

# newsletter

## Entschädigungsleistungen nach Infektionsschutzgesetz



Bedingt durch die vielfältigen Herausforderungen, die die Corona-Krise mit sich bringt, ist aktuell das Infektionsschutzgesetz (IfSG) in aller Munde. Es enthält mit § 56 IfSG auch eine für die arbeitsrechtliche Praxis wichtige Regelung. Danach können unter bestimmten Voraussetzungen staatliche Entschädigungsleistungen beansprucht werden. In den Bundesländern ist die Zuständigkeit für die Abwicklung dieser Leistungen unterschiedlich geregelt. Was das Land Nordrhein-Westfalen anbelangt, liegt diese Aufgabe bei den Landschaftsverbänden. In Baden-Württemberg und Hessen sind die jeweiligen Gesundheitsämter zuständig, während die Aufgaben in Rheinland-Pfalz durch das Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung wahrgenommen werden. Nach Infektionsschutzgesetz wird Entschädigung geleistet, wenn der Arbeitnehmer entweder aufgrund einer Quarantäne oder aufgrund eines Tätigkeitsverbotes Verdienstaufschlag hat. Eine Quarantäne im Sinne des § 30 IfSG liegt dann vor, wenn sich eine bestimmte Person eine bestimmte Zeit an einem bestimmten Ort (z.B. in der eigenen Wohnung) aufhalten

muss und sich in dieser Zeit nicht frei bewegen darf. So werden z.B. aktuell Personen, die in Kontakt mit einem mit Covid-19 infizierten Menschen standen, unter Quarantäne gestellt, bis sich herausstellt, ob diese Person selbst auch infiziert ist.

Dagegen wird es einer Person bei einem Tätigkeitsverbot im Sinne des § 31 IfSG durch behördliche Anordnung untersagt, ihre Tätigkeit für einen bestimmten Zeitraum auszuüben. So werden etwa Menschen, die sich mit Covid-19 infiziert haben, von der zuständigen Behörde, in der Regel dem Gesundheitsamt, ein Tätigkeitsverbot erhalten. Darüber hinaus sind seit dem 30.03.2020 auch Menschen anspruchsberechtigt, die ihre Kinder unter 12 Jahren betreuen müssen, die wegen der Kita- und Schulschließungen nicht in ihre Betreuung gehen können, während ihre Eltern arbeiten. In allen Fällen erfolgt die Entschädigung nur auf Antrag und bemisst sich in der Regel nach dem konkreten Verdienstaufschlag. Dieser wird in den ersten sechs Wochen voll, vom Beginn der siebten Woche an in Höhe des Krankengeldes gemäß § 47 SGB V, d.h. in Höhe von 70% der bisherigen Bezüge geleistet. Dieser Antrag ist fristgebunden und muss innerhalb von drei Monaten gestellt werden, nachdem das Tätigkeitsverbot bzw. die Quarantäne angeordnet worden sind. Bei Selbstständigen ist eine Bescheinigung des Finanzamtes über die Höhe des letzten, beim Finanzamt nachgewiesenen Arbeitseinkommens beizufügen. Die Behörde kann hier weitere Nachweise verlangen. Für Arbeitnehmer sorgen in den ersten sechs Wochen die Arbeitgeber für die entsprechende Antragsstellung. Sie zahlen die Bezüge ihrer Arbeitnehmer weiter aus und erhalten ihren Aufwand erstattet. Nach Ablauf der sechs Wochen haben sich die Betroffenen unmittelbar an die zuständige Behörde zu wenden, die ihnen die Entschädigungsleistung auf ihren Antrag direkt auszahlt. Betroffene Eltern müssen sich selbst kümmern. Sie erhalten auch nur 67 % ihres Verdienstaufschlags, höchstens 2016,00 Euro monatlich und derzeit längstens für sechs Wochen.

Soweit aktuell und aufgrund unterschiedlicher Vorgehensweise in den einzelnen Bundesländern Einrichtungen geschlossen bzw. Veranstaltungen untersagt worden sind, stellen diese Maßnahmen selbst weder die Anordnung einer Quarantäne noch die Anordnung eines Tätigkeitsverbots im Sinne des Infektionsschutzgesetzes dar. Insofern können Erstattungsleistungen auf der Grundlage des Infektionsschutzgesetzes an die davon Betroffenen nicht erbracht werden, wenn etwa ihre Aufträge wegbrechen, weil sie freiberuflich tätig sind, Einrichtungen der Auftraggeber schließen bzw. Veranstaltungen absagen oder Kunden absagen. Zudem sind Menschen, die sich freiwillig in Quarantäne begeben haben, z.B. nach Rückkehr aus dem Urlaub, ebenfalls nicht anspruchsberechtigt. Hier greifen u.U. weitere Hilfen, wie sie zwischenzeitlich in Gestalt von etwa Liquiditätshilfen der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) seitens der Bundesregierung auf den Weg gebracht worden sind.

Die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen der Entschädigungsleistung sind für Arbeitnehmer in § 57 IfSG geregelt. Die Sozialversicherungspflicht besteht danach fort. Die staatliche, letztlich von den einzelnen Bundesländern zu tragende Entschädigungsleistung umfasst sogar den vollen Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung. Ist der Arbeitgeber hier in Vorleistung gegangen, erhält er seinen Aufwand auch insoweit auf Antrag erstattet. Stolz verkündet nun das Bundesinnenministerium, dass die Antragstellung auch online möglich ist. Unter [www.ifsg-online.de](http://www.ifsg-online.de) können die Daten eingegeben werden. Der Antrag wird dann an die im jeweiligen Bundesland zuständige Behörde weitergeleitet.

*Antje Burmester  
Rechtsanwältin*

### Inhalt

#### Seite 1

- Entschädigungsleistungen nach Infektionsschutzgesetz

#### Seite 2

- Das Direktionsrecht des Arbeitgebers - Home-Office in Corona-Zeiten

#### Seite 3

- Kurzarbeit und Krankheit

#### Seite 4

- Arbeitsschutz in Pandemiezeiten

# Das Direktionsrecht des Arbeitgebers - Home-Office in Corona-Zeiten

Eine der zentralen Fragen in der gegenwärtigen Krise ist, wann darf bzw. wann muss ein Arbeitnehmer zu Hause bleiben und was passiert dann mit seinem Vergütungsanspruch?

Insoweit sind verschiedene Fallkonstellationen denkbar. Stellt ein Arbeitgeber seine Mitarbeiter frei (z.B. wegen Auftragsmangels in einem Produktionsunternehmen), muss der Arbeitnehmer zu Hause bleiben, behält aber seinen Vergütungsanspruch, ohne dass er eine Arbeitsleistung erbringen muss. Das wirtschaftliche Risiko trägt in diesem Fall der Arbeitgeber, der eine Hilfe möglicherweise über die Kurzarbeit erhalten kann.

Dort wo ein Arbeitnehmer auch seine Arbeitsleistung im Home Office erbringen kann, wird von dieser Möglichkeit in Corona-Zeiten zumindest temporär so viel Gebrauch gemacht wie nie zuvor. Sind sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer mit dem Arbeiten im Home Office einverstanden, ist dies unproblematisch. Sinnvoll wäre zwar eine vertragliche Regelung, allerdings genügt auch eine mündliche Vereinbarung.

Was passiert aber, wenn der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer dies eigentlich gar nicht möchte?

Möchte der Arbeitnehmer nicht im Home Office arbeiten, müsste der Arbeitgeber gegebenenfalls dem Arbeitnehmer per Direktionsrecht das Home Office als Arbeitsort zuzuweisen. Ob diese Zuweisung dem billigen Ermessen nach § 106 Satz 1 GewO entspricht, hängt davon ab, ob im Arbeitsvertrag ein Arbeitsort und eine Versetzungsklausel vereinbart wurde. Ist dies der Fall, steht zwar grundsätzlich der Home Office-Anordnung des Arbeitgebers das Grundrecht des Art. 13 GG entgegen, das den Arbeitnehmer vor Eingriffen in seine Wohnung schützt. In der aktuellen Krisensituation ist jedoch zu berücksichtigen, dass dem Arbeitgeber aus Art. 2 GG, §§ 3, 4 ArbSchG, § 618 Abs. 1 BGB sowie aus seiner Rücksichtnahmepflicht nach § 241 Abs. 2 BGB die Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit aller Arbeitnehmer trifft. Der Arbeitgeber muss demnach alle ihm zumutbaren Maßnahmen ergreifen, um die Arbeitnehmer vor dem Infektionsrisiko zu schützen.

Nach Abwägung beider Interessen dürfte die temporäre Zuweisung der Arbeitsleistung im Home Office in der Regel dem billigen Ermessen des § 106 Satz 1 GewO entsprechen, denn die Belastungen des Arbeitnehmers im Home Office dürften regelmäßig im Verhältnis zum Infektionsrisiko im Betrieb relativ gering sein.

Ist im Arbeitsvertrag hingegen ein Arbeitsort festgelegt, ohne dass es eine Versetzungsklausel gibt, ist es grundsätzlich dem Arbeitgeber nicht möglich, dem Arbeitnehmer eine entsprechende Weisung zu erteilen, (temporär) seine Arbeitsleistung im Home Office zu erbringen, da dies die Grenzen des arbeitsvertraglichen Direktionsrecht gemäß § 106 Satz 1 GewO überschreiten würde. Schickt ein Arbeitgeber den Arbeitnehmer nach Hause, wäre dieser grundsätzlich von der Erbringung seiner Arbeitsleistung nach § 275 Abs. 1 BGB befreit.

Allerdings ist es möglich, dass ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer in Ausnahme- und Notsituationen Tätigkeiten zuweisen kann, die vertraglich eigentlich gar nicht geschuldet sind. Aus Gründen der arbeitnehmerseitigen Rücksichtnahmepflicht nach § 241 Abs. 2 BGB sowie dem Grundsatz aus Treu und Glauben nach § 242 BGB könnte dies in Corona-Zeiten dazu führen, dass ein Arbeitnehmer dennoch dazu verpflichtet sein kann, auch an anderen Orten zu arbeiten als arbeitsvertraglich vereinbart, nämlich wenn kein berechtigtes Interesse des Arbeitnehmers an einer Arbeitsverweigerung ersichtlich ist. Die Interessen des Arbeitgebers, gegenwärtig der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer, dürfte in der Regel vorrangig sein.

Auf der anderen Seite gibt es keinen allgemeinen Anspruch des Arbeitnehmers, seine Arbeitsleistung im Home Office erbringen zu dürfen. Ist ein Arbeitsort vertraglich nicht festgelegt, ist es grundsätzlich Sache des Arbeitgebers im Rahmen seines Direktionsrechts nach § 106 Satz 1 GewO den Arbeitsort festzulegen. Bleibt ein Mitarbeiter demnach schlicht aus Angst vor Ansteckung zu Hause, verliert er gemäß § 326 Abs. 1 BGB seinen Vergütungsanspruch.

Umgekehrt kann es aber auch in Corona-Zeiten sein, dass ein Arbeitgeber dazu verpflichtet sein mag, zuzustimmen, dass ein Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung vom Home Office aus erbringt. Reichte bisher der bloße Wunsch des Arbeitnehmers, sich besser um die Erziehung und Betreuung seiner Kinder kümmern zu können, nicht aus, um einen Anspruch auf Home Office zu begründen, so könnte dies in Zeiten von Schul- und Kitaschließungen im Rahmen eines vorübergehenden Anspruchs ausreichend sein. Immerhin gibt es für Arbeitnehmer angesichts des weitreichenden Kontaktverbots unter Umständen keine alternative Betreuungsmöglichkeit.

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass die gegenwärtige Krisensituation dazu führt, dass die Ermessensabwägung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen im Einzelfall zu Ergebnissen führen kann, die die Arbeitswelt so bisher nicht kannte.

**Annette Rölz**  
Rechtsanwältin



In Kooperation mit [Rechtsanwälte Ulrich Weber & Partner mbB](#)

**Zu folgenden Themen bieten wir Ihnen aktuell Inhouse-Schulungen an:**

- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung
- Update Arbeitsrecht 2019/2020
- „Crash-Kurs“ BetrVG
- Einseitige Änderung von Arbeitsbedingungen

**Maßgeschneiderte Inhouse-Seminare 2020**

Quellennachweis: Syda@Productions, fotolia



**FRAGEN SIE**  
nach einem  
individuellen Angebot  
für Ihre Inhouse-  
Schulung

# Kurzarbeit und Krankheit

Im Zusammenhang mit der Corona-Krise und der daraus resultierenden Kurzarbeit stellt sich für viele Arbeitnehmer die Frage, welche finanziellen Auswirkungen hat die Arbeitsunfähigkeit während der Kurzarbeit. Diese Frage kann damit beantwortet werden, es hängt vom Zeitpunkt der Erkrankung und dem Beginn der Kurzarbeit ab, welche Ansprüche sich für den Arbeitnehmer ergeben. Der Arbeitnehmer erhält dann Entgeltfortzahlung, Krankengeld oder Kurzarbeitergeld.

Nach § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) hat ein Arbeitnehmer grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer

von 6 Wochen. Nach Ablauf der 6 Wochen erhält der Arbeitnehmer, sofern es sich um dieselbe Erkrankung handelt, Krankengeld. Dieses beträgt nach § 47 Abs. 1 SGB X 70 % des erzielten regelmäßigen Arbeitsentgelts und Arbeitseinkommens, soweit es der Beitragsberechnung unterliegt und darf 90 % des Nettoarbeitsentgelts nicht übersteigen. Die Höhe des Kurzarbeitergelds ergibt sich wiederum aus § 105 SGB und beträgt bei Arbeitnehmern mit einem oder mehreren Kindern 67 % und bei allen anderen Arbeitnehmern 60 % der Nettoentgelt-differenz. Diese wiederum errechnet sich aus der Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-

Entgelt. Dieses pauschalierte Nettoentgelt lässt sich aus der „Verordnung über die pauschalierte Nettoentgelte für das Kurzarbeitergeld für das Jahr 2020“ entnehmen.

Welche Leistungen ein Arbeitnehmer erhält, hängt im Wesentlichen davon ab, wann die Arbeitsunfähigkeit eingetreten ist. Insgesamt ergeben sich 4 Varianten. Bevor die 4 Varianten im Einzelnen nachfolgend in Tabellen aufgezeigt werden, soll auch anhand eines Beispielfalls konkret die Höhe der jeweiligen Leistungen dargestellt werden.

## Fall:

In einem Betrieb wird aufgrund der eingetretenen Kurzarbeit die Arbeitszeit um die Hälfte reduziert. Ohne Kurzarbeit verdient ein verheirateter Arbeitnehmer mit Steuerklasse III € 4.000,00 brutto, was nach der erwähnten Verordnung und der sich daraus

ergebenden Tabelle einem Nettobetrag von € 2.809,65 entspricht. In Folge der Kurzarbeit verdient er nur noch € 2.000,00 brutto pro Monat, was nach der erwähnten Verordnung und der sich daraus ergebenden Tabelle einem Nettobetrag von € 1.600,00 entspricht.

Da der Arbeitnehmer kein Kind hat, beträgt die Höhe des Kurzarbeitergelds 60 % der Nettoentgelt-differenz, was einem Betrag in Höhe von € 725,79 nach der Verordnung entspricht.

Alternativen	Leistungen	Leistungsträger	Höhe der Leistung
<p><b>Erste Alternative:</b></p> <p>Der Arbeitnehmer ist bereits vor Beginn der Kurzarbeit arbeitsunfähig erkrankt und auch noch danach.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- EFZ für verbleibende Arbeitsleistung</li> <li>- Krankengeld in Höhe von Kug (§ 47 b Abs. 4 SGB V)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitgeber</li> <li>- Krankenkasse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- EFZ in Höhe von € 2.000,00 brutto</li> <li>- Krankengeld in Höhe des fiktiven Kug (€ 725,79)</li> </ul>
<p><b>Zweite Alternative:</b></p> <p>Der Arbeitnehmer ist bereits vor Beginn der Kurzarbeit arbeitsunfähig und erhält Krankengeld und die Arbeitsunfähigkeit dauert auch nach Beginn der Kurzarbeit an.</p>	<p>Normale Berechnung des Krankengelds (§ 47 Abs. 2 SGB V)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Krankenkasse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Krankengeld in Höhe von 70 % von € 4.000,00 brutto</li> </ul>
<p><b>Dritte Alternative:</b></p> <p>Der Arbeitnehmer erkrankt während der Kurzarbeit und hat noch Anspruch auf EFZ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- EFZ für verbleibende Arbeitsleistung</li> <li>- Kug für die Dauer des Anspruchs auf EFZ (§ 98 Abs. 2 SGB III)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitgeber</li> <li>- Agentur für Arbeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- EFZ in Höhe von 50 % (€ 2.000,00 brutto)</li> <li>- Kug (€ 725,79)</li> </ul>
<p><b>Vierte Alternative:</b></p> <p>Der Arbeitnehmer erkrankt während der Kurzarbeit und hat noch Anspruch auf Krankengeld</p>	<p>Krankengeld berechnet sich nach dem zuletzt vor Eintritt des Arbeitsausfalls abgerechneten Regelentgelt (§ 47b Abs. 3, § 47 Abs. 1 S. 1 SGB V)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Krankenkasse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Krankengeld in Höhe von 70 % von € 4.000,00 brutto</li> </ul>

Heinz Herberth  
Rechtsanwalt

# Arbeitsschutz in Pandemiezeiten



Zu einer der Grundpflichten des Arbeitgebers im Arbeitsverhältnis gehört es, dass er die Sicherheit seiner Arbeitnehmer gewährleistet. Grundlage bildet insoweit die allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.

Die privatrechtliche Schutzpflicht folgt maßgeblich aus § 618 BGB. Danach hat der Arbeitgeber seine Geschäfts-Räume sowie betriebliche Vorrichtungen und Gerätschaften so einzurichten und zu unterhalten, dass Arbeitnehmer vor Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt sind. Diese allgemeinen zivilrechtlichen Pflichten des Arbeitgebers werden durch spezielle Normen konkretisiert, insbesondere durch solche des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG).

Nach § 3 ArbSchG – der eine öffentlich-rechtliche Schutzpflicht abbildet und durch Spezialgesetze konkretisiert wird – ist der Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen.

Kommt der Arbeitgeber seinen Schutzpflichten nicht nach, kann dies zur Folge haben, dass dem Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht zusteht. Dem Arbeitgeber droht dann, in Annahmeverzug zu geraten und zur Zahlung des Entgelts verpflichtet zu bleiben. Daneben setzt sich der Arbeitgeber Schadensersatzansprüchen der Arbeitnehmer aus und muss mit Bußgeldern rechnen, wenn er die Regelungen zum Arbeitsschutz missachtet. Hinsichtlich der Intensität der Fürsorgepflicht gilt: Je schwerer ein möglicher Schaden für den Arbeitnehmer sein kann, desto stärker müssen auch die Schutzmaßnahmen sein. Im Falle einer Pandemie bedeutet dies insbesondere, dass der Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen hat, seine Belegschaft hinreichend vor einer Ansteckung durch infizierte

Arbeitnehmer zu schützen.

Um diesen Schutzzweck zu gewährleisten, wurde im Zuge der aktuellen Corona Pandemie am 16.04.2020 der sogenannte Arbeitsschutzstandard COVID 19 formuliert, in welchem konkrete Anforderungen an den Arbeitsschutz in Zeiten der Corona-Krise festgelegt werden.

Der Arbeitsschutzstandard stellt klar, dass Arbeiten im Homeoffice ermöglicht werden soll, insbesondere bei Großraumbüros mit zu geringen Schutzabständen. Dienstreisen und Präsenzveranstaltungen wie Besprechungen sind auf das absolute Minimum zu reduzieren. Technische Alternativen für Online-Meetings wie Telefon- oder Videokonferenzen sind nach Möglichkeit zur Verfügung zu stellen. Der Arbeitgeber wird zudem konkret dazu aufgefordert, Betriebsärzte und Arbeitsschutzexperten beratend bei der Umsetzung des Arbeitsschutzstandards einzubinden sowie seinen Beschäftigten zusätzliche freiwillige arbeitsmedizinische Vorsorge anzubieten. Der aktuell auch im privaten Umfeld vorgeschriebene Sicherheitsabstand zu nicht im eigenen Haushalt lebenden Personen von mindestens 1,5 Metern, muss auch bei der Arbeit (drinnen und draußen) durch entsprechende Absperrungen, Markierungen oder Zugangsregelungen zwingend eingehalten werden. Die Beschäftigten sollen überdies möglichst wenig direkten Kontakt zueinander haben (zB durch entsprechende Schichtwechsel).

Personen mit erkennbaren Symptomen sollen den Arbeitsplatz verlassen beziehungsweise zu Hause bleiben, bis der Verdacht ärztlicherseits aufgeklärt ist. Wo eine Trennung durch Schutzscheiben nicht möglich ist, soll der Arbeitgeber Nase-Mund-Bedeckungen für die Beschäftigten und alle Personen mit Zugang zu den betrieblichen Räumlichkeiten (wie Kunden, Dienstleister) zur Verfügung stellen. Weiter soll der Arbeitgeber Waschgelegenheiten beziehungsweise Desinfektionsspenders bereitstellen, um die erforderliche häufige Handhygiene zu ermöglichen und auf kurze Reinigungsintervalle für gemeinsam genutzte Räumlichkeiten, Firmenfahrzeuge, Arbeitsmittel und sonstige Kontaktflächen

achten. Auch auf die verbindliche Einhaltung einer "Nies-/Hustetikette" bei der Arbeit soll der Arbeitgeber hinwirken.

Um schnell auf erkannte Infektionen reagieren zu können, sollen Arbeitgeber betriebliche Routinen zur Pandemievorsorge erarbeiten und mit den örtlichen Gesundheitsbehörden kooperieren. Beschäftigte sollen angehalten werden, sich bei Infektionsverdacht an einen festen Ansprechpartner im Betrieb zu wenden.

## Praxistipp:

Dem Arbeitgeber ist dringend anzuraten den Arbeitsschutzstandard einzuhalten – insbesondere:

- Informationen zur Symptomatik von SARS-CoV2 sowie zu den einzuhaltenden Hygieneempfehlungen verständlich an die Mitarbeiter weiterzugeben
- Homeoffice anzubieten und wo dies nicht möglich ist, Arbeitsplätze umzugestalten, um den Mindestabstand zu gewährleisten
- Desinfektionsmittel, Handseifen, Handtuchspender in ausreichender Menge bereitzustellen
- Regelmäßige Reinigungen der Betriebsräume vorzunehmen
- Schutzabstände in Bereichen, in denen sich üblicherweise mehrere Mitarbeiter gleichzeitig aufhalten, deutlich zu markieren sowie Zeitpläne für versetzte Arbeitszeiten vorzugeben
- Klare Anweisung zu erteilen, dass bei Symptomen die auf SARS-CoV2 hinweisen, nicht zur Arbeit erschienen werden soll
- Einen konkreten Ansprechpartner ernennen und im Betrieb bekannt geben, an den sich Mitarbeiter wenden können

Soweit ein Betriebsrat besteht, ist dieser selbstverständlich einzubeziehen, da dieser bei der Auswahl von Maßnahmen, die die Sicherheit und den Gesundheitsschutz betreffen, ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 BetrVG hat.

**Anne Reinelt**  
Rechtsanwältin

