

online **EVENT**  
STROM AUS – WIRKUNGEN  
IM ARBEITSVERHÄLTNIS

**UNTERNEHMER** IM RECHT

# STROM AUS

## WIRKUNGEN IM ARBEITSVERHÄLTNIS

## INITIATIV WERDEN UND ENERGIESPARMASSNAHMEN EINFÜHREN

- ▶ Absenkung der Raumtemperaturen
- ▶ Mobile Arbeit/Homeoffice
- ▶ Gehaltsverzicht und Co.
- ▶ Betriebsferien, Kurzarbeit, Überstundenabbau, Minusstunden

## REAGIEREN BEI STROMAUSFALL

- ▶ Annahmeverzugslohn bei "spontanem vs. geplantem" Stromausfall
- ▶ Annahmeverzug bei lokalem vs. allgemeinem Stromausfall
- ▶ Betriebsferien, Arbeitszeitkonten
- ▶ kurzfristige Kurzarbeit

## FEHLENDE FORTSETZUNGSMÖGLICHKEIT

- ▶ Vorrang der Kurzarbeit
- ▶ Betriebsbedingte Kündigungen
- ▶ Betriebsverlängerungen und Teilschließungen

VERORDNUNG: SICHERUNG DER ENERGIEVERSORGUNG ÜBER KURZFRISTIG WIRKSAME MASSNAHMEN (EnSikuMaV)

- ▶ **[Gültig ab 1.09.2022 bis zunächst 28.02.2023 ]**
- ▶ ArbStättV: „gesundheitlich zuträgliche Raumtemperaturen“, konkretisiert durch technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR)
  - "Bürotätigkeiten": 20 Grad > Neu: 19 Grad  
[Achtung: Zwingende Mindesttemperatur > Keine Unterschreitung zulässig].
  - Sozialräume: 21 Grad
  - Ausnahmen: u.a. für medizinische Einrichtungen, Pflegeeinrichtungen, Schulen
- ▶ **Pflicht zur Sicherung des Gesundheitsschutzes:**
  - Ggf. Sonderregelung für vorerkrankte/anfällige/gefährdete Personen
  - Prüfung Maßnahmen wie z.B. zusätzlicher Arbeitskleidung
- ▶ **Bei Nicht-Erreichbarkeit der Mindesttemperatur (z.B. Heizungsausfall):**
  - Technische Maßnahmen (z.B. Heizstrahler, Heizlüfter)
  - Organisatorische Maßnahmen (z.B. Aufwärmzeiten)
  - Personelle Maßnahmen (z.B. Kleidung)
- ▶ **[Mitbestimmung des BR nach § 87 Nr. 7 BetrVG bzgl. Ausgestaltung und weiterer Maßnahmen ]**

## MOBILE ARBEIT/HOMEOFFICE

- ▶ **[keine Homeofficepflicht ]**
- ▶ Corona-ArbSchV: Bis 07.04.2023 Pflicht des AG Homeoffice-Angebot zu prüfen
- ▶ Anordnung des AG:
  - Nicht möglich (Ausnahme: Vereinbarung)
  - Auch nicht bei Heizungsausfall → Betriebsrisiko
  - Denkbar: Homeoffice-Anordnung bei Gefahr für die Unternehmensexistenz
    - > Gestiegene Energiekosten: Nein
    - > Heizungsausfall: Bei Unzumutbarkeit der Arbeit vor Ort, wenn AN das Homeoffice zumutbar ist und Nicht-Arbeit zu Existenzgefährdung führte?
  - Temperaturabsenkung als „Anreiz“ für Homeoffice
- ▶ **[Kein Anspruch des AN auf Homeoffice ]**

## MOBILE ARBEIT/HOMEOFFICE

### ▶ Mitbestimmungsrechte beachten

- § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG: mobile Arbeit
- Ggf. Versetzung iSd §§ 99, 95 BetrVG (auch bei Rückholung in den Betrieb, BAG 20.10.2021 – 7 ABR 34/20)

### ▶ Außerdem:

- Gefährdungsbeurteilung, Arbeitsschutzgesetz, Arbeitsstättenverordnung etc.
- Datenschutz

### ▶ Kosten

- Ausstattung des Arbeitsplatzes = Büro
- Dauerhaft Homeoffice: Kosten für Wohnraumnutzung
- Betriebskosten (Strom, Wasser, Heizung, Telefon): Kostenübernahme - genaue Abrechnung!  
ABER: Anrechnung von Einsparungen (Fahrtweg)? Pauschale empfehlenswert

## MOBILE ARBEIT/HOMEOFFICE

- ▶ Desksharing: Hygienekonzept überprüfen (§ 2 Abs. 1 Corona-ArbSchV)
- ▶ Wassertemperatur: „normale“ Betriebe -> keine Temperaturvorgabe
- ▶ Beleuchtung: „ausreichend Tageslicht“, Ziff. 4.1 Abs. 1 ASR A3.4) Alternativ: künstliche Beleuchtung (Ziffer 5.1 ASR A3.4) vs. individueller Arbeitsplatz / Arbeitnehmer (z.B. Sehschwäche)
- ▶ Lüftungsregelung (Stoß- statt Dauerlüften, Reduzierung Lüftungsintervalle) → Vereinbarkeit mit Corona-ArbSchV prüfen → Hygienekonzept
- ▶ >>> Mitbestimmungsrechte beachten

## VERSTOSS GEGEN VORGABEN

### LEISTUNGSVERWEIGERUNGSRECHTE DER AN

- ▶ Geringfügige Unterschreitungen: Kein Leistungsverweigerungsrecht
- ▶ Verstößen mit Schweregrad:
  - Unzumutbarkeit der Arbeit
  - Wichtig: Nachhaltiger Schaden möglich? (BAG 28.06.2018 – 2 AZR 436/17)
- ▶ Erkältung als Arbeitsunfall: Hinreichende Wahrscheinlichkeit für Unterkühlung in der Arbeit

### RISIKEN FÜR AG

- ▶ Folgen für Unternehmen: Bußgelder
- ▶ Führungskräfte: Geld- oder Freiheitsstrafen möglich (§§ 25, 26 ArbSchG iVm § 9 ArbStättV)

## GEHALTSGESTALTUNGEN

- ▶ Individuelle Vereinbarungen: Individuelle Ansprüche
    - AGB-Kontrolle: Transparenz und Unangemessenheit
    - Problem: Praktische Umsetzung
  - ▶ Individuelle Vereinbarungen zu tariflichen Ansprüchen: Bei Gestattung durch den TV (§ 4 Abs. 4 TVG)
  - ▶ Individuelle Vereinbarungen zu betrieblichen Ansprüchen: Bei Gestattung durch den BR (§ 77 Abs. 4 BetrVG)
- 
- ▶ Betriebsvereinbarung: Änderung von betrieblichen Ansprüchen
    - Aber: Unzulässigkeit echter Rückwirkung
    - Beseitigung von Ansprüchen idR nur für die Zukunft möglich
      - > Kürzung von Weihnachtsgeld 2022
      - > Kürzung von Weihnachtsgeld 2023 oder sonstigen Sonderzahlungen
      - > Abhängigkeit von Sonderzahlungen von Energiekosten möglich
- 
- ▶ Tarifverträge: Änderung von tariflichen Ansprüchen
    - Prüfung: Spielräume und Öffnungsklausen (eher selten)
    - Änderung eines Flächentarifvertrags
    - Abschluss von Haus-/Firmentarifverträgen



## BETRIEBSFERIEN ZUM ENERGIESPAREN

Im Rahmen des Direktionsrechts → billiges Ermessen

Dringende betriebliche Belange iSd  
§ 7 Abs. 1 BUrlG → Betriebsferien stehen Urlaubswünschen des AN entgegen

### INHALTLICHE ANFORDERUNGEN

- ▶ Keine dringenden betrieblichen Belange iSd § 7 Abs. 1 BUrlG erforderlich (BAG 28.07.1981 – 1 ABR 79/79, aber str.)
- ▶ Ausreichend sind betriebstechnische, betriebswirtschaftliche oder "sonstige" Gründe, die billigem Ermessen entsprechen (LAG Düsseldorf 20.06.2002 – 11 Sa 378/02) oder Betriebsvereinbarung (Verhältnismäßigkeitsprüfung)
- ▶ Verbleibender Rest zur freien Verfügung des AN
  - BAG 28.07.1981 – 1 ABR 79/79:  
ausreichend sind 2/3 des Urlaubs (str.)
  - Ggf. Ermöglichung unbezahlten Urlaubs

### "FORMELLE" ANFORDERUNGEN

- ▶ Angemessene Ankündigungsfrist: Dauer ungeklärt
  - Möglichkeit der AN, sich auf Betriebsferien einzustellen **vs.** betriebliche (ggf. dringende/kurzfristige) Interessen
- ▶ Bekanntmachung vor Genehmigung:
  - Genehmigter Urlaub nicht einseitig "zurücknehmbar"
  - Verständigung unbezahlter Urlaub (AGB-Kontrolle)
  - "Vorabgewährung":  
Kein Rückforderungsrecht, § 5 Abs. 3 BUrlG

## BETRIEBSFERIEN ZUM ENERGIESPAREN – FEHLEN VON URLAUBSGUTHABEN

GENEHMIGTER URLAUB: NICHT EINFORDERBAR  
KEINE ANRECHNUNG AUF ZUKÜNFTIGEN URLAUB (2023)

- ▶ Nicht durch BV
- ▶ Vereinbarung: Erhöhung des diesjährigen Zusatzurlaubs und Reduzierung des Zusatzurlaubs 2023 denkbar → AGB-Kontrolle

### ARBEITSZEITKONTO

#### MINUSSTUNDEN

- ▶ ArbZ-Konten dürfen Betriebsrisikoverteilung nicht widersprechen
  - Minusstunden (+), wenn AN die Entscheidung hierüber innehat/trifft
  - Minusstunden (-), wenn AG keine Beschäftigungsmöglichkeit hat/Beschäftigung verweigert

#### ABBAU VON ÜBERSTUNDENKONTEN?

- ▶ Abhängig von rechtlicher Situation:
  - Wem obliegt das Leistungsbestimmungsrecht?
- ▶ Umgehung von § 615 BGB ? –
  - Einverständnis der AN

## BETRIEBSFERIEN ZUM ENERGIESPAREN – FAZIT

- ▶ kurzfristige Betriebsferien zum Jahresende  
möglichst vermeiden → große rechtliche Risiken
- ▶ Betriebsferien zu Beginn des neuen Jahres ungefährlicher  
(beachte Gefahr der Zuviel Gewährung)
- ▶ Prüfen, ob Teil-Betriebsferien möglich sind → Beschäftigung  
der nicht-beurlaubten AN in anderen Bereichen

## ANNAHMEVERZUG BEI STROMAUSFALL

- ▶ Grundsatz: Kann AG keine Arbeitsmöglichkeit bieten, greift § 615 BGB → Annahmeverzugslohnanspruch
- ▶ Fraglich: Differenzierung „spontaner“ Stromausfall wegen Netzüberlastung/Energiemangel vs. geplantem Abschalten durch Bundesnetzagentur
  - Bei "spontanem" Ausfall: Betriebsrisiko, § 615 BGB
  - Bei "geplantem" Abschalten ggf. Übertragung der Rechtsprechung des BAG vom 13.10.2021 – 5 ARZ 211/21
    - > Behördliche Anordnung zum Schutz der Bevölkerung (Lockdown): Kein Betriebsrisiko
    - > Behördliches Abschalten der Energiezufuhr zum Schutz der kritischen Infrastruktur: Betriebsrisiko?
- ▶ Problem: AN erreicht nicht Arbeitsplatz (Ausfall der S-Bahn)
  - Kein Annahmeverzug, wenn AN seine Arbeit nicht anbietet
  - Problem: Stromausfall > fehlende Erreichbarkeit der Arbeitsstätte und fehlende Beschäftigungsmöglichkeit

## ANNAHMEVERZUG BEI STROMAUSFALL

### Stundenweiser Stromausfall

- ▶ Während der Zeit der Betriebsunterbrechung: § 615 BGB (+)
- ▶ Nach der Betriebsunterbrechung: Fortsetzung der Tätigkeit durch AN bis zum Ende der regulären Arbeitszeit
  - Keine Verlängerung der Arbeitszeit um die ausgefallene Zeit (Überstundenanordnung denkbar)
  - Kein Abzug auf Arbeitszeitkonto (auch nicht bei Stundenlohnvergütung)
- ▶ Abminderung des Ausfalls durch Pausenanordnung
- ▶ Ordnet AG in Folge des Stromausfalls das Ende des Arbeitstages an, haben AN Anspruch auf vollen Lohn für den Tag
  - keine Pflicht zum Nacharbeiten
  - anders nur bei entsprechendem Vorbehalt

## GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN ZUR MINDERUNG DES ANNAHMEVERZUGSLOHNRISIKOS

### Annahmeverzugslohnanspruch: AN hat Anspruch auf Beschäftigung zum betreffenden Zeitpunkt

- ▶ Festlegung der täglichen Arbeitszeit → § 615 BGB (+), sobald die betreffende Zeit abgelaufen ist
- ▶ Festlegung Wochen-/Monats-/Jahresarbeitszeit ohne Bestimmung der täglichen Lage
  - Steht AN die Wahl frei, besteht Vergütungspflicht, wenn AN zu dem betreffenden Zeitpunkt arbeiten wollte (Darlegungslast beim AN)
  - Bestimmungsrecht beim AG und nicht ausgeübt, kann AG reagieren:

ABER > Arbeitszeitgesetz

> Direktionsrecht = billiges Ermessen:

- ▶ [Ankündigung wohl mind. vier Tage vorher  
(vgl. § 12 TzBfG, BAG 26.01.2011 – 5 AZR 819/09)]
- ▶ [Ggf. verkürzte Frist durch Betriebsvereinbarung]

▶ Wahlrecht für AN: Können bleiben oder gehen und nächste Woche nacharbeiten

→ Achtung: MBR beachten – ggf. bereits jetzt entsprechende BVen ändern

## KURZARBEIT

### Mittel der Wahl bei vorübergehendem Arbeitsausfall ?

#### WIRTSCHAFTLICHE GRÜNDE:

- ▶ Anknüpfungspunkt: Allgemeine wirtschaftliche Entwicklung; Ursachen, die sich durch Marktveränderungen/-verschiebungen aus der Teilnahme des Betriebs am Wirtschaftsleben ergeben
- ▶ Nicht: Änderungen bei Betriebskosten → **nicht: Hohe Energiepreise**
- ▶ Aber möglich: Zulieferausfälle und Rohstoffmangel

#### UNABWENDBARES EREIGNIS:

- ▶ Nicht abwendbar bei gebotener Sorgfalt
- ▶ Preissteigerungen (wenn auch in unerwarteter Höhe) sind übliches, allgemeines Marktrisiko → rglm. (-)
- ▶ Staatliche Maßnahmen zur Regulierung → rglm. (+), wenn Betrieb unmittelbar betroffen ist
- ▶ "spontaner" Stromausfall → rglm. (+), wenn 10%-Grenze erreicht wird

[ **ACHTUNG:** Individuelle Zulässigkeit der Kurzarbeitsanordnung → JETZT Verträge/BVen prüfen ]

## FEHLENDE FORTSETZUNGSMÖGLICHKEIT – BETRIEBSBEDINGTE KÜNDIGUNGEN

- ▶ Vorrang von Kurzarbeit? BAG 13.10.2021 – 5 AZR 211/21
- ▶ Betriebsbedingte Kündigung = Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit
  - Maßgeblich: Unternehmerische Entscheidung
    - > Nicht rechtswidrig / diskriminierend / keine Umgehungsentscheidung
    - > Wegfall des Beschäftigungsbedarfs
    - > Ohne überobligatorische Belastung verbleibender AN
    - > Nachhaltig durchführbar
  - → → Vorsicht beim Formulieren des GF-Beschlusses
  - → → Detaillierte Darlegung des Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit im Kündigungsschutzprozess
- ▶ Interessenausgleich bei Betriebsänderungen in Unternehmen > 20 AN (idR), § 111 BetrVG
  - Abschluss ernsthaft versuchen inkl. Anrufung E-Stelle → Nachteilsausgleichspflicht § 113 Abs. 3 BetrVG
  - Idealerweise IA mit Namensliste, § 1 Abs. 5 KSchG
- ▶ Sozialplan, echtes MBR (erzwingbar über Einigungsstelle), § 112 Abs. 4 BetrVG
  - Keine Erzwingbarkeit bei "kleineren" Betriebsänderungen, § 112a BetrVG
- ▶ Massenentlassungsanzeige, § 17 KSchG



+ **VERANTWORTLICH FÜR DIE INHALTE**

**DR. KATHRIN SCHULZE ZUMKLEY**

Partnerin bei T/S/C – Fachanwältin für Arbeitsrecht,  
Carl-Bertelsmann-Straße 4, 33332 Gütersloh

**T / S / C**

Disclaimer - Haftungsausschluss

Alle Informationen in diesem Vortrag sind nach bestem Wissen und Gewissen zusammengestellt. Die Autorin weist jedoch darauf hin, dass sie keine Haftung für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit übernimmt. Insbesondere ersetzt dieser Vortrag keine rechtliche Beratung im Einzelfall.

Assistenz Frau Weltken:  
Tel: +49 5241 903320  
[weltken@t-s-c.eu](mailto:weltken@t-s-c.eu)

