

## FAQ: Coronavirus und Arbeitsrecht in Deutschland

### 1. Arbeitspflicht des Arbeitnehmers

#### **Kann der nicht erkrankte Arbeitnehmer die Arbeitsleistung verweigern?**

Die Pflicht zur Arbeitsleistung wird grundsätzlich durch eine Pandemie nicht berührt. Dem nicht erkrankten Arbeitnehmer steht kein generelles Zurückbehaltungsrecht zu. Vielmehr muss er die ihm übertragenen Aufgaben weiterhin erfüllen sowie den Anordnungen der Vorgesetzten Folge leisten. Die Wahrscheinlichkeit einer Ansteckung z.B. auf dem Weg zur Arbeit oder am Arbeitsplatz ändert hieran nichts

#### **Kann der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung verweigern, wenn ein anderer Mitarbeiter aus einer von einer Reisewarnung betroffenen Region zurückkehrt?**

Es besteht für in Deutschland tätige Arbeitnehmer kein generelles Risiko, die Arbeitsleistung zu verweigern, wenn ein anderer Mitarbeiter aus einer gefährdeten Region, die von einer Reisewarnung betroffen ist oder die vom Robert-Koch-Institut als Risikogebiet eingestuft wurde, zurückkehrt. Auf Wunsch des in Deutschland tätigen Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber diesen jedoch ohne Bezahlung freistellen. Der Arbeitgeber ist bei dieser Entscheidung frei.

#### **Wann kann der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung verweigern?**

Ein Zurückbehaltungsrecht des Arbeitnehmers kommt nur dann in Betracht, wenn glaubhaft dargelegt werden kann, dass die Ausübung der übertragenen Aufgabe eine Gefahr für Gesundheit oder Leben darstellt, die der Arbeitgeber durch Arbeitsschutzmaßnahmen vermeiden kann. Der Arbeitgeber also seiner Fürsorgepflicht nicht nachgekommen ist.

### 2. Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitnehmers

#### **Darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von seiner Pflicht zur Arbeitsleistung einseitig entbinden?**

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer ohne oder gegen dessen Willen einseitig freistellen und ihn hierdurch von seiner Arbeitspflicht entbinden und ihm den Zugang zum Betrieb verweigern. Erforderlich ist hierfür, dass sein Interesse an der Freistellung das Interesse des Arbeitnehmers an der Erbringung seiner Arbeitsleistung überwiegt. Dies ist regelmäßig der Fall, wenn der Arbeitgeber Grund für die Annahme einer arbeitsunfähigen Erkrankung hat und wenn vom Arbeitgeber eine Gesundheitsgefahr für andere Arbeitnehmer oder Kunden ausgeht. Hierfür genügt das Vorliegen einer konkreten Infektionsgefahr mit einer ansteckenden Krankheit wie dem Coronavirus. Für die Beurteilung, ob eine konkrete Infektionsgefahr vorliegt, wenn sich ein Arbeitnehmer in einer gefährdeten Region oder an Orten mit deutlich erhöhtem Ansteckungsrisiko aufgehalten hat, kann auf die Risikobewertung des Robert-Koch-Instituts oder die Einschätzung der zuständigen Behörde zurückgegriffen werden.

### 3. Vergütungsanspruch

#### **Hat der nicht erkrankte Arbeitnehmer, von dem eine konkrete Infektionsgefahr ausgeht und der einseitig vom Arbeitgeber freigestellt wurde, Anspruch auf seine Vergütung?**

Stellt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wegen einer konkreten Infektionsgefahr einseitig frei, so entfällt grundsätzlich der Lohnanspruch.

Bei gewerblichen Arbeitnehmern sieht das der § 4 Ziff. 1 BRTV-Bau ausdrücklich so vor.

#### **Ausnahme:**

- Bei nicht-gewerblichen Arbeitnehmern bleibt der Lohnanspruch nach § 616 BGB aufrechterhalten. Die Lohnzahlungspflicht kann hier bis zu sechs Wochen betragen. Diese Pflicht entfällt wiederum, wenn im Arbeitsvertrag § 616 BGB ausgeschlossen ist.
- Für Auszubildende besteht die Zahlungspflicht der Ausbildungsvergütung fort (§ 19 Berufsbildungsgesetz - BBiG).

#### **Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf seine Vergütung, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer allein aus Vorsicht freistellt?**

- **Ja**, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung anbietet, befindet sich der Arbeitgeber in Annahmeverzug (§ 615 BGB).
- **Nein**, wenn im Arbeitsvertrag § 615 BGB ausgeschlossen ist.

2

#### **Ein/e Arbeitnehmer/in erkrankt am Coronavirus. Wer zahlt die Vergütung?**

Arbeitnehmer/innen, die am Coronavirus erkrankt sind, haben grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch ihren Arbeitgeber. Es gelten hier die allgemeinen Regeln des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Der Arbeitgeber ist somit verpflichtet, bis zu sechs Wochen den Lohn weiter zu zahlen.

#### **Ein Arbeitnehmer/in steht unter einer behördlich angeordneten Quarantäne ohne arbeitsunfähig erkrankt zu sein. Wer zahlt die Vergütung?**

- **Gewerbliche Arbeitnehmer/innen** haben gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Entschädigung in Höhe des Netto-Arbeitsentgelts. Dieser Anspruch besteht längstens für sechs Wochen.
- Der Arbeitgeber hat gegen das anordnende Bundesland einen Anspruch auf Erstattung dieser Zahlungen. Es besteht insoweit auch ein Anspruch auf Auszahlung eines Vorschusses.
- Die entsprechenden Merkblätter und Anträge für Brandenburg (für Berlin liegen diese Formblätter noch nicht vor) finden Sie im Mitgliederbereich unserer Internetseite:
  - Merkblatt Brandenburg (im Mitgliederbereich unserer Internetseite)
  - Merkblatt Berlin (liegt noch nicht vor – angefragt)
  - Antrag auf Entschädigung nach §56 Infektionsschutzgesetz Brandenburg (im Mitgliederbereich unserer Internetseite)
  - Antrag auf Entschädigung nach §56 Infektionsschutzgesetz Berlin (liegt noch nicht vor – angefragt)

- **Nicht-gewerbliche Arbeitnehmer/innen** haben einen Anspruch auf Lohnfortzahlung nach § 616 BGB für bis zu sechs Wochen. Ein Erstattungsanspruch gegen das anordnende Bundesland besteht nicht! Wenn im Arbeitsvertrag **§ 616 BGB ausgeschlossen** wurde, dann gilt dasselbe Verfahren wie bei den gewerblichen Mitarbeitern (Entschädigungszahlung i.H.d. Nettolohnes mit anschließender Erstattung durch das Bundesland)
- Auch bei **Auszubildenden** muss die Ausbildungsvergütung weitergezahlt werden, ohne dass ein Erstattungsanspruch besteht.
- Wenn Arbeitnehmer/innen in Quarantäne von zu Hause aus tatsächlich arbeiten, hat der Arbeitgeber selbstverständlich keinen Anspruch auf eine Erstattung vom Staat.
- Dauert eine Quarantäne länger als sechs Wochen, wird ab der siebten Woche eine Entschädigung in Höhe des regulären Krankengeldes der gesetzlichen Krankenversicherung gezahlt. Diesen Anspruch muss der Beschäftigte direkt gegen das zuständige Bundesland geltend machen. Hier verweisen wir auf die o.a. Merkblätter und Formulare.
- Die Entschädigung erfolgt in Höhe des Krankengeldes, das auch die gesetzliche Krankenkasse zahlen würde: das sind 70% des Bruttogehalts, aber nicht mehr als 90% des Nettogehalts. Zudem ist die Summe auf 109,38 € pro Tag gedeckelt (Stand 2020).

### Kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen?

- Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit nur anordnen, wenn dies in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung geregelt ist oder im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. **Das Direktionsrecht des Arbeitgebers ist nicht ausreichend.**
- Der BRTV-Bau regelt nur das Saison-KUG. Daher besteht keine Möglichkeit, außerhalb der Schlechtwetterzeit allgemein Kurzarbeit anzuordnen.
- Bei Unternehmen die einen Betriebsrat haben, kann mit diesem eine Betriebsvereinbarung getroffen werden.
- Sollte kein Betriebsrat bestehen, dann muss mit jedem einzelnen Arbeitnehmer eine entsprechende Vereinbarung geschlossen werden.
- **Wichtig:** Die vorstehenden Bedingungen für die Anordnung von Kurzarbeit haben sich durch die jetzt kurzfristig vom Bundestag beschlossenen Änderungen nicht geändert. Diese betreffen nur die sozialrechtlichen Vorschriften des SGB III.
- Zur weiteren Information verweisen wir auf den nachfolgenden Link:

<https://www.bundesagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-Coronavirus>

**Die Agenturen haben für alle Fragen rund ums Kurzarbeitergeld eine Servicehotline für Arbeitgeber eingerichtet: 0800-455520.**

**Wichtig:** Die Bundesagentur hat dem ZDB mitgeteilt, dass während der Schlechtwetterzeit das Saison-KUG Vorrang hat.

### Welche finanziellen Verpflichtungen hat der Arbeitgeber, wenn Arbeitnehmer/innen aufgrund einer geschlossenen Schule/Kindertagesstätte zu Hause bleiben müssen, um ihre Kinder zu betreuen?

- Wenn die Schule oder eine Kindertagesstätte aus Vorsichtsgründen geschlossen wird, sind berufstätige Eltern selbst verpflichtet, eine alternative Betreuung für ihre Kinder zu finden, wie es auch sonst nach Schließung der Schule oder der

Kindertagesstätte oder während eines Streiks der Fall ist. Daher kann es sinnvoll sein, mit den Arbeitnehmern/innen Vereinbarungen über ein Home-Office zu treffen.

- Nur wenn ein nicht-gewerblicher Mitarbeiter trotz aller Anstrengung keine Betreuung organisieren konnte, besteht u.U. ein Anspruch darauf, zu Hause zu bleiben und gleichwohl nach § 616 BGB einen Lohnanspruch zu haben. Wenn die Anwendung von § 616 BGB nicht durch den Arbeitsvertrag ausgeschlossen ist (siehe bereits oben), wird der Arbeitgeber den Arbeitnehmern/innen voraussichtlich für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ gemäß § 616 BGB das normale Arbeitsentgelt zahlen müssen, dies wird im Allgemeinen bei einer Dauer von fünf bis zehn Tagen angenommen.
- Bei gewerblichen Arbeitnehmern ist hier aber § 4 BRTV-Bau zu beachten. Danach besteht kein Anspruch nach § 616 BGB. Allerdings haben Arbeitnehmer unter Verwendung eines bestehenden Arbeitszeitguthabens einen Anspruch auf Freistellung, wenn dieser keine schwerwiegenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

### **Welche finanziellen Verpflichtungen hat der Arbeitgeber, wenn Arbeitnehmer/innen zu Hause bleiben müssen, um ein krankes Kind zu pflegen?**

- Wenn ein Kind am Coronavirus erkrankt, können Arbeitnehmer/innen zu Hause bleiben und sich um das Kind kümmern.
  - Wenn das im Haushalt des **gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmers** lebende Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert ist
  - und wenn durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen ist, dass die Betreuung notwendig ist
  - Der Anspruch besteht für längstens 10 Tage, bei Alleinerziehenden für längstens 20 Tage.
  - Der Arbeitnehmer hat in diesem Zeitraum keinen Lohnanspruch, sondern einen Anspruch gegen seine Krankenkasse auf Kinderkrankengeld
  - Wenn die zuvor **genannten Voraussetzungen nicht vorliegen**, kann der Arbeitnehmer nur dann zu Hause bleiben, wenn dies auch dem Arbeitgeber zumutbar ist. Da es sich hierbei um Einzelfallentscheidungen handelt, bitte mit der Rechtsabteilung der FG Bau die Sachlage abklären.
  - In diesem Falle haben nicht-gewerbliche Mitarbeiter einen Anspruch auf Lohnfortzahlung nach § 616 BGB. Hier sind viele Details strittig. Man kann von einem Anspruch zwischen 5 und 10 Tagen ausgehen. Dies gilt aber nur, wenn der Anspruch nicht vertraglich ausgeschlossen ist.
  - Bei gewerblichen Arbeitnehmern gibt § 4 Nr. 2.4 BRTV-Bau nur einen Anspruch für einen Arbeitstag bei „schwerer Erkrankung ...., sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist“. Auch hier hat der Arbeitnehmer aber einen Anspruch auf Freistellung unter Verwendung eines bestehenden Arbeitszeitguthabens, wenn der Freistellung keine schwerwiegenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Auszubildende haben weiterhin Anspruch auf die Ausbildungsvergütung

#### 4. Weitere Fragen

##### **Muss ein/e Arbeitnehmer/in melden, wenn er/sie an dem Coronavirus erkrankt oder wenn der Verdacht auf eine Coronavirus-Infektion in seiner/ihrer Umgebung besteht?**

- Erkrankt ein/e Arbeitnehmer/in, so ist dem Arbeitgeber unverzüglich die Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen (vgl. § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz - *EFZG*). Es besteht grundsätzlich keine Verpflichtung des Arbeitnehmers die genaue Erkrankung mitzuteilen. Allerdings besteht eine Verpflichtung, dem Arbeitgeber mitzuteilen, ob es sich um eine hochansteckende Erkrankung handelt, damit der Arbeitgeber entsprechende Schutzmaßnahmen vorbereiten kann.
- Wenn eine Quarantäne für Arbeitnehmer/innen angeordnet wird, sollten Arbeitnehmer/innen dies ihrem Arbeitgeber ebenfalls unverzüglich mitteilen.

##### **Gibt es weitere Änderungen bei der Meldung von Krankheiten?**

- In der Regel müssen Arbeitnehmer/innen ihrem Arbeitgeber ein ärztliches Attest (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) vorlegen, um ihre Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen. Die Kassenärztliche Bundesvereinigung (KBV) und der GKV-Spitzenverband haben sich nunmehr darauf geeinigt, dass Arbeitnehmer/innen mit einer leichten Erkrankung der oberen Atemwege nicht mehr persönlich bei einem Arzt erscheinen müssen, um ein solches Attest zu erhalten. Stattdessen können Ärzte bis zu sieben Tage nach telefonischer Anamnese eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellen und den Arbeitnehmer/innen per Post zusenden. Diese befristete Ausnahmeregelung gilt mit sofortiger Wirkung ab dem 9. März 2020 und ist zunächst für vier Wochen gültig. Sie kann verlängert werden, wenn die Ausnahmesituation andauert.

**Wichtig:** Es gibt diverse Anbieter für sog. WhatsApp-AU-Bescheinigungen. Der Arbeitnehmer muss nur einen Fragebogen ausfüllen (ankreuzen) und einschicken. Die AU-Bescheinigung kann dann auf Wunsch auch per WhatsApp erfolgen. Solche AU-Bescheinigungen fallen nicht unter diese Verfahren und können vom Arbeitgeber zurückgewiesen werden.

- Die Ausnahmeregelung gilt nicht für Arbeitnehmer/innen, die in den letzten 14 Tagen mit einer Person in Kontakt gekommen sind, bei der das neue Coronavirus nachgewiesen wurde oder die sich in einem offiziellen Risikogebiet (nach Definition des Robert-Koch-Instituts (RKI), der zentralen wissenschaftlichen Einrichtung der Regierung im Bereich der Biomedizin), befunden hat. Sie gilt auch nicht für Arbeitnehmer/innen, bei denen der Arzt den Verdacht auf eine Coronavirus-Infektion hat. Diese Personen sollten dann von den dafür eingerichteten Stellen getestet werden.
- Ziel dieser vorübergehenden Maßnahme ist es, Ärzte und Erkrankte zu entlasten und das Risiko einer weiteren Ausbreitung von Infektionskrankheiten über die Wartezimmer der Ärzte zu mindern.

##### **Kann es Arbeitnehmer/innen untersagt werden, in ein Risikogebiet zu reisen oder an Großveranstaltungen teilzunehmen? Muss er/sie dies melden?**

- Der Arbeitgeber darf private Freizeitaktivitäten nicht verbieten. Allerdings können Arbeitnehmer/innen, die z.B. in Risikogebiete reisen und dann erkranken, während ihres Krankheitsurlaubs ihren Anspruch auf Entgeltfortzahlung verlieren.
- Arbeitnehmer/innen sind grundsätzlich nicht verpflichtet, zu melden, ob sie sich in einem vom RKI festgelegten Risikobereich aufgehalten haben. Liegt jedoch ein

konkreter Verdacht in der unmittelbaren Umgebung vor, kann man argumentieren, dass die allgemeine Loyalitätspflicht von Arbeitnehmern/innen auch eine Pflicht zur Selbstanzeige begründet.

### **Was ist, wenn der öffentliche Verkehr eingeschränkt oder nur teilweise funktionsfähig ist, so dass Arbeitnehmer/innen Schwierigkeiten haben, zur Arbeit zu kommen?**

- Es ist die Pflicht der Arbeitnehmer, dafür zu sorgen, dass sie in der Lage sind, zum Arbeitsplatz zu gelangen. Es kann jedoch nützlich sein, mit dem Arbeitnehmer zu vereinbaren, von zu Hause aus zu arbeiten, wenn die Tätigkeit dies zulässt.
- Wenn Arbeitnehmer aufgrund der Einschränkungen des ÖPNV nicht zur Arbeit kommen können, ist der Arbeitgeber **gesetzlich nicht verpflichtet** Lohn zu zahlen. Dieses Risiko liegt allein bei den Arbeitnehmern. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um kaufmännische oder gewerbliche Arbeitnehmer handelt.

**Wichtig:** Hiervon zu unterscheiden ist die Frage, ob nicht der Arbeitgeber gegenüber einem Auftraggeber verpflichtet ist, dafür zu sorgen, dass seine Mitarbeiter auf der Baustelle erscheinen. Hier kann durchaus eine Verpflichtung bestehen Fahrdienste zu organisieren. Wir verweisen auf die gesonderten Ausführungen zum Bauvertragsrecht.

### **Darf ein Arbeitgeber angesichts der zunehmenden Reisebeschränkungen aufgrund des Coronavirus Arbeitnehmer/innen auf eine Geschäftsreise schicken?**

Die Anordnung einer Geschäftsreise in ein Risikogebiet kann als unbillig angesehen werden und daher nicht zulässig sein; wenn dies der Fall ist, können Arbeitnehmer/innen die Teilnahme an der Geschäftsreise verweigern. Dieses Szenario sollte von Fall zu Fall sorgfältig geprüft werden.

6

### **Ist es umgekehrt möglich, Geschäftsreisen zu verbieten?**

Da Geschäftsreisen vom Arbeitgeber angeordnet bzw. genehmigt werden, kann der Arbeitgeber auch beschließen, Geschäftsreisen zu verbieten

### **Dürfen Arbeitgeber Arbeitnehmer/innen anweisen, von zu Hause aus zu arbeiten, z.B. nach einer Auslandsreise oder bei Krankheitsverdacht?**

- Wenn es beim Arbeitgeber bereits Regelungen für die mobile Arbeit gibt, gelten diese zuerst.
- Wenn solche Regelungen nicht bestehen, sollte idealerweise eine Vereinbarung mit den Arbeitnehmern/innen getroffen werden. Besteht in dem Unternehmen ein Betriebsrat, dann ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.
- Das Weisungsrecht des Arbeitgebers erstreckt sich im Grundsatz nicht auf die einseitige Anordnung, von zu Hause aus zu arbeiten.
- Der Arbeitgeber hat jedoch eine Fürsorgepflicht gegenüber anderen Arbeitnehmern/innen. Deswegen kann z.B. bei Erkältungssymptomen oder bei der Rückkehr von Mitarbeitern/innen aus einem Risikogebiet die einseitige Anordnung des Arbeitgebers, von zu Hause aus zu arbeiten, ausnahmsweise rechtmäßig sein. Für die Arbeit im Home-Office sind die allgemeinen gesetzlichen Vorschriften zu beachten, insbesondere die Vorschriften zum Arbeitsschutz und zum Datenschutz.

### **Was sind die Pflichten des Arbeitgebers, wenn Arbeitnehmer/innen sich weigern, von zu Hause aus zu arbeiten?**

- Wenn Arbeitnehmer/innen nicht von zu Hause aus arbeiten möchten, können sie von der Arbeit unter Entgeltfortzahlung freigestellt werden. Dies gilt jedenfalls, wenn beide Seiten zustimmen.
- Ausnahmsweise kann eine solche Freistellung aber auch einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden, wenn es hinreichende sachliche Gründe gibt, warum Arbeitnehmer/innen nicht ins Büro kommen sollten, z.B. bei konkretem Verdacht auf eine Infektion in ihrer unmittelbaren Umgebung oder bei der Rückkehr aus einem Risikogebiet nach einer privaten oder geschäftlichen Reise.
- Dann gelten die oben gemachten Ausführungen (die ersten beiden Fragen zu 3.)
- Wenn es Regeln für den Abbau von Überstunden gibt, können diese unter Umständen genutzt werden.

### **Sind Arbeitnehmer/innen umgekehrt berechtigt, von zu Hause aus zu arbeiten?**

- Arbeitnehmer/innen sind im Allgemeinen nicht berechtigt, von zu Hause aus zu arbeiten, es sei denn, der Arbeitgeber stimmt dem zu.
- Besteht jedoch der Verdacht, dass Arbeitnehmer/innen mit dem Virus infiziert sind, gibt es hinreichende sachliche Gründe, den Arbeitnehmer/innen die Arbeit von zu Hause aus zu erlauben, wenn möglich an ihrem Arbeitsplatz.
- Arbeitnehmer/innen dürfen die Arbeit im Büro nur verweigern, wenn es für sie unzumutbar ist, sich dort aufzuhalten. Unzumutbar ist es nur, wenn die Ausübung der Arbeit im Büro eine erhebliche Gefahr für die Gesundheit der Arbeitnehmer/innen darstellt. In diesem Fall müsste ein konkreter Verdacht auf ein erhebliches Infektionsrisiko bestehen.

7

### **Ist es möglich, Überstunden oder Schichtarbeit anzuordnen, um die Arbeit zu erledigen?**

- Bei gewerblichen Arbeitnehmern gilt § 3 Nr. 5.4 BRTV-Bau. Danach kann bei dringenden betrieblichen Erfordernissen Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat angeordnet werden. Hierbei darf aber die tägliche Arbeitszeit zehn Stunden nicht überschreiten.
- In betriebsratlosen Betrieben kann der Arbeitgeber ohne ausdrückliche vertragliche Regelung in der Regel keine Überstunden anordnen.
- Etwas anderes würde nur in Notfällen gelten. Zum Beispiel dann, wenn ansonsten die Versorgung der Bevölkerung gefährdet wäre, also bei der sog. kritischen Infrastruktur

### **Kann Urlaub/Jahresurlaub genommen oder angeordnet werden, um eine Infektion im Betrieb zu vermeiden?**

- Arbeitnehmer/innen, die sich Sorgen über eine Infektion machen, können kurzfristig Urlaub beantragen. Arbeitgeber können diesen Antrag ggf. ablehnen, wenn es betriebliche Gründe für die Nichtgewährung von Urlaub gibt, z.B. ein hoher Krankenstand oder wenn andere Arbeitnehmer/innen Urlaub nehmen wollen.
- Umgekehrt können Arbeitgeber nicht ohne Weiteres einseitig Urlaub anordnen. Im Idealfall wird jedoch mit den Arbeitnehmern/innen eine Vereinbarung über die Inanspruchnahme des Urlaubs und das entsprechende Urlaubsentgelt getroffen.

### Welche Rechte hat der Betriebsrat?

- Der Betriebsrat hat ein zwingendes Mitbestimmungsrecht, wenn es um den Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer/innen geht. Daher dürfen, wenn ein Betriebsrat besteht, ohne Zustimmung des Betriebsrats keine Gesundheitsschutzmaßnahmen angeordnet werden. Die einzige Ausnahme hiervon ist eine Situation, in der der Arbeitgeber nur spezifischen gesetzlichen Verpflichtungen nachkommt, die keinen Ermessensspielraum bei der konkreten Umsetzung lassen. Wenn die Regierung beispielsweise eine Quarantäne anordnet, muss sich der Arbeitgeber daran halten.
- Der Betriebsrat kann auch selbst Maßnahmen zum Gesundheitsschutz vorschlagen, wie z.B. die Bereitstellung von Desinfektionsmitteln in den Toiletten, eine Regelung für Home-Office oder Informationen/Schulungen zu Prophylaxe-Maßnahmen.
- Im Idealfall wird unverzüglich eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, um allen Parteien Rechtssicherheit zu geben.

### Welche Verpflichtungen hat der Arbeitgeber gegenüber seinen Arbeitnehmern/innen im Hinblick auf das Coronavirus?

- Sobald Arbeitnehmer/innen Symptome wie Husten, Erkältung, Halsschmerzen usw. zeigen, sollten die Arbeitgeber sie nach Hause schicken.
- Bei nicht-gewerblichen Arbeitnehmern dürfte der Arbeitgeber aber weiter verpflichtet sein den Lohn zu zahlen. Ob bei gewerblichen Arbeitnehmern der Ausschluss nach § 4 BRTV-Bau gilt ist fraglich. Hierzu gibt es keinerlei Rechtsprechung so dass es aktuell offen ist, wie die Arbeitsgerichte hier entscheiden werden. Sollte hier kurzfristig erste Urteil bekannt werden, dann werden wir umgehend informieren.
- Der Arbeitgeber kann die Arbeitnehmer/innen neben anderen vernünftigen Maßnahmen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz auch dazu anhalten, ihre Hände regelmäßig zu waschen oder zu desinfizieren. Es ist rechtlich allerdings zweifelhaft, ob der Arbeitgeber von den Arbeitnehmern/innen verlangen kann, diese Maßnahmen zu befolgen.
- Der Arbeitgeber hat eine entsprechende Sorgfaltspflicht, zu der auch die Beschaffung von ausreichend Seife, Desinfektionsmitteln (falls irgendwo vorhanden!) und ggf. Einwegpapierhandtücher und -handschuhe für die Arbeitnehmer/innen gehört. Auch eine No-Handshake-Politik kann sinnvoll sein. Weiterhin ist die Führung von Besucherlisten im Betrieb zu empfehlen, die regelmäßig – soweit datenschutzkonform ausgestaltet – rechtlich zulässig und vom Hausrecht des Arbeitgebers gedeckt sind. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in Bezug auf Gesundheitsschutzmaßnahmen (wie oben dargelegt) sollten beachtet werden.
- Bei Verdacht auf eine Erkrankung sollten die Arbeitnehmer/innen zu einer medizinischen Untersuchung aufgefordert werden. Bis die Ergebnisse dieser Untersuchung vorliegen, können die Arbeitnehmer/innen nach Möglichkeit von der Arbeit freigestellt werden oder nur im Home-Office arbeiten. **Dieser Verdachtsfall ist dem jeweiligen Gesundheitsamt unverzüglich zu melden.** Das Gesundheitsamt stimmt mit Ihnen gemeinsam weitere Schritte ab. Unter nachfolgendem Link finden Sie eine Suchmaschine auf den Internetseiten des Robert-Koch-Institutes. Hier haben Sie die Möglichkeit, die Kontaktdaten des für Sie zuständigen Gesundheitsamtes mittels Eingabe der Postleitzahl Ihres Unternehmens herauszufinden.