



Sondernewsletter für Arbeitgeber

Ausgabe 16

Coronavirus: Welche Verantwortung Arbeitgeber jetzt haben

März 2020

Aufgrund des Coronavirus ist die Lage in vielen Unternehmen angespannt. Viele befürchten, dass die Produktion zeitweise stillsteht oder sogar der ganze Betrieb geschlossen werden muss wegen ausfallenden Mitarbeitern, wegbrechenden Aufträgen, reißenden Lieferketten und damit einhergehenden Rohstoffengpässen. Aber auch fehlende Abnahmebereitschaft der Kunden aufgrund deren Betriebsschließung oder Produktionsstillstand usw. ist gefährlich. Auch sind vermehrt Falschmeldungen im Umlauf, die wir in unseren FAQ richtigstellen möchten.

1. Mitarbeiterhinweisschreiben

Wie können Unternehmen vorbeugend handeln, um die Gesundheit der Mitarbeiter und die Einhaltung der Lieferkette zu schützen? Grundsätzlich sind zwei Szenarien denkbar:

Erstes Szenario

Der Arbeitgeber gibt keine Mitarbeiterhinweisschreiben raus, wie man sich vorbeugend mit Blick auf das Corona-Thema verhalten soll und erklärt nicht ausdrücklich, dass Mitarbeiter mit bestimmten Merkmalen (z. B. Urlaub in betroffenen Regionen, Coronafall im Haushalt u. ä.) eine Meldepflicht gegenüber dem Arbeitgeber haben und gegebenenfalls zu Hause bleiben müssen.

Dies hätte dann jedoch zur Folge, dass die Verantwortung allein beim Unternehmen liegt.

Zweites Szenario

Der Arbeitgeber gibt ein Mitarbeiter-schreiben raus und handelt dementsprechend. Wenn sich der Mitarbeiter später nicht daran hält, trifft das Unternehmen keine Verantwortung.

Aus Unternehmenssicht ist also dringend zu empfehlen, ein Schreiben an die Mitarbeiter auszuhändigen, in dem steht, wie man sich privat zu verhalten hat und was passiert, wenn der Arbeitgeber jemanden, der sich nicht daran hält, zu Hause lassen muss.

Auch sollten sich Unternehmen bereits jetzt über die Konsequenzen informieren, wenn Arbeitnehmer ihrer Meldepflicht nicht nachkommen. Eine mögliche Konsequenz wäre nämlich, das Gehalt einzubehalten oder zu kürzen.

Gern erstellen wir Ihnen auch ein unverbindliches Angebot für die Erstellung von Mitarbeiterschreiben. **Schreiben Sie uns eine E-Mail, um weitere Informationen zu erhalten.**

2. FAQ zur aktuellen Lage

Leider kursieren auch viele Falschinformationen zu arbeitsrechtlichen Fragestellungen. Die Antworten auf die wichtigsten Fragen erhalten Sie nachfolgend auf einen Blick.

draxinger

rechtsanwalts-gesellschaft mbh

Julius-Reiber-Straße 15
64293 Darmstadt

Phone: +49 6151 870 945-0
Fax: +49 6151 870 945-9

welcome@draxinger-law.de
www.draxinger-law.de



A) Können Arbeitnehmer selbst entscheiden, ob sie von zuhause aus arbeiten?

Sofern betriebliche oder arbeitsvertragliche Regelungen zum Homeoffice bereits getroffen wurden, können Arbeitnehmer nach diesen Regelungen auch von zuhause aus arbeiten. Wenn eine Zustimmung des Arbeitgebers hinsichtlich des jeweiligen Einsatzes im Homeoffice erforderlich ist, dürfte in einer Sonder-situation, also etwa einer Epidemie/Pandemie, davon auszugehen sein, dass ein berechtigter Grund, die Zustimmung zu verweigern, nicht vorliegt. Ausnahmen sind natürlich denkbar, wenn die konkret anstehenden Arbeiten nicht von zu Hause aus erledigt werden können, sondern die Anwesenheit im Betrieb erforderlich ist. Existieren jedoch eine Regelung zum Homeoffice (noch) nicht, hat der Arbeitnehmer die Pflicht, weiterhin zur Arbeit im Betrieb zu erscheinen.

B) Und andersherum gefragt: Kann der Arbeitgeber anordnen, dass Arbeitnehmer nur noch im Homeoffice arbeiten?

Auch hierfür muss eigentlich eine einzelvertragliche oder betriebliche Regelung getroffen worden sein. Lediglich im Einzelfall und in Ausnahmefällen wie einer akuten Ansteckungsgefahr im Betrieb oder erweiterten Quarantänemaßnahmen könnte dies erlaubt sein. Es empfiehlt sich daher, vorab schon Regelungen für diese Fälle einzurichten.

C) Darf der Arbeitnehmer nach seinem letzten Urlaubsort gefragt werden?

Aus datenschutzrechtlichen Gründen hat der Arbeitgeber keinen Anspruch darauf zu erfahren, wo der Arbeitnehmer seinen letzten Urlaub verbracht hat. Nur bei begründetem Verdacht auf eine Erkrankung am Coronavirus kann die Frage, ob sich der Arbeitnehmer in einem Risikogebiet aufgehalten hat, ausnahmsweise zulässig sein. Für die Befragung nach seinem Gesundheitszustand sollte jedoch eine Einwilligung in die Datenverarbeitung eingeholt werden.

D) Welche Maßnahmen muss der Arbeitgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht ergreifen?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz zu ergreifen, soweit diese zumutbar sind. Hierzu können Hinweise für Mitarbeiter zu Desinfektionsmaßnahmen gehören, aber auch die Absage von Dienstreisen. Zahlreiche weitere Maßnahmen können sich je nach Branche und Betrieb noch ergeben. Wir unterstützen Sie gern bei der Erarbeitung von Hinweisblättern und der konkreten Einführung der Maßnahmen.

E) Was sind die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld?

Wichtig ist, dass der Arbeitgeber zunächst alle Maßnahmen ausschöpft, durch die die Kurzarbeit verhindert werden kann. In der Praxis heißt das: Zunächst sollte der Arbeitgeber zum Abbau von Arbeitszeitguthaben und Resturlaub auffordern. Ferner sollte auch die Möglichkeit zum Homeoffice ausgeschöpft werden.

Wir beraten Ihr Unternehmen gern zur Rechtslage und unterstützen bei der Umsetzung der Maßnahmen. **Für weitere Informationen schreiben Sie uns eine E-Mail an welcome@draxinger-law.de.**

Aktuelle Meldungen finden Sie auch immer in unserem Blog unter www.draxinger-law.de.