

INFOBRIEF RECHT



IG METALL
BERLIN-
BRANDENBURG-
SACHSEN

NR.3 · 6. AUGUST 2020

CORONA-PANDEMIE UND URLAUB

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

in Berlin und Brandenburg ist die schöne Urlaubs- und Ferienzeit Anfang August schon wieder vorbei, dicht gefolgt von Sachsen. „Corona“ ist auch weiterhin ein Thema. Der Eine und die Andere haben vielleicht sogar während ihrer Urlaubsreise erleben dürfen, wie aus einem harmlosen Urlaubsziel während der Urlaubsdauer ein „Risikogebiet“ wurde.

Mittlerweile verpflichtende Corona-Tests, Quarantäne und vielleicht auch einseitige Erwartungen und Anweisungen des einen oder anderen Arbeitgebers könnten betroffene Beschäftigte und Betriebsräte vor so manche Herausforderungen und Fragen stellen.

Wir haben einige Fragen und Antworten zusammengestellt. Wir hoffen, diese Hilfestellung gibt Euch eine gute Orientierung. Gern vervollständigen und aktualisieren wir den Fragen-/Antworten-Katalog und freuen uns auf Eure Rückmeldungen.

Was ist ein Risikogebiet und was bedeutet das?

- ▶ Was ist ein Risikogebiet?
- ▶ Darf ich als Arbeitnehmer in ein Risikogebiet reisen?
- ▶ Was muss ich beachten, wenn mein Urlaubsland nachträglich zum Risikogebiet erklärt wird?
- ▶ Muss ich mich nach Rückkehr einem Corona-Test unterziehen?
- ▶ Welche Vorschriften gelten in Berlin, Brandenburg, Sachsen?
- ▶ Müssen sich alle Einreisenden aus Risikogebieten testen lassen?
- ▶ Welche Informationen zum Urlaubsort darf mein Arbeitgeber erfragen?
- ▶ Darf mein Arbeitgeber meine Beschäftigung verweigern, wenn ich aus einem Risikogebiet zurückkehre?

Welche Folgen hat die Quarantäne?

- ▶ Wer zahlt mein Entgelt, wenn ich in Quarantäne gehen muss?
- ▶ Wer hat einen Anspruch nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG)?
- ▶ Kann ich während der Quarantäne Überstunden abbauen oder Urlaub nehmen?
- ▶ Welchen Urlaubsanspruch habe ich im Falle einer Quarantäne?

Weitere Regelungen

- ▶ Welche Anweisungen kann der Arbeitgeber erteilen?
- ▶ Welche Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bestehen?
- ▶ Welche Unterstützung gibt es von der IG Metall?

WAS IST EIN RISIKOGEBIET UND WAS BEDEUTET DAS?

Was ist ein Risikogebiet?

Die Einstufung als Risikogebiet erfolgt durch das Bundesministerium für Gesundheit, das Auswärtige Amt und das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat; sie wird durch das Robert Koch-Institut veröffentlicht.

Auf welcher Website kann ich die Corona-Risikogebiete ersehen?

Das Robert-Koch-Institut (RKI) führt in einer täglich aktualisierten Liste Staaten auf, in denen ein erhöhtes Risiko für eine Infektion mit SARS-CoV-2 besteht: https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html

Welches sind die offiziell durch die Behörden anerkannten und für das Arbeitsrecht relevanten Stellen, die offizielle Risikogebiete ausweisen können?

Die Bundesregierung hat ihre Reisewarnung für die Mitgliedstaaten der EU, das Vereinigte Königreich, die Schweiz, Norwegen, Island und Liechtenstein zum 15. Juni aufgehoben. Hier gelten individuelle Reisehinweise. Das heißt, die Länder entscheiden selbst über mögliche Einreiseverbote. Für Länder außerhalb Europas besteht die Reisewarnung vorerst bis zum 31. August fort.

Zu den aktuellen Reise- und Sicherheitshinweisen des Auswärtigen Amtes geht es unter: <https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/reise-und-sicherheitshinweise>.

Auch bei der EU-Kommission werden aktuell geltende Corona-Regelungen für Reiseziele aufgelistet: <https://reopen.europa.eu>

Darf ich als Arbeitnehmer nach wie vor in ein Urlaubsland meiner Wahl reisen, auch wenn dies ein Risikogebiet nach der Klassifizierung des Robert-Koch-Instituts ist?

In seiner Freizeit ist der „Arbeitnehmer“ Privatperson. Das Reisen in ein frei von ihm/ihr gewähltes Urlaubsland ist eine Handlung/ein Verhalten, das außerhalb des Arbeitsverhältnisses liegt. Weder kann der Arbeitgeber hierfür Verbote erteilen, noch können die Betriebsparteien in einer Betriebsvereinbarung private Reisen in Risikogebiete untersagen.

Zu empfehlen ist, die in einem Risikogebiet empfohlenen Verhaltensregeln zur Minimierung des Infektionsrisikos einzuhalten. (siehe oben).

Was muss ich beachten bzw. was ändert sich für mich, wenn vor Abreise das Urlaubsland nicht zum Risikogebiet gehörte, während meines Urlaubs jedoch als Risikogebiet eingestuft wurde?

Aufgrund der sich ständig ändernden Infektionsentwicklung kann sich die Einstufung einzelner Länder und Regionen rasch ändern. Daher ist es wichtig, sich vor Antritt der Reise und auch während der Reise auf den einschlägigen Internetseiten der Bundesregierung und des RKI zu informieren.

Für die Rückreise bzw. Einreise nach Deutschland gelten dann die behördlich angeordneten Verfahren wie Tests und unter Umständen auch Quarantäne. Grundsätzlich gilt: Für Einreisende in die Bundesrepublik Deutschland, die sich zu einem beliebigen Zeitpunkt innerhalb der letzten 14 Tage vor Einreise in einem Risikogebiet aufgehalten haben, kann gemäß den jeweiligen Quarantäneverordnungen der zuständigen Bundesländer, eine Pflicht zur Quarantäne bestehen.

Mit Blick auf mögliche Folgen für das Arbeitsverhältnis, kann es darauf ankommen, dass der Arbeitnehmer auch im Urlaub die in einem Risikogebiet empfohlenen Verhaltensregeln zur Minimierung des Infektionsrisikos eingehalten hat. Dabei ist es nicht wichtig, ob das Reiseziel bereits bei Antritt der Urlaubsreise als Risikogebiet eingestuft wurde oder erst während des Urlaubs. Welche Maßstäbe im konkreten Einzelfall an die vertragliche Nebenpflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers zu legen sind, kann letztlich nur unter Abwägung der Interessen auch des Arbeitnehmers beurteilt werden. Arbeitsgerichtliche Entscheidungen gibt es für diese spezielle Gemengelage bislang nicht.

WAS IST EIN RISIKOGEBIET UND WAS BEDEUTET DAS?

Muss ich mich nach Rückkehr aus dem Urlaub (z. B. am Flughafen) einem öffentlich angeordneten Corona-Test unterziehen?

Für die Rückreise bzw. Einreise in die Bundesrepublik Deutschland aus einem Risikogebiet sind besondere Vorschriften zu beachten (z. B. Gesundheitstests, Quarantäne).

Grundsätzlich gilt: Reist jmd. aus einem Risikogebiet nach Deutschland ein, muss er/sie einen negativen Corona-Test vorlegen oder sich direkt nach Ankunft nach Hause oder an den Zielort begeben und zwei Wochen lang isolieren (häusliche Quarantäne). Der/Diejenige muss sich sofort beim zuständigen Gesundheitsamt melden. Das Corona-Testergebnis darf höchstens 48 Stunden alt sein.

Künftig soll jeder Einreisende aus einem Risikogebiet verpflichtend auf eine Corona-Infektion getestet werden. Dies sieht eine neue Verordnung des Bundesgesundheitsministers vor, auf die sich Bund und Länder verständigt haben.

Wer negativ getestet ist, kann dann in seinen Alltag zurückkehren. Damit kann eine Quarantäne vermieden werden.

Die Verordnung des Bundesgesundheitsministeriums soll Anfang August in Kraft treten (Verordnung zur Anpassung der Nationalen Teststrategie). Grundlage der Regelung ist § 5 Abs. 2 Nr. 1 e des Infektionsschutzgesetzes. Die Tests sollen für die Reisenden kostenfrei sein.

Welche öffentlichen Vorschriften gelten gerade zur Wiedereinreise nach Deutschland aus einem Urlaubs-Risikogebiet?

Grundsätzlich sind Reiserückkehrende aus Corona-Risikogebieten zu einer 14-tägigen häuslichen Quarantäne verpflichtet, sofern sie sich zu einem beliebigen Zeitpunkt innerhalb von 14 Tagen vor Einreise in einem Risikogebiet aufgehalten haben.

Von der Quarantänepflicht befreit sind Personen, die einen aktuellen negativen Corona-Test (ärztliches Attest nebst Laborbefund) in deutscher oder englischer Sprache vorweisen können, der nicht älter als 48 Stunden ist und in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder einem sonstigen durch das Robert-Koch-Institut veröffentlichten Staat durchgeführt wurde.

für Berlin

SARS-CoV-2-Infektionsschutzverordnung Berlin
www.berlin.de/corona/massnahmen/verordnung/
Aktuelle Informationen zum Coronavirus für Berlin erhält man hier:
www.berlin.de/corona/

für Brandenburg

Verordnung zu Quarantänemaßnahmen für Ein- und Rückreisende zur Bekämpfung des SARS-CoV-2-Virus und COVID-19 in Brandenburg (SARS-CoV-2-Quarantäneverordnung - SARS-CoV-2-QuarV)
bravors.brandenburg.de/verordnungen/sars_cov_2_quarv

Aktuelle Informationen für Brandenburg
msgiv.brandenburg.de/msgiv/de/coronavirus/informationen-zum-neuartigen-coronavirus/

für Sachsen

www.coronavirus.sachsen.de/amtliche-bekanntmachungen.html
Sächsische Corona-Quarantäne-Verordnung
www.coronavirus.sachsen.de/amtliche-bekanntmachungen.html#a-7074
www.coronavirus.sachsen.de/download/SMS-Aenderungsverordnung-SaechsCoronaQuarantaeneVerordnung.pdf

WAS IST EIN RISIKOGEBIET UND WAS BEDEUTET DAS?

Müssen sich alle Einreisenden aus Risikogebieten testen lassen?

Unter www.bundesgesundheitsministerium.de findet sich hierzu folgende Information:

Ja, Anfang August wird voraussichtlich die entsprechende Anordnung in Kraft treten. Das heißt, wer aus einem Risikogebiet einreist, muss sich dann entweder innerhalb von 48 Stunden vor der Einreise testen lassen oder innerhalb von 72 Stunden nach der Einreise, z. B. direkt am Flughafen. Nach der Rückkehr müssen sich alle nicht negativ getesteten Reisenden direkt zu ihrem Zielort begeben. Bis ein negatives Testergebnis vorliegt, müssen sie sich selbst bis zu 14 Tage zu Hause isolieren (häusliche Quarantäne). Die konkrete Umsetzung erfolgt durch die Bundesländer.

Warum müssen sich Rückkehrer aus anderen Gebieten nicht testen lassen?

Die Testpflicht kann nach dem Infektionsschutzgesetz nur bei Einreise aus den Gebieten gelten, in denen nach Einschätzung der Bundesregierung ein erhöhtes Risiko besteht, sich mit SARS-CoV-2 zu infizieren. Die Bundesregierung prüft fortlaufend, welche Gebiete als Risikogebiete einzustufen sind. Die aktuelle Liste veröffentlicht das Robert-Koch-Institut (siehe Näheres oben).

Was gilt für kleinere Regionen mit erhöhten Infektionszahlen in Ländern, die nicht als Risikogebiete bezeichnet sind?

Wer aus einer anderen Region einreist, kann sich aber auch testen lassen. Innerhalb von 72 Stunden nach Einreise ist der Test kostenlos. (siehe www.bundesgesundheitsministerium.de unter „Corona“)

Gibt es Sanktionen? Wie sehen diese konkret aus?

Bei Verstoß gegen die oben genannten Pflichten zur Meldung, Testung, Nachweiserbringung oder häusliche Quarantäne können durch die zuständigen Behörden vor Ort Bußgelder verhängt werden. (siehe hierzu im Einzelnen die jeweiligen Verordnungen der Bundesländer)

Wann treten die neuen Regelungen in Kraft?

Alle Einreisenden können sich ab dem 1. August binnen 72 Stunden kostenlos auf das Coronavirus testen lassen. Die Testpflicht tritt voraussichtlich Anfang August in Kraft.

Muss ich meinem Arbeitgeber proaktiv oder auf Nachfrage den Ort meines Urlaubs mitteilen? Hat der Arbeitgeber ein berechtigtes Informationsinteresse und wie weit ging dieses (Aufenthaltsort während des Urlaubs, Fahrtroute durch Risikogebiete, Aufenthaltszeiten, potenzielle Kontakte mit Risikopersonen)?

Der Arbeitgeber hat kein berechtigtes Interesse zu erfahren, in welchem Land und an welchem Ort der/die Beschäftigte Urlaub verbringt. Insbesondere ist die teilweise vertretene Auffassung, dass der Arbeitgeber allgemein danach fragen darf, ob der/die Beschäftigte in ein Land reist bzw. in einem Land gewesen ist, das als Risikogebiet ausgewiesen ist, abzulehnen. Denn die Tatsache allein, dass jmd. in einem Risikogebiet gewesen ist, begründet weder, dass er/sie zwangsläufig einer Quarantäne unterliegt, noch dass er/sie sehr wahrscheinlich ansteckend ist und nicht beschäftigt werden muss. Eine zu einer Mitteilungspflicht gesteigerte Nebenpflicht und demzufolge auch ein Fragerecht dürfte nur in solchen Betrieben bestehen, in denen eine potenzielle Infektion besonders gravierende Auswirkungen hätte, wie z. B. im Gesundheitswesen.

WAS IST EIN RISIKOGEBIET UND WAS BEDEUTET DAS?

Darf mein Arbeitgeber meine Beschäftigung verweigern, wenn ich aus einem Risikogebiet zurückkehre?

Rückreise aus einem Risikogebiet und behördliche Anordnung einer Quarantäne:

Beschäftigte, die unter Quarantäne stehen und sich über die Quarantäneanordnung hinwegsetzen und im Betrieb erscheinen bzw. dem Arbeitgeber ihre Arbeitskraft anbieten, können nicht damit rechnen, dass der Arbeitgeber dies annimmt, es sei denn, die Arbeitsleistung kann auch im Homeoffice erbracht werden.

Rückreise aus einem Risikogebiet und keine behördliche Anordnung einer Quarantäne:

Seit Anfang August besteht die Pflicht eines Corona-Testes bei Einreise aus einem Risikogebiet (siehe Ausführungen oben unter „Risikogebiet“).

Beschäftigte, die nicht unter Quarantäne stehen, können ihre Arbeitsleistung anbieten. Der Arbeitgeber kann die Beschäftigung allenfalls dann verweigern, wenn er greifbare Anhaltspunkte dafür hat, dass von dem Beschäftigten eine Ansteckungsgefahr ausgeht (bspw. wenn der Beschäftigte Symptome der Krankheit zeigt).

Seit Anfang August gilt eine öffentlich verordnete Testpflicht, die zum Ziel hat, so schnell wie möglich Ansteckungen zu vermeiden. Sollte der/die Beschäftigte also keine entsprechende behördliche Maßnahme auferlegt bekommen haben und er/sie nach der Urlaubsreise seine Arbeit im Betrieb wieder antreten können, dürfte der Arbeitgeber ebenfalls keinen Grund haben, die angebotene Arbeitsleistung abzulehnen.

Verweigert er dennoch unberechtigt die Annahme der ordnungsgemäß angebotenen Arbeitsleistung, bleibt er zur Zahlung der Vergütung verpflichtet.

WELCHE FOLGEN HAT DIE QUARANTÄNE?

Sollte ich öffentlich angeordnet nach Rückkehr aus meinem Urlaub in Quarantäne müssen und in Quarantäne nicht mobil arbeiten können: Wer zahlt mein Entgelt oder erhalte ich keines?

Arbeitnehmer*innen, bei denen die Krankheit Covid-19 festgestellt wird, sind arbeitsunfähig erkrankt und zwar ungeachtet dessen, wie sehr sie durch ihre Krankheit beeinträchtigt werden. Auch fast beschwerdefreie Krankheitsverläufe begründen schon wegen der Gefahr der Ansteckung anderer Personen eine Arbeitsunfähigkeit.

Nach einer anderen Auffassung soll krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit allerdings voraussetzen, dass die Krankheit den Betroffenen an der Verrichtung seiner Arbeit hindert. Wer also arbeiten kann, dabei allerdings andere anstecken könnte, wäre nach dieser Sichtweise nicht arbeitsunfähig erkrankt – auch in diesem Fall würde allerdings typischerweise eine Quarantäne angeordnet werden, so dass eine Ausübung der beruflichen Tätigkeit über diesen Weg ausgeschlossen wäre.

Ist der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt, ist er auch nicht verpflichtet zu arbeiten. Für die Dauer der ärztlich festgestellten krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer von bis zu sechs Wochen gegen den Arbeitgeber. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer – wie zu erwarten ist – für diese Zeit unter Quarantäne gestellt wird. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung setzt allerdings voraus, dass der Arbeitnehmer seine Erkrankung nicht selbst verschuldet hat.

WELCHE FOLGEN HAT DIE QUARANTÄNE?

Entscheidend sind auch hier die Umstände des Einzelfalls.

Nach unserer Auffassung kann von einem Verschulden bzw. besonders leichtfertigen Verhalten keine Rede sein, wenn der/die Beschäftigte während seines/ihrer Urlaubs die empfohlenen Verhaltensregeln zur Minimierung des Infektionsrisikos einhält.

Im o. g. Krankheitsfall bleibt der Urlaubsanspruch erhalten und kann zu einem späteren Zeitpunkt nachgeholt werden.

Besteht ein Anspruch nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG)? In welcher Höhe? Was muss ich beachten (Antragsfristen und Antragsbehörde / -formalitäten)?

Gemäß § 56 Abs. 2 IfSG erhalten diejenigen, die als „Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger oder Krankheitsverdächtiger“ gesetzlichen Verboten in der Ausübung der bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegen oder „abgesondert“ (d. h. isoliert, Quarantäne) wurden und nicht krank sind, eine Entschädigung. Für die ersten sechs Wochen in Höhe des Verdienstausfalls und ab der siebten Woche in Höhe des Krankengeldes, welches im Krankheitsfall von der Krankenversicherung gezahlt worden wäre. Gemäß § 56 Abs. 3 IfSG wird als Verdienstausfall das Netto-Arbeitsentgelt zugrunde gelegt. Das heißt, als Verdienstausfall gilt das Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechenden Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang zusteht.

Gemäß § 56 Abs. 5 IfSG hat bei Arbeitnehmern der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde ausbezahlen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet.

Kann ich während der Quarantäne Überstunden abfeiern? Kann ich kurzfristig Urlaub nehmen oder kann der Arbeitgeber mich zwingen, diesen zu nehmen?

Will der/die Beschäftigte nicht die Vergütung auf Basis der Entschädigungsmöglichkeiten nach IfSG erhalten, sondern aus Überstunden oder Urlaubstagen sicherstellen, dann kann auf Basis einer entsprechenden einvernehmlichen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber dies möglich sein.

Der/die Beschäftigte sollte sich allerdings darüber im Klaren sein, dass er/sie die Zeit der Quarantäne damit selbst finanziert. Notwendig ist dies bspw. aufgrund der Entschädigungsmöglichkeiten nach IfSG nicht.

Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, den/die Beschäftigte zu zwingen, während der Quarantäne Urlaub zu nehmen.

Welchen Urlaubsanspruch habe ich im Falle einer Quarantäne?

Wenn ich während meines Urlaubs in angeordnete Quarantäne muss

1. und eine im Ausland verhängte Quarantäne meine Urlaubszeit überdauert? Greift dann die Entschädigungszahlung nach deutschem Infektionsschutzgesetz? Wenn nicht, was dann?
2. Was passiert im In- wie auch im Ausland mit meinem Urlaubsanspruch bei negativem Testergebnis?

Wird während der Dauer des Urlaubs gegenüber einem Arbeitnehmer Quarantäne behördlich angeordnet, ohne dass der Arbeitnehmer auch an Covid-19 erkrankt ist (siehe oben) kann es fraglich sein, ob dadurch auch der laufende Urlaub unterbrochen wird bzw. unterbrochen werden kann. Das IfSG sagt dazu nichts aus. Nach dem Bundesurlaubsgesetz kann der Arbeitnehmer seinen genehmigten Urlaub nicht einseitig aufheben oder verschieben.

Wichtig ist daher, dass beide Seiten – Arbeitnehmer und Arbeitgeber – eine einvernehmliche Lösung finden oder betriebliche Regelungen in solchen Fällen Planungs- und Rechtssicherheit geben.

WEITERE REGELUNGEN

Kann der Arbeitgeber mich einfach nach Hause schicken (die Annahme der Arbeitskraft verweigern und ggf. das Entgelt einbehalten)?

Wenn ...

1. ich keine Auskunft über meine Urlaubsaktivitäten gebe
2. oder dem Arbeitgeber die gegebene Auskunft nicht ausreicht
3. ich in einem Risikogebiet war, aber keinen Test habe machen lassen
4. ich in keinem Risikogebiet war, und deshalb keinen Test habe machen lassen, der Arbeitgeber das aber einfach pauschal einfordert

Nein, kann er nicht, da er kein berechtigtes Informationsinteresse an einer Auskunft hat. Rein faktisch wird sich allerdings aufgrund der aktuellen Rechtslage (Testpflicht-Verordnung des Bundesgesundheitsministeriums) ergeben, dass der Arbeitgeber davon ausgehen kann, dass bei Antritt der Arbeit vor Ort eine Quarantäneanordnung nicht besteht und ein (verpflichtender) Test negativ ist.

Wenn ...

5. ich die typischen Symptome aufweise, aber keinen Test habe machen lassen

Weist ein Beschäftigter die typischen Symptome auf, kann durchaus eine Nebenpflicht begründet sein, alles Erforderliche zu tun, um Ansteckungsgefahren zu vermeiden. (siehe die Ausführungen oben).

Muss ich einer Anweisung meines Chefs nachkommen, einen negativen Corona-Test nach Rückkehr aus dem Urlaub nachzuweisen?

Nein. Der Arbeitgeber hat kein berechtigtes Auskunftsinteresse, so dass auch der Nachweis eines negativen Corona-Tests nach Rückkehr aus dem Urlaub nicht verlangt werden kann.

Durch die künftig öffentlich bestehende Test-Verpflichtung wird es für den Arbeitgeber Indiz genug sein müssen, falls der/die Beschäftigte keine behördlich angeordnete Quarantäne auferlegt bekommt.

Welche Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bestehen hier?

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates sind beispielsweise berührt, wenn der Arbeitgeber Kontrollen wie Fiebertemperaturen am Werkstor vornehmen will: § 87 Abs. 1 Nr. 1, 6 und 7 BetrVG:

Nr. 1: „Ordnung des Betriebes“ betrifft jede Form von Zugangskontrollen, das wäre selbst dann der Fall, wenn die Temperatur nur gemessen würde, nicht aber erfasst.

Nr. 7: „betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz“. Hier besteht grundsätzlich immer dann ein Mitbestimmungsrecht, wenn der Arbeitgeber im Rahmen von arbeitsschutzrechtlichen Generalklauseln einen Ermessensspielraum hat, wie er das jeweilige Schutzziel erreichen will. Eine solche Generalklausel ist § 3 ArbSchG, wonach der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten zu treffen hat und sie auf ihre Wirksamkeit hin überprüfen muss. Der weite Auslegungsspielraum eröffnet das Mitbestimmungsrecht.

Nr. 6: „technische Überwachungseinrichtung“ wenn die Einführung einer Messstation zur Überwachung der Arbeitnehmer geeignet ist.

WEITERE REGELUNGEN

Welche Mitbestimmungsrechte hat der Betriebsrat im Hinblick auf ein Verlangen des Arbeitgebers nach 14-tägiger Quarantäne und/oder Nachweis eines Negativtestes?

Die Quarantäne wird behördlich angeordnet und nicht seitens des Arbeitgebers. Eine einseitige Anordnung durch den Arbeitgeber stellt eine Verweigerung der Annahme der angebotenen Arbeitsleistung dar. Durch Betriebsvereinbarung ist dies nicht regelbar – auch nicht zulässig. Ebenso wenig ist per Betriebsvereinbarung regelbar, dass ein Arbeitnehmer verpflichtet wird, eine etwaige Corona-Infektion dem Arbeitgeber mitzuteilen (siehe oben).

Muss ich Anweisungen Folge leisten, wenn die Mitbestimmung nicht ausgeübt wurde?

Unzulässigen Anweisungen des Arbeitgebers muss ein Arbeitnehmer generell keine Folge leisten.

UNTERSTÜTZUNG DURCH DIE IG METALL

Was mache ich, wenn ich nach der Rückkehr aus einem Risikogebiet mit meinem Arbeitgeber Probleme bekomme?

Mitglieder der IG Metall können Rechtsschutzleistungen in Anspruch nehmen. Oft können unsere örtlichen Geschäftsstellen mit dem Arbeitgeber direkt Lösungen finden. Dort wo dies nicht gelingt, bekommen unsere Mitglieder rechtliche Unterstützung – außergerichtliche und wenn nötig auch gerichtliche Vertretung.



Hinweis:

Die rechtlichen Hinweise in diesem Infobrief ersetzen keine rechtliche Beratung. Für rechtliche Beratung und Vertretung im konkreten Einzelfall wendet Euch bitte an Eure zuständigen Geschäftsstellen.