

### Beispielunternehmen 1:

Franz Asparagus betreibt einen Gemüse- und Spargelhof im Raum Kremmen. Seine Personalstruktur sieht wie folgt aus:

- Franz beschäftigt ganzjährig zwei Mitarbeiterinnen in Vollzeit, die sich um die Buchhaltung, Lohnauszahlung und sonstige Administration kümmern.
- Darüber hinaus beschäftigt Franz jedes Jahr ab Februar bis Ende Oktober jeweils 20 Gärtner in Vollzeit. Diese Gärtner arbeiten 5 Tage, 8 Std täglich, allerdings in Schichten, da das Gemüse z.B. auch am Wochenende gegossen und geerntet werden muss. In den Wintermonaten November bis Ende Januar ruht die Arbeit auf dem Feld, deshalb werden die Gärtner dann immer freigestellt. Sie wissen aber, dass Franz sie Ende Januar wieder anruft, wenn die Saison startet. Franz Gärtner sind alle schon seit Jahren für ihn tätig.
- In der Spargelsaison von Mitte April bis Ende Juni beschäftigt Franz jeweils 50 Erntehelfer aus Rumänien.
- Ein Betriebsrat besteht nicht.

Teilaufgabe 1: Setzen Sie Vertragsmuster für die Gärtner in „Friedenszeiten“ auf! Vielleicht finden Sie ja Alternativen. Bitte erläutern Sie in Ihrem Thesenpapier auch warum Sie zu dieser oder jener Klausel gegriffen haben.

Teilaufgabe 2: Wie gestaltet sich die Beschäftigung der Rumänen in „Friedenszeiten“? Worauf muss Franz dabei achten?

In Folge der Coronakrise kann Franz seine gewohnten Arbeitnehmer aus Rumänien nicht einsetzen, da ein Einreisestopp besteht. Franz möchte die Spargelernte mit deutschen Arbeitskräften stemmen, er denkt dabei insbesondere an Studenten. Spargelstechen ist eine körperlich anspruchsvolle Arbeit, da müssen die Mitarbeiter schon fit sein.

Teilaufgabe 3: Wie gestaltet sich der Recruitingprozess für Franz, die Zeit rast, er braucht eine vollständige und idiotensichere Handlungsanleitung mit Mustertexten. Wie kann Franz sicherstellen, dass die Studenten die er einstellt auch „brauchbar“ sind?

Teilaufgabe 4: Franz hat in der Vergangenheit bereits mehrfach schlechte Erfahrungen mit deutschen Erntehelfern gemacht. Er will sicherstellen, dass er die neuen Erntehelfer notfalls sehr schnell wieder loswird, bevor sie all zu viel Schaden anrichten können. Er braucht eine „knackige“ Vertragsgestaltung!

Teilaufgabe 5: Wenn Franz jetzt neue Mitarbeiter einstellen muss, dann besteht ja die Gefahr, dass diese plötzlich an Corona erkranken. Franz kann es sich nicht leisten für Erntehelfer Entgeltfortzahlung, Urlaub etc. zu bezahlen, außerdem was passiert mit dem Entgeltanspruch wenn sich so ein Erntehelfer freiwillig in Quarantäne begibt?

## **Beispielunternehmen 2:**

Gustav Gastronom betreibt ein großes Ausflugslokal und Restaurant (zur alten Dorfschmiede) im Berliner Norden. Außerdem bietet er Catering für Firmen- und Familienfeiern an. Normalerweise beschäftigt er 10 Köche, 18 Kellnerinnen und Kellner, 2 Auslieferungsfahrer und eine Mitarbeiterin im Büro. Alle arbeiten an 6 Tagen pro Woche Vollzeit, jeweils 8 Std nach einem Dienstplan, der jeweils am Monatsanfang bekannt gegeben wird. Für die Sechstageswoche bekommt jeder Mitarbeiter pro Monat zwei Ausgleichstage, die vor Dienstplanerstellung bekannt gegeben werden müssen.

Als die Coronakrise gegen Ende Februar langsam in Deutschland anrollt brechen Gustav die Restaurantbuchungen ein und Cateringaufträge kommen kaum mehr. Gustav würde mit der Hälfte der Mitarbeiter auskommen.

Teilaufgabe 1: Welche Handlungsoptionen hätte Gustav zu Beginn der Coronakrise gehabt, um seinen Personalüberhang vorübergehend zu reduzieren?

Am 22. März 2020 kommt dann die Verordnung des Senats, wonach Gaststätten etc. nicht mehr für Publikumsverkehr geöffnet werden dürfen. Diese Verordnung gilt bis zum 20. April. Gustav muss sein Lokal schließen und auch kein Catering mehr ausliefern.

Teilaufgabe 2: Gustav fragt sich, wie er die Zeit bis zum 20. April übersteht, insbesondere ist er natürlich unsicher wie er mit seinen Mitarbeitern umgehen soll. Wie kann er die Entgeltkosten meistern, kann er die Mitarbeiter vielleicht in Urlaub schicken oder was gibt es sonst für Möglichkeiten?

Teilaufgabe 3: Anfang April sind eigentlich alle überzeugt, dass die Maßnahmen verlängert werden müssen. Gustav denkt darüber nach seinen Betrieb still zu legen. Wie macht er das? Kündigen? – wie geht das unter diesen Bedingungen? Insolvenz anmelden – bringt das überhaupt was?

### **Beispielunternehmen 3:**

Theo Tissue betreibt ein Unternehmen, das „weißes Gold“ – sprich Klopapier herstellt. Corona ist sein ganz besonderer Glücksfall, die Bestellungen kommen schneller als er sich das vorstellen kann.

Normalerweise beschäftigt Theo 150 Mitarbeiter in Vollzeit in seinem Werk, jetzt könnte er gut und gerne die doppelte Anzahl Mitarbeiter beschäftigen. Anders ausgedrückt er muss aus seinen Mitarbeitern so viel Arbeitszeit wie nur möglich rausholen. Sein Betriebsrat will da natürlich gegensteuern und ist der Ansicht, dass Theo lieber neue Arbeitnehmer einstellen sollte. Dabei hat der Betriebsrat in der Vergangenheit immer gut mit Theo zusammengearbeitet, man hat so einiges geschafft z.B. Langzeitkonten, jeweils zu Jahresbeginn saubere Urlaubspläne, Teilzeitmodelle etc.

Teilaufgabe 1: Wie kann Theo aus den vorhandenen Mitarbeitern so viel Arbeitszeit wie nur möglich rausholen? Sind Sie kreativ, denken Sie in alle Richtungen und bereiten Sie gegebenenfalls Arbeitsanweisungen, Betriebsvereinbarungen vor!

Theo ist ein Arbeitgeber, für den Frauenquoten kein Fremdwort sind. Er beschäftigt annähernd 50 % Frauen in allen Hierarchieebenen. Jetzt machen die Probleme, denn die meisten Frauen haben kleine Kinder. Nachdem Kitas und Schulen zu sind, fehlt die Kinderbetreuung und die Frauen wollen nun tatsächlich fast alle nur noch halbtags arbeiten.

Teilaufgabe 2: Wie muss oder kann Theo damit umgehen? Welche Ansprüche haben die Frauen, kann er sie zur Vollzeit zwingen? Sollen sich doch die Väter um die Kinder kümmern, aber bitte nur, wenn sie nicht auch für Theo arbeiten. Was muss und was kann er hier vielleicht mit dem Betriebsrat regeln?

Der Betriebsrat ist vor allen Dingen der Ansicht, dass Theo etwas für den Gesundheitsschutz der Mitarbeiter tun müsste. Er wäre schließlich eine Katastrophe, wenn sich die Infektion unter den Mitarbeitern ausbreitet und man dann insgesamt schließen müsste.

Teilaufgabe 3: Theo und der Betriebsrat setzen sich zusammen und überlegen, was man in Sachen Infektionsschutz alles unternehmen könnte, wie man dies den Mitarbeitern gegenüber durchsetzen kann und wie man dies mit Hilfe betrieblicher Regelungsinstrumente gestalten könnte.

Theo denkt auch noch in eine andere Richtung. Er will seine Mitarbeiter motivieren, weiß aber nicht so recht wie.

Teilaufgabe 4: Welche Möglichkeiten hat Theo seine Mitarbeiter für die gegenwärtig große Arbeitsbelastung zu motivieren oder zu belohnen und wie kann er dies rechtlich sauber gestalten? Gießkannenprinzip findet er doof!

#### Beispielunternehmen 4:

IKS ist eine **private Hochschule** für Wirtschaft und Recht. Die Hochschule beschäftigt ca. 800 Mitarbeiter, ein Betriebsrat besteht selbstverständlich.

Als im Zuge der Coronakrise Präsenzlehrveranstaltungen abgesagt werden müssen und die Hochschule auf Notbetrieb gebremst wird, überlegt die Hochschulleitung (HSL) wie man das SS 2020 trotzdem im Wege der Fernlehre stemmen kann. Man ist zuversichtlich, an allen Ecken und Enden treten jedoch Probleme auf.

Teilaufgabe 1/2: Die Verwaltungsmitarbeiter/Innen werden alle ins Homeoffice geschickt. Wie macht man das? Packen die jetzt alle ihre PCs ein und fahren heim? Man kann ja nicht davon ausgehen, dass jeder entsprechende Hardware zu Hause hat. Welche Vereinbarungen, Arbeitsanweisungen, Betriebsvereinbarungen müssen da ad hoc geschlossen werden. Bislang hat die Hochschule auf Präsenz ihrer Mitarbeiter gesetzt, man muss also von Null aufbauen.

Teilaufgabe 3: Wenn nun alle von zu Hause aus arbeiten, wie ist das dann mit der Arbeitszeit? Wie kontrolliert man die, wie sieht es mit Aufzeichnungspflichten aus? Da war doch mal was mit dem EuGH?

Prof. Medusalem ist schon lange Arbeitnehmer der Hochschule und bei den Studenten eigentlich sehr beliebt, weil er zwar ziemlich altmodische Vorlesungen mit Stift und Tafel hält, aber man kann ihm gut folgen. Medusalem hat überhaupt keinen Plan wie er eine online Lehrveranstaltung abhalten kann. Er meint, das sollen mal die Jungen machen, er würde dann wieder einsteigen, wenn es Präsenzlehre gibt.

Teilaufgabe 4: Prof. Medusalem ist der Ansicht, dass in seinem Arbeitsvertrag nichts über online Lehre steht, deshalb könne man das von ihm auch nicht erwarten, Entgelt müsse er aber trotzdem bekommen. Die HSL ist sauer, sich so einfach auf der faulen Haut ausruhen, das kann ja wohl nicht sein. Man überlegt deshalb Medusalem zu einem Schnellkurs in Sachen Blended Learning zu zwingen. Das will er aber nicht, davon stünde nichts in seinem Arbeitsvertrag. Ein Kollege hat die Idee, er könne ja die Kollegen entlasten und diesen Korrekturarbeiten abnehmen, das will er aber auch nicht. Haben Sie Ideen, wie man Medusalem aktivieren könnte bzw. was muss er tun und bekommt er wirklich Entgelt fürs Nichtstun?

Wie meist an Hochschulen haben viele der Verwaltungsmitarbeiter Urlaub für die Zeit um Ostern eingereicht. Böse Zungen behaupten, dass man damit dem Stress am Semesteranfang umgehen könnte. Die HSL überlegt die Urlaubsgenehmigungen rückgängig zu machen, der Betriebsrat protestiert und weist darauf hin, dass bei vielen Mitarbeitern der Urlaub aus dem Vorjahr zu verfallen droht. Die HSL ist der Ansicht, dass dies nicht ihr Problem sei.

Teilaufgabe 5: Der Betriebsrat möchte Corona zum Anlass nehmen das Thema Urlaub mit HSL in einer Betriebsvereinbarung aufzuarbeiten. Wie müsste diese gestaltet sein, damit man für die Zukunft gerüstet ist?

### **Beispielunternehmen 5:**

Karl Kindisch betreibt ein Unternehmen, das hauptsächlich Spielwaren produziert. Karl beschäftigt 150 Mitarbeiter in Vollzeit, 20 Auszubildende, ein Betriebsrat besteht. Die Auftragslage ist trotz Corona recht gut, denn viele Eltern bestellen Beschäftigungsmaterial für die Kinder, die sich daheim langweilen. Selbstverständlich gibt es bei Karl einen Betriebsrat. Allerdings geht die Coronakrise auch an Karl nicht spurlos vorüber.

Ca. 30 Mitarbeiterinnen bleiben zu Hause, weil sie niemanden für die Betreuung ihrer Kinder haben.

Teilaufgabe 1: Karl fragt sich, ob er diesen Mitarbeiterinnen Entgelt bezahlen muss oder ob diese irgendwelche andere Leistungen erhalten. Verhungern will er ja eigentlich niemanden lassen. Vielleicht sollte er diese Mitarbeiterinnen lieber entlassen, dann könnten sie Arbeitslosengeld in Anspruch nehmen. Bitte prüfen Sie die Rechtslage nach allen Gesichtspunkten und entwickeln Sie Ideen!

Drei seiner Mitarbeiter hatten Kontakt zu Coronapatienten und stehen deshalb unter häuslicher Quarantäne.

Teilaufgabe 2: Wie sieht es mit dem Entgeltanspruch dieser Mitarbeiter aus, krank sind sie ja nicht? Außerdem fragt Karl, ob er diesen Mitarbeitern u.U. Heimarbeit geben könnte. Die Montage von Spielzeugautos ließe sich auch am Küchentisch bewerkstelligen.

Karl wird zugetragen, dass sich 8 der Azubis zu einer Coronaparty getroffen haben. Ein paar Klicks auf Facebook und er findet die entsprechenden Fotos. Dazu finden sich Texte, die Karl sehr verärgern. Die Azubis regen sich auf Facebook auf, dass sie trotz Corona arbeiten müssten, während viele ihrer Freunde Partys feiern. Man wolle es dem alten Halsabschneider Kindisch schon zeigen, sie würden jetzt alles dafür tun, um krank zu werden und dann möglichst den ganzen Betrieb anstecken.

Teilaufgabe 3: Karl ist stinksauer, kann er die Typen entlassen? Darf er die überhaupt noch in den Betrieb lassen? Schließlich hat er ja eine Verantwortung seinen anderen Mitarbeitern gegenüber? Kann er überhaupt auf das private Verhalten seiner Mitarbeiter durch Verhaltensregeln Einfluss nehmen? Muss er den AzuBis, falls sie krank werden auch noch Entgeltfortzahlung leisten?

Karl hat Angst, dass doch noch eine Reihe von Mitarbeitern erkranken und dann die Produktion einbricht. Er hat was gelesen, dass sich manche Unternehmen mit A und B Mannschaften behelfen, um das Ansteckungsrisiko zu minimieren.

Teilaufgabe 4: Wie könnte man es rechtssicher hinbekommen, dass die Mitarbeiter in eine Art Schichtdienst überführt werden, wie sieht es mit der Entgeltzahlung aus?

30 Mitarbeiterinnen sind Karl schon wegen Kinderbetreuung ausgefallen, jetzt kommen 5 weitere dazu, die zuhause pflegebedürftige Angehörige haben und denen die polnische Pflegekraft weggefallen ist. Diese 5 wollen auch zu Hause bleiben.

Teilaufgabe 5: Welche Ansprüche haben diese Mitarbeiter gegen Karl? Welche Sozialleistungen können Sie gegebenenfalls erhalten? Wie kann Karl den Arbeitsausfall dieser Mitarbeiter auffangen?