

Berater Magazin

Arbeit in Zeiten von Corona

Office

Rechtssicherheit für Personaler – auch im Homeoffice

Coronavirus: Arbeitsrechtliche Folgen und Verhaltensregeln Aktuelles Thema-Spezial 2020, 202001

Coronavirus: Arbeitsrechtliche Folgen und Verhaltensregeln

Thomas M. Schäfer, Rechtsanwalt, München

Das Coronavirus breitet sich immer weiter aus, so dass jetzt auch immer mehr Unternehmen betroffen sind und Maßnahmen hiergegen ergreifen müssen. Der folgende Kurzbeitrag befasst sich mit den arbeitsrechtlichen Folgen des Coronavirus und erläutert die wichtigsten Verhaltensregeln sowohl für Arbeitgeber, als auch für Arbeitnehmer.

I. Wann darf ich als Arbeitnehmer zu Hause bleiben?

Eine häufig gestellte Frage ist die, ob ein Arbeitnehmer, sei es aus Angst vor Ansteckung oder auch nur die Tatsache, dass sich das Coronavirus rasant ausbreitet, auf diese Frage heißt: „Nein“.

Suche im Dokument...

Siehe auch ...

- Zitiert in
 - Büchern 0
 - Rechtsprechung 0
 - Verwaltungsvorschriften 0
 - Aufsätzen 0
- Werk in beck-online [bestellen](#)

Einstellungen

- Leseansicht:
- Kopfbereich fixieren:

C.H. BECK
Aktuelles Thema-Spezial

Aktuelles Thema-Spezial

- 2020
- Heft 1
- Beiträge
- Coronavirus: Arbeitsrechtliche Folgen und Verhaltensregeln**

A-Z

beck-personal-portal PLUS

Das Modul **beck-personal-portal PLUS** bringt Rechtssicherheit in die Personalarbeit. Zentraler Bestandteil ist das **Personal-Lexikon** mit rund 5.000 Stichworten zu arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Themen einschließlich des HR-Managements. Der Inhalt ist zitierfähig und direkt verlinkt mit Checklisten, Mustern und **Berechnungsprogrammen**. Dazu kommen das **Arbeitsrechts-Handbuch** von **Schaub**, **29 Online-Kommentare** zu den wichtigsten arbeitsrechtlichen Gesetzen, ein umfassender Fundus an aktuellen **Vorschriften** und **Entscheidungen** sowie viele weitere Arbeitshilfen.

Infos und Test: beck-shop.de/12309131 ▶ Einzellizenz € 24,-, Dreierlizenz ab € 25,-/Monat*

beck-personal-portal PREMIUM

Als ideale Lösung für Ihre komplexen Fälle bietet Ihnen das Aufbaumodul **beck-personal-portal PREMIUM** weitere renommierte Werke wie unter anderem **Fitting**, **BetrVG** und **Schaub/Schrader/Straube/Vogelsang**, **Arbeitsrechtliches Formular- und Verfahrenshandbuch**. Konkrete Hilfe zur effektiven Berechnung von Kosten, die bei Kündigung oder Aufhebungsvertrag entstehen, liefert der **Trennungskostenrechner**.

Infos und Test: beck-shop.de/13951537 ▶ Einzellizenz € 37,-, Dreierlizenz ab € 38,-/Monat*
(*jeweils zzgl. MwSt., 6-Monats-Abo)

JETZT
4 Wochen
kostenlos
testen
beck-online.de



Corona, Kurzarbeit und Arbeitszeiterfassung

Für den 2. April 2020 war eine Fachkonferenz mit dem Betriebs-Berater zu „Arbeitszeit im Lichte der EU“ geplant. Im Mittelpunkt stehen sollte die Frage, ob und welchen Änderungsbedarf das Arbeitszeitgesetz durch die Europäischen Vorgaben hat. Der EuGH hatte mit Urteil vom 14. Mai 2019 (C-55/18) entschieden, dass Arbeitgeber ein objektives, verlässliches und zugängliches System zur Messung der täglichen Arbeitszeit einrichten müssten.

Der Termin ist abgesagt und auf den Juni verschoben worden. Die zuvor noch zentrale Debatte um die Arbeitszeit ist förmlich überannt worden von Corona und der durch die Krise ausgelösten Diskussion rund um Kurzarbeit, Betriebsverfassung und Digitalisierung – geführt aus dem Homeoffice oder in Videokonferenzen. Die Fragen stellen sich in einer bisher nicht gekannten Dringlichkeit. Diesen Fragen ist die vorliegende Ausgabe des Berater-Magazins gewidmet.

Doch die Arbeitszeit hat fast unmerklich wieder aufgeholt. Das Arbeitsgericht Emden hat (durch Urteil vom 20. Februar 2020 –

2 Ca 94/19) entschieden, dass die EU Grundrechte-Charta unmittelbare Wirkung auf Arbeitgeber habe und damit eine Pflicht zur Zeiterfassung schon vor der Umsetzung durch den Gesetzgeber bestehe. Es hat deshalb der Klage eines Arbeitnehmers auf Vergütung von (selbst notierten) Arbeitszeiten stattgegeben und das vom Arbeitgeber vorgelegte Bautagebuch nicht gelten lassen, da er die vertragliche Nebenpflicht gehabt hätte, die Zeiten durch ein objektives System zu erfassen.

In diesem Sinne werden auch die alltäglichen Fragen des Arbeitsrechts nicht lange Aufschub dulden und bald wieder mit der gewohnten Aufmerksamkeit behandelt werden (müssen), vielleicht sogar auf neuer gesetzlicher Grundlage.

Bis dahin: Bleiben Sie guten Mutes und gesund.

Dr. Philipp Wiesenecker

Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner GvW Graf von Westphalen Rechtsanwälte Steuerberater Partnerschaft mbB, Frankfurt

IMPRESSUM

Berater-Magazin »Office«

dfv Mediengruppe

VERLAG: Deutscher Fachverlag GmbH
Fachmedien Recht und Wirtschaft
Mainzer Landstraße 251
60326 Frankfurt am Main
Fon: 069/7595-2711
Fax: 069/7595-2710
www.dfv.de
www.ruw-online.de

GESCHÄFTSFÜHRUNG: Peter Esser (Sprecher),
Sönke Reimers (Sprecher), Markus Gotta,
Peter Kley, Holger Knapp

AUFSICHTSRAT: Andreas Lorch, Catrin Lorch,
Peter Ruß, Angela Wisken

**GESAMTVERLAGSLEITUNG FACHMEDIEN
RECHT UND WIRTSCHAFT:** Torsten Kutschke

REGISTERGERICHT: Amtsgericht
Frankfurt am Main, HRB 8501

GESAMTLEITUNG: Marion Gertzen (V.i.S.d.P.)
E-Mail: marion.gertzen@dfv.de
Fon: 069/7595-2711

REDAKTION: dfv Corporate Media

ANZEIGEN: Eva Triantafillidou
E-Mail: eva.triantafillidou@dfv.de
Fon: 069/7595-2713

GESTALTUNG: dfv Corporate Media
Rainer Stenzel

DRUCK: Medienhaus Plump GmbH
Rolandsecker Weg 33
53619 Rheinbreitbach

Jede Verwertung außerhalb der engen
Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne
Zustimmung des Verlages unzulässig und

strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

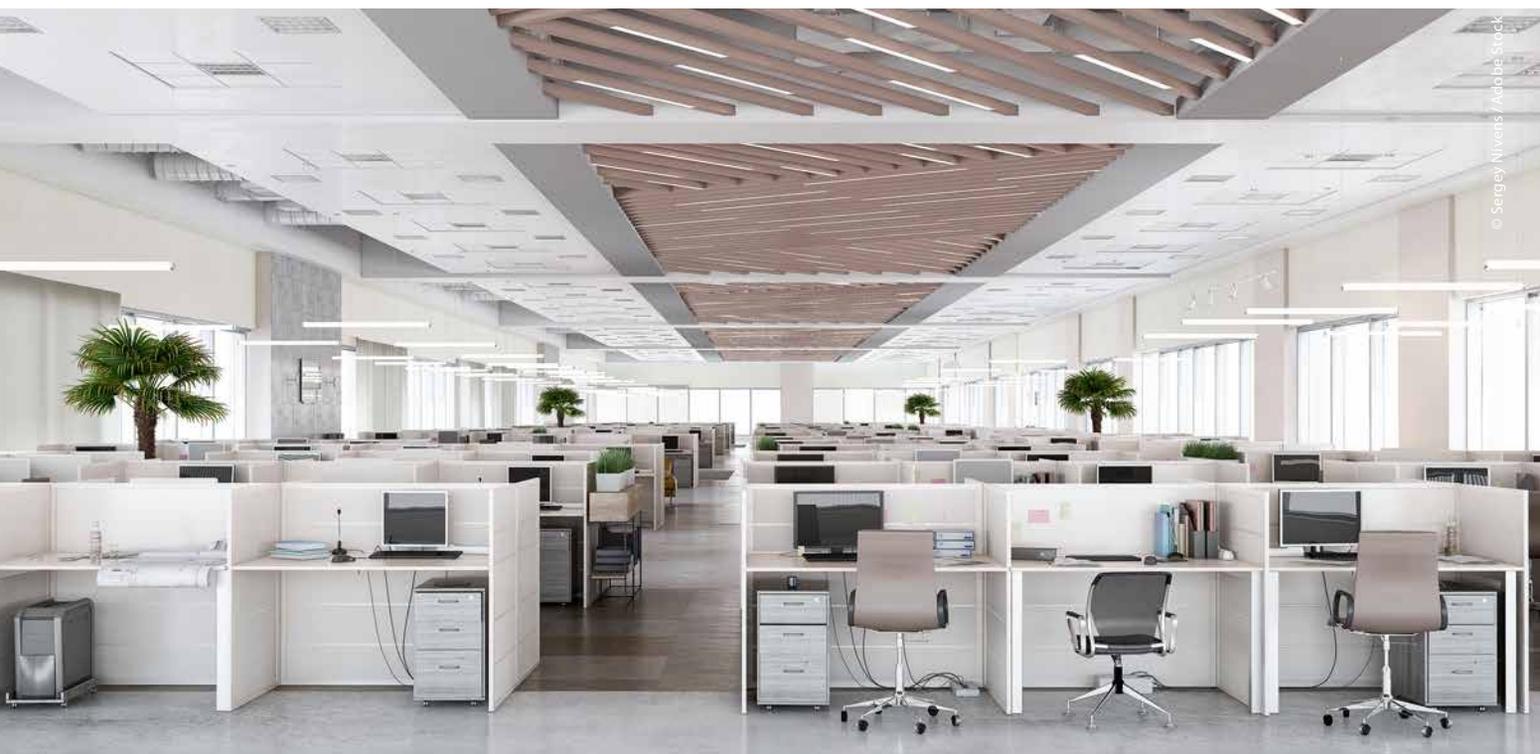
Keine Haftung für unverlangt eingesandte Manuskripte. Mit der Annahme zur Alleinveröffentlichung erwirbt der Verlag alle Rechte, einschließlich der Befugnis zur Einspeicherung in eine Datenbank.

© 2020 Deutscher Fachverlag GmbH,
Frankfurt am Main

Berater-Magazin, ISSN 2510-2095

Arbeiten in Zeiten von Corona

Infolge der Corona-Krise müssen viele Unternehmen ihre Mitarbeiter freistellen. Auf der anderen Seite gibt es jedoch auch Branchen, die nun händeringend Personal suchen. Abhilfe schaffen neue Regelungen zur Kurzarbeit und Arbeitnehmerüberlassung. Ein Überblick.



Die weltweite Corona-Pandemie nimmt auch die deutsche Wirtschaft seit Wochen in die Zange. Auf dem Arbeitsmarkt ergibt sich eine asymmetrische Bedarfslage. Während systemrelevante Berufssparten nach personeller Unterstützung suchen, kommt der überwiegende Teil der Wirtschaft fast zum vollständigen Erliegen. Zur Vermeidung volkswirtschaftlich prekärer Massenentlassungen führen die meisten Arbeitgeber Kurzarbeit ein.

I. KURZARBEIT

Schon in der Finanzkrise 2008 – 2009 hat sich die Kurzarbeit bewährt. Mit ihr lassen sich auch unter großen Konjunkturschwankungen Entlassungen vermeiden. Wer die Kurzarbeit verstehen will, muss dabei zwei Ebenen trennen: einerseits die arbeitsrechtliche Einführung der Kurzarbeit und andererseits das sozialversicherungsrechtliche Kurzarbeitergeld.

1. Einführung der Kurzarbeit

Durch die Kurzarbeit sollen sich die Lohnkosten für den Arbeitgeber senken. Hierzu werden die wechselseitigen Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis (Arbeit gegen Lohn) teilweise oder vollständig suspendiert. Diesen gravierenden Eingriff in den Kernbe-

reich des Arbeitsverhältnisses können Arbeitgeber nicht einseitig per Direktionsrecht anordnen. Stattdessen muss die Kurzarbeit auf einer entsprechenden Rechtsgrundlage fußen. In Frage kommen vor allem Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder eine individuelle Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer. Ein Betriebsrat hat bei der Einführung von Kurzarbeit ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG.

2. Kurzarbeitergeld

Neben seinem reduzierten Gehalt erhält der Arbeitnehmer das sogenannte Kurzarbeitergeld, um die finanziellen Einbußen abzumildern. Das Kurzarbeitergeld ist dem Arbeitslosengeld nachempfunden und beträgt maximal 60 Prozent beziehungsweise bei Unterhaltspflichtigen 67 Prozent des pauschalierten Nettoentgeltes. Für die Berechnung gelten die Grenzen der Beitragsbemessungsgrenze. Kurzarbeitergeld wird grundsätzlich erst gewährt, wenn der Arbeitgeber sämtliche mildernden Mittel zur Vermeidung der Kurzarbeit (Überstundenabbau; Ausgleich von Zeitkonten etc.) ausgeschöpft hat. Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist in § 95 SGB III geregelt. Er setzt voraus, dass

- vorübergehend ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt,

- im Betrieb mindestens eine Person sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist,
- mit dem jeweiligen Arbeitnehmer ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis besteht und
- der Arbeitsausfall gegenüber der zuständigen Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.

3. Erleichterungen in der Krise

Mit Einsetzen der Krise hat der Gesetzgeber Erleichterungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld beschlossen. Ein Gesetz ermächtigt die Bundesregierung vorübergehend, durch Rechtsverordnung Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld einzuführen. Von dieser Ermächtigung hat die Bundesregierung mit Wirkung zum 1. März Gebrauch gemacht und folgende Erleichterungen geregelt:

- Für den Bezug von Kurzarbeitergeld muss der Arbeitsausfall in einem Betrieb nur noch 10 Prozent der Belegschaft betreffen – statt wie bisher ein Drittel.
- Sozialversicherungsbeiträge, die der Arbeitgeber während der Kurzarbeiterphase für gewöhnlich allein zu tragen hat, werden nun auf Antrag vollständig in pauschalierter Form ersetzt.
- Es sind zur Abwendung der Kurzarbeit keine negativen Arbeitszeitsalden aufzubauen.
- Auch für Leiharbeitnehmer kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

Mit diesen Änderungen unterstreicht die Bundesregierung den Charakter der Kurzarbeit als erstes Mittel der Wahl in der Corona-Krise.

II. ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG ALS ALTERNATIVE ZUR KURZARBEIT

Gerade mit Blick auf den erheblichen Personalbedarf in systemrelevanten Berufsfeldern suchen einige Arbeitgeber nach Alternativen zur Kurzarbeit. Hier empfiehlt sich eine privilegierte Arbeitnehmerüberlassung. Privilegiert ist die Arbeitnehmerüberlassung, wenn sie jenseits der strengen Vorschriften des AÜG stattfindet, es also keiner Verleiherlaubnis bedarf und auch das Equal-Pay-Prinzip keine Anwendung findet. In Betracht kommen vor allem folgende Erlaubnistatbestände:

1. Gelegentliche Arbeitnehmerüberlassung

Arbeitgeber dürfen Arbeitnehmer nach § 1 Abs. 3 Nr. 2a AÜG gelegentlich überlassen. Der Tatbestand erlaubt die Überlassung, wenn sie a) gelegentlich erfolgt und b) der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird.

Die Vorschrift trägt das Siegel „Ausnahmetatbestand“. Ursprünglich ist sie für kleine Handwerksbetriebe und gemeinnützige Organisationen vorgesehen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat jedoch jetzt das Krisenpotenzial des Tatbestandes erkannt und erläutert auf seiner Internetseite, unter welchen konkreten Voraussetzungen eine Arbeitnehmerüberlassung krisengegenwärtig erlaubt ist. Demnach ist die Überlassung zur Abwendung eines akuten Arbeitskräftemangels zulässig, wenn

- der Arbeitnehmer der Überlassung zustimmt,

- der Arbeitgeber nicht dauerhaft als Arbeitnehmerüberlasser tätig sein will und
- die einzelne Überlassung zeitlich auf die aktuelle Krisensituation begrenzt ist.

Die meisten Arbeitgeber werden diese Voraussetzungen erfüllen können. Damit können sie ohne staatliche Hilfe Entlassungen vermeiden und Unternehmen in systemrelevanten Branchen unterstützen. Auch Arbeitnehmer können profitieren und mit der Überlassung weiterhin in vollem Umfang arbeiten und ihr Gehalt beziehen. Damit ist die privilegierte Überlassung ein praktikables Instrument in Zeiten der Krise.

2. Konzerninterne Überlassung

Privilegiert ist auch die Arbeitnehmerüberlassung innerhalb eines Konzerns (sogenanntes Konzernprivileg), § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG. Auch diesbezüglich darf der Arbeitnehmer nicht allein zu Zwecken der Überlassung eingestellt und beschäftigt sein. Das Konzernprivileg setzt also immer voraus, dass ein Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung grundsätzlich bei seinem Vertragsarbeitgeber erbringt und nur ausnahmsweise an ein anderes Konzernunternehmen verliehen wird.

Als weitere Voraussetzung müssen Verleiher und Entleiher gemeinsam einem Konzern im Sinne des § 18 AktG angehören. Unerheblich ist dabei, ob der Mitarbeiter zwischen Konzernschwestern oder von Konzernmutter zu Konzerntochter verliehen wird.

Zur zulässigen Überlassungsdauer verhält sich weder der Gesetzestext noch die Gesetzesbegründung. Es dürfte jedenfalls nicht zu beanstanden sein, wenn die Überlassung zeitlich begrenzt während der Krisensituation stattfindet. Das Konzernprivileg bietet Konzernunternehmen somit eine rechtssichere Möglichkeit, auch kurzfristig auf verlagerten Personalbedarf innerhalb eines Konzerngeflechts zu reagieren.

III. AUSBLICK

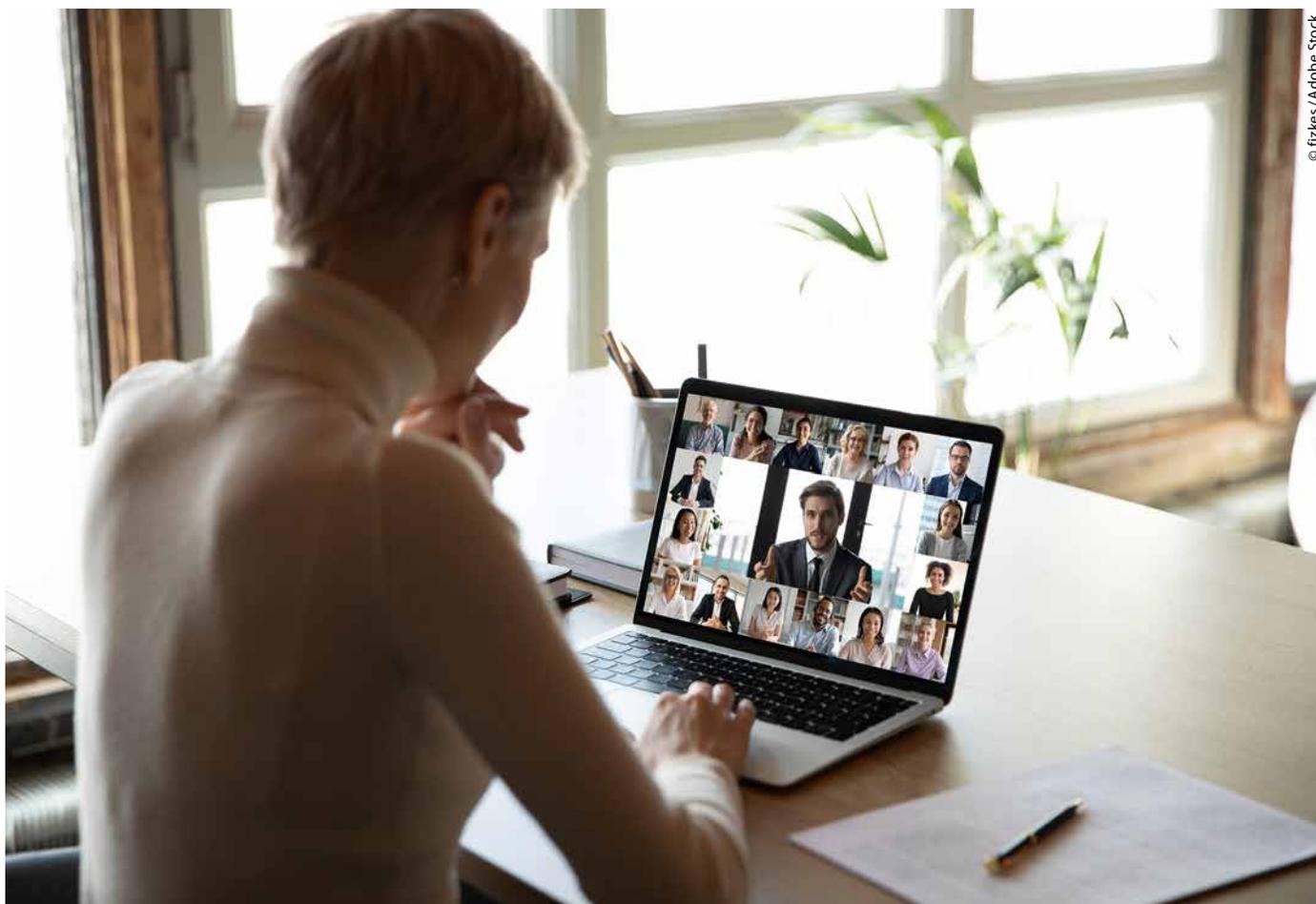
Die dargestellten arbeitsrechtlichen Instrumente erweisen sich als sehr praktikabel in der gegenwärtigen Krise. Sowohl erhöhter Personalbedarf als auch Auftragsausfälle lassen sich mit ihnen bewältigen. Damit lassen sich großflächige Entlassungen weitgehend vermeiden und sozialer Besitzstand erhalten.



Autorin

**Dr. Andrea
Panzer-Heemeier**

Gründungspartnerin von
ARQIS Rechtsanwältin,
leitet die Kanzlei seit 2018
als Managing Partnerin



Einigungsstelle, Tarifvertragsverhandlungen – alles per Video?

Technisch sind Einigungsstellen via Video kein Problem mehr – leider hat der Gesetzgeber zu lange gebraucht, um wenigstens für die Zeit der Pandemie eine Zwischenlösung zu etablieren. Es wird Zeit für eine dauerhafte Öffnung für digitale Verhandlungslösungen. Dies zeigt der nachfolgende Erfahrungsbericht.

Vor ein paar Wochen hätten Sie diesen Text weder erwartet, noch hätte ich ihn geschrieben. Inzwischen habe ich vier Tarifverträge zur Einführung von Kurzarbeit per Videokonferenz verhandelt, diverse Einigungsstellensitzungen zur Einführung von Homeoffice-Lösungen, zu Arbeitszeiterfassung Zuhause und zu verschiedenen Betriebsänderungen (Interessenausgleich und Sozialplan) per Video- oder per Telefonkonferenz durchgeführt.

Die Coronakrise verändert nicht nur unseren Alltag, sondern auch unser aller Beruf. Das Homeoffice an sich bietet Herausforderungen genug – mit Kindern noch ein paar mehr.

Wir als Fachanwälte für Arbeitsrecht haben daneben mit dem faktischen Stillstand der Rechtspflege zu kämpfen. Der Verfasser

hat aktuell an mehreren Arbeitsgerichten Anträge auf Erlass einer einstweiligen Verfügung bzw. zur Errichtung einer Einigungsstelle nach § 100 ArbGG anhängig gemacht. Einige dieser Anträge datieren noch für Ende Februar, Termin zur Verhandlung war bestimmt auf Ende März. In keinem dieser Verfahren gibt es derzeit einen Fortgang. Dies hängt damit zusammen, dass die eigentliche mögliche Verhandlungsführung per Video § 128 a ZPO an der mangelnden technischen Ausstattung fast aller Arbeitsgerichte scheitert und die Pandemie jedenfalls faktisch dazu führt, dass nicht mehr mündlich verhandelt wird.

Für Gerichtsverfahren gilt der Grundsatz der Öffentlichkeit. Schon die Römer aber auch die Germanen führten Strafverfahren öffentlich durch. Nachdem diese Errungenschaft im Mittelalter verloren



JEDEN

MONTAG UND
DONNERSTAG

CORONA RECHTSINFORMATION - powered by BETRIEBS-BERATER

Kategorien:

- Arbeit
- Vertrieb
- Unternehmensführung
- Organisation
- Krise/Insolvenz
- Steuern
- Datenschutz
- Veranstaltung/Reise

<http://corona.betriebs-berater.com>

Betriebs-Berater

ging, brachten die Folgen der Revolution und Protagonisten wie Anselm von Feuerbach den Öffentlichkeitsgrundsatz wieder zur Geltung.

Die Bundesgerichte sehen ihn als ein wesentliches Prinzip des Rechtsstaates (beispielsweise BGH NJW 1956,1646, BVerwG 6 C 35/13). Vor diesem Hintergrund sind die aus Praktikabilitäts-erwägungen durchaus verlockenden Ideen, Güteverhandlungen per Telefon durchzuführen und ähnliches mehr, aktuell nicht umsetzbar – vielleicht sollten wir auch trotz der Pandemie nicht alle Errungenschaften der freiheitlichen demokratischen Grundordnung über Bord werfen.

Jedoch unterliegen weder die Sitzung der Einigungsstelle noch Tarifvertragsverhandlungen dem Grundsatz der Öffentlichkeit. Im Gegenteil, das Einigungsstellenverfahren ist nicht öffentlich, mit Zustimmung der Betriebsparteien können zwar Dritte teilnehmen, die Beschlussfassung in der Einigungsstelle hat jedoch geheim stattzufinden.

Tarifvertragsverhandlungen finden immer unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt.

Die Erfahrung der letzten Wochen zeigt, dass nach kurzer Eingewöhnungsphase und etwas Toleranz gegenüber den technischen Imponderabilien nahezu genauso verhandelt werden kann, wie bei Präsenzverhandlungen. Anfangs bestanden Schwierigkeiten, getrennte Beratungen durchzuführen, man setzt dann einfach eine zweite Videokonferenz/Telefonkonferenz auf und trifft sich zur vereinbarten Zeit wieder im Plenum.

Manchmal finden sich bei Tarifvertragsverhandlungen 15 oder mehr Protagonisten zusammen – dann ist es hilfreich, Rednerlisten zu führen. Dies kann bei Videokonferenzen recht praktikabel durch Handzeichen geschehen, die meisten Anbieter von Videokonferenzen bieten auch eine Chat-Funktion an, bei der man sich einfach auf eine Rednerliste des Moderators setzen lassen kann.

Ich habe Tarifvertragsverhandlungen und Einigungsstellensitzungen mit Teilnehmern geführt, die aus allen möglichen Ländern und Umgebungen zugeschaltet waren – eine halbwegs stabile Internetverbindung im Homeoffice ist sicher von Vorteil. In anderen Zusammenhängen spräche man von Funkdisziplin, das eigene Mikrofon auf mute zu stellen, wenn man nicht spricht, hilft ungemain.

Es gibt Presseberichte, dass einzelne Anbieter Probleme mit der Datensicherheit haben, dies ist aber nicht Gegenstand des vorliegenden Artikels und in der Praxis nach meiner Erfahrung durch etwas Sorgfalt bei der Auswahl des Anbieters zu lösen.

Zusammenfassend gilt auch für diesen Bereich, dass die Praxis überraschend schnell Lösungen gefunden hat, für die Einigungsstelle bleibt aber das Problem, dass der Betriebsrat seinen eigenen Willensbildungsprozess nicht zeitgemäß durchführen kann. In jeder per Video durchgeführten Einigungsstellensitzung musste der Betriebsrat seinen Gremienvorbehalt ausüben und darauf verweisen, dass er gezwungen ist, seinen Willensbildungsprozess in einer Präsenzsitzung durchzuführen. Es gibt nicht wenige Betriebe, bei denen zu einer solchen Sitzung 25 oder 35 Betriebsräte erscheinen müssen – meistens in einem Tagungsraum, der keinen Mindestabstand von 1,5 oder gar 2 m erlaubt.

Zwischenzeitlich weiß jeder Praktiker, dass für die Einführung von Kurzarbeit regelmäßig die Zustimmung des Betriebsrates notwendig ist. Auch diese kann nach der herrschenden Meinung nicht ohne wirksam gefassten Beschluss im Rahmen einer Präsenzsitzung des Betriebsrates herbeigeführt werden – weder ein Umlaufbeschluss noch eine Beschlussfassung per Telefon oder Video sind nach derzeit geltendem Recht möglich – auch wenn der Bundesarbeitsminister vollmundig etwas anderes versichert. Verschiedene Landesgesetzgeber (so beispielsweise Hessen) haben entsprechend die Landespersonalvertretungsgesetze schon geändert, der Bund aber das Betriebsverfassungsgesetz nicht – dies ist mehr als ärgerlich.

In der aktuellen Situation ist es hoch wahrscheinlich, dass der ein oder andere Mittelständler durch einen Investor übernommen wird. Ein Private-Equity-Investor wird – grob verallgemeinernd – nicht davor zurückschrecken, die Wirksamkeit von Betriebsvereinbarungen mit dem Argument einer nicht rechtlich wirksamen Beschlussfassung anzugreifen, wenn es denn der Gewinnmaximierung dient. Aber auch für den Arbeitgeber birgt diese Situation erhebliche Risiken. Ist etwa die Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit mangels wirksamen Zustimmungsbeschlusses des Betriebsrates nicht wirksam, so kann der einzelne Arbeitnehmer durchaus mit Aussicht auf Erfolg seinen vollen Lohn einklagen, da er der Kurzarbeit nicht zugestimmt hat und die Zustimmung des Betriebsrates unwirksam ist – brauchen wir diese Probleme in der aktuellen Situation wirklich?

Es mag sein, dass die ein oder andere Satzung von tarifschließenden Arbeitgeberverbänden oder Gewerkschaften noch die Beschlussfassung der Tarifkommission oder des Äquivalenz auf Arbeitgeberseite im Rahmen von Präsenzsitzungen vorsieht, dies lässt sich aber vergleichsweise einfach ändern.

Daher auch an dieser Stelle der dringende Appell an den Bundesgesetzgeber, endlich eine zeitgemäße – nicht nur in Anbetracht der aktuellen Krise – Regelung zu schaffen, die es Betriebsräten erlaubt, Beschlüsse im Umlaufverfahren oder noch besser via Video oder Telefonkonferenz zu fassen. Warum ist das für die Aktiengesellschaft und deren Aufsichtsrat und neuerdings auch deren Hauptversammlung möglich? Warum geht das im Personalvertretungsrecht einzelner Bundesländer? Für Betriebsräte in der aktuellen Situation, wo wir mehr als 500.000 Unternehmen haben, die Kurzarbeit einführen, aber nicht?

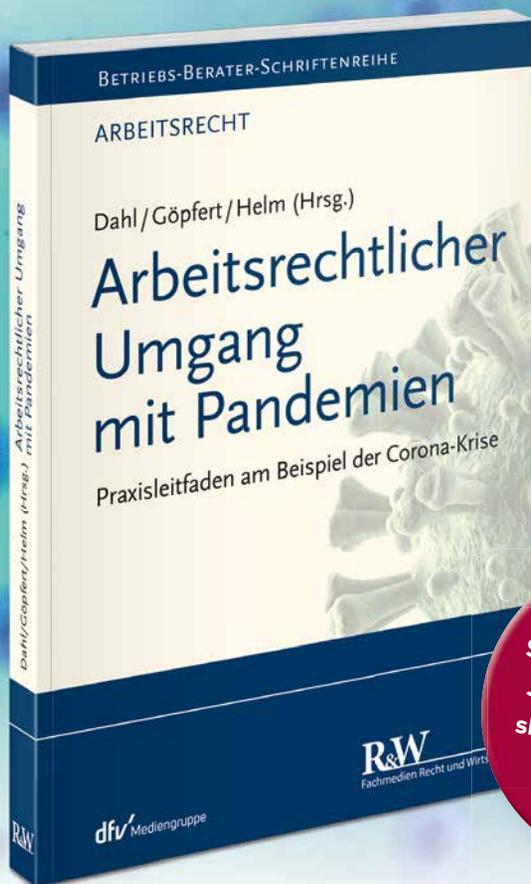


Autor

Christof Kleinmann

Fachanwalt für Arbeitsrecht
und Managing Partner
GvW Graf von Westphalen
Rechtsanwälte Steuer-
berater Partnerschaft mbB,
Frankfurt

Coronavirus und Arbeitsrecht



Einziger Leitfaden von Praktikern für Praktiker zu Fragen, die sich bei Ausbruch einer Pandemie für die Betriebsparteien stellen, paritätisch betrachtet aus Sicht des Arbeitgebers wie auch des Betriebsrats.

**Soeben erschienen!
Jetzt bestellen auf
shop.ruw.de/17466**

Beantwortet brennende Fragen zu

- Kurzarbeit
- Homeoffice/Mobile Work
- Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Entgeltfortzahlung
- Rechtlichen Grundlagen für Videokonferenzen
- Betrieblicher Ordnung
- Restrukturierung
- Zeitarbeit
- Maßnahmen des Gesundheitsschutzes
- Sonderbelastung systemrelevanter Berufe

Die Herausgeber

Holger Dahl leitet seit 2003 Einigungsstellen und Schlichtungen in allen Wirtschaftsbereichen. Er löst als Mediator und Moderator arbeitsrechtliche Konflikte.

Dr. **Burkard Göpfert** (LL.M.) ist als Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, KLIEMT.Arbeitsrecht, München, tätig.

Dr. **Rüdiger Helm** (LL.M.) ist Rechtsanwalt bei huber.mücke.helm, in München und Kapstadt.

Dahl/Göpfert/Helm (Hrsg.)

Arbeitsrechtlicher Umgang mit Pandemien
Praxisleitfaden am Beispiel der Corona-Krise

April 2020 | Betriebs-Berater-Schriftenreihe Arbeitsrecht
278 Seiten | Broschur | € 89,-
ISBN: 978-3-8005-1746-6

Weitere Informationen
shop.ruw.de/17466

Betriebsverfassung – Status quo und gesetzlicher Änderungsbedarf

Die Betriebsverfassung ist in die Jahre gekommen. Betriebliche Mitbestimmung gibt es seit hundert Jahren, die Betriebsverfassung seit 1952, erstmals grundlegend reformiert 1972 und zuletzt dann vor zwanzig Jahren durch das Betriebsverfassungs-Reformgesetz von 2001.

Seither hat sich viel getan. Vor allem die Digitalisierung ist rasant vorangeschritten. Das zeigt exemplarisch die Verbreitung der E-Mail von 32 Milliarden im Jahr 2000 auf 848 Milliarden im Jahr 2018 – fast 25-mal so viele E-Mails pro Jahr geben nur ein eindrückliches Beispiel der Steigerung (einfacher) digitaler Prozesse. In den letzten Jahren hat sich der Digitalisierungsbedarf der Unternehmen weiter erhöht und es werden vielfach Prozesse in Echtzeit abgebildet, digitale Plattformen zur Kommunikation und zum HR-Management implementiert oder Personalakten nur noch elektronisch geführt.

I. STATUS QUO

Nicht viel getan hat sich im Betriebsverfassungsgesetz. Sämtliche für die Digitalisierung relevanten Bestimmungen herrschen unverändert fort, und mit ihnen die zugehörige Rechtsprechung. Das gilt vor allem für § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, der Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, Leistung und Verhalten der Arbeitnehmer zu überwachen (dazu sogleich II.1.)

Das gilt aber auch für die Vorschriften über die Beschlussfassung des Betriebsrats, die gemäß § 33 Abs. 1 S. 1 BetrVG nach wie vor die Anwesenheit der Hälfte der Betriebsratsmitglieder verlangt. Auch wenn in der öffentlichen Diskussion und von einzelnen Ministern behauptet wird, man könne betriebliche Lösungen finden und sich dazu absprechen, wird das den gesetzlichen Vorgaben an eine wirksame Mitbestimmung nicht gerecht. In Risiko steht die Rechtsgrundlage, die wie ein Gesetz auf die Arbeitsverhältnisse einwirken soll, etwa im Falle einer Anordnungsbefugnis von Kurzarbeit. Ist sie (formal) unwirksam, verändert sie nicht den Lohnanspruch des Arbeitnehmers. Dieser kann erhebliche Nachzahlungen fordern (und wird dies auch tun, spätestens dann, wenn der Kurzarbeit die Kündigung folgt). Daran ändern auch Ministeriale Empfehlungen nichts: Eine Anpassung des Betriebsverfassungsgesetzes tut Not (dazu sogleich II.2.).

Schließlich fehlen jegliche Anordnungsbefugnisse des Arbeitgebers in der Not, wie die Krise eindrucksvoll zeigt (dazu unten II.3.). Arbeitgeber wollen gerne Kurzarbeit anordnen, um Kündigungen zu vermeiden – manche Betriebsräte lassen das nicht oder nur dann zu, wenn erhebliche Aufschläge gezahlt werden. Auch das ist volkswirtschaftlich fragwürdig.

Insgesamt mag man die betriebliche Mitbestimmung je nach Perspektive als Standortvorteil oder als erheblichen Standortnachteil begreifen. Sie abzuschaffen steht nicht in Frage und wäre auch sicher nicht möglich. Die Digitalisierung jedenfalls hat sie verschlafen –



obwohl eine Anpassung wesentlicher Vorschriften ein Leichtes wäre, und sei es nur befristet zur Erprobung.

II. GESETZLICHER ÄNDERUNGSBEDARF

Der Änderungsbedarf aus der Digitalisierung liegt offen zu Tage, schon vor Corona, aber massiv verstärkt seither. Was ist zu tun?

1. Mitbestimmungsrecht bei technischen Einrichtungen

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen ist auf seinen Zweck zu begrenzen. Zweck des Gesetzes ist es, die unerkannte Überwachung des Mitarbeiters (den befürchteten „gläsernen Mitarbeiter“) zu verhindern. Praktisch wird deshalb vielerorts in umfangreichen und langwierigen Betriebsratsverhandlungen über die Einführung praktisch harmloser Programme, etwa Success-Factors oder Recruiting-Plattformen verhandelt, mit erheblichem technischem, zeitlichem und wirtschaftlichem Aufwand. Am Ende wird oft die Möglichkeit der Verwertung der gewonnenen Daten eingeschränkt.

Warum also nicht gleich das Mitbestimmungsrecht begrenzen auf die Fälle, in denen eine Verwertung vorgenommen wird? Also einen Satz 2 bei § 87 Nr. 6 BetrVG einfügen, der sinngemäß lautet: „Das gilt dann, soweit und solange nicht, wie die beabsichtigte Einführung dem Betriebsrat unter Beifügung einer schriftlichen Zusicherung übermittelt wird, dass eine Weitergabe oder arbeitsrechtlich für den

Mitarbeiter nachteilige Verwendung der Daten nicht ohne ausdrückliche Mitbestimmung des Betriebsrats erfolgt“?

2. Formbedürftigkeit von Betriebsratsbeschlüssen

Betriebsräte müssen zur Beschlussfassung „anwesend“ sein. Das gibt § 33 Abs. 1 BetrVG vor. Gefordert wird ferner eine „Teilnahme“ an der Beschlussfassung. Das geltende Betriebsverfassungsrecht sieht eine digitale „Anwesenheit“ oder „Teilnahme“ nicht vor.

Das hat seinen guten Grund, will der Gesetzgeber doch einerseits die erforderliche Debatte und Einbindung aller Entscheidungsträger, andererseits die Nichtöffentlichkeit der Sitzung gewährleisten. Des-



halb sind auch Beschlüsse im Umlaufverfahren oder in Telefonkonferenzen nicht dasselbe wie ein in physischer Anwesenheit gefasster Beschluss.

Für Videokonferenzen dürfte das allerdings heute anders zu bewerten sein. Sie können (bei richtiger Handhabung und Auswahl der geeigneten Plattform) sämtliche Voraussetzungen gewährleisten, die eine Sitzung unter Anwesenden bietet, und gelten zum Teil sogar als effizienter und konzentrierter. Es wäre ein Leichtes, einen § 33 BetrVG um einen Absatz (2a) zu ergänzen, der etwa bestimmt:

Die Beschlussfassung kann mittels Videokonferenz durchgeführt werden, sofern sicher gestellt ist, dass die erforderliche Mehrheit der Betriebsratsmitglieder an der Konferenz teilnimmt und keine weiteren, nicht dem Gremium angehörigen Personen anwesend sind.

3. Anordnungsrecht in wirtschaftlichen Notlagen

Auch wenn es etwas ferner liegen mag, einen Gedanken soll es wert sein: Sollte der Gesetzgeber dem Inhaber des Betriebs nicht ein Recht einräumen, im Notfall Kurzarbeit einseitig anzuordnen, jedenfalls ohne Sanktion (§ 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG), idealerweise aber auch mit normativer Kraft? Wie sonst könnte einem Betrieb geholfen werden, Personalkosten zu reduzieren und Kündigungen zu vermeiden (die er anders als die Kurzarbeit zwar mit Anhörung, aber ohne Zustimmung des Betriebsrats aussprechen könnte)?

Etwa so, vielleicht als § 100a BetrVG?

Vorläufige Anordnungsbefugnis von Kurzarbeit

(1) In Fällen existenzbedrohender wirtschaftlicher Notlagen, in denen die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen, kann der Arbeitgeber Kurzarbeit einseitig anordnen, wenn dies zur Abwendung oder Milderung der Notlage dringend erforderlich ist.

(2) Die Anordnung der erforderlichen Regelungen durch den Arbeitgeber hat zunächst die Wirkung einer Betriebsvereinbarung. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat unverzüglich und noch vor Einführung der Kurzarbeit hierüber schriftlich zu informieren. Die Anordnung wird wirksam, wenn nicht der Betriebsrat innerhalb von einer Woche schriftlich widerspricht.

(3) Widerspricht der Betriebsrat, darf der Arbeitgeber die Kurzarbeit nur durchführen, wenn er innerhalb von drei Tagen beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung und die Feststellung beantragt, dass die Anordnung zur Abwendung oder Milderung einer Notlage dringend erforderlich war.

(4) Lehnt das Gericht durch rechtskräftige Entscheidung die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats ab oder stellt es rechtskräftig fest, dass offensichtlich die Anordnung zur Abwendung oder Milderung einer Notlage nicht dringend erforderlich war, endet die Wirkung der Anordnung zwei Wochen nach Rechtskraft der Entscheidung. Von diesem Zeitpunkt an darf die Anordnung nicht aufrechterhalten werden.

III. FAZIT

Eine Lehre aus der Corona-Krise mag sein, dass sich die gesetzlichen Voraussetzungen klug und mit Bedacht, vielleicht aber auch einmal gewagt an veränderte äußere Umstände anpassen können müssen, sofern allgemein und wichtige Errungenschaften und Grundsätze gewahrt werden. Ein Mittel dazu kann es sein, die Änderungen nur zeitlich befristet zu erproben. Kein Mittel kann es jedoch sein, mit Ministerialempfehlungen eine Scheinsicherheit in kleinen und mittleren Unternehmen zu schaffen, die am Ende durch Rückforderungen in Folge unwirksamer Betriebsratsbeschlüsse teuer bezahlt werden.

Krisen helfen, schnell zu denken und schnell zu handeln. Das zeigt sich derzeit auf vielen Feldern von Recht und Gesetzgebung – warum nicht auch in der Betriebsverfassung? Und sei es befristet bis zum 31.12.2020.



Autor

Dr. Philipp Wiesenecker

Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner
GvW Graf von Westphalen
Rechtsanwälte Steuerberater Partnerschaft mbB,
Frankfurt

Das Verhältnis von § 616 BGB zum Infektionsschutzgesetz (IfSG)

Wer trägt bei behördlich angeordneten Quarantänemaßnahmen und beruflichen Tätigkeitsverboten die Lohnkosten?

Das IfSG ermächtigt staatliche Behörden dazu, gegenüber Kranken, Krankheitsverdächtigen, Ansteckungsverdächtigen und Ausscheidern Quarantäne (§ 30 IfSG) oder berufliche Tätigkeitsverbote (§ 31 IfSG) anzuordnen. Nach § 56 Abs. 1 IfSG erhalten Arbeitnehmer in diesen Fällen eine Entschädigung. Diese ist gemäß § 56 Abs. 5 IfSG vom Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens aber für sechs Wochen, ausuzahlen. Der Arbeitgeber hat wiederum einen Erstattungsanspruch gegenüber der zuständigen Behörde, den er innerhalb von drei Monaten nach der behördlichen Anordnung bei dieser geltend machen muss.



Anders entschied der BGH (gegeben ist der ordentliche Rechtsweg) im Falle eines behördlich angeordneten Tätigkeitsverbotes gegenüber zwei Gesellen, die als Ausscheider von Salmonellen in einer Metzgerei ermittelt wurden, vergleiche Urteil vom 30. November 1978 – III ZR43/77: bei Anordnung eines beruflichen Tätigkeitsverbots sei zunächst ein Anspruch der Arbeitnehmer auf Lohnfortzahlung aus § 616 BGB zu prüfen. Eine Entschädigung nach § 49 BSeuchG, der Vorgängernorm des § 56 Abs. 1 IfSG, setze voraus, dass der Arbeitnehmer einen Entgeltausfall erleide. Dies sei nicht der Fall, wenn der Arbeitgeber aus anderen Rechtsgründen zur Fortzahlung des Entgelts verpflichtet ist. Das Nichtbestehen anderer Ansprüche sei daher negative Tatbestandsvoraussetzung des Entschädigungsanspruchs aus § 49 BSeuchG.

Nach Ansicht des BGH und Stimmen der Literatur ist auch eine Arbeitsverhinderung aufgrund infektionsbedingter hoheitlicher Anordnung von § 616 BGB grundsätzlich erfasst. Dem stehe auch nicht entgegen, dass die betroffenen Arbeitnehmer „von außen her“ aus Gründen des allgemeinen öffentlichen Interesses an der Verhütung und Bekämpfung übertragbarer Krankheiten an der Arbeit gehindert würden. Laut BGH könne insbesondere bei Infektionen, die ein

Tätigkeitsverbot nach § 31 IfSG rechtfertigen, die allgemein für Erkrankungen geltende Sechs-Wochen-Frist, als nicht erhebliche Zeit im Sinne des § 616 BGB eingestuft werden.

Legt man diese Rechtsprechung des BGH zugrunde, würden viele Sachverhalte, in denen Quarantänemaßnahmen und berufliche Tätigkeitsverbote nach dem IfSG angeordnet werden, nicht § 56 Abs. 1 IfSG, sondern dem Anwendungsbereich des § 616 BGB unterfallen. Unter Berücksichtigung des gesetzgeberischen Zwecks von § 616 BGB ist aber zu differenzieren:

Der § 616 BGB betrifft Umstände, die in der persönlichen Sphäre des Arbeitnehmers liegen. Ist eine behördlich angeordnete Quarantänemaßnahme oder ein Tätigkeitsverbot wegen des Verdachts einer einschlägigen Infektion auf eine Person oder einen abgrenzbaren Personenteil begrenzt, kann § 616 BGB grundsätzlich greifen. Es handelt es sich dann um eine vom Arbeitnehmer ausgehende subjektive Gefahr, die das Hindernis für die Erbringung der Arbeitsleistung ist. Ist hingegen eine Vielzahl der Arbeitnehmer, etwa wegen eines für den gesamten Betrieb geltenden Tätigkeitsverbots, betroffen, liegt ein objektives Leistungshindernis vor. In diesem Fall ist von vorneherein nicht § 616 BGB, sondern § 56 Abs. 1 IfSG einschlägig. Aufgrund der derzeit akuten Covid-19-Pandemie und der teils gravierenden und nicht vorherzusehenden wirtschaftlichen Belastungen für Arbeitgeber ist aber auch unter Berücksichtigung der einschlägigen Literatur zu § 616 BGB nicht auszuschließen, dass Gerichte, die in diesem Zusammenhang angeordneten Tätigkeitsverbote sowie Quarantänemaßnahmen auch in Bezug auf einzelne Arbeitnehmer(gruppen) als objektives Leistungshindernis einstufen und eine zwingend vorrangige Anwendung des § 616 BGB gegenüber § 56 Abs. 1 IfSG verneinen. Arbeitgeber sollten daher, trotz des Urteils des BGH, die Lohnkosten auch in diesen Fällen bei der zuständigen Behörde geltend machen.



Autor

Thomas Hey

Fachanwalt für Arbeitsrecht
und Partner Praxisgruppe
Internationales Arbeitsrecht,
Bird & Bird, Düsseldorf



**JETZT
ANMELDEN**

**Dienstag
16. Juni 2020
Frankfurt a. M.**

BB-FACHKONFERENZ ARBEITSZEIT 2020 IM LICHT DER EU

Fachliche Leitung Dr. Philipp Wiesenecker, GvW Graf von Westphalen

- **Arbeitszeit: Erfordernisse für die Gesetzgebung**
- Prof. Dr. Matthias Jacobs, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Zivilprozessrecht, Bucerius Law School
- **Arbeitszeit in der Betriebsvereinbarung –
Rechtlicher Rahmen und praktische Hinweise**
- Dr. Philipp Wiesenecker, GvW Graf von Westphalen
- **Arbeitszeit 2020 aus Gewerkschaftssicht**
- Dr. Nadine Absenger, Leiterin der Abt. Recht,
Deutscher Gewerkschaftsbund
- **Arbeitszeit 2020 aus Sicht der BDA**
- Roland Wolf, Leiter Arbeits- und Tarifrecht,
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)
- **Digitalisierung und Arbeitszeit(erfassung) –
ein Bericht aus der Unternehmenspraxis**
- Dr. Klaus Linde, Deutsche Bahn AG
- **Abschließende Podiumsdiskussion mit allen Referenten**

<https://veranstaltungen.ruw.de/az2020>

**Betriebs
Berater**

Der Weg aus der Krise

„Bewältigungsmaßnahmen“ für Unternehmen in Zeiten des Coronavirus



© Monster Zstudio / Adobe Stock

Das Corona-Virus zeigte bereits in den vergangenen Wochen spürbare Auswirkungen auf die wirtschaftliche Situation von Unternehmen. Durch einen allgemeinen Auftragsrückgang sowie die behördlich angeordnete Schließung von Betrieben sind hohe finanzielle Belastungen von Arbeitgebern trotz des umfassenden Maßnahmenpakets der Bundesregierung die Folge. Als Reaktion darauf haben bisher rund 470.000 Unternehmen Kurzarbeit angemeldet. Mit welchen konkreten Maßnahmen Personalkosten gesenkt werden können, soll im Folgenden überblicksartig dargestellt werden:

In Zeiten der wirtschaftlichen Krise ist eine schnelle Hilfe zunächst der Abbau von Überstunden und Resturlaub durch die Arbeitnehmer. Sofern auch der Aufbau von Minusstunden aufgrund vertraglicher Vereinbarung zulässig ist, kann zusätzlich dieser erfolgen. Falls vorrangige Interessen von Arbeitnehmern nicht entgegenstehen, sollte diesen nahegelegt werden, freiwillig Urlaub zu nehmen. Beabsichtigen Arbeitgeber einseitig Urlaub anzuordnen, ist zwischen gesetzlichem Urlaub und übergesetzlichem Urlaub zu differenzieren. Bei der Anordnung von gesetzlichem Urlaub muss stets eine ausreichende Ankündigungsfrist gegenüber den Arbeitnehmern gewahrt werden. Eine kurzfristige Anordnung durch den Arbeitgeber ist daher grundsätzlich – auch bei Betriebsschließungen – nicht möglich. Die Anordnung von übergesetzlichem Urlaub ist derweil grundsätzlich zulässig. Begründet werden sollte die Anordnung von Zwangsurlaub stets mit dem Vorliegen dringender betrieblicher Gründe, die eine Beurlaubung rechtfertigen.

Ist die Auszahlung von variabler Vergütung an eine persönliche Zielerreichung geknüpft, unterliegt eine Streichung oder Kürzung der variablen Vergütung engen Voraussetzungen. Das diesbezügliche wirtschaftliche Risiko trägt grundsätzlich der Arbeitgeber. Das BAG hat in der Vergangenheit gleichwohl eine vollständige Streichung eines teilweise leistungsbezogenen Bonus bei Vorliegen besonders außergewöhnlicher Umstände, die staatliche Liquiditätshilfen zwingend notwendig machen, anerkannt. Maßgeblich ist

dabei letztlich immer die konkrete arbeitsvertragliche Regelung. Darüber hinaus kann auf die Auszahlung freiwillig gewährter Sonderzahlungen verzichtet werden. Hier gilt es jedoch zu beachten, dass eine entstandene betriebliche Übung einer solchen Einstellung der Sonderzahlung nicht entgegensteht.

Eine weitere Option für den Arbeitgeber besteht in der bereits angesprochenen und per Rechtsverordnung nun erleichterten Anordnung von Kurzarbeit. Die nach § 99 SGB III erforderliche Anzeige bei der Arbeitsagentur durch den Arbeitgeber kann dabei sowohl bezogen auf den gesamten Betrieb als auch bezogen auf einzelne Betriebsabteilungen erfolgen. Zwischen einzelnen Arbeitnehmern eines Betriebs oder einer Betriebsabteilung kann aufgrund des allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes Kurzarbeit nur dann in einem unterschiedlichen Maße angeordnet werden, wenn eine Unterscheidung sachlich gerechtfertigt ist. Der vorherige Aufbau von Minusstunden ist keine Voraussetzung für die Zahlung von Kurzarbeitergeld mehr.

Eine weitere Möglichkeit, Personalkosten zu senken, ist das Reduzieren der Kernbelegschaft. In diesem Rahmen können Verträge mit Leiharbeitnehmern, freien Arbeitnehmern sowie externem Personal beendet werden. Die Notwendigkeit von Neueinstellungen und Befristungsverlängerungen sollte kritisch überprüft werden.

Auch der Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen ist als weitergehende Maßnahme möglich. Es gelten unverändert die in diesem Zusammenhang einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsrechts. Bei bereits angeordneter Kurzarbeit ist zusätzlich zu beachten, dass eine betriebsbedingte Kündigung nicht auf denselben Gründen beruhen darf, auf deren Grundlage zuvor die Kurzarbeit angeordnet wurde. Bei Vorliegen „neuer“ Gründe, die eine betriebsbedingte Kündigung erforderlich machen, ist diese jedoch auch während der Kurzarbeit möglich. Verbunden werden kann eine Kündigung zudem mit einer Wiedereinstellungszusage. Diese sollte auf die Verbesserung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens nach Ende der Pandemie abstellen.



© Bird & Bird

Autorin

Leonie Pfeufer

Fachanwältin für Arbeitsrecht und Associate Praxisgruppe Internationales Arbeitsrecht, Bird & Bird, Düsseldorf



juris PartnerModule – geschmiedet zu Ihrem Vorteil

Die Online-Angebote der jurisAllianz ermöglichen die verlagsübergreifende und durchgängige Recherche in der wichtigsten juristischen Fachliteratur, ständig aktualisiert und verknüpft mit der juris Datenbank.
Einfach, schnell, lückenlos und sicher.

Jetzt gratis testen: www.juris.de/partnermodule

Über 70 Online-Module –
mehr als 35 Rechtsgebiete

jurisAllianz
Führende Fachverlage. Top Rechtswissen.

juris
Das Rechtsportal

ottoschmidt

DE GRUYTER

ESV ERICH
SCHMIDT
VERLAG

C.F. Müller

rehm

STOTAX
Stollfuß Medien

Reguvis

dfv Mediengruppe

DeutscherAnwaltVerlag

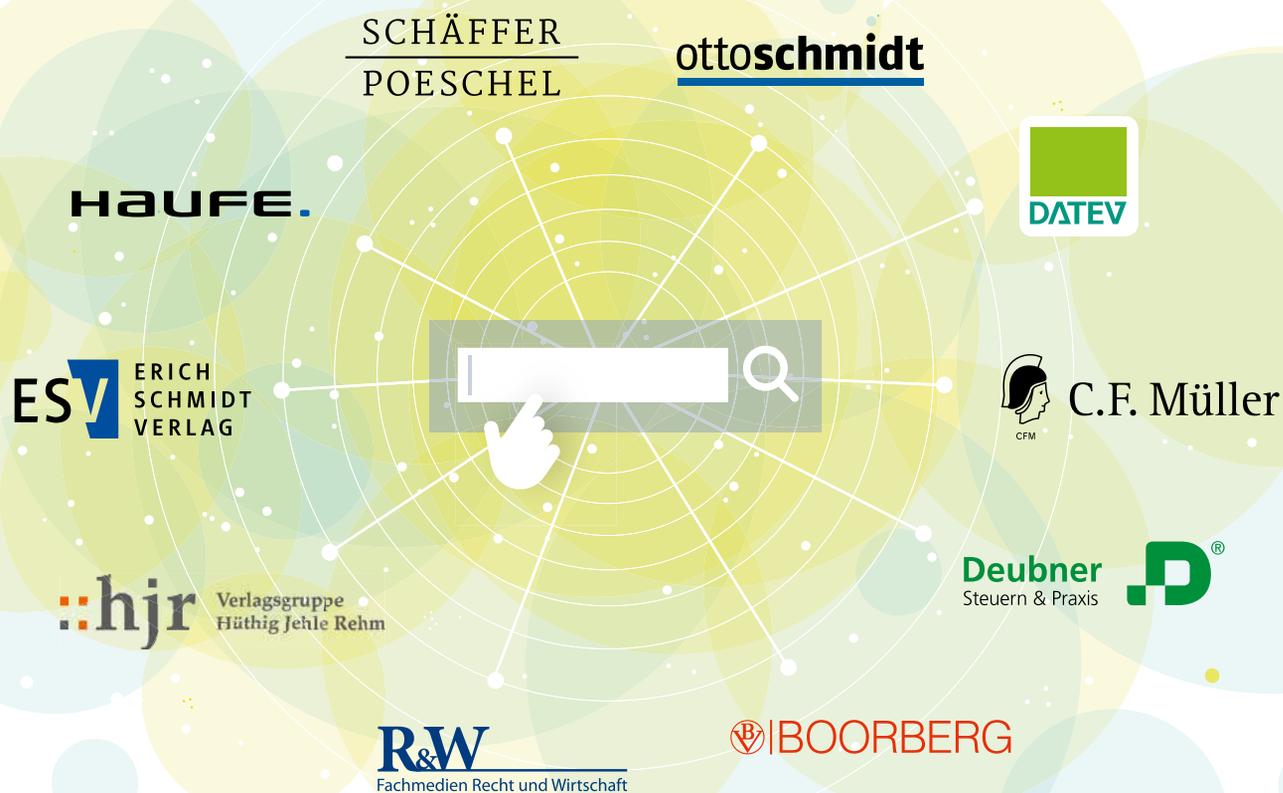
DeutscherNotarVerlag

IWW
INSTITUT

HAUFE.

DIGITALE KANZLEIBIBLIOTHEK

Einmal suchen, alles finden.



TOP-INHALTE AUF EINER PLATTFORM

Sie wünschen sich einen Ort, an dem Sie alle Ihre Nachschlagewerke durchsuchen und kanzleiinternes Wissen langfristig sichern können?

Die **Digitale Kanzleibibliothek** der Haufe Suite bietet Ihnen genau das! Sie können die Inhalte von Haufe und weiteren Verlagen sowie Ihre kanzlei-eigenen Inhalte über eine Oberfläche ganz einfach durchsuchen. Die Plattform erleichtert dadurch die Suche über die integrierten Inhalte hinweg und ermöglicht Ihnen einen effizienten Arbeitsablauf.

Mehr Informationen unter:

www.haufe.de/digitales-fachwissen

Oder unter:

0800 000 4580 (kostenlos)