

Leitfaden für SHK-Betriebe im Umgang mit der Corona- Krise

Stand: 17. März 2020



INHALTSVERZEICHNIS

1 Allgemeines

- 1.1 Allgemeines/Einleitung
- 1.2 In diesen Leitlinien wird geregelt, dass Dienstleister und Handwerker ihrer Tätigkeit weiterhin nachgehen können. Checkliste „Angebotsbearbeitung“
- 1.3 Kritische Infrastrukturen

2 Kundenkontakt

- 2.1 Wie verhalte ich mich generell, wenn ich beim Kunden bin?
- 2.2 Ist das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes zum Schutz vor akuten Atemwegsinfektionen sinnvoll?
- 2.3 Wie verhalte ich mich, wenn ein Privatkunde den Kundendienst (z.B. Wartungskundendienst) anfordert? Muss oder soll ich mich nach einer möglichen Corona-Gefahr erkundigen? Ist das zu dokumentieren?
- 2.4 Wie verhalte ich mich, wenn ich weiß, dass ein Kunde in Quarantäne ist oder gar an COVID-19 erkrankt ist?
- 2.5 Wie verhalte ich mich, wenn ein Betreiber eines Seniorenheims, Pflegeheims oder eines Krankenhauses den Kundendienst anfordert? Muss ich spezielle Hygienevorschriften beachten?
- 2.6 Muss der Auftraggeber erforderliche Hygienemaßnahmen als besondere Leistung bezahlen?
- 2.7 Wie verhalte ich mich, wenn der (ängstliche) Kunde den Auftrag wegen Corona-Ansteckungsgefahr kündigt?
- 2.8 Dürfen Einzelhandelsgeschäfte und (Bad-) Ausstellungen für die Kunden geöffnet bleiben?
- 2.9 Wer haftet, wenn die Lieferanten die bestellten Produkte aufgrund Corona nicht anliefern können und dadurch das Werk nicht erstellt werden kann?
- 2.10 Was ist mit umfangreicheren Aufträgen, die kurz vor der Unterzeichnung stehen?

3 Finanzierung

- 3.1 Wer kommt bei Selbstständigen für den Verdienstaufschlag auf?
- 3.2 Kann man Ersatz für Verdienstaufschlag aufgrund behördlicher Maßnahmen verlangen?
- 3.3 Welche vertraglichen Ansprüche können bei Ablaufstörung bestehen?
- 3.4 Welche Förderinstrumente stehen zur Verfügung, um den kurzfristigen Liquiditätsbedarf zu decken?
 - 3.4.1 Kurzarbeitergeld

- 3.4.2 Können Betriebe bei Auftragsengpässen, die mit dem Corona-Virus zusammenhängen, Kurzarbeitergeld beantragen?
- 3.4.3 Wie zeige ich den Arbeitsausfall an?
- 3.4.4 Wie kann ich Kurzarbeit arbeitsrechtlich korrekt einführen?
 - 3.4.4.1 Beantragung Kurzarbeitergeld
 - 3.4.4.2 Weitergehende Informationen
- 3.4.5 Finanzhilfen – Förderinstrumente bei kurzfristigem Liquiditätsbedarf
- 3.4.6 Bürgschaften
- 3.4.7 Beitragsstundung BG Bau
- 3.4.8 Können Baustellen vom Auftraggeber (einseitig) stillgelegt werden?
- 3.4.9 Können Zahlungen aufgrund der Corona-Krise zurückbehalten werden?

4 Betriebliche Prävention – Arbeitsschutz

- 4.1 Wie ist eine Pandemie definiert?
- 4.2 Woran erkennt man eine mögliche Infektion?
- 4.3 Welche Präventionsmaßnahmen sind im Betrieb sinnvoll?
- 4.4 Inwieweit muss der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht durch z.S. die Ausstattung des Betriebes mit Desinfektionsmitteln, Mundschutz etc. nachkommen?
- 4.5 Muss ich die Mitarbeiter über Präventionsmaßnahmen unterrichten?
- 4.6 Muss ich die Belegschaft über eine im Unternehmen aufgetretene Corona- Infektion informieren?
- 4.7 Müssen Arbeitnehmer den Arbeitgeber informieren, wenn Angehörige an einer Infektion erkrankt sind?
- 4.8 Ist das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes zum Schutz vor akuten Atemwegsinfektionen* sinnvoll?
- 4.9 Darf eine Fiebermessung im Betrieb verpflichtend bzw. zwangsweise angeordnet werden?
- 4.10 Welche betrieblichen/arbeitsrechtlichen Möglichkeiten gibt es, private Reisen in vom Coronavirus betroffene Länder und Regionen zu unterbinden?
- 4.11 Ein Arbeitnehmer kehrt aus einem betroffenen Land zurück, jedoch nicht aus einem konkreten Gebiet, für das eine Reisewarnung ausgesprochen wurde. Die Kollegen wollen nun zur Vermeidung von Ansteckung zuhause bleiben. Homeoffice/Mobile Arbeit ist jedoch nicht möglich. Gibt es hier eine Regelung?
- 4.12 Was ist bei Verdacht auf eine Corona-Infektion zu tun?
- 4.13 Wie ist die Meldekette bei einer bestätigten Corona-Infektion?
- 4.14 Wer zahlt die Kosten für einen Test auf das Coronavirus?
- 4.15 Kann der Arbeitgeber vorsorglich Betriebsversammlungen absagen?

- 4.16 Dürfen Arbeitnehmer die Bearbeitung von Lieferungen aus z. B. China verweigern?
- 4.17 Gibt es eine Ansteckungsgefahr durch Pakete o. ä. aus Risikogebieten?
- 4.18 Welche Informationspflichten des Arbeitgebers bestehen gegenüber den Behörden?

5. **Mitarbeiter – Arbeitsrecht**

- 5.1 Wann darf der Betrieb Arbeitnehmer nach Hause schicken?
- 5.2 Wenn ein Arbeitgeber einen Mitarbeiter vorsorglich während der möglichen Inkubationszeit widerruflich bezahlt freistellen würde: Müsste dann nur das Grundentgelt weitergezahlt werden oder auch Schichtzuschläge?
- 5.3 Ein Mitarbeiter muss in staatlich angeordnete Quarantäne oder muss behördlich angeordnet zuhause bleiben. Besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung?
- 5.4 Muss man in der Quarantäne arbeiten, wenn das Unternehmen mobiles Arbeiten erlaubt?
- 5.5 Muss der Arbeitgeber Arbeitsmittel (Laptop) für das Home Office zur Verfügung stellen?
- 5.6 Dürfen Arbeitnehmer die Arbeitsleistung aufgrund einer möglichen Ansteckungsgefahr oder generell Arbeiten bei Kunden verweigern? (wenn beispielsweise Symptome bei Kollegen, Kunden etc. auftreten)?
- 5.7 Ein Arbeitnehmer ist nachweislich erkrankt, die Kollegen möchten nunmehr zur Vermeidung von Ansteckung zuhause bleiben. Homeoffice/mobile Arbeit ist jedoch nicht möglich. Gibt es hier Regelungen?
- 5.8 Muss der Arbeitgeber das Gehalt weiter zahlen, wenn Arbeitnehmer aufgrund behördlicher Anweisung zu Hause bleiben müssen, z.B. weil Familienangehörige betroffen sind oder der gesamte Betrieb geschlossen wurde?
- 5.9 Ist der Arbeitgeber zur Vergütung verpflichtet, wenn Corona für einen Auftrags- oder Produktmangel sorgt?
- 5.10 Wer ordnet Quarantänemaßnahmen an?
- 5.11 Was passiert, wenn jemand gegen die Quarantäneanordnung verstößt?
- 5.12 Inwieweit besteht eine Meldepflicht des Arbeitnehmers, wenn ein Kontakt zu Personen aus dem Risikogebiet hatte?
- 5.13 Quarantäne am Urlaubsort. Besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung?
- 5.14 Können Behörden bei nachgewiesenem Corona-Fall den kompletten Standort in Quarantäne schicken?
- 5.15 Wer zahlt den Lohn, wenn mein Mitarbeiter unter Quarantäne gestellt wird?
- 5.16 Muss der Arbeitnehmer Weisungen des Arbeitgebers, Dienstreisen (in Risikogebiete) zu Unternehmen, an Besprechungen (mit Kunden aus sog. „Risikogebieten“) teilzunehmen etc. befolgen?
- 5.17 Darf ein Arbeitgeber seine Arbeitnehmer aus Vorsichtsgründen anweisen, im Home-Office zu arbeiten?
- 5.18 Kann der Arbeitgeber einseitig Homeoffice / mobiles Arbeiten anordnen – hat der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf?
- 5.19 Dürfen Arbeitnehmer sich aus Angst vor einer Infektion mit dem Corona-Virus weigern, zur Arbeit zu kommen?
- 5.20 Wie können Arbeitgeber auf infektionsbedingte Ausfälle in der Belegschaft reagieren?
- 5.21 Besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn Arbeitnehmer lediglich mittelbar wegen Corona ihrer Erwerbstätigkeit nicht nachgehen können?

- 5.22 Müssen berufstätige Eltern zur Arbeit kommen – auch wenn die Kita oder Schule ihrer Kinder wegen des Coronavirus geschlossen ist?
- 5.22.1 Was sagt das Arbeitsrecht zu solchen Fällen?
- 5.22.2 Wie sieht es mit der Vergütung aus, wenn das Kind zu Hause betreut werden muss?
- 5.23 Behördlicherseits wird die Schließung des gesamten Betriebs bzw. eines Betriebsteils angeordnet. Was gilt bezüglich der Gehaltszahlungen?
- 5.24 Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen
- 5.25 An wen können sich Unternehmen mit wirtschaftsbezogenen Fragen zum Corona-Virus wenden?
- 5.26 Wie gehe ich mit Mitarbeitern um, die aus einem vom Coronavirus betroffenen Land oder einer betroffenen Region zurückkehren?
- 5.27 Darf ein Arbeitnehmer auf Dienstreise in ein betroffenes Gebiet geschickt werden?
- 5.28 Dürfen Zeitkonten für eine Freistellung im Pandemiefall abgebaut werden?

6. **Betrieblicher Notfallplan**

- 6.1 Warum ist die Erstellung eines betrieblichen Notfallplans wichtig?
- 6.2 Was ist zu tun?
- 6.3 Wie erfahre ich, ob mein Betrieb zur notwendigen Infrastruktur gehört, so dass man den Betrieb nicht vorübergehend stilllegen kann?

1. Allgemeines

1.1 Allgemeines/Einleitung

Um das Coronavirus in Deutschland einzudämmen, haben die Bundesregierung und die Regierungschefs der Bundesländer Leitlinien zum einheitlichen Vorgehen zur weiteren Beschränkung von sozialen Kontakten im öffentlichen Bereich vereinbart (Stand: 16. März 2020). Betroffen sind z.B. Teile des Einzelhandels und viele Freizeiteinrichtungen. Für andere Bereiche gelten z.T. besondere Regelungen und Beschränkungen.

1.2 In diesen Leitlinien wird geregelt, dass Dienstleister und Handwerker ihrer Tätigkeit weiterhin nachgehen können.

Dabei sollten jedoch die nachfolgend genannten Hinweise zum Schutz der Gesundheit von Kunden und Mitarbeitern berücksichtigt werden. Sofern Handwerksbetriebe ein Einzelhandelsgeschäft oder eine (Bad-/Technik-) Ausstellung betreiben, sollten ebenfalls die betreffenden Hinweise in dem vorliegenden Dokument beachtet werden.

1.3 Kritische Infrastrukturen

Unsere moderne Gesellschaft ist heute mehr als jemals zuvor von technischen Systemen abhängig. Ohne Strom wäre eine industrielle Produktion nicht mehr denkbar, ohne die stetige Versorgung mit Trinkwasser das Leben kaum vorstellbar und ohne funktionierende Informations- und Kommunikationstechnik kein Bankgeschäft machbar. Nahezu jeder Bereich unseres täglichen Lebens wird durch moderne Technik unterstützt. Alle diese technischen Systeme und Einrichtungen benötigen wiederum bestimmte Basisdienste, um ordnungsgemäß zu funktionieren. Unsere Kraftfahrzeuge und Heizanlagen brauchen Treib- und Brennstoff, Gebäude eine zuverlässige Energie- und Wasserversorgung und ohne Transportwesen kommen Waren und Dienstleistungen weder zur Fertigung noch zum Absatzmarkt. Diese für unsere Gesellschaft so bedeutsamen Basisdienste werden als Kritische Infrastrukturen (KRITIS) bezeichnet.

Der Zentralverband Sanitär Heizung Klima klärt derzeit, wie SHK-Fachbetriebe im Kontext der kritischen Infrastrukturen einzuordnen sind, da sie in den Gebäuden für die Aufrechterhaltung der Grundversorgung mit Wasser, Wärme und Strom fachkompetent und zuständig sind.

Für Kritische Infrastrukturen gelten z.T. Ausnahmeregelungen wie z.B. bei der Betreuung von Kindern in Kitas usw., was wiederum für SHK-Fachbetriebe und ihre Mitarbeiter von Bedeutung ist (vergl. auch FAQ ...).

2. Kundenkontakt

2.1 Wie verhalte ich mich generell, wenn ich beim Kunden bin?

Vor einer Übertragung des neuartigen Corona-Virus schützen (wie bei Influenza und anderen Atemwegserkrankungen) laut Experten das Einhalten der Husten- und Niesregeln, eine gute Händehygiene sowie Abstandhalten zu Erkrankten (idealerweise 2 Meter). Auf das Händeschütteln sollte auf jeden Fall verzichtet werden. Wenn möglich, sollte für regelmäßiges Lüften gesorgt werden.

2.2 Ist das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes zum Schutz vor akuten Atemwegsinfektionen sinnvoll?

Die wichtigsten und effektivsten Maßnahmen zum persönlichen Schutz sowie zum Schutz von anderen Personen vor der Ansteckung mit Erregern von Atemwegsinfektionen sind die korrekte Husten- und Nies-Etikette, eine gute Händehygiene und das Abstandhalten von krankheitsverdächtigen Personen. Diese Maßnahmen sind in Anbetracht der Grippewelle aber überall und jederzeit angeraten. Wenn eine Person an einer akuten Atemwegsinfektion erkrankte oder vermutet sie könnte erkrankt sein, kann das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes (z. B. eines chirurgischen Mundschutzes) durch diese Person sinnvoll sein, um das Risiko einer Ansteckung anderer Personen durch Tröpfchen, welche beim Husten oder Niesen entstehen, zu verringern. Das Tragen eines solchen Mundschutzes dient somit eher dem Fremd- als dem Eigenschutz

2.3 Wie verhalte ich mich, wenn ein Privatkunde den Kundendienst (z.B. Wartungskundendienst) anfordert? Muss oder soll ich mich nach einer möglichen Corona-Gefahr erkundigen? Ist das zu dokumentieren?

Vor Beginn der Arbeiten ist grundsätzlich eine Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen. Diese ist zu dokumentieren. Der Arbeitgeber ist nach Arbeitsschutzgesetz 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. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben. Im Falle des Corona-Virus gehört dazu auch die Ermittlung bestehender Risiken, also auch die Abfrage, ob eine Infektion oder ein Verdachtsfall vorliegen. Ein Musterschreiben zur Abfrage der Kunden ist in Vorbereitung und wird an dieser Stelle in Kürze zur Verfügung gestellt.

2.4 Wie verhalte ich mich, wenn ich weiß, dass ein Kunde in Quarantäne ist oder gar an COVID-19 erkrankt ist?

1. Ruft der Kunde Sie an, und gibt Ihnen schon am Telefon den Hinweis, dass er erkrankt ist und/oder unter Quarantäne steht, sollten Sie den Auftrag auch aus Fürsorge gegenüber Ihren Arbeitnehmern ablehnen. Bei bereits abgeschlossenen Verträgen haben Sie in diesen Fällen nach unserem Dafürhalten grundsätzlich ein Leistungsverweigerungsrecht. Sie sollten den Einsatz dann auf einen gesundheitlich unbedenklichen Zeitpunkt verschieben.
2. Wenn Sie den Auftrag dennoch ausführen wollen, sollte dies nur im äußersten Notfall und unter massiven Schutzvorkehrungen erfolgen!
3. Allenfalls Arbeiten an unaufschiebbaren Gefahrenherden am Gebäude, die die Sicherheit der Bewohner bedrohen, können nach unserem Dafürhalten einen Handwerkereinsatz in einem Gebäude, das akut der Quarantäne dient, rechtfertigen. Die Handwerker, die einen solchen Noteinsatz durchführen, müssen nach Maßgabe des Robert-Koch-Instituts zwingend Schutzbrille, eine Atemschutzmaske Klasse FFP 3, einen Einmal-Überkittel sowie Latexhandschuhe tragen und Händedesinfektion betreiben. Darüber hinaus müssen diese Kräfte im An- und Ablegen von Schutzkleidung geschult sein.
4. Sofern also ein Einsatz in Quarantäne-Aufenthaltsbereichen durchgeführt werden soll, empfehlen wir dringend die vorherige Kontaktaufnahme mit den örtlichen Gesundheitsbehörden.

2.5 Wie verhalte ich mich, wenn ein Betreiber eines Seniorenheims, Pflegeheims oder eines Krankenhauses den Kundendienst anfordert? Muss ich spezielle Hygienevorschriften beachten?

Vor Beginn der Arbeiten ist eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Mit dem Auftraggeber/Betreiber sollte abgeklärt werden, ob bzw. welche besonderen Hygienevorschriften einzuhalten sind. Der Kontakt mit Patienten/Bewohnern sollte vermieden werden. Die Bundesländer haben bereits in Erlassen festgelegt, dass alle Besucher sich am Eingang des Heims registrieren müssen. Die Erfassung stellt ein wichtiges Instrument für die Ermittlung von Kontaktpersonen zum Nachweis von Infektionsketten da.

2.6 Muss der Auftraggeber erforderliche Hygienemaßnahmen als besondere Leistung bezahlen?

Grundsätzlich sollte der Betrieb bei der Preisfindung und vor Abgabe eines Angebotes auch Arbeitsschutzmaßnahmen einkalkulieren. Eine nachträgliche Preisanpassung aufgrund zusätzlich erforderlicher Hygienemaßnahmen kommt nur äußerst ausnahmsweise in Betracht, wenn sich die Vertragsgrundlage wesentlich geändert hat (§ 313 BGB bzw. § 2 Nr. 7 VOB/B).

2.7 Wie verhalte ich mich, wenn der (ängstliche) Kunde den Auftrag wegen Corona-Ansteckungsgefahr kündigt?

Ein Kündigungsgrund „Angst vor Ansteckung“ existiert nicht. Können die Bedenken des Kunden durch Erläuterung der getroffenen Präventionsmaßnahmen nicht ausgeräumt werden, sollte – soweit möglich – über eine Verschiebung der Ausführung nachgedacht werden. In dem Fall sollte geprüft werden, ob der Auftraggeber ggf. zusätzlich entstehende Kosten zu übernehmen hat.

2.8 Dürfen Einzelhandelsgeschäfte und (Bad-) Ausstellungen für die Kunden geöffnet bleiben?

Nach der Ausrufung des Katastrophenfalls sind neue Anordnungen zu Betriebsschließungen bzw. Öffnungszeiten von Ladengeschäften bekannt sowie veröffentlicht worden. Aus den Verfügungen ergibt sich das befristete Verbot von Ladengeschäften des Einzelhandels. SHK-Betriebe, die Handwerk und Einzelhandel betreiben, empfehlen wir, den Einzelhandel zur weiteren Eindämmung möglicher Corona-Gefahren befristet einzustellen.

2.9 Wer haftet, wenn die Lieferanten die bestellten Produkte aufgrund Corona nicht anliefern können und dadurch das Werk nicht erstellt werden kann?

Viele Betriebe berichten schon jetzt von Lieferengpässen bei Produkten und von erheblichem Personalausfall. Damit dürfte klar sein, dass Verpflichtungen aus bereits abgeschlossenen Bauverträgen nur mit enormen Verzögerungen erfüllt werden können. Informieren Sie Ihre Vertragspartner unverzüglich über diese Situation. Im Falle eines VOB-Vertrages sollte entsprechend Behinderung angezeigt werden.

Es ist nicht auszuschließen, dass es infolge einer zunehmenden Verbreitung des Virus auch in Handwerksbetrieben sowohl zu vorübergehenden Betriebsschließungen als auch zu Materialengpässen kommen kann. In diesen Fällen ist zu erwarten, dass vertragliche Leistungen nicht, wie geschuldet, erbracht werden können. Insbesondere kann es zu Verzögerungen und damit zivilrechtlich zum Verzug kommen. Die Haftung für die Folgen eines Leistungsverzugs setzt jedoch ein Verschulden (Vorsatz oder Fahrlässigkeit) voraus. Der Ausbruch einer Epidemie wird grundsätzlich als höhere Gewalt bewertet und kann durchaus das Verschulden des Leistungserbringers für Verzögerungen ausschließen. Jedoch verbietet sich eine pauschale Bewertung. Vielmehr kommt es auf die Umstände im Einzelfall an.

So sollte der Betrieb die empfohlenen Schutzvorkehrungen gegen eine Infektionsausbreitung befolgen. Anderenfalls ist der Vorwurf der fahrlässigen (Mit-)Verursachung einer Betriebsschließung nur schwer auszuräumen. Zudem dürfte ein Ausschluss des Verschuldens und damit der Haftung für etwaige Verzugschäden beim Kunden nur für Fälle durchsetzbar sein, in denen der Vertragsschluss bereits vor Ausbruch der Epidemie erfolgt ist. Angesichts der Verbreitung des Virus sind eine betriebliche Betroffenheit nicht unwahrscheinlich, Leistungsausfälle gegebenenfalls vorhersehbar und der Verzug damit fahrlässig eingetreten. Für den möglichen Fall, dass ein Materiallieferant vorübergehend ausfällt, sollte zudem ein gewisser Materialbestand im Betrieb zumindest für die Erfüllung bestehender Verträge vorhanden sein.

Des Weiteren dürfen keine zusätzlichen verschuldensunabhängigen Leistungsversprechen, wie beispielsweise weitergehende Garantien oder verschuldensunabhängige Vertragsstrafen, vereinbart worden sein. Solche Vereinbarungen gelten eigenständig und der Qualifizierung der Epidemie als höhere Gewalt.

Sollte ein Handwerksbetrieb tatsächlich von einer durch den Corona-Virus bedingten eigenen Betriebsschließung oder der Betriebsschließung eines Lieferanten betroffen sein, ist stets zu empfehlen, Vertragspartner unverzüglich über die Situation zu informieren und gegebenenfalls neue zeitliche Leistungsziele zu vereinbaren. Bezüglich des Abschlusses neuer Verträge sollten verschuldensunabhängige Vertragsstrafen oder Garantien vermieden werden. Zudem sollten sich Handwerksbetriebe bei ihren Materiallieferanten über die Verfügbarkeit und die Produktionsherkunft des Materials informieren.

2.10 Was ist mit umfangreicheren Aufträgen, die kurz vor der Unterzeichnung stehen?

Sofern Verträge über längere Baumaßnahmen kurz vor der Unterzeichnung stehen, sollten in jedem Fall verschuldensunabhängige Vertragsstrafen oder Garantien vermieden werden. Vielmehr sollte – sofern möglich – eine individuelle Vereinbarung getroffen werden, wonach eine Haftung für Leistungshindernisse, die im Zusammenhang mit COVID 19 stehen, ausgeschlossen wird. Hierbei ist zu beachten, dass die Voraussetzungen für das Vorliegen einer individuellen Vereinbarung recht hoch sind. Besprechen Sie mit Ihrem Vertragspartner die aktuelle Problematik und verwenden Sie auf jeden Fall ein separates Schriftstück, das von beiden Parteien unterzeichnet wird.

Grundsätzlich ist die Gefährdungsbeurteilung zu dokumentieren.

Ein Musterschreiben zur Abfrage der Kunden ist in Vorbereitung und wird an dieser Stelle in Kürze zur Verfügung gestellt.

3. Finanzierung

3.1 Wer kommt bei Selbstständigen für den Verdienstaufschlag auf?

Ein Anspruch auf Ersatz von Verdienstaufschlag kann (bau-)vertraglich oder auf gesetzlicher Grundlage gesetzlich bestehen.

3.2 Kann man Ersatz für Verdienstaufschlag aufgrund behördlicher Maßnahmen verlangen?

Eine gesetzliche Regelung enthält das Infektionsschutzgesetz: Entschädigung für Verdienstaufschlag kommt in Betracht, wenn dieser durch behördliche Maßnahmen aufgrund des Infektionsschutzgesetzes verursacht ist.

§ 65 Entschädigung bei behördlichen Maßnahmen

(1) Soweit auf Grund einer Maßnahme nach den §§ 16 und 17 Gegenstände vernichtet, beschädigt oder in sonstiger Weise in ihrem Wert gemindert werden oder ein anderer nicht nur unwesentlicher Vermögensnachteil verursacht wird, ist eine Entschädigung in Geld zu leisten; eine Entschädigung erhält jedoch nicht derjenige, dessen Gegenstände mit Krankheitserregern oder mit Gesundheitsschädlingen als vermutlichen Überträgern solcher Krankheitserreger behaftet oder dessen verdächtig sind. § 254 des Bürgerlichen Gesetzbuchs ist entsprechend anzuwenden.

(2) Die Höhe der Entschädigung nach Absatz 1 bemisst sich im Falle der Vernichtung eines Gegenstandes nach dessen gemeinem Wert, im Falle der Beschädigung oder sonstigen Wertminderung nach der Minderung des gemeinen Wertes. Kann die Wertminderung behoben werden, so bemisst sich die Entschädigung nach den hierfür erforderlichen Aufwendungen. Die Entschädigung darf den gemeinen Wert nicht übersteigen, den der Gegenstand ohne die Beschädigung oder Wertminderung gehabt hätte. Bei Bestimmung des gemeinen Wertes sind der Zustand und alle sonstigen den Wert des Gegenstandes bestimmenden Umstände in dem Zeitpunkt maßgeblich, in dem die Maßnahme getroffen wurde. Die Entschädigung für andere nicht nur unwesentliche Vermögensnachteile darf den Betroffenen nicht besser stellen, als er ohne die Maßnahme gestellt sein würde. Auf Grund der Maßnahme notwendige Aufwendungen sind zu erstatten.

3.3 Welche vertraglichen Ansprüche können bei Ablaufstörung bestehen?

Eine Haftung des Auftraggebers kommt in Betracht, wenn die Störung von ihm verschuldet ist, was jedoch im Epidemiefall eher auszuschließen sein dürfte.

3.4 Welche Förderinstrumente stehen zur Verfügung, um den kurzfristigen Liquiditätsbedarf zu decken?

Die Regelungen zur Abfederung der wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie werden sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene zur Verfügung gestellt. Bekannt sind derzeit Regelungen zu Kurzarbeitergeld, Förderinstrumente bei kurzfristigem Liquiditätsbedarf, vereinfachter Zugriff auf Ausfallbürgschaften, vereinfachte Stundungsmöglichkeit für Beiträge zur der BG Bau. Für Länderprogramme verweisen wir auf die einschlägigen Informationen der zuständigen Landesbehörden sowie der Landesinnungs- und -fachverbände.

3.4.1 Kurzarbeitergeld

3.4.2 Können Betriebe bei Auftragsengpässen, die mit dem Corona-Virus zusammenhängen, Kurzarbeitergeld beantragen?

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat klargestellt, dass bei Auftragsengpässen durch das Coronavirus die Beantragung von Kurzarbeitergeld grundsätzlich möglich ist. Vor der Beantragung von Kurzarbeitergeld aufgrund der Auswirkungen des Corona-Virus müssen Betriebe die zuständige Agentur für Arbeit kontaktieren und die Kurzarbeit bzw. den Arbeitsausfall anzeigen. Der Antrag auf Kurzarbeit kann auch online gestellt werden unter:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>

Im Zuge der Corona-Krise wurden folgende Verbesserungen vereinbart:

- Kurzarbeitergeld soll es schon geben, wenn nur 10 Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen. Bisher lag die Regel bei einem Drittel.
- Auch sollen die Arbeitgeber die Sozialbeiträge für die ausgefallenen Arbeitsstunden voll erstattet werden. Ende Januar hatte die Koalition beschlossen, sie zu 50 Prozent zu erstatten.

- Zudem soll es auch Kurzarbeitergeld für Leiharbeiter geben.
- Teilweise oder vollständiger Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden: Vermutlich müssen nicht mehr alle Überstunden zuvor abgebaut werden.

3.4.3 Wie zeige ich den Arbeitsausfall an?

Formular zur Anzeige von Arbeitsausfall finden Sie unter folgendem Link:

<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

Bei Fragen zu den im Formular geforderten Angaben zu Tarifregelungen unterstützt Sie Ihr zuständiger Fachverband/Innung (Tarifvertrag, Ankündigungsfrist).

Die geforderte Tarifbindung kann bestehen aufgrund von

- a) beiderseitiger Verbandsmitgliedschaft, d. h. der Arbeitgeber ist Mitglied der tarifschließenden Arbeitgeberorganisation und der Arbeitnehmer der tarifschließenden Gewerkschaft. Tritt der Arbeitgeber aus dem Arbeitgeberverband aus, kann er sich dadurch nicht von der Tarifbindung befreien.
- b) Aufgrund des relativ niedrigen Organisationsgrades der Arbeitnehmer im SHK-Bereich kommt in der Regel eine Tarifbindung nur über arbeitsvertragliche Bezugnahmen zustande, also die einzelvertragliche Vereinbarung, dass die Tarifverträge für das jeweilige Arbeitsverhältnis Geltung haben sollen. Das bedeutet, in den Arbeitsverträgen sind entsprechende Regelungen und Verweise hinterlegt.
- c) Eine Tarifbindung kann auch bestehen, wenn die Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt sind (nicht in der SHK-Branche).

3.4.4 Wie kann ich Kurzarbeit arbeitsrechtlich korrekt einführen?

Die Einführung der Kurzarbeit bedarf einer arbeitsvertraglichen Grundlage, d.h. die Einführung von Kurzarbeit muss durch eine Regelung im Arbeitsvertrag, durch Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag zugelassen sein. Sollte keine Regelungen im Unternehmen vorhanden sein, empfehlen wir eine entsprechende Vereinbarung. Sprechen Sie im Bedarfsfall Ihren zuständigen Fachverband/Innung an.

Soweit ein Betriebsrat besteht, hat dieser ein Mitbestimmungsrecht.

3.4.4.1 Beantragung Kurzarbeitergeld

Das Formular zur Beantragung von Kurzarbeitergeld finden Sie unter folgendem Link:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf

3.4.4.2 Weitergehende Informationen

Infos rund um das Thema Coronavirus finden Sie auf der Homepage der Arbeitsagentur

www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus

Hilfestellungen bietet zudem eine von der Bundesagentur für Arbeit eingerichtete Hotline (0800 45555 20).

3.4.5 Finanzhilfen – Förderinstrumente bei kurzfristigem Liquiditätsbedarf

Zur Deckung kurzfristigen Liquiditätsbedarfs informiert das Bundeswirtschaftsministerium derzeit wie folgt (Stand 17.3.2020): Für Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft und der freien Berufe stehen die etablierte Förderinstrumente zur Verfügung. Im Rahmen des beschlossenen Schutzschields für Unternehmen werden diese bestehenden Programme für Liquiditätshilfen ausgeweitet, um den Zugang der Unternehmen zu günstigen Krediten zu erleichtern. Auf diese Weise können im erheblichen Umfang liquiditätsstärkende Kredite der Hausbanken mobilisiert werden. Dazu werden die etablierten Instrumente zur Flankierung des privaten Kreditangebots ausgeweitet und für mehr Unternehmen verfügbar gemacht.

Unternehmen, Selbständigen und Freiberufler, die eine Finanzierung aus den nachfolgenden Programmen nutzen möchten, wenden sich bitte an ihre Hausbank bzw. an Finanzierungspartner, die KfW-Kredite durchleiten. Informationen zu den Programmen finden Sie auch auf der Webseite der KfW. Die Hotline der KfW für gewerbliche Kredite lautet: 0800 539 9001.

Ausgeweitet werden beispielsweise der ERP-Gründerkredit Universell, der KfW-Unternehmerkredit, der KfW-Kredit für Wachstum (temporär erweitert).

3.4.6 Bürgschaften

Die Hausbanken können bei Bedarf auch auf das Bürgschaftsinstrumentarium zurückgreifen. Es darf sich nicht um Sanierungsfälle oder Unternehmen in Schwierigkeiten handeln.

Für Unternehmen, die bis zur Krise tragfähige Geschäftsmodelle hatten, können Bürgschaften für Betriebsmittel zur Verfügung gestellt werden. Bis zu einem Betrag von 2,5 Millionen Euro werden diese durch die Bürgschaftsbanken bearbeitet, darüber hinaus sind die Länder beziehungsweise deren Förderinstitute zuständig. Ab einem Bürgschaftsbetrag von 20 Millionen Euro beteiligt sich der Bund in den strukturschwachen Regionen am Bürgschaftsobligo im Verhältnis fünfzig zu fünfzig. Außerhalb dieser Regionen beteiligt sich der Bund an der Absicherung von Betriebsmittelfinanzierungen und Investitionen ab einem Bürgschaftsbedarf von 50 Mio. Euro und mit einer Bürgschaftsquote von bis zu 80%." Bürgschaften können maximal 80 Prozent des Kreditrisikos abdecken, das heißt, die jeweilige Hausbank muss mindestens 20 Prozent Eigenobligo übernehmen.

Eine Anfrage für ein Finanzierungsvorhaben bis 2,5 Mio. Euro kann schnell und kostenfrei auch über das Finanzierungsportal der Bürgschaftsbanken gestellt werden.

Eine Übersicht und die Kontaktdaten der Bürgschaftsbanken stehen auf folgender Seite zur Verfügung: <https://vdb-info.de/mitglieder>.

3.4.7 Beitragsstundung BG Bau

Die Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU) erleichtert die Stundung von Beiträgen für beitragspflichtige Unternehmen, die durch das Coronavirus außergewöhnlich belastet sind.

Betroffene Betriebe können sich unter der **Servicehotline** 0800 3799100 oder per E-Mail an ihre Region der BG BAU wenden:

Region Nord: [mbn\(at\)bgbau.de](mailto:mbn(at)bgbau.de)

Region Mitte: [mbm\(at\)bgbau.de](mailto:mbm(at)bgbau.de)

Region Süd: [mbs\(at\)bgbau.de](mailto:mbs(at)bgbau.de)

3.4.8 Können Baustellen vom Auftraggeber (einseitig) stillgelegt werden?

Zwar darf der Auftraggeber Leistungsänderungen und Zusatzleistungen anordnen, eine komplette Stilllegung einer Baustelle ist davon aber nicht umfasst.

Ob sich aus einer solchen Maßnahme Ansprüche der Auftragnehmer ergeben, richtet sich danach, ob der Eingriff des Auftraggebers von diesem verschuldet ist. Ob Corona als allgemeiner Grund für eine Baustellenstilllegung ausreicht, dürfte aber zweifelhaft sein. In dem Fall wären entsprechende Anordnungen als Behinderung der Bauunternehmen zu werten, die entsprechend angezeigt und dokumentiert werden sollten.

3.4.9 Können Zahlungen aufgrund der Corona-Krise zurückbehalten werden?

Nein. Soweit ein Zahlungsanspruch besteht und eine Zahlung fällig ist, berechtigt auch eine derartige Krise nicht zur Zurückhaltung oder Verweigerung der Zahlung.

4. Betriebliche Prävention - Arbeitsschutz

4.1 Wie ist eine Pandemie definiert?

„Als Pandemie wird eine Länder und Kontinent übergreifende Ausbreitung einer Krankheit beim Menschen bezeichnet.“ Konkret bedeutet das: ein Infektionsgeschehen findet zeitgleich in relevantem Ausmaß auf mehreren Kontinenten statt. Im aktuellen Fall verbreitet sich ein Virus (Influenza) mit folgenden Eigenschaften weltweit:

- Der Erreger hat krankmachende Eigenschaften.
- Die Übertragung erfolgt leicht von Mensch zu Mensch.
- Die Bevölkerung hat noch keine speziellen Abwehrkräfte gegen den neuen Erreger entwickelt.
- Selbst wenn dieser Erreger ein relativ mildes Krankheitsbild erzeugt, können plötzlich viele Mitarbeiter* gleichzeitig erkranken oder wegen der Betreuung von erkrankten Familienangehörigen ausfallen. Jeder Betrieb sollte darauf vorbereitet sein und flexibel reagieren können.

4.2 Woran erkennt man eine mögliche Infektion?

Coronaviren (CoV) können beim Menschen Krankheiten verursachen, die von leichteren Erkältungskrankheiten bis hin zu schwereren Krankheiten wie Middle East Respiratory Syndrome (MERS) und Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS) reichen. Bisher zeigten 7 Coronaviren ein humanpathogenes Potenzial. Das Coronavirus SARS-CoV-2 ist ein neues Virus, das bisher beim Menschen nicht nachgewiesen wurde. Die Krankheitsverläufe variieren stark, sie reichen von symptomlosen Verläufen bis hin zu schweren Lungenentzündungen mit Lungenversagen und Tod. Die Inkubationszeit beträgt nach derzeitigem Stand bis zu 14 Tagen. Die meisten Infektionen (ca. 80 %)

verlaufen mild und asymptomatisch. Im Verlauf der Erkrankung sind dann die häufigsten Symptome Fieber und trockener Husten. Hinzu kommen manchmal allgemeine Symptome wie Abgeschlagenheit, Müdigkeit, Halsschmerzen, Kopfschmerzen, selten auch Durchfall und Schnupfen. Details zu Symptomen und Stattlich angeordneten Maßnahmen sind u.a. hier zu finden: <https://www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/biologisch/neuartiges-coronavirus-2019-ncov/index.jsp>

4.3 Welche Präventionsmaßnahmen sind im Betrieb sinnvoll?

- Grundsätzlich sollen Arbeitnehmer, die mit dem Coronavirus in Kontakt gekommen sein können, dies umgehend melden und nicht mehr zur Arbeit kommen.
- Wie bei Influenza und anderen akuten Atemwegsinfektionen schützen Husten- und Nies-Etikette, gute Händehygiene sowie Abstand (min. 1,5 m) zu Erkrankten auch vor einer Übertragung des neuen Coronavirus. Diese Maßnahmen sind auch in Anbetracht der Grippewelle überall und jederzeit angeraten.
- Vermehrte Desinfektion von häufig benutzten Türklinken. Es gelten die gleichen Hygieneregeln wie allgemein zum Schutz vor luftübertragbaren Infektionskrankheiten wie z.B. Influenza:
 - Händeschütteln vermeiden
 - Regelmäßiges und gründliches Hände waschen
 - Hände aus dem Gesicht fernhalten
 - Husten und Niesen in ein Taschentuch oder in die Armbeuge
 - Im Krankheitsfall Abstand halten
 - Geschlossene Räume regelmäßig lüften

Durch diese einfachen Maßnahmen verringert sich die Ansteckungsgefahr von Infektionskrankheiten bzw. die Wahrscheinlichkeit einer Übertragung erheblich.

- Personen, die (unabhängig von einer Reise) einen persönlichen Kontakt zu einer Person hatten, bei der das neuartige Coronavirus SARS-CoV-2 im Labor nachgewiesen wurde, sollten sich unverzüglich – auch wenn sie keine Krankheitszeichen haben – an ihr zuständiges Gesundheitsamt wenden. Das zuständige Gesundheitsamt kann über eine Datenbank des Robert Koch-Instituts ermittelt werden: <https://tools.rki.de/PLZTool/>
- Personen, die sich in einem vom Robert Koch-Institut ausgewiesenen Risikogebiet aufgehalten haben, sollten – auch wenn sie keine Krankheitszeichen haben – unnötige Kontakte vermeiden und nach Möglichkeit zu Hause bleiben. Beim Auftreten von Krankheitszeichen der Atemwege sollten sie die Husten- und Niesetikette sowie eine gute Händehygiene beachten und nach telefonischer Voranmeldung mit Hinweis auf die Reise, eine Ärztin oder einen Arzt aufsuchen. Übersicht über Corona-Risikogebiete: www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete.html
- Für Reisende aus Regionen, in denen Fälle von COVID-19 (die Atemwegserkrankung, die durch SARS-CoV-2 ausgelöst wird) vorkommen, gilt: Wenn Sie innerhalb von 14 Tagen nach Rück- reise Fieber, Husten oder Atemnot entwickeln, sollten Sie – nach telefonischer Anmeldung und mit Hinweis auf die Reise – eine Ärztin oder einen Arzt aufsuchen. Zudem sollten Sie unnötige Kontakte vermeiden und nach Möglichkeit zu Hause bleiben sowie die Husten- und Niesetikette und eine gute Händehygiene beachten.
- Den aktuellen Stand finden Sie unter: www.infektionsschutz.de/coronavirus-sars-cov-2.html

4.4 Inwieweit muss der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht durch z.B. die Ausstattung des Betriebes mit Desinfektionsmitteln, Mundschutz etc. nachkommen?

Experten halten Desinfektionsmittel und Schutzmasken gegen das Coronavirus im Alltag für unnötig. Wasser und Seife reichen völlig aus, so das Robert-Koch-Institut. Desinfektionen seien nur beim Umgang mit Patienten und in Kliniken angebracht. Wichtiger ist die Einhaltung der unter 4.3 genannten Verhaltensregeln.

4.5 Muss ich die Mitarbeiter über Präventionsmaßnahmen unterrichten?

Der Arbeitgeber hat 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. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

Im Falle des Coronavirus gehört dazu auch die Ermittlung bestehender Risiken, also auch

1. eine Regelung, mit der Mitarbeiter verpflichtet werden, bei Kontakt mit Infektionsrisiko I und II den Arbeitgeber zu informieren (Hinweise zu den Infektionskategorien unter https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Kontaktperson/Management.html)
2. die Unterrichtung über Präventionsmaßnahmen, insbesondere Kontaktmanagement (s. dazu vorstehenden Link) und Hygienemaßnahmen.

4.6 Muss ich die Belegschaft über eine im Unternehmen aufgetretene Corona-Infektion informieren?

Wie bei anderen stark infektiösen Krankheiten ergibt sich die Informationspflicht des Arbeitgebers hinsichtlich des Corona-Virus gegenüber den bei ihm Beschäftigten aus der allgemeinen Rücksichtnahme- sowie der Fürsorgepflicht (§§ 241, 618 BGB).

Zumindest die Arbeitnehmer, die potentiell Kontakt mit dem erkrankten Arbeitnehmer hatten bzw. potentiell Kontakt mit einem Arbeitnehmer hatten, der wiederum Kontakt zu dem erkrankten Arbeitnehmer hatte, sollten informiert werden. Ggf. kann es deshalb zweckmäßig sein, alle Arbeitnehmer am Standort zu informieren.

4.7 Müssen Arbeitnehmer den Arbeitgeber informieren, wenn Angehörige an einer Infektion erkrankt sind?

Die Begründung einer Hinweispflicht setzt voraus, dass der Arbeitnehmer eine Gefahr für Leben oder Gesundheit mit Auswirkungen auf Dritte im Arbeitsverhältnis (Kollegen, Kunden) darstellt. Maßgeblich ist, inwieweit der Arbeitnehmer in räumlicher Nähe zu einer mit dem Coronavirus infizierten Person stand.

Die arbeitsvertragliche Hinweispflicht besteht, sofern der Arbeitnehmer die Voraussetzungen einer Kontaktperson erfüllt, ohne dass das zuständige Gesundheitsamt Quarantäne angeordnet hat. Die häusliche Quarantäne wird grundsätzlich durch das Gesundheitsamt für die maximale Dauer der Inkubationszeit (14 Tage) angeordnet, sobald der Arbeitnehmer als Kontaktperson gilt.

Unterschieden wird zwischen Kontaktpersonen mit „höherem“ und „geringerem Infektionsrisiko“. Nähere Informationen stellt das Robert-Koch-Institut zur Verfügung:

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

4.8 Ist das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes zum Schutz vor akuten Atemwegsinfektionen sinnvoll?

Die wichtigsten und effektivsten Maßnahmen zum persönlichen Schutz sowie zum Schutz von anderen Personen vor der Ansteckung mit Erregern von Atemwegsinfektionen sind die korrekte Husten- und Nies-Etikette, eine gute Händehygiene und das Abstandhalten von krankheitsverdächtigen Personen. Diese Maßnahmen sind in Anbetracht der Grippewelle aber überall und jederzeit angeraten.

Wenn eine Person an einer akuten Atemwegsinfektion erkrankte oder vermutet sie könnte erkrankt sein, kann das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes (z. B. eines chirurgischen Mundschutzes) durch diese Person sinnvoll sein, um das Risiko einer Ansteckung anderer Personen durch Tröpfchen, welche beim Husten oder Niesen entstehen, zu verringern. Das Tragen eines solchen Mundschutzes dient somit eher dem Fremd- als dem Eigenschutz.

4.9 Darf eine Fiebermessung im Betrieb verpflichtend bzw. zwangsweise angeordnet werden?

Der Arbeitgeber kann eine betriebsärztliche Untersuchung eines Mitarbeiters anordnen, sofern er hieran ein berechtigtes Interesse hat. Ein solches Interesse muss das Selbstbestimmungsrecht und die körperliche Unversehrtheit des Mitarbeiters stets überwiegen. Dies ist anhand einer umfassenden Abwägung aller maßgeblichen Umstände des Einzelfalles zu prüfen.

So kann das berechtigte Interesse des Arbeitgebers an der betriebsärztlichen Untersuchung die geschützten Interessen des Arbeitnehmers überwiegen, wenn der Arbeitnehmer besonderen Ansteckungsrisiken ausgesetzt war. Davon ist regelmäßig dann auszugehen, wenn sich der Arbeitnehmer in einer gefährdeten Region aufgehalten hat, für die eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes ausgesprochen bzw. die vom Robert-Koch-Institut als Risikogebiet eingestuft worden war und der Arbeitnehmer an Orten mit erhöhtem Reise- und Publikumsverkehr wie Flughäfen und Bahnhöfen zugegen war. Das kann auch dann gelten, wenn aufgrund der konkreten Situation am Ort der Reise ein deutlich erhöhtes Ansteckungsrisiko besteht und die in Rede stehende Erkrankung sich durch ein besonders hohes Ansteckungsrisiko auszeichnet.

Die Zulässigkeit der Anordnung zur Durchführung von Reihen- (Fieber-) Tests vor Betreten des Betriebsgeländes unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates. Eine pauschale Anordnung zur Durchführung von Fieber-Tests dürfte zum jetzigen Zeitpunkt jedenfalls unzulässig sein. So bedarf es stets eines konkreten Anlasses in Form einer konkreten Infektionsgefahr. Etwas anderes kann gelten, sobald die erste Infizierung im jeweiligen Betrieb aufgetreten ist. Letztlich hängt die jeweilige Anordnung von maßgeblichen Umständen des Einzelfalles

4.10 Welche betrieblichen/arbeitsrechtlichen Möglichkeiten gibt es, private Reisen in vom Coronavirus betroffene Länder und Regionen zu unterbinden?

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber keinen Einfluss auf außerdienstliche Reisen nehmen. Das gilt auch, wenn der Arbeitnehmer allgemein in Länder reist, in denen das Corona-Virus auftritt. Etwas anderes gilt allerdings, wenn der Arbeitnehmer in konkrete Regionen reist, für die das Auswärtige Amt wegen der Ansteckungsgefahr eine konkrete Reisewarnung ausgesprochen hat. Diese finden Sie hier: www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/reise-und-sicherheitshinweise. Nicht ausreichend ist hingegen, dass das Auswärtige Amt lediglich von Reisen in bestimmte Regionen abrät.

Tritt der Arbeitnehmer eine Reise in eine Region, für die eine Reisewarnung vorliegt, wissentlich trotz Kenntnis der Reisewarnung an und kann er im Anschluss seine Arbeitsleistung nicht vertragsgemäß erbringen, kann ihn der Arbeitgeber zumindest abmahnen.

4.11 Ein Arbeitnehmer kehrt aus einem betroffenen Land zurück, jedoch nicht aus einem konkreten Gebiet, für das eine Reisewarnung ausgesprochen wurde. Die Kollegen wollen nun zur Vermeidung von Ansteckung zuhause bleiben. Homeoffice/mobile Arbeit ist jedoch nicht möglich. Gibt es hier Regelungen?

Die anderen Mitarbeiter können hier keine Schutzmaßnahmen oder bezahlte Arbeitsfreistellung verlangen. Ggf. kann im gegenseitigen Einverständnis des Arbeitgebers mit den anderen Mitarbeitern eine unbezahlte Freistellung vereinbart werden. Alternativ können diese Mitarbeiter auch vorübergehend einvernehmlich im Homeoffice eingesetzt werden, soweit dies möglich ist.

4.12 Was ist bei Verdacht auf eine Corona-Infektion zu tun?

Treten bei Mitarbeitern in Ihrem Betrieb Symptome einer Covid-19-Erkrankung auf, sollten Sie sich unmittelbar an Ihr zuständiges Gesundheitsamt wenden. Das gilt auch für Personen, die (unabhängig von einer Reise) einen persönlichen Kontakt zu einer Person hatten, bei der das neuartige Coronavirus SARS-CoV-2 im Labor nachgewiesen wurde – auch wenn sie keine Krankheitszeichen haben.

Für Reisende aus den betroffenen Regionen gilt: Wenn Sie innerhalb von 14 Tagen nach Rückreise Fieber, Husten oder Atemnot entwickeln, sollten Sie – nach telefonischer Anmeldung und mit Hinweis auf die Reise – eine Ärztin oder einen Arzt aufsuchen. Zudem sollten Sie unnötige Kontakte vermeiden und nach Möglichkeit zu Hause bleiben sowie die Husten- und Nies-Etikette und eine gute Händehygiene beachten.

4.13 Wie ist die Meldekette bei einer bestätigten Corona-Infektion?

Meldungen von Erkrankungs- und Verdachtsfällen erfolgen über die zuständigen Gesundheitsämter. Das für Sie zuständige Gesundheitsamt finden Sie auf der Webseite: <https://tools.rki.de/PLZTool/>

4.14 Wer zahlt die Kosten für einen Test auf das Coronavirus?

Bislang hatten die Krankenkassen die Kosten für Tests nur bei Patienten übernommen, die entweder Kontakt zu einem bestätigten Fall hatten oder innerhalb der letzten 14 Tage in einem vom Robert Koch-Institut (RKI) genannten Risikogebiet gewesen sind, zum Beispiel in der chinesischen Stadt Wuhan oder in der italienischen Region Lombardei und entsprechend Symptome aufwiesen.

Mit der neuen Regelung, obliegt die Entscheidung den Ärzten, ob ein Patient getestet werden soll oder nicht. Als Orientierungshilfe dient das Schema des RKI (https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Massnahmen_Verdachtsfall_Infografik_Tab.html) zur Verdachtsabklärung. Entscheidet der Arzt, dass ein Patient getestet werden soll, übernehmen die Kosten hierfür die Krankenkassen.

4.15 Kann der Arbeitgeber vorsorglich Betriebsversammlungen absagen?

Für die Organisation und Durchführung von Betriebsversammlungen ist der Betriebsrat verantwortlich. Hier sollte ggf. an die Vernunft des Betriebsrates appelliert und eine gemeinsame Lösung gefunden werden.

Wenn der Arbeitgeber allerdings vorsorglich, zur Vermeidung einer Infektionsausbreitung, den gesamten Betrieb für einen bestimmten Zeitraum geschlossen hat, wäre es ein Verstoß gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit, wenn der Betriebsrat in diesem Zeitraum dennoch eine Betriebsversammlung durchführen möchte, da dadurch das berechnete Anliegen des Arbeitgebers konterkariert würde (Natürlich darf sich der Arbeitgeber aber auch nicht gezielt für Betriebsschließungen entscheiden, um eine Betriebsversammlung zu verhindern). Ist der Betrieb aus anderen Gründen geschlossen (z. B. Kurzarbeit Null, weil zwar keine erhöhte

Infektionsgefahr vorliegt, aber die Produktion wegen fehlender Zulieferungen aus China nicht mehr möglich ist), kann der Betriebsrat eine Betriebsversammlung grundsätzlich durchführen. Im Falle einer konkreten Ansteckungsgefahr wäre auch der Betriebsrat gehalten, auf die Durchführung zu verzichten. Das könnte ggf. auch behördlicherseits durchgesetzt werden.

4.16 Dürfen Arbeitnehmer die Bearbeitung von Lieferungen aus z. B. China verweigern?

Bei Warenlieferungen aus China besteht kein Infektionsrisiko. Da somit keine Gefährdung der Gesundheit des Arbeitnehmers besteht, hat dieser auch kein Leistungsverweigerungsrecht.

4.17 Gibt es eine Ansteckungsgefahr durch Pakete o. ä. aus Risikogebieten?

Laut Robert-Koch-Institut ist eine Ansteckung über unbelebte Flächen eher unwahrscheinlich. (www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/FAQ_Liste.html): „Bei Coronaviren, die respiratorische Erkrankungen verursachen können, erfolgt die Übertragung primär über Sekrete des Respirationstraktes. Gelangen diese infektiösen Sekrete an die Hände, die dann beispielsweise das Gesicht berühren, ist es möglich, dass auch auf diese Weise eine Übertragung statt- findet. Deshalb ist eine gute Händehygiene wichtiger Teil der Prävention. Hingegen ist eine Übertragung über unbelebte Oberflächen bisher nicht dokumentiert. Eine Infektion mit SARS-CoV-2 über Oberflächen, die nicht zur direkten Umgebung eines symptomatischen Patienten gehören, wie z.B. im- portierte Waren, Postsendungen oder Gepäck, erscheint daher unwahrscheinlich. Generell ist das gründliche Händewaschen, wie es von der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) empfohlen wird, ein wichtiger Bestandteil der persönlichen Hygiene und kann vor einer Vielzahl weiterer Infektionen wie z.B. Magen-Darm-Erkrankungen schützen.“

4.18 Welche Informationspflichten des Arbeitgebers bestehen gegenüber den Behörden?

Nicht erst eine Infektion mit dem neuartigen Corona-Virus ist meldepflichtig. Bereits entsprechende Verdachtsfälle unterfallen seit dem 1. Februar 2020 der Meldepflicht

5. Mitarbeiter – Arbeitsrecht

5.1 Wann darf der Betrieb Arbeitnehmer nach Hause schicken?

Grundsätzlich gilt: Ist der Mitarbeiter nicht selbst erkrankt und besteht auch nicht der konkrete Verdacht einer Infektion oder Erkrankung und ist er bereit zu arbeiten, muss der Arbeitgeber das Entgelt weiterzahlen, selbst wenn er ihn vorsorglich freistellt (§ 615 BGB).

Ob im Falle einer konkreten Infektionsgefahr etwas anderes gilt, ist rechtlich umstritten und noch nicht abschließend geklärt. Das könnte der Fall sein, wenn der Arbeitgeber (unter Abwägung der Um- stände des Einzelfalls und der widerstreitenden Interessen) einen Mitarbeiter in folgenden Fällen von der Arbeitsleistung freistellt:

➤ Der Mitarbeiter hat sich privat in einer Region aufgehalten, für die das Auswärtige Amt wegen der Ansteckungsgefahr eine konkrete Reisewarnung ausgesprochen hat. Diese finden Sie hier: <https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/reise-und-sicherheitshinweise>. Entsprechendes kann auch gelten, wenn der Arbeitnehmer sich in einem Gebiet aufgehalten hat, das vom Robert-Koch-Institut als

Risikogebiet eingestuft wurde. Diese finden Sie hier:

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

➤ Der Mitarbeiter hatte privat Kontakt zu einer nachweislich erkrankten Person.

In diesen Fällen ließe sich argumentieren, dass dem Arbeitnehmer die Leistungserbringung wegen der konkreten Infektionsgefahr unmöglich ist und die Vergütungspflicht des Arbeitgebers nach § 326 Abs. 1 S. 1 BGB entfällt. Selbst dann wäre es allerdings so, dass der Arbeitnehmer bei fehlendem Verschulden für einen gewissen Zeitraum Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB hat – es sei denn § 616 BGB ist tarif- bzw. arbeitsvertraglich ausgeschlossen. Verschulden läge z. B. dann vor, wenn der Mitarbeiter wissentlich trotz Kenntnis einer Reisewarnung in ein Risikogebiet reist. Nicht ausreichend ist hingegen, dass das Auswärtige Amt lediglich von Reisen in bestimmte Regionen abrät.

Da diese Frage aber noch nicht abschließend geklärt ist, besteht ein gewisses rechtliches Risiko, wenn Arbeitgeber unter den vorstehenden Gesichtspunkten keine Entgeltzahlung leisten. Wenn man die Äußerung der Politik interpretiert, so sollen die Arbeitgeber großzügig entscheiden. Die Grenze wird allerdings die Finanzsituation des Unternehmens sein.

Praxishinweis: Aufgrund der geschilderten Rechtsunsicherheit und um die Akzeptanz auf Arbeitnehmerseite sicherzustellen, kann es sich anbieten von vornherein davon auszugehen, dass § 615 BGB Anwendung findet und eine Lohnfortzahlung sinnvoll ist.

Wir gehen davon aus, dass in diesen Fällen die Regierung eine Ersatzlösung in Aussicht stellt.

- Kann der Mitarbeiter im Homeoffice normal arbeiten, erhält er hierfür seine reguläre Vergütung.
- Kann der Mitarbeiter nur teilweise im Homeoffice arbeiten, aber aufgrund der Art der Arbeit nicht bis zur vollen Höhe seiner Arbeitszeit, müssen die Arbeitszeiten aufgesplittet werden. Für die Stunden, in denen der Arbeitnehmer arbeitet, erhält er die reguläre Vergütung. Für die Stunden, in denen keine Arbeit möglich ist, gilt das Vorstehende.

5.2 Wenn ein Arbeitgeber einen Mitarbeiter vorsorglich während der möglichen Inkubationszeit widerruflich bezahlt freustellen würde: Müsste dann nur das Grundentgelt weitergezahlt werden oder auch Schichtzuschläge?

Die fortzuzahlende Vergütung bestimmt sich nach dem Lohnausfallprinzip. Demnach sind auch etwaige Zuschläge weiterzuzahlen. Tarifliche Sonderregelungen sind zu beachten.

5.3 Ein Mitarbeiter muss in staatlich angeordnete Quarantäne oder muss behördlich angeordnet zuhause bleiben. Besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung?

Kann der Arbeitnehmer trotzdem seine Arbeitsleistung erbringen (z. B. Homeoffice), ist er dazu verpflichtet und erhält entsprechend seine Vergütung.

5.4 Muss man in der Quarantäne arbeiten, wenn das Unternehmen mobiles Arbeiten erlaubt?

Die Quarantäne gilt in Deutschland auch für Menschen, bei denen lediglich ein Verdacht besteht. Wer in Quarantäne ist und berufstätig ist, kann nicht mehr zur Arbeit gehen, aber gleichwohl im „Home Office“ arbeiten. Arbeitsunfähigkeit wird erst bei einer bestätigten Krankheit bzw. Infektion mit dem Coronavirus bescheinigt. Im Pandemiefall darf der Arbeitgeber nach unserer Einschätzung auch bei vertraglich festgelegtem Arbeitsort im Rahmen seines Direktions- und Weisungsrechtes vorübergehend die Arbeitsleistung von einem anderen Arbeitsort anordnen, soweit dies zur Abwehr konkreter Gefahren erforderlich und geeignet ist und ansonsten die

entsprechenden organisatorischen Voraussetzungen gegeben sind. Dies wird zumindest dann zu bejahen sein, wenn im Betrieb konkrete Corona-Fälle bzw. Verdachtsfälle aufgetreten sind.

5.5 Muss der Arbeitgeber Arbeitsmittel (Laptop) für das Home Office zur Verfügung stellen?

Ja. Bei angestellten Mitarbeitern ist es in der Regel Sache des Arbeitgebers, die Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen.

5.6 Dürfen Arbeitnehmer die Arbeitsleistung aufgrund einer möglichen Ansteckungsgefahr oder generell Arbeiten bei Kunden verweigern? (wenn beispielsweise Symptome bei Kollegen, Kunden etc. auftreten)?

Eine Leistungsverweigerung kommt grundsätzlich nur bei einer konkreten Ansteckungsgefahr in Betracht. Es muss der jeweilige Einzelfall beurteilt werden, eine allgemeine Aussage kann nicht getroffen werden. Sollten Arbeitnehmer die Arbeitsleistung zu Unrecht verweigern, kann dies arbeitsrechtlich sanktioniert werden.

Bei Arbeiten in Wohnungen, Häusern und Baustellen von Kunden, sind die o.g. Maßnahmen angeraten. Wir empfehlen weiterhin, den/die Kunden vor Aufnahme der Arbeiten zu befragen, ob ein Quarantänefall oder häuslicher Aufenthalt angeordnet ist, weil oder ob sich der Kunde in den letzten 14 Tagen in einem Risikogebiet aufgehalten ist oder mit infizierten oder in Verdacht stehenden Personen Kontakt hatte. In diesem Fall, raten wir von der Aufnahme der Arbeit ab bzw. unter einem erhöhten Sicherheitsaufwand (s.u.).

Bei allen anderen Kunden sollten die bereits empfohlenen Hygiene-Maßnahmen beachtet werden. Z.B. sind entsprechende Desinfektionsmittel und ausreichender Abstand (mind. 1,5 m) zum Kunden sind einzuhalten. Außerdem sind Einmalhandschuhe zu tragen, die nach der Tätigkeit sofort entsorgt werden und nicht zum nächsten Kunden mitgenommen werden.

Wird bei einem Notfall, Wasserrohrbruch etc, der Auftrag von einer Person erteilt, die sich in dem Anwesen befindet oder auch noch kurz davor befand, in dem die Arbeiten ausgeführt werden sollen, und ist diese Person mutmaßlich an Corona infiziert, dann muss der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer darüber informieren, dass die Gefahr einer Corona Infektion bei dem Arbeitseinsatz gegeben ist. Die Arbeitnehmer haben dann das Recht, den Einsatz zu verweigern. Übernimmt ein Arbeitnehmer freiwillig den Einsatz, so hat der Arbeitgeber dann mit dem zuständigen Gesundheitsamt abzuklären, ob dieses den Einsatz freigibt. Falls das Gesundheitsamt den Einsatz freigibt, ist vor und nach dem Einsatz sicher zu stellen, dass alle notwendigen Hygienemaßnahmen bei dem Mitarbeiter bekannt sind, eingehalten und vom Arbeitgeber vorgehalten werden. Es dürfen nur solche Mitarbeiter eingesetzt werden, bei denen keine Vorschädigungen/Vorerkrankungen bekannt sind.

5.7 Ein Arbeitnehmer ist nachweislich erkrankt, die Kollegen möchten nun- mehr zur Vermeidung von Ansteckung zuhause bleiben. Homeoffice/mobile Arbeit ist jedoch nicht möglich. Gibt es hier Regelungen?

Dem Verlangen ist bei nachgewiesener Erkrankung an dem Coronavirus solange nachzukommen, bis kein konkretes Ansteckungsrisiko mehr besteht. Dies folgt aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gemäß §§ 618, 619 BGB und arbeitsschutzrechtlichen Erwägungen nach §§ 3 ff. ArbSchG. Eine entfernte theoretische Möglichkeit einer Ansteckung ist nicht ausreichend.

5.8 Muss der Arbeitgeber das Gehalt weiter zahlen, wenn Arbeitnehmer aufgrund behördlicher Anweisung zu Hause bleiben müssen, z.B. weil Familienangehörige betroffen sind oder der gesamte Betrieb geschlossen wurde?

Kann der Arbeitnehmer trotzdem seine Arbeitsleistung erbringen (z. B. Homeoffice), ist er dazu verpflichtet und erhält entsprechend seine Vergütung.

➤ Kann der Mitarbeiter nur teilweise im Homeoffice arbeiten, aber aufgrund der Art der Arbeit nicht bis zur vollen Höhe seiner Arbeitszeit, müssen die Arbeitszeiten aufgesplittet werden. Für die Stunden, in denen der Arbeitnehmer arbeitet, erhält er die reguläre Vergütung. Für die Stunden, in denen keine Arbeit möglich ist, gilt das Nachfolgende.

➤ Kann der Arbeitnehmer deswegen nicht arbeiten, ist ihm die Arbeitsleistung unmöglich (§ 275 BGB) und sein Entgeltanspruch entfällt grundsätzlich nach § 326 Abs.1 S.1 BGB. Dann wäre es allerdings so, dass der Arbeitnehmer bei fehlendem Verschulden für einen gewissen Zeitraum Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber nach § 616 BGB hat – es sei denn § 616 BGB ist tarif- bzw. arbeitsvertraglich ausgeschlossen. (Ist im SHK-Handwerkstarifvertrag nicht geregelt). Verschulden läge z. B. dann vor, wenn der Mitarbeiter wissentlich trotz Kenntnis einer Reisewarnung in ein Risikogebiet reist.

Nur wenn hier kein Entgeltanspruch nach § 616 BGB besteht, greift subsidiär § 56 Infektionsschutzgesetz (vgl. BGH, NJW 1979, 422, 424). Für die ersten sechs Wochen der Quarantäne erhält der Mitarbeiter nach § 56 Abs. 2 S. 2 IfSG das Netto-Arbeitsentgelt als Entschädigung, zunächst ausgezahlt vom Arbeitgeber. Der Arbeitgeber kann bei der zuständigen Behörde die Erstattung der von ihm ausgelegten Entschädigung beantragen (§ 56 Abs. 5 IfSG). Der Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Arbeitsunterbrechung zu stellen (§ 56 Abs. 11 IfSG). Ggf. kann der Arbeitgeber einen Vorschuss beantragen (§ 56 Abs. 12 IfSG).

Die für die Erstattung zuständige Behörde ist die jeweilige Bezirksregierung.

Das Netto-Arbeitsentgelt berechnet sich ohne Steuern und grundsätzlich auch ohne Sozialversicherungsbeiträge (§ 56 Abs. 3 IfSG). Allerdings sind auch Beiträge zur Rentenversicherung (basierend auf dem Brutto-Arbeitsentgelt) und zur Kranken- und Pflegeversicherung abzuführen (§ 57 IfSG). Etwas anderes gilt bei einem konkreten Beschäftigungsverbot (anstelle von Quarantäne bzw. häuslicher Isolation), dann entfallen die Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung.

5.9 Ist der Arbeitgeber zur Vergütung verpflichtet, wenn Corona für einen Auftrags- oder Produktmangel sorgt?

Grundsätzlich trägt der Arbeitgeber das sog. Wirtschaftsrisiko. Das sind Fälle, in denen wegen Auftrags- oder Absatzmangel der Betrieb technisch weitergeführt werden kann, aber ein Arbeitsausfall eintritt. Ein solcher Fall liegt vor, wenn Lieferanten ihre Vorprodukte nicht anliefern können und daher die Produktion ausfällt. Hier muss der Arbeitgeber weiterhin das Arbeitsentgelt zahlen. Dass er die (angebotene) Arbeitsleistung nicht verwerten kann – weil er keine Aufträge oder Vorprodukte aufgrund langer Lieferketten hat – fällt in sein Wirtschaftsrisiko.

5.10 Wer ordnet Quarantänemaßnahmen an?

Anordnung und Organisation einer Quarantäne erfolgen nach dem Infektionsschutzgesetz durch die örtlich zuständigen Landesgesundheitsbehörden. Rechtlich ermöglicht das Infektionsschutzgesetz den zuständigen Landesgesundheitsbehörden, unter anderem Personen dazu zu verpflichten, den Ort, an dem sie sich befinden, nicht zu verlassen oder bestimmte Orte nicht zu betreten, bis die notwendigen Schutzmaßnahmen durchgeführt worden.

5.11 Was passiert, wenn jemand gegen die Quarantäneanordnung verstößt?

Die Durchsetzung von Quarantäne-Anordnungen erfolgt durch die Polizeibehörden vor Ort. Gemäß § 74 Infektionsschutzgesetz (IfSG) wird derjenige mit bis zu fünf Jahren Freiheitsstrafe oder mit Geldstrafe bestraft, der

eine nach § 73 Abs. 1 oder Absatz 1a Nummer 1 bis 7, 11 bis 20, 22, 22a 23 oder 24 IfSG bezeichnete vorsätzliche Handlung begeht und dadurch eine in § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 IfSG genannte Krankheit oder einen in § 7 IfSG genannten Krankheitserreger verbreitet. Mit Wirkung zum 01.02.2020 ist die CoronaVMeldeV in Kraft getreten. Danach fällt Covid-19 unter die Meldepflicht des § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und § 7 Absatz 1 Satz 1 des IfSG.

Der Arbeitgeber ist gegenüber den Arbeitnehmern grundsätzlich dazu verpflichtet sie vor Gefahr für Leben und Gesundheit zu schützen (§ 618 Abs. 1 BGB). Darunter fällt die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Arbeitnehmer über mögliche Gesundheitsgefahren zu unterrichten und über innerbetriebliche Schutzmaßnahmen aufzuklären (§§ 12 Abs. 1, 81 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG). Um sowohl einer möglichen Ansteckung durch andere erkrankte Beschäftigte als auch durch Dritte präventiv entgegenzuwirken, hat der Arbeitgeber zumutbare Schutzvorkehrungen zu treffen.

5.12 Inwieweit besteht eine Meldepflicht des Arbeitnehmers, wenn er Kontakt zu Personen aus dem Risikogebiet hatte?

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Schäden und sonstige Nachteile von seinem Arbeitgeber abzuwenden (§§ 241 Abs. 2, 242 BGB). Ob und falls ja zu welchen Mitteilungen der Arbeitnehmer verpflichtet ist, ist einzelfallabhängig. Arbeitnehmer, die sich mit dem Virus infiziert haben, müssen ihrem Arbeitgeber aus datenschutzrechtlichen Gründen weder ihre Diagnose noch ihre Symptome mitteilen. Insofern gilt nichts anderes als bei jeder sonstigen Erkrankung. Auch besteht in aller Regel keine Pflicht des Arbeitnehmers, dem Arbeitgeber die Namen bestimmter (privater) Kontaktpersonen mitzuteilen.

5.13 Quarantäne am Urlaubsort. Besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung?

In diesem Fall ist dem Arbeitnehmer die Leistungserbringung unmöglich und die Vergütungspflicht des Arbeitgebers entfällt nach § 326 Abs. 1 S. 1 BGB.

Der Arbeitnehmer trägt alleine das Wegerisiko.

5.14 Können Behörden bei nachgewiesenem Corona-Fall den kompletten Standort in Quarantäne schicken?

Das hängt von räumlichen und inhaltlichen Gegebenheiten ab, die zu entsprechenden Kontakten mit der infizierten Person in den vorausgegangenen 14 Tagen geführt haben. Je enger der Kontakt und beengter die Räumlichkeiten, desto eher kommt eine Komplettschließung in Betracht.

5.15 Wer zahlt den Lohn, wenn mein Mitarbeiter unter Quarantäne gestellt wird?

Das Gesundheitsamt kann nach § 29 und § 30 Infektionsschutzgesetz Menschen unter Quarantäne stellen. Wenn der Betroffene krank ist, gelten die Regeln für eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Diejenigen, die ohne Krankheit vorsorglich unter Quarantäne stehen, haben per Gesetz einen Anspruch auf Verdienstausschlag in Höhe ihres Nettoentgeltes. Den übernimmt zunächst der Arbeitgeber; innerhalb von drei Monaten kann er nach § 56 Infektionsschutzgesetz einen Antrag auf Erstattung der ausgezahlten Beträge stellen.

5.16 Muss der Arbeitnehmer Weisungen des Arbeitgebers, Dienstreisen (in Risikogebiete) zu unternehmen, an Besprechungen (mit Kunden aus sog. „Risikogebieten“) teilzunehmen etc. befolgen?

Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer zu Dienstreisen in das In-/Ausland anweisen, wenn der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich zur Durchführung von Dienstreisen sowie zur Erbringung der Arbeitsleistung im In-/Ausland verpflichtet ist; je nach Tätigkeit kann sich diese Verpflichtung auch konkludent aus dem Arbeitsplatz selbst

ergeben (bspw. Vertriebsaußendienst). Auch im Hinblick auf die Modalitäten interner Besprechungen und der Teilnahme eines Arbeitnehmers daran sowie (sonstige) Verhaltensregeln im Betrieb sind Arbeitnehmer grundsätzlich dazu verpflichtet, Arbeitgeberweisungen Folge zu leisten. Der Arbeitgeber darf sein Weisungsrecht nach § 106 GewO allerdings nur nach „billigem Ermessen“ ausüben. Es muss daher eine Abwägung der Arbeitnehmerinteressen einerseits und der betrieblichen Interessen andererseits erfolgen. Soweit diese die Gesundheit des Arbeitnehmers in besonderer Weise gefährden, widersprechen diesbezügliche Anordnungen des Arbeitgebers seiner Fürsorgepflicht und führen im Ergebnis dazu, dass der Arbeitnehmer die Weisungen des Arbeitgebers – ohne arbeitsrechtliche Konsequenzen – nicht befolgen muss.

5.17 Darf ein Arbeitgeber seine Arbeitnehmer aus Vorsichtsgründen anweisen, im Home-Office zu arbeiten?

Aus reiner Vorsicht darf Home-Office durch Arbeitgeber nicht einseitig angeordnet werden. Dies muss von beiden Seiten akzeptiert werden. Weigert sich ein Arbeitnehmer, im Home-Office tätig zu werden, muss der Arbeitgeber ihn von seiner Arbeitspflicht entbinden und bezahlt freistellen. Eine Anweisung gegenüber Arbeitnehmern, mit denen mobiles Arbeiten vereinbart wurde, ihre Tätigkeit nun in Home-Office zu verrichten, ist wahrscheinlich nicht zulässig und aufgrund der arbeitgeberseitigen Pflichten bei Home-Office (u.a. Kosten bei Einrichtung des Arbeitsplatzes) nicht erstrebenswert. Andererseits birgt mobiles Arbeiten die Gefahr, dass Arbeitnehmer ihre Tätigkeit in Gebieten mit erhöhter Ansteckungsgefahr verrichten könnten. Zu empfehlen wäre eine Einschränkung des mobilen Arbeitens dahingehend, dass Arbeitnehmer ihre Tätigkeit nicht in Risikogebieten verrichten. Eine Orientierung bieten die Reisewarnungen des Auswärtigen Amts. Bei konkreter Ansteckungsgefahr, etwa Infektionsfällen im Betrieb, dürfen Arbeitgeber im Einzelfall, soweit nicht anders vereinbart, Home-Office anordnen. Es empfiehlt, vorbeugend eine Betriebsvereinbarung für Pandemien abzuschließen, die u.a. Regelungen für den Fall einer erhöhten Ansteckungsgefahr im Betrieb enthält.

5.18 Kann der Arbeitgeber einseitig Homeoffice / mobiles Arbeiten anordnen – hat der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf?

Ob Homeoffice vom Arbeitnehmer gefordert, bzw. vom Arbeitgeber angeordnet werden kann, ergibt sich aus der zwischen den Parteien geschlossenen vertraglichen Vereinbarung. Sofern eine diesbezügliche vertragliche Abrede fehlt und die Arbeit aus dem Homeoffice / mobiles Arbeiten der Natur des Arbeitsverhältnisses nach (wohl nur bei Bürotätigkeiten der Fall) möglich ist, kann zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber auch nachträglich und für eine vorübergehende Zeit eine entsprechende Vereinbarung getroffen werden. Der Arbeitnehmer hat jedoch keinen Anspruch auf Homeoffice / mobiles Arbeiten. Den Arbeitsort bestimmt der Arbeitgeber nach § 106 GewO. Wenn der Arbeitgeber sich nicht auf den Wunsch des Arbeitnehmers, aus dem Homeoffice / mobil arbeiten zu können, einlässt, bleibt der Arbeitnehmer verpflichtet, in den Betrieb zu kommen. Wenn der Arbeitnehmer trotzdem nicht zur Arbeit kommt, drohen arbeitsrechtliche Konsequenzen (Abmahnung und Kündigung). Das gilt allerdings nicht, wenn eine staatliche Behörde die Ansteckungsgefahr mit einer bestimmten Gefahrenstufe qualifiziert oder der Arbeitnehmer nachweisen kann, dass eine Ansteckungsgefahr an seinem Arbeitsplatz konkret gegeben ist. Der Arbeitgeber kann Homeoffice / mobiles Arbeiten hingegen – auch wenn dies vertraglich nicht vereinbart ist – unter Umständen einseitig anordnen; auch hier gilt § 106 GewO. Er muss dann aber sicherstellen, dass der Arbeitnehmer über technisches Equipment, Connectivity verfügt und seine Wohnung auch tatsächlich zum Arbeiten verwenden darf.

5.19 Dürfen Arbeitnehmer sich aus Angst vor einer Infektion mit dem Corona-Virus weigern, zur Arbeit zu kommen?

Nein. Über eine Entbindung von der Arbeitspflicht entscheiden Arbeitgeber beziehungsweise staatliche Behörden. Arbeitnehmer können grundsätzlich nicht verlangen, die Tätigkeit im Home-Office/mobilem

Arbeiten/Telearbeit (im Folgenden „Home-Office“) zu erbringen, solange keine konkrete Ansteckungsgefahr im Betrieb, etwa durch infizierte Kollegen, und keine entsprechende Vereinbarung besteht. Bei Weigerung können Arbeitnehmer je nach Schwere der Folgen für den Arbeitgeber ermahnt, abgemahnt und bei besonderer Schwere gekündigt werden. Allerdings sind Arbeitgeber bei erhöhter Gefährdungslage im Betrieb, etwa bei Bekanntwerden mehrerer Infektionsfälle, dazu verpflichtet, ihre Arbeitnehmer zu schützen. Sollte dies nicht anders möglich sein, kann dafür im Einzelfall erforderlich sein, der gesamten Belegschaft eine bezahlte Freistellung anzubieten.

5.20 Wie können Arbeitgeber auf infektionsbedingte Ausfälle in der Belegschaft reagieren?

Wenn eine Vielzahl von Arbeitnehmern aufgrund des Virus ausfallen sollte und deshalb ein Auftrag oder Projekt gefährdet wird, dürfen die arbeitsfähigen Arbeitnehmer grundsätzlich zu Mehrarbeit/Überstunden verpflichtet werden. Bei Produktionsrückgang infolge von Lieferengpässen kann grundsätzlich auch Kurzarbeit angeordnet werden.

5.21 Besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn Arbeitnehmer lediglich mittelbar wegen Corona ihrer Erwerbstätigkeit nicht nachgehen können?

Diese Konstellation könnte z.B. eintreten, wenn der Kindergarten Corona bedingt vorübergehend schließt, die Eltern des Kindes dessen Betreuung selbst organisieren müssen und es ihnen deshalb (zeitweise) unmöglich ist, ihre Pflicht zur Arbeitsleistung zu erfüllen. Siehe 5.21

5.22 Müssen berufstätige Eltern zur Arbeit kommen – auch wenn die Kita oder Schule ihrer Kinder wegen des Coronavirus geschlossen ist?

Bundesweit sind derzeit alle Kindertagesstätten und Schulen geschlossen. Für viele Arbeitnehmer entsteht das Problem, dass sie ihre Kinder zu Hause betreuen zu müssen und als Folge nicht am Arbeitsplatz erscheinen können. Grundsätzlich sind aber Arbeitnehmer, die keine Symptome aufweisen, weiterhin zur Arbeitsleistung verpflichtet.

5.22.1 Was sagt das Arbeitsrecht zu solchen Fällen?

Ein persönlicher Verhinderungsgrund ist gegeben, wenn das Kind noch in einem Alter ist, in dem es nicht über die gesamte Arbeitszeit allein zu Hause gelassen werden kann und keine andere Betreuungsperson zur Verfügung steht. Somit ist der Arbeitnehmer berechtigt, zur Betreuung seines Kindes zu Hause zu bleiben. Selbstverständlich muss er den Arbeitgeber frühzeitig über die Verhinderung informieren.

5.22.2 Wie sieht es mit der Vergütung aus, wenn das Kind zu Hause betreut werden muss?

Wenn für solche Fälle keine explizite Regelung in einem anwendbaren Tarifvertrag oder im einzelnen Arbeitsvertrag getroffen wurde, liegt grundsätzlich ein Fall des § 616 BGB vor, soweit dessen Anwendbarkeit nicht im Arbeitsvertrag ausgeschlossen wurde.

Der Arbeitnehmer behält gemäß § 616 BGB seinen Anspruch auf Vergütung, wenn er für verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden gehindert ist, seine Arbeitsleistung zu erbringen. Unter „verhältnismäßig kurzer Zeit“ sind nach allgemeiner Auffassung maximal fünf Arbeitstage zu verstehen.

Es besteht kein Anspruch (mehr) auf Fortzahlung der Vergütung, wenn die Verhinderung aufgrund des Betreuungsbedarfs länger dauert oder – was unproblematisch vereinbart werden kann – die Anwendung von § 616 BGB arbeitsvertraglich ausgeschlossen ist.

Wenn eine anderweitige Betreuung des Kindes tatsächlich nicht gewährleistet werden kann, darf der Arbeitnehmer auch für einen längeren Zeitraum der Arbeit fernbleiben, er hat aber dann keinen Anspruch auf weitere Entgeltzahlung.

Tipp: In diesen Fällen sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer idealerweise gemeinsam überlegen, wie die Situation bewältigt werden kann. Möglich wäre neben der Inanspruchnahme von Erholungsurlaub oder dem Abbau von Überstunden (soweit vorhanden) auch die Arbeit im Homeoffice.

Wird die Kita geschlossen und ist das Kind tatsächlich krank, gibt es Krankengeld von der gesetzlichen Krankenversicherung für den Mitarbeiter für 10 Arbeitstage pro Kind und Jahr, bei Alleinerziehenden mehr 20 (max. 25 bzw. 50 bei mehreren Kindern) – auch hier kann es andere Regelungen nach Tarif- bzw. Arbeitsvertrag geben.

5.23 Behördlicherseits wird die Schließung des gesamten Betriebs bzw. eines Betriebsteils angeordnet. Was gilt bezüglich der Gehaltszahlungen?

Ordnet eine staatliche Behörde generell eine Betriebsschließung an (ohne konkret für die Mitarbeiter Quarantäne bzw. Isolierung anzuordnen) fällt das unseres Erachtens das unter sogenannte Betriebsrisiko des Arbeitgebers, mit dem Ergebnis, dass der Arbeitgeber das Entgelt nach § 615 S. 3 BGB fortzahlen muss.

5.24 Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

Wie ist mit Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen umzugehen?

Mitarbeiter können sich bei ihrem Hausarzt am Telefon für sieben Tage krankschreiben lassen, selbst wenn sie nur eine leichte Erkältung haben. Das haben die Kassenärztliche Bundesvereinigung und der Spitzenverband der Gesetzlichen Krankenkassen beschlossen. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) muss spätestens am vierten Krankheitstag beim Arbeitgeber sein gem. Entgeltfortzahlungsgesetz sein.

5.25 An wen können sich Unternehmen mit wirtschaftsbezogenen Fragen zum Corona-Virus wenden?

An die Hotline des Bundeswirtschaftsministeriums. Sie ist montags bis Freitag zwischen 9 und 17 Uhr unter der Telefonnummer 030/ 186151515 zu erreichen.

5.26 Wie gehe ich mit Mitarbeitern um, die aus einem vom Coronavirus betroffenen Land oder einer betroffenen Region zurückkehren?

Maßgeblich ist, ob der Mitarbeiter in einer Region war, für die das Auswärtige Amt wegen der Ansteckungsgefahr eine konkrete Reisewarnung ausgesprochen hat. Diese finden Sie hier: www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/reise-und-sicherheitshinweise

Ein bloßes Abraten von Reisen in bestimmte Regionen ist nicht ausreichend.

In diesem Fall kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ggf. „suspendieren“, d. h. von der Arbeitsleistung freistellen. Ergänzend siehe Ziffer 2.5

5.27 Darf ein Arbeitnehmer auf Dienstreise in ein betroffenes Gebiet geschickt werden?

Liegt keine konkrete Ansteckungsgefahr im Zielgebiet vor, darf die Arbeitsleistung, zu der auch Dienstreisen gehören, nicht verweigert werden. Anhaltspunkt für das Vorliegen einer konkreten Gefahr kann eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes sein.

Liegt eine konkrete Ansteckungsgefahr im Zielgebiet vor, sollte die Anweisung einer Dienstreise aufgrund der Fürsorgepflicht gegenüber den Arbeitnehmern unterbleiben.

Liegt keine Reisewarnung vor, handelt es sich aber um ein Gebiet, das vom Robert Koch-Institut als Risikogebiet eingestuft wird, oder für das das Auswärtige Amt von nicht notwendigen Reisen abrät, ist eine Abwägung der einzelnen Interessen erforderlich. Dabei ist unter anderem der Grad der betrieblichen Notwendigkeit der Reise zu berücksichtigen, aber z. B. auch, ob der Arbeitnehmer zu bestimmten Risikogruppen gehört.

Grundsätzlich sollte geprüft werden, ob eine Dienstreise bzw. Entsendung ins Ausland, insbesondere wenn dieses besonders betroffen ist, unumgänglich ist. Selbst wenn ein einseitiges Zurückbehaltungsrecht des Arbeitnehmers nicht besteht, kann es sich bei massiv betroffenen Gebieten anbieten, auf eine Dienstreise oder einen längeren Einsatz in diesen Regionen zu verzichten. Ansteckungsgefahren können nicht nur von dem Einsatz vor Ort, sondern insbesondere auch von der Reise ausgehen, soweit sich die Nutzung stark frequentierter öffentlicher Verkehrsmittel (z. B. von Flugzeugen oder der Bahn) nicht umgehen lässt.

5.28 Dürfen Zeitkonten für eine Freistellung im Pandemiefall abgebaut werden?

Ob und wie weit Arbeitszeitkonten abgebaut werden können, richtet sich nach den ggf. individualvertraglich bzw. im Rahmen einer Betriebsvereinbarung hierzu getroffenen Regelungen.

Ggf. kann mit dem Betriebsrat im Rahmen einer Pandemie-Betriebsvereinbarung eine Regelung zum Abbau von Arbeitszeitkonten getroffen werden.

6. Betrieblicher Notfallplan

6.1 Warum ist die Erstellung eines betrieblichen Notfallplans wichtig?

Betriebe müssen sich darauf einstellen, dass es in den kommenden Wochen zu krankheitsbedingten Ausfällen und angeordneten Quarantänen kommen kann. Um die betrieblichen Abläufe dennoch sicherstellen zu können, ist es erforderlich, im Vorfeld eine ganze Reihe von Fragen zu klären. Beispielsweise wie Geschäftsabläufe bei Personalausfällen sichergestellt werden sollen. Die vorstehenden FAQ geben diesbezüglich zu auftauchenden Fragen Antworten.

6.2 Was ist zu tun?

Erstellen Sie einen betriebsinternen Notfallplan und legen Sie dabei unter anderem fest:

- Ansprechpartner und Personen, die entscheiden (und Vertretungen!)
- Wichtige externe Adressen / Ansprechpartner des Arbeits- und Gesundheitsschutzes-
- Wie die interne Kommunikation erfolgt, z.B. über Intranet, Telefon, Aushang.
- Welche Schutzausrüstung, Desinfektionsmittelbeschafft werden kann
- Hinweise zum Gesundheitsschutz für Mitarbeiter, Regeln für hygienisches Verhalten am Arbeitsplatz/beim Kunden
- Regelung zum Verhalten bei Erkrankung
- Notfallplanung für Geschäftsabläufe bei Personalausfall: Wer kann wessen Aufgaben vorübergehend übernehmen?
- Richtlinien fest für flexible Arbeitsplätze (z.B. Tele-Arbeitsplätze bei Quarantäne).

- Berücksichtigen Sie dabei aktuelle Entwicklungen und Empfehlungen der Gesundheitsbehörden

6.3 Wie erfahre ich ob mein Betrieb zur notwendigen Infrastruktur gehört, so dass man den Betrieb nicht vorübergehend stilllegen kann?

Diese Entscheidung obliegt den Behörden. Hier sollten sich erkundigen. Das zuständige Gesundheitsamt finden sie unter <https://tools.rki.de/PLZTool/>. Über den ZDH und das Gesundheitsministerium bemüht sich der ZVSHK zudem derzeit um eine generelle behördliche Klarstellung zu Notdiensten im Bereich der Wasser- und Wärmeversorgung.

Hinweis: Diese FAQ Liste wurde aus Publikationen der SHK Verbandorganisation – des ZVSHK, der SHK Fachverbände und Innungen sowie weiteren Quellen zusammengestellt, unter anderem der Deutschen gesetzlichen Unfallversicherung, des Robert Koch Institutes, des Bundesministeriums für Gesundheit, der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung und der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände.

Für die inhaltlichen Ausführungen übernehmen wir keine Gewähr. Durch die tägliche neue Bewertung der Situation können sich Änderungen ergeben. Wir sind bemüht, diese regelmäßig einzupflegen.

Der Zentralverband SHK und der Zentralverband des Deutschen Handwerks haben die wichtigsten Hinweise und Informationen sowie Merkblätter auf folgenden Seiten bereitgestellt:

<https://www.zdh.de/themen-a-z/coronavirus/>

<https://www.zvshk.de/themen/corona-virus/> Darüber hinaus sollten sie auch nachfolgende Informationen des Robert-Koch-Instituts, des Bundesministeriums für Gesundheit, der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung und der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände beachten:

https://www.rki.de/DE/Home/homepage_node.html

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de>

<https://www.infektionsschutz.de>

<https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/ID/home>