

Pflichten des Arbeitgebers in der Corona-Krise

Jana Scheve, Michael Schwunk

VBU[®] Seminar



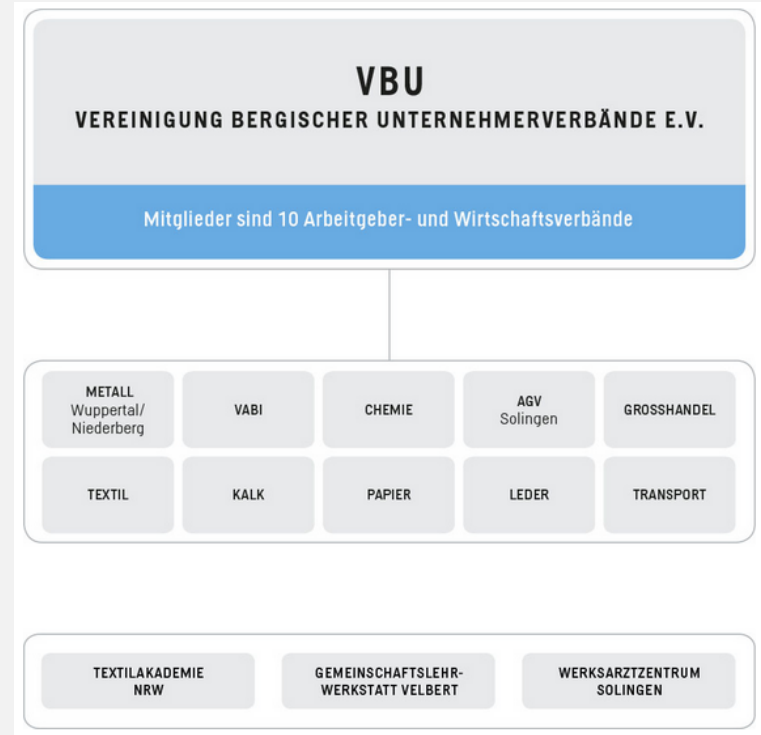
Die Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände e.V. (VBU®) ist eine Dachorganisation, in der zehn selbstständige Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände zusammengefasst sind. Wir betreuen mehr als 600 Unternehmen mit 70.000 Arbeitnehmern, zum Teil bundesweit, von drei Geschäftsstellen in Wuppertal, Solingen und Mönchengladbach aus.

Die Anliegen, Interessen und Wünsche unserer Mitgliedsfirmen bilden die Grundlage unseres Handelns. Zur Unterstützung der täglichen Personalarbeit informieren und beraten wir die maßgeblichen Akteure und Referenten insbesondere in Tarif- und Rechtsfragen sowie im Arbeitsschutz auf unterschiedlichste Weise. Wir vertreten unsere Mitglieder vor den Arbeits-, Sozial- und Verwaltungsgerichten bundesweit.

Telefon: 0202 25 80 - 0

Web: vbu-net.de

Mail: info@vbu-net.de





- ▶ Nach § 5 ArbSchG hat der AN Anspruch auf eine Beurteilung der mit seiner Beschäftigung verbundenen Gefährdung.
- ▶ Arbeitgeber hat Spielraum bei der Beurteilung.
- ▶ Betriebsrat hat Mitbestimmungsrecht bei der Auswahl geeigneter Maßnahmen.
- ▶ Der einzelne Beschäftigte kann nicht verlangen, dass die GB nach seinen Kriterien durchgeführt wird und hat keinen Anspruch auf eigene Maßnahmen.

aber:

1. aus der Schutzpflicht kann eine konkrete Verpflichtung folgen
z. B. bei Kundenkontakt, Desinfektionsmittel zur Verfügung zu stellen
2. Verpflichtung zur Unterweisung in Bezug auf die einzuhaltenden Hygienemaßnahmen und Schutzvorkehrungen
3. Gefährdung beurteilen und Maßnahmen nach dem ArbSchG müssen umgesetzt werden

Wirken des öffentlichen Gesundheitsschutzes durch:

- ▶ Regierungsbehörden des Bundes und der Länder
- ▶ Öffentlicher Gesundheitsdienst (RKI)

Ziel:

- ▶ Schutz
- ▶ Verzögerung
- ▶ Gesundheitssystem arbeitsfähig halten
- ▶ Erreger verstehen

- ▶ Örtliche Erlasslage geht immer vor.
z. B. Quarantäne des Einzelnen



Arbeitgeber müssen im Arbeitsumfeld auch die Voraussetzungen schaffen, damit Regeln eingehalten werden können.

1. Die Arbeitsplätze müssen so umgestaltet werden, dass zwischen den Einzelplätzen der Mindestabstand von 1,5 m eingehalten wird oder zusätzlich Trennwände liegen.
2. Bei Arbeitsplätzen mit Publikumsverkehr sind Trennwände Pflicht.
3. Bereitstellung von Desinfektionsmitteln, Handseifen, Handtuchspendern.
4. Markieren von Schutzabständen in Bereichen, in denen sich üblicherweise mehrere Beschäftigte aufhalten
5. Pläne für versetzte Arbeitszeiten, Pausen oder zum Wechseln von Arbeitskleidung
6. Betriebsmittel, die ständig genutzt werden, sind möglichst personenbezogen bereitzustellen.

Verstoß gegen Schutzmaßnahmen Handlungsmöglichkeiten



Wurden Schutzmaßnahmen unter

- Beachtung des Direktionsrechts und des
- Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates (wenn vorhanden)

durch den Arbeitgeber eingeführt und

- verstößt der Arbeitnehmer gegen die Schutzmaßnahmen, so stellt dies eine
- arbeitsvertragliche Pflichtverletzung dar.

Folge:

- Die Pflichtverletzung kann abgemahnt werden.
- Bei wiederholtem Verstoß nach Abmahnung kann gekündigt werden.
- Bei besonders schweren Verstößen fristlose Kündigung, in ganz besonderen Ausnahmefällen auch ohne vorherige Abmahnung, denkbar.

Die Rechtmäßigkeit entsprechender Maßnahmen des Arbeitgebers unterliegt einer Bewertung im Einzelfall, so dass wir empfehlen, vor entsprechenden Maßnahmen die Beratung der VBU[®] einzuholen!





§ 1 Abs. 4 S. 2 Coroneinreiseverordnung:

- 14 Tage häusliche Quarantänepflicht bei Einreise aus Risikogebieten

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html

Ausnahmen:

- aktuelles ärztliches Attest
- besondere persönliche Gründe



- Keine Vergütungspflicht wegen Unmöglichkeit der Arbeitsleistung.
- Kein Anspruch auf Entschädigung aus § 616 BGB oder § 56 IfSG wegen Verschulden.
- Keine Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers wegen groben Verschuldens des Arbeitnehmers bei Arbeitsunfähigkeit.
- Fragerecht des Arbeitgebers zu Urlaub in Risikogebieten.