

Was passiert bei einer Corona-Infektion im Team? Darf der Chef seine Mitarbeiter in all seinen Filialen einsetzen?

Wir haben Minou Hansen (ADEXA) und Bettina Schwarz (BVpta) für Sie gefragt. Die Berufsvertretungen beraten und unterstützen ihre Mitglieder bei Problemen am Arbeitsplatz. Informieren Sie sich unter www.adexa-online.de und www.bvpta.de.

© Angela Pfeiffer/ADEXA



Minou Hansen
Rechtsanwältin

© Schwarz



Bettina Schwarz
BVpta, Geschäftsführerin

Wer muss wen über eine Corona-Infektion informieren?

Die Anordnung der Apothekenleitung, positive Corona-Testergebnisse unverzüglich zu melden und bei Erkältungssymptomen zu Hause zu bleiben, entsprechen den Vorgaben zum Infektionsschutz. So können andere Mitarbeiter, die mit dem Infizierten in Kontakt gekommen sind, informiert werden und sich dann selber regelkonform verhalten. Es geht also darum, die Infektionsketten nachzuerfolgen und zu unterbrechen. Wenn ein Mitarbeiter positiv getestet oder erkrankt ist, muss dieser sofort nach Hause geschickt und der Arbeitsplatz desinfiziert werden. Für das Gesundheitsamt, das sich bei einem positiven Testergebnis auch mit der Apothekenleitung in Verbindung setzt, ist eine Liste der Kontaktpersonen im Betrieb vorzubereiten. Für das interne Vorgehen gibt es keine ganz konkreten Vorgaben. Allerdings bestehen zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter Fürsorgepflichten. Daraus kann man folgern, dass die Apothekenleitung bei einem positiven Befund im Team alle anderen Beschäftigten umgehend informieren muss, um die weitere Ausbreitung zu stoppen. Je nachdem, wie eng der Kontakt zur infizierten Person war, müssen sich Kontaktpersonen der Kategorie 1 umgehend in häusliche Isolation begeben. Kontaktpersonen der weiteren Kategorien müssen sich 14 Tage beobachten und bei Auftreten von Symptomen umgehend isolieren und testen lassen.

**Sie sind uns wichtig!
Stellt sich in Ihrem
Arbeitsalltag gerade eine
berufspolitische
Frage?**

**Dann schreiben Sie uns -
wir greifen das Thema auf.
Umschau Zeitschriften Verlag,
DIE PTA IN DER APOTHEKE,
Tara Boehnke,
Marktplatz 13,
65183 Wiesbaden,
oder per E-Mail an
ts.boehnke@uzv.de.**

Kann ich auf der Arbeit in einer bestimmten Apotheke des Verbunds bestehen?

Wenn der Arbeitgeber möchte, dass der Mitarbeiter künftig in einer anderen Filiale arbeitet, entweder für immer oder aber zeitweilig, dann ist das arbeitsrechtlich gesehen möglich. Denn grundsätzlich hat der Arbeitgeber ein Direktionsrecht nach § 106 Gewerbeordnung. Danach kann er den Ort der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen bestimmen, soweit die Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, den Tarifvertrag oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Im BRTV wird dieser Punkt jedoch nicht berücksichtigt. Somit ist der Arbeitsvertrag im einzelnen danach zu überprüfen. Ist eine Versetzungsklausel enthalten, dann ist der Arbeitgeber berechtigt, den Mitarbeiter in eine seiner anderen Filialen einzusetzen. Allerdings hat der Arbeitgeber dabei die soziale Schutzbedürftigkeit im Rahmen einer sogenannten Interessenabwägung zu berücksichtigen. Er muss also auf die Lebensumstände des Mitarbeiters achten. Fehlt diese sogenannte Versetzungsklausel im Arbeitsvertrag und der Mitarbeiter weigert sich, dann bleibt dem Arbeitgeber noch die Möglichkeit einer Änderungskündigung. Dabei handelt es sich um eine Kündigung des Arbeitsvertrags mit dem Angebot, das Arbeitsverhältnis zu veränderten Bedingungen fortzusetzen.