsorgepflicht für ein möglichst geringes Infektionsrisiko. Als Orientierungspunkt dient die

SARS-CoV-Arbeitsschutzregel. Diese erkennt auch andere flexible Konzepte mit gleicher Wirksamkeit. Der BR hat auch hier Mitbestimmungsrechte.

Es gelten nach wie vor überall die AHA+L-Regeln (Abstand, Hygiene, Alltagsmasken und Lüften), die Sicherstellung des Mindestabstands von 1,5 Meter oder eine Abtrennung von Arbeitsplätzen, auch in Pausenbereichen und Besprechungsräumen, die Gewährleistung der Hygienemaßnahmen und ausreichend Luftaustausch. Die Beschäftigten müssen je nach Gefährdungsbeurteilung mindestens einen medizinischen Mund-

Nasen-Schutz tragen, wenn Abstände nicht eingehalten werden können oder ein erhöhter Aerosolausstoß zu erwarten ist. Die notwendigen Masken sind vom Arbeitgeber bereitzustellen. Ein negatives Testergebnis dürfte grundsätzlich keine Auswirkung auf eine Maskenpflicht haben.

Wie gehen Arbeitgeber am besten mit Impferweigerern um, die das Infektionsrisiko im Betrieb erhöhen?

Es können Verbote in Bezug auf das Betreten von Gemeinschaftsräumen ausgesprochen werden; der Betriebsrat hat zwingende Mitbestimmungsrechte. Zudem ist der Arbeitgeber nach der Arbeitsschutzregelung dazu berechtigt, Personen mit Symptomen dazu aufzufordern, die Arbeitsstätte unverzüglich zu verlassen. Eine Impfverpflichtung der Mitarbeiter durch den Arbeitgeber ist nicht zulässig. Es könnten jedoch durch den Arbeitgeber (z. B. finanzielle) Impfanreize gesetzt werden, um die Impfbereitschaft der Mitarbeiter zu steigern. Auch hier müssen das Gleichbehandlungsgebot und das Maßregelungsverbot beachtet werden.

ARBEITSRECHTS-TELEGRAMM +++ ARBEITSRECHTS-TELEGRAMM +++ ARBEITSRECHTS-TELEGRAMM +++ ARBEITSRECHTS

Arbeitgeber sind zur Arbeitszeiterfassung verpflichtet

Arbeitszeiterfassung als aktuelles Top-Thema: Arbeitgeber müssen für eine verlässliche Arbeitszeiterfassung im Homeoffice und für die Kurzarbeitszeiten sorgen. Dazu verpflichtet zwar derzeit noch kein deutsches Arbeitsgesetz, aber der EuGH in einem bahnbrechenden Urteil vom 14.5.2019 (C-55/18). Das Arbeitsgericht Emden sieht nun – auch ohne deutsches nationales Gesetz – die Arbeitgeber in der Pflicht zur Zeiterfassung. Viele Arbeitsrechtsexperten folgen dieser Linie.

[ArbG Emden 20.2.2020 – 2 Ca 94/19](#)

Betriebsräte und Mitgliederwerbung im Betrieb

Arbeitgeber dürfen Gewerkschaften das Verteilen von Informationsmaterial nicht verbieten. Diese Aktivitäten sind grundrechtlich geschützt. Damit entziehen sie sich der Regelungsmacht der Arbeitgeber, mit der Folge, dass die Mitbestimmung entfällt – weswegen Betriebsräte den Gewerkschaften bei Konflikten nicht beispringen können. Die Gewerkschaften müssen ihre Rechte mit dem Arbeitgeber vor Ort selbst ausfechten, zur Not gerichtlich.

[BAG 28.7.2020 – 1 ABR 41/18](#)

Einladung zur Betriebsratssitzung nur durch Betriebsratsvorsitzenden

Für fast jede Handlung des Betriebsrats ist ein wirksamer Betriebsratsbeschluss nötig. So auch für das Ausüben der Mitbestimmung. Ein solcher Beschluss kann nur auf einer Betriebsratssitzung gefasst werden, zu der der Betriebsratsvorsitzende oder dessen Stellvertreter mit Tagesordnung eingeladen hat. Ein einfaches Betriebsratsmitglied kann die Sitzung nicht einberufen. Beschlüsse sind unwirksam, wenn sie in derlei fehlerhaft einberufenen Betriebsratssitzungen gefasst werden.

[BAG 28.7.2020 – 1 ABR 5/19](#)