

Inhaltsübersicht

Vorwort	5
Bearbeiterverzeichnis	17
§ 1 Belastungsprobe für das arbeitsrechtliche Immunsystem – Pandemien und Eingriffe in das Arbeitsrecht	19
I. Die „Corona-Krise“ – Ausgangssituation und Perspektive	19
II. Katastrophenrecht – Grundrechte – Arbeitsrecht	20
1. Grundrechte auch im Katastrophenfall	20
2. Arbeitsrecht und GG-Grundrechte	22
3. Arbeitsrecht und EU-GRCharta-Rechte	23
4. Arbeitsrechtseingriffe durch Infektionsschutzgesetz und Arbeitszeitgesetz	23
III. Bereits erfolgte und geplante Rechtsänderungen im Arbeitsrecht	24
1. Übersicht und Rahmenbedingungen	24
2. Kurzarbeit	26
3. Arbeitszeiterhöhungen	27
4. Freistellung und Vergütung bei Kinderbetreuung	29
5. Hilfe für Solo-Selbstständige	30
6. Besonderheiten für Krankenhäuser, Rehabilitationseinrichtungen, Arztpraxen und Pflegeberufe	31
7. Betriebs- und Personalratsarbeit	31
IV. Nach der Pandemie ist vor der Pandemie	32
1. Noch kein Ende und Erfordernis kritischer Aufarbeitung	32
2. Neue Herausforderungen für Betriebsräte, Personalräte, Gewerkschaften nach der Pandemie	33
3. Vor der nächsten Pandemie?	33
§ 2 Wenn der Arbeitsvertrag kaum mehr wirken soll – Quarantäne, Infektionsschutzrecht und Entgeltfortzahlung	35
Einführung	35
I. Haben Beschäftigte in Quarantäne einen Entgeltanspruch?	35
1. Erkrankung des Arbeitnehmers	36
2. Behördlich angeordnete Quarantäne	36
3. „Freiwillige Quarantäne“	37
4. Verweigerung der Arbeitsleistung	37
5. Annahmeverzug des Arbeitgebers	37
II. Kann der Arbeitgeber Beschäftigte beim Verdacht einer Infektion freistellen?	38
III. Wie wird vergütet, wenn der Betrieb unter Quarantäne steht oder sonst geschlossen wird?	39
1. Betriebsrisiko	39
2. Kurzarbeit	40
3. Urlaub	40
IV. Wie wird vergütet, wenn wegen Kinderbetreuung nicht gearbeitet werden kann?	40
1. Betreuung eines erkrankten Kindes	40
2. Betreuung von Kindern aufgrund Kita-/Schulschließung	41

V. Muss Beschäftigten zur Minderung von Ansteckungsrisiken mobiles Arbeiten gestattet werden?	42
§ 3 Weisungsrecht des Arbeitgebers im Pandemiefall	44
I. Was bedeutet das Weisungsrecht des Arbeitgebers in einer Pandemie und welche Reaktionsmöglichkeiten habe ich als Beschäftigter?	44
1. Was bedeutet das Weisungsrecht des Arbeitgebers?	44
2. Was hat der Arbeitgeber bei der Ausübung des Weisungsrechts zu beachten?	45
3. Was sind die Rechtsfolgen einer unwirksamen Weisung? Wie kann ich als Beschäftigter hierauf reagieren?	46
II. Einzelfälle	47
1. Kann der Arbeitgeber Beschäftigte für den Fall einer Pandemie zur Arbeit im Home-Office verpflichten?	47
2. Kann der Arbeitgeber im Pandemiefall die Übernahme anderer – ggf. nicht zumutbarer – Tätigkeiten im Betrieb oder die Ableistung von Überstunden anordnen?	48
3. Kann der Arbeitgeber Dienstreisen bei Infektionsrisiken anordnen bzw. kann der Beschäftigte eine diesbezügliche Dienstreise verweigern?	49
4. Kann der Arbeitgeber Beschäftigte einseitig von der Arbeit freistellen? Kann Kurzarbeit einseitig angeordnet werden?	50
5. Kann der Arbeitgeber Fragen zur Gesundheit und zum Aufenthalt von Beschäftigten stellen? Kann der Arbeitgeber Gesundheitsuntersuchungen anordnen?	52
6. Darf der Arbeitgeber im Pandemiefall Verhaltensrichtlinien im Betrieb aufstellen?	53
7. Kann der Arbeitgeber seine Beschäftigten im Pandemiefall dazu verpflichten auch für einen anderen Arbeitgeber tätig zu werden? ...	54
§ 4 Arbeiten in der Pandemie – Die besonders belasteten Berufsgruppen	55
I. Sind Arbeitsplätze durch den Arbeitgeber infektionsschützend zu gestalten?	55
1. Allgemeines	55
2. Besonders belastete Berufsgruppen	56
II. Können Beschäftigte die Arbeitsleistung verweigern, wenn der Arbeitgeber keine Schutzmaßnahmen trifft?	56
III. Sind Beschäftigte verpflichtet, Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers nachzukommen?	57
§ 5 (Corona-)Kündigung und Abmahnung in der Pandemie	60
I. Betrifft eine Pandemie den Kündigungsschutz?	60
II. Welche Kündigungsgründe sind denkbar?	61
1. Kann im Pandemiefall eine personenbedingte Kündigung gerechtfertigt sein?	61
2. Kann im Pandemiefall eine verhaltensbedingte Kündigung gerechtfertigt sein?	62
3. Wann kann im Pandemiefall eine betriebsbedingte Kündigung gerechtfertigt sein?	65

4. Wann kann im Pandemiefall eine Änderungskündigung gerechtfertigt sein?	66
§ 6 Urlaubsrecht in Zeiten der Pandemie	68
Einführung	68
I. Grundsätze der Urlaubsgewährung	68
II. Wie verhält es sich mit der Urlaubsgewährung bei Auftreten einer Pandemie?	69
1. Urlaubsregelungen auf Betreiben der Arbeitgeber	69
2. Urlaubsregelungen auf Betreiben der Arbeitnehmer	71
III. Urlaub und Kurzarbeit	72
1. Urlaub während Kurzarbeit?	72
2. Kürzung des Urlaubsanspruchs durch Kurzarbeit?	73
3. Urlaubsentgelt bei Urlaub während Kurzarbeit	75
4. Betriebsferien – ein Ausweg für Arbeitgeber?	76
§ 7 Kurzarbeitergeld	78
I. Was ist Kurzarbeitergeld?	79
II. Voraussetzungen für den Anspruch auf Kug	80
1. Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall (§§ 95 Nr. 1, 96 SGB III)	80
2. Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen (§ 97 SGB III)	86
3. Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen (§ 98 SGB III)	87
4. Anzeige des Arbeitsausfalles bei der Arbeitsagentur am Betriebsitz (§ 99 SGB III) und Antrag auf Kug (§§ 323, 325 SGB III)	89
III. Wie lange kann Kurzarbeitergeld bezogen werden?	93
1. Regelbezugsdauer	93
2. Unterbrechungen	93
IV. Höhe des KUG	93
1. Berechnung	93
2. Auswirkungen von Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld auf andere Lohnersatzleistungen	97
3. Auswirkungen der Kurzarbeit auf Urlaubsentgelt	101
4. Steuerliche Auswirkungen	102
5. Auswirkungen auf die Versicherungspflicht in der privaten Krankenkasse	102
§ 8 Pandemie und Homeoffice	103
I. Einleitung	103
II. Was versteht man unter Homeoffice?	104
III. Individualrechtliche Möglichkeiten der Einführung von Homeoffice	105
1. Einvernehmliche Regelung	105
2. Per Weisung in das Homeoffice – das Weisungsrecht des Arbeit- gebers	106
3. Vom Arbeitsplatz im Betrieb zum Homeoffice durch Änderungskündigung	107
4. Kann eine kollektive Regelung Grundlage der Einführung von Homeoffice sein?	108

IV. Weitere individualrechtliche Aspekte der Tätigkeit im Homeoffice	108
1. Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch, im Homeoffice zu arbeiten?	108
2. Arbeitsverhinderungen, Quarantäne, Arbeitsunfähigkeit im Homeoffice	110
3. Arbeits- und Gesundheitsschutz im Homeoffice	111
4. Unfallschutz	113
5. Datenschutz im Homeoffice	113
6. Zugangsrechte zum Homeoffice	113
7. Kosten und Aufwände	114
8. Haftung im Homeoffice	114
V. Kollektivrechtliche Aspekte	114
1. Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers	115
2. Wechsel vom Betrieb ins Homeoffice – eine personelle Maßnahme	115
3. Umstellung von gesamten Arbeitsbereichen auf Homeoffice – eine Betriebsänderung	117
4. Arbeitszeitregelung – Mitbestimmung und Kontrolle	118
5. Durchführung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes	119
6. Mitbestimmung beim Datenschutz im Homeoffice	119
7. Rechte der Beschäftigten im Homeoffice	119
§ 9 Ausbildungsverhältnisse während der Pandemie	120
Einführung	120
I. Ist Gesundheitsschutz ein Thema der Ausbildung?	121
II. Wie kann auch in pandemischen Krisenzeiten die Ausbildungspflicht durch den Betrieb gewährleistet werden?	121
1. Ausbildungsanspruch und Ausbildungsplan	121
2. Was passiert, wenn die Berufsschule schließt?	122
3. Welche Folge hat die Verschiebung von Prüfungsterminen?	122
4. Was passiert, wenn Auszubildende durch die Prüfung fallen?	123
III. Der Betrieb geht in Kurzarbeit. Was passiert mit den Auszubildenden? ..	123
1. Haben Auszubildende einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld?	123
2. Welche Maßnahmen haben Ausbildungsbetriebe zu ergreifen, bevor Kurzarbeit für Auszubildende in Betracht kommt?	123
3. Wie sind Auszubildende während der Kurzarbeit zu bezahlen?	124
4. Können Auszubildende während der Kurzarbeit zu regulären Arbeiten herangezogen werden?	124
5. Können Auszubildende in den Urlaub geschickt werden?	125
6. Kann der Ausbilder das Ausbildungsverhältnis kündigen?	125
IV. Der Betrieb führt Homeoffice ein. Was passiert mit den Auszubildenden?	126
1. Berufliche Handlungsfähigkeiten und Berufserfahrung	126
2. Unter welchen Bedingungen können Auszubildende in kaufmännischen Berufen ins Homeoffice geschickt werden?	127
3. Können Auszubildende in gewerblichen Berufen ins Homeoffice geschickt werden?	127
V. Was passiert mit der Übernahme von Auszubildenden?	128
VI. Welche Besonderheiten bestehen beim Dualen Studium?	129

§ 10 Dienstverpflichtungen zur Pandemiebekämpfung	130
Einführung	130
I. Sind Zwangsverpflichtungen von Ärzten und Pflegekräften verfassungsrechtlich zulässig?	131
II. Was ist im Einzelnen im bayerischen Infektionsschutzgesetz geregelt?	133
III. Welche Folgen hat eine Dienstverpflichtung für ein bestehendes Arbeitsverhältnis?	134
IV. Unter welchen Voraussetzungen ist eine Heranziehung möglich?	134
V. Wie wehre ich mich gegen eine Heranziehung?	135
 § 11 Pandemie und Sonntagsarbeit	 137
Einführung	137
I. Welche Sonntagsarbeit wird im Zuge der Pandemie zugelassen?	137
1. Sonntagsarbeit nach dem ArbZG	137
2. Sonntagsarbeit im Einzelhandel	138
II. Sind die Regelungen über Sonntagsarbeit nach dem ArbZG und den Corona-Verordnungen der Länder zulässig?	139
III. Wie kann man gegen rechtswidrige Sonntagsarbeit vorgehen?	140
 § 12 Die Durchführung von Betriebsratswahlen in Zeiten einer Pandemie	 142
Einführung	142
I. Grundsatzfragen zu BR-Wahlen in Pandemiezeiten	144
1. Zulässigkeit von Betriebsratswahlen während einer Pandemie	144
2. Bestimmung des Zeitpunkts der Durchführung der Betriebsratswahl	144
3. Rechtswirksamkeit der Beschlüsse der Betriebsräte (GBR/KBR) und Wahlvorstände	146
4. Konsequenzen einer fehlerhaften Beschlussfassung bei Wahlvorstandsbestellung	147
5. Die Berechnung von Fristen im Wahlverfahren	147
6. Die Einrichtung einer „Betriebsadresse“	147
7. Aushang des Wahlausschreibens	148
8. Besondere Hinweise im Wahlausschreiben zu Pandemiezeiten	148
9. Veröffentlichung der Wählerliste	149
10. Einreichung von Wahlvorschlägen – auch als Scan oder Foto?	149
11. Konsequenzen von Einschränkungen bei der Wahlvorschlagserstellung und beim Wahlkampf	150
12. „Briefwahl für alle“	150
13. Versendung von Briefwahlunterlagen auf Veranlassung des Wahlvorstands	151
14. Auslosung der Reihenfolge der Listen auf dem Stimmzettel (normales Wahlverfahren)	151
15. Durchführung der öffentlichen Stimmauszählung	151
II. Die erstmaligen Durchführung einer Betriebsratswahl in Pandemiezeiten	152
1. Einleitung von Neuwahlen in einer Pandemie-Sondersituation	152
2. Keine Betriebsratswahl im „Schnellverfahren“	153
III. Möglichkeiten von Änderungen bereits eingeleiteter Betriebsratswahlen	154
1. Verschiebung des Wahltages	154

2. Keine vorübergehende „Aussetzung“ von Fristen für die Einreichung von Wahlvorschlägen etc.	154
3. Zulässigkeit sonstiger Änderungen des Wahlausschreibens	155
IV. Tabellarische Übersicht zu den Wahlschritten und alternativen Handlungsoptionen:	156
§ 13 Kommunikation im Betrieb	159
Einführung	159
I. Einberufung und Durchführung von Betriebsversammlungen in der Pandemie	159
II. Stellt ein Verschieben bzw. die Nichtdurchführung einer Betriebsversammlung im Quartal aufgrund erhöhter Ansteckungsgefahr der Beschäftigten eine Pflichtverletzung im Sinne des BetrVG dar?	160
III. Können Betriebsversammlungen virtuell durchgeführt werden?	161
IV. Können Betriebsversammlungen während der Kurzarbeit durchgeführt werden? Haben die Mitarbeiter einen Vergütungsanspruch?	161
V. Welche alternativen Möglichkeiten zur Informationsversorgung stehen dem Betriebsrat zur Verfügung?	162
VI. Ausstattung des Betriebsrats mit digitalen Arbeitsmitteln	163
VII. Fazit	164
§ 14 Gewerkschaftsrechte	165
I. Bedeutung gewerkschaftlicher Arbeit in Krisenzeiten	166
II. Rechtliche Grundlagen der gewerkschaftlichen Betätigung	166
1. Verfassungsrecht	166
2. Betriebsverfassungsrecht	167
III. Auswirkungen der Pandemie auf die Rechte der Gewerkschaften	168
1. Betrieb als Ort gewerkschaftlicher Betätigung	168
2. Krisenbewältigung durch Tarifvertrag	171
IV. Reaktionen der Gewerkschaften auf die Pandemie	174
1. IG Metall	174
2. IG BCE	176
3. Verdi	177
V. Fazit und Ausblick	178
§ 15 Beschlussfassung von Betriebsräten in Zeiten der Pandemie	179
I. Normalfall: Präsenzsitzungen gem. § 33 Abs. 1 BetrVG	180
1. Ausgangspunkt: Betriebsratsgremien in Pandemiezeiten nur noch bedingt arbeits- und beschlussfähig	180
2. Praktische Bedeutung der Beschlussfassung für den BR	180
3. Ausgangspunkt: Präsenzsitzung unter Anwesenheit aller Mitglieder	181
4. Räumliche Voraussetzungen für die Durchführung von Präsenzsitzungen und ihre Durchsetzbarkeit	181
5. Ggf. Vorbesprechung unter Nutzung elektronischer Kommunikationsmittel hilfreich	182
6. Tätigkeit im „Home Office“ in der Regel kein Grund für Verhinderung an Sitzungsteilnahme	182
7. Wer entscheidet über das Vorliegen eines Verhinderungsfalles?	183

II. Wege aus der Gefahr der Beschlussunfähigkeit?	184
1. Übertragung von Angelegenheiten auf Ausschüsse	184
2. Übertragung von Angelegenheiten auf einzelne Mitglieder	184
3. Handeln ohne Vertretungsmacht und spätere nachträgliche Genehmigung	185
4. Rückwirkende Genehmigung – nicht immer möglich	186
5. Nachträgliche Genehmigung in der Praxis	186
6. Vorrübergehender „Rumpfbetriebsrat“: Beschlussfassung in entsprechender Anwendung des § 22 BetrVG	187
7. Beschlussfassung per Umlaufverfahren, Telefonkonferenz und/oder Videokonferenz?	188
III. Mögliche Aktivitäten des Gesetzgebers: Befristete Zulassung von Telefonkonferenz- und Videokonferenz-Beschlüssen aus Anlass einer Pandemie	192
 § 16 Qualifizierung des Betriebsrats	 195
Einführung	195
I. Betriebsratsschulungen in der Pandemie	195
1. Online- oder Präsenzschiulung? Welche Themen?	195
2. Ausstattung des Betriebsrats zur Teilnahme an Onlineschulungen und Kosten	196
II. Sachverstand während der Pandemie	197
III. Fazit	198
 § 17 Besonderheiten der Beteiligungsrechte des Betriebsrats in Zeiten der Pandemie	 199
I. Einleitung	199
II. Unterrichts- und Beratungsrechte	200
1. Unterrichtsrechte und Beratungsrechte	200
2. Sonstige Rechte des Betriebsrats	203
III. Mitbestimmungsrechte	204
1. Hygiene- und Verhaltensvorschriften, § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	204
2. § 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3 BetrVG	204
3. Auszahlung des Kurzarbeitergeldes, Prämien § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG	205
4. Mitbestimmung beim Urlaub, § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG	205
5. Einführung von Kommunikationstools, Apps usw., § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	205
6. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG	207
7. Schließung von Kantinen und Betriebskindergarten, § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG	207
8. Prämien und variable Entgeltbestandteile, § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	207
9. Beteiligung des Wirtschaftsausschusses, §§ 106 ff BetrVG	208
10. Die Pandemie löst eine Betriebsänderung aus, §§ 111, 112 BetrVG	208

§ 18 Eilfälle nicht Notfälle	209
Einleitung	209
I. Eilfälle lassen das Mitbestimmungsrecht nie entfallen	210
1. Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten	210
2. Mitwirkung des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen	212
3. Mitbestimmung und Mitwirkung von Personalräten	212
II. Pandemie ist kein Notfall im Sinne der Beteiligungsrechte	212
1. Mitbestimmung von Betriebsräten in sozialen Angelegenheiten	212
2. Beteiligung von Betriebsräten bei personellen Einzelmaßnahmen	213
3. Mitbestimmung und Mitwirkung von Personalräten	213
III. Notstand und Katastrophenfall	214
IV. Fazit	215
§ 19 Die Verteilung der Arbeitszeit in der Pandemie – Eine kollektivrechtliche Betrachtung mit Blick auf das Individualrecht	216
I. Was bedeutet Verteilung der Arbeitszeit?	216
II. Wer bestimmt, wann gearbeitet werden muss?	217
1. Betriebe und Dienststellen mit Interessenvertretungen	217
2. Betriebe ohne Mitarbeitervertretung	218
III. Verteilung der Arbeitszeit und Pandemie – Einzelfälle	218
1. Der Arbeitgeber hat wegen der Corona-Pandemie keine oder zu wenig Arbeit für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Kann der Arbeitgeber Minusstunden im Rahmen eines Arbeitszeitkontos einseitig anordnen?	218
2. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind pandemiebedingt überlastet und sollen mehr arbeiten als sonst. Kann diese Problematik durch eine flexible Arbeitszeitgestaltung mit Arbeitszeitkonten geregelt werden?	219
3. Das Einhalten von Mindestabständen im Rahmen der pandemiebedingten Kontaktsperren ist in zu kleinen Sozialräumen oder Kantinen nicht möglich, wenn alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichzeitig Pause machen. Sind vorgegebene Pausenzeiten einzuhalten?	220
4. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können nicht zur ansonsten üblichen Arbeitszeit im Betrieb oder der Dienststelle erscheinen, da sie aufgrund der Schulschließungen und Schließungen von Kindertagesstätten ihre Kinder betreuen müssen. Haben sie ein Recht, die Arbeitsleistung außerhalb der ansonsten vereinbarten Arbeitszeiten zu erbringen?	220
5. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben kein Auto und sind gezwungen, mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit zu erscheinen. Wegen der ausgedünnten Fahrpläne ist es ihnen nicht möglich, pünktlich zum Arbeitsbeginn zu erscheinen. Können Sie die Arbeit später antreten?	221
6. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten in Büros, Lagerhallen, Werkstätten oder Produktionshallen, in denen betriebs- oder dienststellenbedingt der pandemiebedingt erforderliche Mindestabstand nicht eingehalten werden kann. Können abweichend von den üblichen Regelungen Schichtdienste eingeführt werden?	221

IV. Müssen die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) auch im Krisenfall eingehalten werden?	221
§ 20 Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit – Was können Betriebe vereinbaren was kann durchgesetzt werden?	224
Einleitung	224
I. Vermeidung des Arbeitsausfalls	226
II. Geltungsbereich	226
III. Einführung, Beginn und Dauer	226
IV. Auswahl der Arbeitnehmer	228
1. Personen ohne Anspruch auf Kurzarbeitergeld	229
2. Weitere schutzwürdige Personen	230
V. Veränderung, Beendigung und Verlängerung der Kurzarbeit	231
VI. Anzeige bei der Agentur für Arbeit – Information des Betriebsrates	233
VII. Zahlung des Kurzarbeitergeldes	234
VIII. Gehaltsansprüche	235
1. Gesetzliche Regelungen zu den Urlaubsentgelt, Feiertagen und Entgeltfortzahlung	236
2. Weitere Vergütungsbestandteile und Urlaubsanspruch	236
IX. Zuschuss zum Kurzarbeitergeld (Aufstockung)	237
1. Wie setzt der Betriebsrat die Aufstockungszahlungen durch?	238
2. Höhe der Aufstockung: Keine falsche Bescheidenheit!	241
X. Überstunden und Auftragsvergabe	242
XI. Urlaub – Arbeitszeitkonten	243
XII. Betriebsbedingte Kündigungen	245
XIII. Stellung der Betriebsratsmitglieder während der Kurzarbeit	246
XIV. Qualifizierung	246
XV. Schlussbestimmungen	247
XVI. Fazit	247
§ 21 (Eil-)Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Pandemie	248
I. Ist Pandemie-Arbeitsschutz Pflicht?	249
II. Wie werden Betriebe durch das (Pandemie-)Arbeitsschutzrecht angeleitet?	250
III. Warum ist Mitbestimmung Wirksamkeitsvoraussetzung für Schutzmaßnahmen?	251
IV. Wie ist das (unionsrechtliche) Beteiligungsgebot sichergestellt?	252
V. Wo verortet das Arbeitsschutzrecht Gesundheitsrisiken durch Viren?	253
VI. Welche Arbeitsschutzziele bestimmen den (Pandemie-)Arbeitsschutz?	254
VII. Wie kann die (Pandemie-)Arbeitsschutzorganisation aussehen?	256
VIII. Was können zu vereinbarende Maßnahmen sein?	258
IX. Wie kann der Arbeitgeber den (Eil-)Arbeitsschutz sicherstellen?	262
X. Wie kann der Betriebsrat den (Eil-)Arbeitsschutz durchsetzen?	262
XI. Wie können Beschäftigte den (Eil-)Arbeitsschutz durchsetzen?	264
XII. Was gilt für den Personalrat?	265
XIII. Was gilt für die kirchliche Mitarbeitervertretung (MAV)?	266
XIV. Praktische Lösungen suchen – Keep it simple!	266

§ 22 Das Vorschlagsrecht nach § 92 a Betriebsverfassungsgesetz – Grenzen und Möglichkeiten	268
Einleitung	268
I. Welche Maßnahmen können Beschäftigung sichern?	268
II. Vorschlagsrecht ohne Durchsetzungsmacht – bedeutungslos?	269
III. Macht durch Lästigkeit?	269
IV. Was garantiert die Qualität der Vorschläge?	269
V. BR, GBR oder KBR? Wer ist zuständig?	271
VI. Tabellarische Zusammenfassung und Ausblicke	271
§ 23 Betriebsänderungen in einer Pandemie	273
I. Pandemieverursachte Betriebsänderungen	273
1. Betriebsänderungen infolge Pandemien generell nicht denkbar?	273
2. Einschränkung oder Stilllegung von Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen	274
3. Grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen	275
4. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren	276
II. Vor der und rund um die Betriebsänderung	276
1. Alternativen zum Personalabbau	276
2. Kündigungen in Bereichen mit Kurzarbeit	277
III. Bereits begonnene Betriebsänderungen	278
IV. Verhandlungssituation in einer Pandemie	279
V. Besonderheiten für Personalräte und Mitarbeitervertretungen	279
Stichwortverzeichnis	281