

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

Stand: 07. September 2022



Inhalt

1	Allgemeines.....	12
1.1	Allgemeines/Einleitung.....	12
1.2	Was bedeutet die 2G-Regel im Einzelhandel?.....	13
1.3	Was bedeutet die 3G-Regel?.....	13
1.4	Kritische Infrastrukturen.....	13
1.5	Gelten nächtliche Ausgangsbeschränkungen nach dem Infektionsschutzgesetz auch für Mitarbeiter der SHK-Unternehmen im betrieblichen Einsatz?.....	15
2	Kundenkontakt.....	15
2.1	Wie verhalte ich mich generell, wenn ich beim Kunden bin?.....	15
2.2	Der ZVSHK-Hygienekodex.....	15
2.3	Ist das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes zum Schutz vor akuten Atemwegsinfektionen sinnvoll?.....	16
2.4	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?.....	16
2.5	Wie verhalte ich mich, wenn ich weiss, dass ein Kunde in Quarantäne ist oder gar an COVID-19 erkrankt ist?.....	17
2.6	Wie verhalte ich mich, wenn ein Betreiber eines Seniorenheims, Pflegeheims oder eines Krankenhauses den Kundendienst anfordert? Muss ich spezielle Hygienevorschriften beachten?....	18
2.7	Für welche Einrichtungen gilt das uneingeschränkte Testerfordernis (auch für Geimpfte und Genesene)?.....	18
2.8	Was passiert, wenn ein Kunde des Arbeitgebers die Impfung als Voraussetzung zur Erbringung der Dienstleistung vorschreibt?.....	20
2.9	Gilt die Impfpflicht in besonderen Einrichtungen auch für dort tätige Handwerksunternehmen? 20	
2.10	Welche Arten von Immunitätsnachweis werden in besonderen Einrichtungen akzeptiert?.....	21

2.11	Wem gegenüber muss der Immunitätsnachweis in besonderen Einrichtungen erbracht werden?.....	21
2.12	Was passiert, wenn in besonderen Einrichtungen der erforderliche Immunitätsnachweis nicht vorgelegt wird?	21
2.13	Welche arbeitsrechtlichen Folgen ergeben sich für Mitarbeiter, die den erforderlichen Nachweis nicht vorlegen?	22
2.14	Muss der Auftraggeber erforderliche Hygienemaßnahmen als besondere Leistung bezahlen? 22	
2.15	Wie verhalte ich mich, wenn der (ängstliche) Kunde den Auftrag wegen Corona-Ansteckungsgefahr kündigt?	22
2.16	Dürfen Einzelhandelsgeschäfte und (Bad-) Ausstellungen für die Kunden geöffnet bleiben?.	23
2.17	Was sind die zivilrechtlichen Folgen von Leistungsausfällen auf Verträge mit Kunden und Lieferanten?	23
2.18	Kann ich von vertraglichen Leistungspflichten befreit sein?	24
2.19	Welche Auswirkungen hat die Corona-Krise auf Vergabeverfahren?	25
2.20	Was ist mit Corona-bedingten Mehrkosten am Bau (VOB Teil B)?	26
2.21	Welche Besonderheit ist bei zukünftigen öffentlichen Ausschreibungen in Bezug auf die COVID-19-bedingten Mehrkosten zu beachten?	27
2.22	Kann eine Kostenerstattung COVID-19-bedingter Mehrkosten auch bei laufenden öffentlichen Vergabeverfahren erfolgen?.....	28
2.23	Kann ein Kostenerstattung COVID-19-bedingter Mehrkosten in bestehenden öffentlichen Bauverträgen erfolgen?	28
2.24	Wie ist zu verfahren, wenn in Vergabeverfahren aktuelle Bescheinigungen nicht vorgelegt werden können?.....	28
2.25	Kann ich eine Unbedenklichkeitsbescheinigung der Krankenkasse erhalten, wenn die Beiträge gestundet sind?.....	29
2.26	Werden Angebotsfristen/Vertragsfristen im Vergabeverfahren angepasst?	29

2.27	Was ist zu tun, wenn ich in der Ausführung meines Vertrages behindert bin (insbesondere im VOB-Vertrag)?	30
2.28	Was ist mit umfangreicheren Aufträgen, die kurz vor der Unterzeichnung stehen?	31
3	Finanzierung	31
3.1	Wer kommt bei Selbstständigen für den Verdienstaussfall auf?	31
3.2	Kann man Ersatz für Verdienstaussfall aufgrund behördlicher Maßnahmen verlangen?.....	31
3.3	Welche vertraglichen Ansprüche können bei Ablaufstörung bestehen?.....	32
3.4	Können Baustellen vom Auftraggeber (einseitig) stillgelegt werden?.....	32
3.5	Können Zahlungen aufgrund der Corona-Krise zurückbehalten werden?	32
3.6	Wie kann ich meinen bauvertraglichen Vergütungsanspruch absichern?	32
3.7	Welche Förderinstrumente stehen zur Verfügung, um den kurzfristigen Liquiditätsbedarf zu decken?.....	33
3.7.1	Kurzarbeitergeld: Können Betriebe bei Auftragsengpässen, die mit dem Corona-Virus zusammenhängen, Kurzarbeitergeld beantragen?	33
3.7.2	Kurzarbeit: Wie zeige ich den Arbeitsausfall an?	34
3.7.3	Wie kann ich Kurzarbeit arbeitsrechtlich korrekt einführen?	35
3.7.4	Kann Kurzarbeit auch für Auszubildende beantragt werden?	35
3.7.5	Welche Folgen ergeben sich für Ausbilder bei Kurzarbeit?	36
3.7.6	Wie lange muss die Ausbildungsvergütung fortgezahlt werden?.....	36
3.7.7	Kann einem Azubi wegen Kurzarbeit gekündigt werden?	37
3.7.8	Weitergehende Informationen zu Ausbildung und Kurzarbeit	37
3.7.9	Ausbildung in Zeiten von Corona – Unter welchen Voraussetzungen kann ein Betrieb Unterstützung beantragen?	37
3.7.10	Beantragung Kurzarbeitergeld	38
3.7.11	Worauf ist bei der Antragstellung besonders zu achten? Welche Fehler werden besonders häufig gemacht?	39
3.7.12	Was ist bei Beantragung von Krankengeld in Bezug auf Kurzarbeit zu beachten?.....	39

3.7.13	Lohnsteuerliche Behandlung von Kurzarbeitergeld und Entschädigung bei Beschäftigungsverboten	40
3.7.14	Kann bei Bezug von Kurzarbeitergeld eine Nebentätigkeit ausgeübt werden? Wann ist der Hinzuverdienst anrechnungsfrei?	41
3.7.15	Kann Kurzarbeitergeld auch bei Inanspruchnahme von Betriebsschließungsversicherungen gezahlt werden?	41
3.7.16	Weitergehende Informationen.....	42
3.7.17	Finanzhilfen – Förderinstrumente bei kurzfristigem Liquiditätsbedarf.....	42
3.7.18	Schlussabrechnungen	43
3.7.19	Bürgschaften.....	43
3.7.20	Welche steuerlichen Erleichterungen gibt es?.....	44
3.7.21	Beitragsstundung der Sozialversicherungsträger weiter möglich?.....	44
3.7.22	Bis wann müssen gestundete Beiträge zurückgezahlt werden?	44
3.7.23	Kann der Beitrag zur Handwerkerrentenversicherung gestundet werden?.....	45
4	Betriebliche Prävention - Arbeitsschutz.....	45
4.1	Wie ist eine Pandemie definiert?	45
4.2	Woran erkennt man eine mögliche Infektion?	45
4.3	Welche Arbeitsschutz-/Präventionsmaßnahmen sind im Betrieb sinnvoll? Was muss im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden?	46
4.3.1	WELCHE ARBEITSSCHUTZMAßNAHMEN SIND NACH DER SARS-COV-2-ARBEITSSCHUTZVERORDNUNG EINZUHALTEN?	46
4.3.2	Was muss im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden?.....	49
4.4	Muss der Arbeitgeber Corona-Tests im Unternehmen anbieten und sich so an der Nationalen Teststrategie beteiligen?.....	50
4.4.1	Welche Arten von Tests gibt es?	50
4.4.2	Woher bekommen Betriebe die Tests?	50
4.4.3	Welche Anforderungen müssen Betriebe bei dem Angebot von Tests erfüllen?	51

4.4.4	Wer hat die Tests durchzuführen bzw. zu beaufsichtigen? Welche Anforderungen werden an die Probenehmenden gestellt?	51
4.4.5	Welche Arbeitsschutzmaßnahmen sind bei der Durchführung von Tests zu beachten? .	51
4.4.6	Soweit „geschultes Personal“ für die Tests erforderlich ist: Welche Anforderungen muss das Personal erfüllen und wie kann es geschult werden?	52
4.4.7	Soll eine Bescheinigung über das Testergebnis ausgestellt werden?	53
4.4.8	Was muss man im Rahmen der Tests im Betrieb dokumentieren?	54
4.4.9	Bedeutet ein negatives Testergebnis, dass Beschäftigte sicher nicht mit SARS-CoV-2 infiziert sind?	54
4.4.10	Kann der Arbeitgeber verpflichtende Testungen anordnen?	55
4.4.11	Ist der Betriebsrat bei einer Anordnung von Tests zu beteiligen?	55
4.4.12	Darf der Arbeitgeber den Zugang zum Betrieb ohne Test verwehren?	56
4.4.13	Darf der Arbeitgeber Prämien für die Teilnahme an Tests in Aussicht stellen?	56
4.4.14	Handelt es sich bei der für einen Test aufgewendeten Zeit um Arbeitszeit?	56
4.4.15	Muss ein positives Testergebnis gemeldet werden? Wer muss an wen melden?	57
4.4.16	Besteht ein Fragerecht des Arbeitgebers?	57
4.4.17	Sind die Meldepflichten mit dem Datenschutz vereinbar?	58
4.4.18	Wie ist der Umgang mit positiv getesteten Beschäftigten?	59
4.4.19	Positives Selbsttestergebnis: Umgang mit Beschäftigten, die Kontaktpersonen sind	59
4.4.20	Wie und gegenüber wem soll belegt werden, dass der Arbeitgeber Tests zwar angeboten, der jeweilige Beschäftigte aber abgelehnt hat? Wie soll das überprüft werden?	60
4.4.21	Haftet der Arbeitgeber bei Testungen?	60
4.5	Besteht eine gesetzliche Impfpflicht?	61
4.6	Kann der Arbeitgeber Impfungen verpflichtend anordnen?	61
4.7	Besteht ein Fragerecht des Arbeitgebers?	61
4.8	Was ist aus datenschutzrechtlicher Sicht bei der Frage nach dem aktuellen impfstatus zu beachten?	63

4.9	Darf der Arbeitgeber den Zugang zum Betrieb bzw. Betrieblichen Einrichtungen für nicht geimpfte beschäftigte beschränken?.....	64
4.10	Darf der Arbeitgeber Prämien für die Teilnahme An Impfungen in aussicht stellen?	64
4.11	Inwieweit muss der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht durch z.B. die Ausstattung des Betriebes mit Desinfektionsmitteln, Mundschutz etc. nachkommen?	65
4.12	Muss ich die Mitarbeiter über Präventionsmaßnahmen unterrichten?	65
4.13	Muss die Corona-Warn-App genutzt werde?	66
4.14	Kann ich meinen Mitarbeitern die Nutzung der Corona Warn-App vorschreiben?	66
4.15	Sind meine Mitarbeiter verpflichtet, mir mitzuteilen, wenn sie eine Warnung der Corona-Warn-App erhalten haben?	66
4.16	Muss ich die Belegschaft über eine im Unternehmen aufgetretene Corona-Infektion informieren?.....	66
4.17	Müssen Arbeitnehmer den Arbeitgeber informieren, wenn Angehörige an einer Infektion erkrankt sind?	67
4.18	Ist das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes zum Schutz vor akuten Atemwegsinfektionen sinnvoll?.....	67
4.19	Welche betrieblichen/arbeitsrechtlichen Möglichkeiten gibt es, private Reisen in vom Coronavirus betroffene Länder und Regionen zu unterbinden?	68
4.20	Wie ist unter den gegenwärtigen Umständen mit Reiserückkehrern bzw. aus dem Ausland einreisenden Personen umzugehen?	68
4.21	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?	69
4.22	Wie ist die Meldekette bei einer bestätigten Corona-Infektion?.....	69
4.23	Ist eine Symptomlose Corona-Infektion ein meldepflichtiger Versicherungsfall? Wie und warum sollte sie dokumentiert werden?	69
4.24	Kann der Arbeitgeber vorsorglich Betriebsversammlungen absagen?.....	71

4.25	Bildung von Fahrgemeinschaften. Sind gemeinsame Fahrten zur Baustelle erlaubt?	71
4.26	Müssen bei Arbeiten an Abwasserleitungen besondere Vorkehrungen getroffen werden?	72
4.27	Ist Trinkwasser eine mögliche Infektionsquelle für die Übertragung des neuartigen Coronavirus SARS-CoV-2?.....	72
4.28	Kann man sich durch Berührung von Gegenständen infizieren (Schmierinfektion)?	73
4.29	Welche Informationspflichten des Arbeitgebers bestehen gegenüber den Behörden?	73
4.30	Dürfen Kontaktpersonen oder gar Infizierte für Arbeiten an der Kritischen Infrastruktur eingesetzt werden?	74
5	Mitarbeiter – Arbeitsrecht.....	76
5.1	Was bedeutet die 3G-Regel für Beschäftigte?	76
5.1.1	Was passiert, wenn man sich nicht an die 3G-Regel hält?.....	76
5.1.2	Sind Baustellen Arbeitsstätten, bei der die 3G-Regel gilt?.....	76
5.1.3	Gilt die 3G-Regel auch in fremden Arbeitsstätten?	77
5.1.4	Kann ich als Arbeitgeber auch betriebsfremde Personen kontrollieren?	77
5.1.5	Kann ein Bauherr den Zutritt zu einer Baustelle vom 3G-Nachweis abhängig machen?..	77
5.1.6	Gilt 3G bei Arbeiten bei privaten Auftraggebern?.....	77
5.1.7	Was gilt bei gemeinsamen Fahrten zur Baustelle (Sammeltransporte)?.....	77
5.2	Wann darf der Betrieb Arbeitnehmer nach Hause schicken?.....	78
5.3	Darf ich den Arbeitnehmer nach Rückkehr aus dem Urlaub fragen, ob er sich in einem Risikogebiet aufgehalten hat?.....	79
5.4	Wenn ein Arbeitgeber einen Mitarbeiter vorsorglich während der möglichen Inkubationszeit widerruflich bezahlt freistellen würde: Müsste dann nur das Grundentgelt weitergezahlt werden oder auch Schichtzuschläge?	79
5.5	Ein Mitarbeiter muss in staatlich angeordnete Quarantäne oder muss behördlich angeordnet zuhause bleiben. Besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung?	80
5.6	Muss man in der Quarantäne arbeiten, wenn das Unternehmen mobiles Arbeiten erlaubt? ..	80
5.7	Muss der Arbeitgeber Arbeitsmittel (Laptop) für das Home-Office zur Verfügung stellen?	80

5.8	Dürfen Arbeitnehmer die Arbeitsleistung aufgrund einer möglichen Ansteckungsgefahr oder generell Arbeiten bei Kunden verweigern? (wenn beispielsweise Symptome bei Kollegen, Kunden etc. auftreten)?	80
5.9	Muss der Arbeitgeber das Gehalt weiterzahlen, wenn Arbeitnehmer aufgrund behördlicher Anweisung zu Hause bleiben müssen, z.B. weil Familienangehörige betroffen sind oder der gesamte Betrieb geschlossen wurde?.....	81
5.10	Besteht ein Entschädigungsanspruch, wenn wegen erforderlicher Kinderbetreuung nicht gearbeitet werden kann?.....	83
5.10.1	§ 56 Abs. 1a IfSG	83
5.10.2	Kinderkrankengeld nach § 45 Abs. 2a und 2b SGB V.....	84
5.11	Ist der Arbeitgeber zur Vergütung verpflichtet, wenn Corona für einen Auftrags- oder Produktmangel sorgt?	85
5.12	Wer ordnet Quarantänemaßnahmen an?	85
5.13	Was passiert, wenn jemand gegen die Quarantäneanordnung verstößt?.....	85
5.14	Inwieweit besteht eine Meldepflicht des Arbeitnehmers, wenn er Kontakt zu Verdachts- oder betroffenen Personen hatte?	86
5.15	Quarantäne am Urlaubsort. Besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung?	86
5.16	Können Behörden bei nachgewiesenem CoronaFall den kompletten Standort in Quarantäne schicken?.....	87
5.17	Wer zahlt den Lohn, wenn mein Mitarbeiter unter Quarantäne gestellt wird?	87
5.18	Muss der Arbeitnehmer Weisungen des Arbeitgebers, Dienstreisen (in Risikogebiete) zu unternehmen, an Besprechungen (mit Kunden aus sog. „Risikogebieten“) teilzunehmen etc. befolgen?	87
5.19	Darf ein Arbeitgeber seine Arbeitnehmer aus Vorsichtsgründen anweisen, im Home-Office zu arbeiten?.....	88
5.20	Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Homeoffice?	88
5.21	Ist der Arbeitnehmer verpflichtet, das Homeoffice-Angebot des Arbeitgebers anzunehmen?.....	89

5.22	Dürfen Arbeitnehmer sich aus Angst vor einer Infektion mit dem Corona-Virus weigern, zur Arbeit zu kommen?	89
5.23	Wie können Arbeitgeber auf infektionsbedingte Ausfälle in der Belegschaft reagieren?	89
5.24	Was passiert mit dem Urlaubsanspruch bei Kurzarbeit?	89
5.25	Besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn Arbeitnehmer lediglich mittelbar wegen Corona ihrer Erwerbstätigkeit nicht nachgehen können?	90
5.26	Müssen berufstätige Eltern zur Arbeit kommen – auch wenn die Kita oder Schule ihrer Kinder wegen des Coronavirus geschlossen ist?	90
5.27	Was sagt das Arbeitsrecht zu elterlichem Betreuungsbedarf?	90
5.28	Wie sieht es mit der Vergütung aus, wenn das Kind zu Hause betreut werden muss?	90
5.29	Wie erfolgt die Einordnung als Schlüsselpersonal, die Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Notbetreuungsmaßnahmen ist.	91
5.30	Behördlicherseits wird die Schließung des gesamten Betriebs bzw. eines Betriebsteils angeordnet. Was gilt bezüglich der Gehaltszahlungen?	91
5.31	Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen - Wie ist mit Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen umzugehen?	91
5.32	An wen können sich Unternehmen mit wirtschaftsbezogenen Fragen zum Corona-Virus wenden?	91
5.33	Wie gehe ich mit Mitarbeitern um, die aus einem vom Coronavirus betroffenen Land oder einer betroffenen Region zurückkehren?	92
5.34	Darf ein Arbeitnehmer auf Dienstreise in ein betroffenes Gebiet geschickt werden?	92
5.35	Dürfen Zeitkonten für eine Freistellung im Pandemiefall abgebaut werden?	93
5.36	Was passiert bei Ausfall des Berufsschulunterrichts / Schließung der Berufsschulen?	93
5.37	Minijobs – Dürfen Minijobber während der Corona-Krise ausnahmsweise die Verdienstgrenze überschreiten?	93
6	Betrieblicher Notfallplan	94
6.1	Warum ist die Erstellung eines betrieblichen Notfallplans wichtig?	94

6.2	Was ist zu tun?	95
6.3	Wie erfahre ich ob mein Betrieb zur notwendigen Infrastruktur gehört, so dass man den Betrieb nicht vorübergehend stilllegen kann?	95
6.4	Was muss ich bei verhängten Ausgangssperren beachten? Gibt es Muster für Arbeitgeberbescheinigungen?	95
7	Technische Fragestellungen	96
7.1	Erhaltung der Trinkwassergüte im Falle von Betriebsstilllegungen und Quarantäne	96
7.2	Was muss beim Betrieb von Lüftungs- und Klimaanlage während der Covid-19-Pandemie beachtet werden?	96
7.3	Verlängerung der Eichfrist von Versorgungsmessgeräten aufgrund der Corona-Pandemie	98
7.4	Zeitraum für notwendige Marktraumumstellung L-Gas auf H-Gas wird wegen Corona-Krise ausgeweitet	99
8	Erhöhung der Umsatzsteuer (nach der befristeten Absenkung)	100

1 ALLGEMEINES

1.1 ALLGEMEINES/EINLEITUNG

Um das Coronavirus in Deutschland einzudämmen, hatten 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).

Am 21.4.2021 wurde die sogenannte „Notbremse-Regelung“ im Bundestag beschlossen. Damit wird im Infektionsschutzgesetz eine bundesweit einheitliche Regelung in Kraft gesetzt, die Maßnahmen bei Erreichen bestimmter Kennwerte (mittlerweile entscheidend: Hospitalisierungsgrad) beschreibt. Betroffen sind z.B. Teile des Einzelhandels und viele Freizeiteinrichtungen. Für andere Bereiche gelten z.T. besondere Regelungen und Beschränkungen.

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/bundesweite-notbremse-1888982>

Handwerker können unabhängig davon ihrer Tätigkeit weiterhin nachgehen. 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, insbesondere was die zu beachtenden Abstands- und Hygienevorschriften für Ladengeschäfte betrifft. So muss in der Regel die Einhaltung der AHA+L-Regel sichergestellt sein, dass ein Mindestabstand von 1,5 Metern zwischen den Kunden eingehalten werden kann und sowohl Kunden als auch Personal und Betreiber medizinische Mund-Nasen-Bedeckung tragen sowie für ausreichend Belüftung gesorgt wird.

Am 10. August 2021 wurden weitere Beschlüsse von Bund und Ländern gefasst, u.a. erleichterter Zugang zu bestimmten Veranstaltungen für Geimpfte, Genesene und Getestete (3G-Regel).

Am 2. Dezember 2021 haben Bund und Länder angesichts der stark steigenden Infektionszahlen Einschränkungen vereinbart – für die konkrete Umsetzung sind die Bundesländer verantwortlich. Die 3G- und 2G-Regeln sind in vielen Bereichen verpflichtend.

Unabhängig von der Inzidenz gilt eine 2G-Zugangsregel für den Einzelhandel und damit auch für die Ausstellungen des SHK-Handwerks. Landesspezifisch kann es zu abweichenden Regelungen kommen,

nachdem zuletzt in Bayern und Baden-Württemberg die 2G-Zugangsregel von Gerichten als unzulässig verworfen wurde.

Der Beschluss der Regierungschefinnen und -chefs und des Bundeskanzlers vom 24.1.2022 sieht im Wesentlichen vor, dass die bisherigen Einschränkungen beibehalten werden. Die Impfkampagne soll noch einmal verstärkt werden. Außerdem gibt es Änderungen bei der Bewertung des Impfstatus der einmaligen Impfung mit dem Johnson & Johnson-Impfstoff sowie eine Verkürzung des Genesenenstatus.

Am 16.2.2022 haben Bund und Länder beschlossen, die bisherigen Maßnahmen sukzessive bis zum 20. März auslaufen zu lassen. Allerdings ist davon auszugehen, dass eine Reihe von Arbeitsschutzmaßnahmen (bspw. Maskenpflicht, Testangebot,) weiterhin gelten wird.

Ende Mai 2022 sind bis auf wenige Ausnahmen im Bereich der Kranken- und Altenpflege alle gesetzlich vorgeschriebenen Einschränkungen aufgehoben.

1.2 WAS BEDEUTET DIE 2G-REGEL IM EINZELHANDEL?

Der Zugang zum Einzelhandel ist künftig bundesweit für alle Personen ohne Kontrollen möglich. Die Nutzung von FFP2-Masken wird empfohlen, soweit sie nicht durch Landesrecht vorgeschrieben ist. Die Regelungen vor Ort legt das einzelne Bundesland fest.

1.3 WAS BEDEUTET DIE 3G-REGEL?

Derzeit sind keine Bereiche bekannt, wo die 3G-Regel gesetzlich vorgeschrieben noch Anwendung findet. Im Rahmen der Ausübung des Hausrechts besteht ggf. die Möglichkeit der weiteren Anwendung.

1.4 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 sowie Ab-

wasserentsorgung 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.

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.

Der Zentralverband Sanitär Heizung Klima hat eine Stellungnahme des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat (BMI) eingeholt, um zu klären, 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. Dort heißt es:

„Die Aufrechterhaltung des Gesundheitssystems und die Versorgung der Bevölkerung mit kritischen Dienstleistungen hat in der aktuellen Lage durch die Gewährleistung der Funktionsfähigkeit systemrelevanter Einrichtungen und Betriebe oberste Priorität.

Grundsätzlich zählen die SHK-Betriebe zu diesen systemrelevanten Einrichtungen, da nach hiesigem Verständnis auch sämtliche benötigten Dienstleistungen hierzu zählen, die zur Aufrechterhaltung der jeweiligen kritischen Dienstleistung (wie z.B. Wasser- und Energieversorgung) notwendig sind.

Zur Bewältigung der aktuellen Pandemie erlassen die Bundesländer Anordnungen, die auch Auswirkungen auf Betreiber Kritischer Infrastrukturen sowie darüber hinaus auch auf weitere systemrelevante Einrichtungen und Betriebe haben. Für deren Betreiber, die in den Anordnungen der Länder näher benannt werden, gelten häufig Sonderregelungen. So besteht z.B. vielfach die Möglichkeit für Schlüsselpersonal aus Einrichtungen, die zu den Kritischen Infrastrukturen bzw. systemrelevanten Einrichtungen gezählt werden, Kinder weiterhin in Kindergärten und Schulen betreuen zu lassen. Welche Unternehmen diesen Status erhalten, richtet sich ausschließlich nach den von den zuständigen Behörden bekannt gegebenen Kriterien, die z.T. auch auf der BSI-Kritis-Verordnung beruhen. In der Regel wird in den Anordnungen der Länder auf die Verfahren zur Inanspruchnahme von Sonderregelungen verwiesen.“

Es wird daher empfohlen, sich unbedingt über die vor Ort geltenden Kriterien zu informieren, zu denen in der Regel über die Homepages der Landesregierungen verlinkt wird. Die SHK-Verbandsorganisation

setzt die Bemühungen auf Länderebene fort, die SHK-Fachbetriebe in den betreffenden Anordnungen der Länder als systemrelevante Dienstleister zu berücksichtigen. Bitte dazu auch **5.29** beachten.

Bitte beachten Sie dazu auch die Handlungsempfehlung des BBK unter:

https://www.bbk.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Mediathek/Publicationen/KRITIS/bmi-schutz-kritis-risiko-und-krisismanagement.pdf?__blob=publicationFile&v=9

1.5 GELTEN NÄCHTLICHE AUSGANGSBESCHRÄNKUNGEN NACH DEM INFektionSSCHUTZGESETZ AUCH FÜR MITARBEITER DER SHK-UNTERNEHMEN IM BETRIEBLICHEN EINSATZ?

Nein. Die Berufsausübung ist von der bundesweiten Ausgangsschranke gemäß § 28 b) Abs. 1 Ziff. 2 b) IfSG ausdrücklich ausgenommen. Zur Dokumentation der Berufsausübung können die Musterschreiben unter **6.4** genutzt werden.

2 KUNDENKONTAKT

2.1 WIE VERHALTE ICH MICH GENERELL, WENN ICH BEIM KUNDEN BIN?

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

Die DGUV hat in einer Pressemitteilung Maßnahmen und Vorgehensweisen für Handwerker*innen im Kundendienst zusammengefasst:

https://www.dguv.de/de/mediencenter/pm/pressemitteilung_387077.jsp

Im Übrigen gelten selbstverständlich auch hier die allgemeinen Regeln des Arbeitsschutzes.

2.2 DER ZVSHK-HYGIENEKODEX

SHK-Innungsbetriebe können zeigen, wie Sie ihre Kunden und Ihre Mitarbeiter vor einer COVID19-Infektion schützen! Dazu hat die SHK-Organisation einen ZVSHK-Hygienekodex erarbeitet: Nach verbindlicher Eigenerklärung des Handwerksmeisters zu untenstehenden Bedingungen erhält der Fachbetrieb

eine Bestätigung mittels Urkunde sowie Zugriff auf die zugehörigen Informations- und Werbemittel.
Weitere Informationen unter: <https://www.zvshk.de/hygienekodex/>

2.3 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. Das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes (FFP2 und FFP3) wird als wichtiges Instrument zur Vermeidung von Infektionen angesehen, insbesondere, wenn ein Abstand von 1,5 Meter zu weiteren Personen nicht sicher eingehalten werden kann.

2.4 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 entsprechendes Musterschreiben zur Abfrage des Kunden finden Sie auf der ZVSHK-Themenseite zum Download.

<https://www.zvshk.de/musterschreiben2-3/>

Weitere Informationen zur Gefährdungsbeurteilung finden Sie unter **4.3**.

Das Dokument ist datenschutzrechtlich neutral gehalten, so dass nach unserer Einschätzung eine Datenschutzklausel nicht erforderlich ist. Für den Fall einer anderen Bewertung kann im Schreiben folgender Hinweis ergänzt werden:

Datenschutzrechtliche Hinweise:

Die Verarbeitung Ihrer Daten erfolgt auf Grundlage von Art. 6 Abs. 1 c), d), e), f) DSGVO und Art. 9 Abs. 2 DSGVO. Die Verarbeitung ist erforderlich, um Beschäftigte im Handwerksbetrieb und Kunden zu schützen. Somit dient die Verarbeitung Ihrer Gesundheit und der Ihrer Mitmenschen.

Ihre Daten werden nicht an Dritte weitergegeben.

Ihre Daten werden gelöscht, sobald sie für ihre Erhebung nicht mehr erforderlich sind. Sie haben das Recht auf Auskunft über die bei uns gespeicherten Daten. Sie haben das Recht auf Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung unter den in Art. 16 bis 18 DSGVO genannten Voraussetzungen. Ihnen steht ein Beschwerderecht bei der Aufsichtsbehörde zu.

2.5 WIE VERHALTE ICH MICH, WENN ICH WEISS, DASS EIN KUNDE IN QUARANTÄNE IST ODER GAR AN COVID-19 ERKRANKT IST?

Ruft der Kunde Sie an, und gibt Ihnen schon am Telefon den Hinweis, dass er erkrankt ist und/oder unter Quarantäne steht, sollten Sie aufschiebbare Aufträge 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.

Wenn Sie den Auftrag dennoch ausführen wollen/müssen, sollte dies nur unter Beachtung der erforderlichen Schutzvorkehrungen erfolgen!

Das Robert-Koch-Institut sieht für direkten Kontakt mit Erkrankten zwingend Schutzbrille, eine Atemschutzmaske Klasse FFP 3, einen Einmal-Überkittel vor, sowie Latexhandschuhe tragen und Händedesinfektion betreiben. Darüber hinaus müssen die betroffenen Kräfte im An- und Ablegen von Schutzkleidung geschult sein.

Da jedoch im Kundendienst kein direkter Kontakt mit Betroffenen erfolgen muss, reicht es zum Schutz der Mitarbeiter (nach Aussage von Fachleuten aus dem Katastrophenschutz) grundsätzlich aus, die allgemeinen Hygiene- und Abstandsregeln (mind. 1,5 m) einzuhalten. Das Tragen eines medizinischen Mund-Nasen-Schutzes durch den Kunden und eines medizinischen Mund-Nasen-Schutzes durch den Handwerker wird empfohlen.

Wenn im Vorfeld nicht gewährleistet ist, dass diese Abstandsregel von den Kunden eingehalten wird, reicht als zusätzlicher Schutz für die Mitarbeiter der Einsatz einer FFP2-Atemschutzmaske aus. Weitere Schutzkleidung ist, da kein Körperkontakt erfolgt, nicht notwendig.

Wenn aufgrund von unaufschiebbaren Arbeiten im Zuge des betrieblichen oder Innungsnotdienstes Arbeiten (Rohrbruch, Verstopfung, Ausfall von Strom, Gas, Heizung oder Warmwasser etc.) in Wohnungen von Personen notwendig werden, die unter amtlicher Corona-Quarantäne stehen, empfehlen wir dringend die vorherige Kontaktaufnahme mit den örtlichen Gesundheitsbehörden.

2.6 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 (siehe unter **4.3**). Mit dem Auftraggeber/Betreiber sollte abgeklärt werden, ob bzw. welche besonderen Hygienevorschriften einzuhalten sind.

Der Zugang ist mittlerweile über § 28b Abs. 2 IfSG davon abhängig, dass ein aktueller Testnachweis vorliegt. Zu den akzeptierten Testnachweisen s. unter 2.10. Dies gilt unabhängig davon, ob die Person geimpft oder genesen ist, wobei für diese Personen ein Selbsttest ausreichen soll.

Achtung: Ab dem 15.3.2022 dürfen Arbeiten in besonderen Einrichtungen (bspw. Seniorenheime, Pflegeheime oder Krankenhäuser) nur durch Personen mit Immunitätsnachweis durchgeführt werden (siehe auch unter Impfpflicht).

2.7 FÜR WELCHE EINRICHTUNGEN GILT DAS UNEINGESCHRÄNKTE TESTERFORDERNIS (AUCH FÜR GEIMPFT UND GENESENE)?

Betroffen sind die Einrichtungen, in denen besonders vulnerable Gruppen anzutreffen sind. Das sind gemäß § 23 Abs. 3 IfSG:

1. Krankenhäuser,
2. Einrichtungen für ambulantes Operieren,
3. Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen, in denen eine den Krankenhäusern vergleichbare medizinische Versorgung erfolgt,
4. Dialyseeinrichtungen,
5. Tageskliniken,
6. Entbindungseinrichtungen,
7. Behandlungs- oder Versorgungseinrichtungen, die mit einer der in den Nummern 1 bis 6 genannten Einrichtungen vergleichbar sind,
8. Arztpraxen, Zahnarztpraxen,
9. Praxen sonstiger humanmedizinischer Heilberufe,
10. Einrichtungen des öffentlichen Gesundheitsdienstes, in denen medizinische Untersuchungen, Präventionsmaßnahmen oder ambulante Behandlungen durchgeführt werden,
11. ambulante Pflegedienste, die ambulante Intensivpflege in Einrichtungen, Wohngruppen oder sonstigen gemeinschaftlichen Wohnformen erbringen, und
12. Rettungsdienste.

Außerdem nach § 36 Abs. 1 iVm § 33 Abs. 1 IfSG:

1. Kindertageseinrichtungen und Kinderhorte,
2. Schulen und sonstige Ausbildungseinrichtungen,
3. Heime und
4. Ferienlager, sowie
5. nicht unter § 23 Absatz 5 Satz 1 fallende voll- oder teilstationäre Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen oder vergleichbare Einrichtungen sowie
6. nicht unter § 23 Absatz 5 Satz 1 fallende ambulante Pflegedienste und Unternehmen, die den Einrichtungen nach Nummer 2 vergleichbare Dienstleistungen anbieten; Angebote zur Unterstützung im Alltag im Sinne von § 45a Absatz 1 Satz 2 des Elften Buches Sozialgesetzbuch zählen nicht zu den Dienstleistungen, die mit Angeboten in Einrichtungen nach Nummer 2 vergleichbar sind.

2.8 WAS PASSIERT, WENN EIN KUNDE DES ARBEITGEBERS DIE IMPFUNG ALS VORAUSSETZUNG ZUR ERBRINGUNG DER DIENSTLEISTUNG VORSCHREIBT?

Ob die arbeitgeberseitige Anordnung von Impfungen zulässig ist, wenn ein Kunde nur geimpfte Personen an den Auftragsort lässt, ist im Einzelfall zu beurteilen. Zur Wahrung der Verhältnismäßigkeit bedarf es einer umfassenden Interessenabwägung von betrieblichem Gesundheitsschutz, einem störungsfreien Arbeitsablauf, dem Recht auf körperliche Unversehrtheit und dem Persönlichkeitsschutz. Die vom Kunden, z. B. einem Pflegeheim, auferlegte Impfpflicht „schlägt“ sich auch auf die Arbeitgeber der bei diesem Kunden eingesetzten Beschäftigten durch. Setzt der Arbeitgeber seine Beschäftigten beispielsweise fest in einem Pflegeheimbetrieb ein, der rechtmäßig eine verpflichtende Impfung vorsieht, können diese Beschäftigten ihre Arbeitsleistung dort nur ordnungsgemäß erbringen, wenn sie der Verpflichtung nachkommen. Verweigern Beschäftigte die Impfung, ist diesen Beschäftigten die Erbringung der ihnen zugewiesenen Arbeitsleistung unmöglich. Im Rahmen der Abwägung aller Umstände des Einzelfalls muss dann zunächst geprüft werden, ob eine Versetzung an einen anderen Arbeitsort in Betracht kommt. Ist das nicht möglich, können im konkreten Einzelfall weitere arbeitsrechtliche Maßnahmen in Betracht gezogen werden, z. B. die Suspendierung der wechselseitigen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis.

2.9 GILT DIE IMPFPFLICHT IN BESONDEREN EINRICHTUNGEN AUCH FÜR DORT TÄTIGE HANDWERKSUNTERNEHMEN?

Ja. Ab dem 16. März 2022 sind in besonderen Einrichtungen (s. unter **2.7**) tätige Personen verpflichtet, einen vollständigen Immunitätsnachweis vorzulegen.

Ob in einer Einrichtung oder in einem Unternehmen anwesende Personen unter die einrichtungsbezogene Impfpflicht gegen COVID-19 fallen, hängt davon ab, ob diese Personen in den betroffenen Einrichtungen oder Unternehmen tätig werden. Dabei dürfte es für eine Impfpflicht erforderlich sein, dass die Personen nicht nur zeitlich ganz vorübergehend (nicht nur jeweils wenige Minuten, sondern über einen längeren Zeitraum) in der Einrichtung oder dem Unternehmen tätig sind. Der Nachweispflicht unterfallen damit auch (externe) Handwerker, die Reparaturen im Gebäude durchführen.

2.10 WELCHE ARTEN VON IMMUNITÄTSNACHWEIS WERDEN IN BESONDEREN EINRICHTUNGEN AKZEPTIERT?

Akzeptiert wird der Nachweis der vollständigen Schutzimpfung, der Genesenennachweis oder ein ärztliches Zeugnis darüber, dass die Person aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen COVID-19 geimpft werden kann. Der Nachweis muss zum Zeitpunkt der Tätigkeit gültig sein. Nach Ablauf der Gültigkeit muss innerhalb eines Monats ein neuer gültiger Nachweis vorgelegt werden.

2.11 WEM GEGENÜBER MUSS DER IMMUNITÄTSNACHWEIS IN BESONDEREN EINRICHTUNGEN ERBRACHT WERDEN?

Der Nachweis muss gegenüber der Leitung der jeweiligen Einrichtung erbracht werden.

Bei in den Einrichtungen tätigen (externen) Handwerkern kann die Kontrolle der Nachweise durch den Arbeitgeber der betroffenen Person durchgeführt werden (eine Verarbeitungsbefugnis besteht bereits nach § 28b Absatz 3 IfSG). Voraussetzung ist, dass eine entsprechende Absprache zwischen der Einrichtung oder dem Unternehmen besteht, in der oder dem die Person eingesetzt wird, und dem Arbeitgeber der Person besteht. Die Daten können entsprechend ausgetauscht werden. Zur Möglichkeit der Abfrage des Immunitätsstatus s. unter **4.4.16 Besteht ein Fragerecht des Arbeitgebers?**

2.12 WAS PASSIERT, WENN IN BESONDEREN EINRICHTUNGEN DER ERFORDERLICHE IMMUNITÄTSNACHWEIS NICHT VORGELEGT WIRD?

Wenn der Nachweis der Leitung der Einrichtung nicht innerhalb der Frist bis zum Ablauf des 15. März 2022 vorgelegt wird oder wenn Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises bestehen, hat die Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens unverzüglich das zuständige Gesundheitsamt darüber zu benachrichtigen und dem Gesundheitsamt die erforderlichen personenbezogenen Daten (Umfang ergibt sich aus § 2 Nummer 16 IfSG) weiterzuleiten. Das Gesundheitsamt wird den Fall untersuchen und die Person zur Vorlage des entsprechenden Nachweises auffordern.

Wenn kein entsprechender Nachweis vorgelegt wird, kann das Gesundheitsamt der betroffenen Person gegenüber ein Betretungs- bzw. Tätigkeitsverbot im Hinblick auf die im § 20a Absatz 1 Satz 1 IfSG genannten Einrichtungen und Unternehmen aussprechen.

Zuständig ist das Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die jeweilige Einrichtung oder das jeweilige Unternehmen befindet.

Im Hinblick auf Personen, die nach dem 15. März 2022 eine Tätigkeit in einer betroffenen Einrichtung oder einem betroffenen Unternehmen aufnehmen wollen: Eine Person, die keinen Nachweis vorgelegt hat, darf nicht in den betroffenen Einrichtungen und Unternehmen beschäftigt oder tätig werden.

2.13 WELCHE ARBEITSRECHTLICHEN FOLGEN ERGEBEN SICH FÜR MITARBEITER, DIE DEN ERFORDERLICHEN NACHWEIS NICHT VORLEGEN?

Das Gesundheitsamt kann gegenüber den betroffenen Personen ein Verbot aussprechen, das Unternehmen bzw. die Einrichtung zu betreten, oder in einer betroffenen Einrichtung bzw. in einem betroffenen Unternehmen tätig zu sein.

In diesen Fällen dürfte im Ergebnis für betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Vergütungsanspruch in der Regel entfallen, wenn keine andere Einsatzmöglichkeit besteht. Weigert sich der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin dauerhaft, einen 2G-Nachweis bzw. ein ärztliches Zeugnis über die Kontraindikation vorzulegen, kann als letztes Mittel eine Kündigung in Betracht kommen. Hier dürfte der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit jedoch regelmäßig zunächst eine Abmahnung erfordern.

Personen, die noch nicht in einer betroffenen Einrichtung oder in einem betroffenen Unternehmen tätig sind, dies aber beabsichtigen, dürfen ab dem 16. März 2022 ohne Vorlage eines entsprechenden Nachweises nicht beschäftigt werden bzw. keine Tätigkeit in den betroffenen Einrichtungen und Unternehmen aufnehmen.

2.14 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).

2.15 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.

2.16 DÜRFEN EINZELHANDELSGESCHÄFTE UND (BAD-) AUSSTELLUNGEN FÜR DIE KUNDEN GEÖFFNET BLEIBEN?

Die aktuelle Pandemielage lässt Ladenöffnungen uneingeschränkt wieder zu. Natürlich sollten Hygiene- und Abstandsregelungen weiterhin empfohlen werden.

Ein Basis-Schutz wie die Maskenpflicht, etwa in Krankenhäusern oder Pflegeeinrichtungen, kann aber bestehen bleiben. Gleichzeitig können lokal begrenzt strengere Regelungen gelten. Für die konkrete Umsetzung sind die Länder verantwortlich – hier finden Sie die Corona-Regeln Ihres Landes und deren Corona-Seiten im Überblick.:

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/corona-bundeslaender-1745198>

2.17 WAS SIND DIE ZIVILRECHTLICHEN FOLGEN VON LEISTUNGS- AUSFÄLLEN AUF VERTRÄGE MIT KUNDEN UND LIEFERANTEN?

Lieferengpässe bei Produkten und teilweise erheblicher Personalausfall kann nicht ausgeschlossen werden. Verpflichtungen aus bereits abgeschlossenen Bauverträgen können daher in Ausnahmefällen nur mit enormen Verzögerungen erfüllt und damit vertragliche Leistungen nicht, wie geschuldet, erbracht werden. Insbesondere kann es zu Verzögerungen und damit zivilrechtlich zum Verzug kommen.

Hierzu hat die SHK-Organisation ein umfassendes Merkblatt exklusiv für SHK-Innungsmitglieder verfasst, das unter diesem Link zur Verfügung steht: <https://www.zvshk.de/qlink/QL29117490>

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. Informieren Sie Ihre Vertragspartner unverzüglich über diese Situation. Im Falle eines VOB-Vertrages sollte entsprechend Behinderung angezeigt werden.

Außerdem 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 Verzugsschäden 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 Betriebschließung 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.

2.18 KANN ICH VON VERTRAGLICHEN LEISTUNGSPFLICHTEN BEFREIT SEIN?

Grundsätzliche Leistungspflichten der jeweiligen Vertragspartei könnten durch die Corona-Pandemie eingeschränkt sein oder gar entfallen. Dies ist nach Gesetzeslage immer dann der Fall, wenn die Leistung dem Schuldner tatsächlich unmöglich ist. Weiterhin kann der Schuldner die Leistung verweigern, wenn der Aufwand in einem groben Missverhältnis zu dem Leistungsinteresse des Gläubigers steht. Die Hürden sind hier jedoch recht hoch. Zudem kommen auch Schadensersatzansprüche in Betracht. Eine Schadensersatzpflicht des Schuldners bei Unmöglichkeit der Leistung besteht dann nicht, sofern der Schuldner alles Zumutbare unternommen hat, um den Leistungsausfall zu verhindern. Maßnahmen hierzu sind etwa die frühzeitige Information des Vertragspartners, das Ergreifen aller Vorsorgemaßnahmen, insbesondere die Suche nach alternativen Bezugsquellen, Transportwegen, Produktionskapazitäten und Subunternehmen.

Neben einer Unmöglichkeit der Leistungspflichten kann eine Störung des Äquivalenzverhältnisses gemäß § 313 BGB auch zu einem Anspruch auf Anpassung der Vertragsbedingungen führen.

Nach dem Dezemberbeschluss aus 2020 gilt für Gewerbemiet- und Pachtverhältnisse, die von staatlichen Covid-19 Maßnahmen betroffen sind, die gesetzliche Vermutung, dass erhebliche (Nutzungs-)Beschränkungen in Folge der Covid-19-Pandemie eine schwerwiegende Veränderung der Geschäftgrundlage darstellen können. Damit werden Verhandlungen zwischen Gewerbemietern bzw. Pächtern und Eigentümern vereinfacht.

2.19 WELCHE AUSWIRKUNGEN HAT DIE CORONA-KRISE AUF VERGABEVERFAHREN?

Nach einem Erlass des Bundesbauministeriums sind ausschreibungsreife Gewerke weiterhin zu vergeben. Planungen sind fortzusetzen und weitere Bauvorhaben zur Ausschreibung zu führen.

Um eine schnelle und effiziente Durchführung von Vergabeverfahren zu gewährleisten, hatte das BMWi bereits mit Erlass vom 19. März 2020 eine Erleichterung von Verhandlungsverfahren ohne Teilnahmewettbewerb aufgrund besonderer Dringlichkeit im Bereich von Liefer- und Dienstleistungen angeordnet. Die zwischenzeitlich durch das Bundesbauministerium erlassenen Vergabevereinfachungen für Bauleistungen wurden mit Schreiben vom 1. März 2022 aufgehoben.

https://www.fib-bund.de/Inhalt/Vergabe/VOB/2022-03-01_BMWiSB-Erlass_Corona-Aufhebung.pdf

Bei Liefer- und Dienstleistungsaufträgen können bis zu einer Wertgrenze von 100.000 Euro ohne Umsatzsteuer vereinfachte und schnellere Vergabeverfahren durchgeführt werden (insbesondere Verhandlungsvergaben ohne Teilnahmewettbewerb).

https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Downloads/P-R/rundschreiben-anwendung-vergabericht.pdf?__blob=publicationFile&v=6

Die Werte für den Direktauftrag von Waren und Dienstleistungen werden von 1.000 auf 3.000 Euro und beim Direktauftrag von Bauleistungen von 3.000 auf 5.000 Euro erhöht. Hier kann der öffentliche Auftraggeber unmittelbar den Auftrag erteilen, ohne zuvor ein förmliches Vergabeverfahren durchführen zu müssen.

Das BMWK hebt hervor, dass sich die den Rundschreiben jeweils zugrunde liegende Ausgangssituation in tatsächlicher Hinsicht zwischenzeitlich weiterentwickelt hat und fortlaufend weiterentwickelt. Der Einzelfallprüfung durch die beschaffende Stelle, ob die Voraussetzungen für ein beschleunigtes und vereinfachtes Vergabeverfahren (insb. nach § 14 Abs. 4 Nr. 3 VgV) vorliegen, kommt damit zunehmende Bedeutung zu.

2.20 WAS IST MIT CORONA-BEDINGTEN MEHRKOSTEN AM BAU (VOB TEIL B)?

Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie führen auch im Bauvertrag zu Mehrkosten auf beiden Seiten des Vertragsverhältnisses. Neben Mehrkosten des Auftraggebers (z.B. Kosten für eine wegen Baustillstand oder -verzögerung länger benötigte Ersatzunterkunft) entstehen auch auf Seiten der Auftragnehmer Mehrkosten. Zu denken ist an solche durch Einhaltung verschärfter Hygiene- und Gesundheitsschutzmaßnahmen (getrennte Anfahrten zur Baustelle, Anpassung der Sozialbereiche und ähnliches), Stillstands- bzw. Verzögerungskosten (Vorhaltekosten für Baugeräte und ähnliches) und anderen (z.B. erhöhte Materialpreise durch gestörte Lieferketten). Andererseits waren auch Kostenentlastungen zu beobachten, z.B. zu Beginn der Pandemie gesunkene Kraftstoffpreise oder gesunkene Stahlpreise.

Angesichts des der VOB/B zugrunde liegenden Kooperationsgedankens wird zur Wahrung eines angemessenen Interessenausgleichs der Vertragsparteien für die Ausnahmesituation der COVID-19-Pandemie im Bereich des Bundeshochbaus § 4 Absatz 1 Nummer 1 VOB/B deshalb ergänzend dahingehend ausgelegt, dass die den Auftragnehmer treffenden pandemiebedingten zusätzlichen Hygiene- und Gesundheitsschutzmaßnahmen, die im räumlichen Zusammenhang zur Baustelle stehen, dem Bundesinteresse nach Sicherstellung eines ungestörten Bauablaufs dienen und damit kostenmäßig als Maßnahme im Sinne von § 4 Absatz 1 Nummer 1 VOB/B anzusehen sind. Die aus dieser Auslegung folgende kostenmäßige Beteiligung des öffentlichen Bauherren Bund an den pandemiebedingten Zusatzkosten der Auftragnehmer trägt zugleich dem Gemeinwohlinteresse an einem möglichst ungestörten Fortgang öffentlicher Baumaßnahmen Rechnung sowie dem Umstand, dass die den Bauablauf erschwerenden Umstände weitgehend auf öffentlichen Anordnungen beruhen, und somit die öffentliche Hand als originärer Verwender der VOB/B besonders in der Verantwortung steht.

2.21 WELCHE BESONDERHEIT IST BEI ZUKÜNFTIGEN ÖFFENTLICHEN AUSSCHREIBUNGEN IN BEZUG AUF DIE COVID-19-BEDINGTEN MEHRKOSTEN ZU BEACHTEN?

Bei Bauverträgen, die aufgrund zukünftig eingeleiteter Vergabeverfahren abgeschlossen werden, sind auf Nachweis die tatsächlich erforderlichen Kosten für die in dem neuen Formblatt "COVID-19 bedingte Mehrkosten" abschließend aufgezählten Hygiene- und Gesundheitsschutzmaßnahmen zu erstatten. Kosten werden nur erstattet, soweit sie sich im marktüblichen Rahmen halten. Die Bieter sollen daher zusätzliche Hygiene- und Gesundheitsschutzmaßnahmen nicht über die Baugemeinkosten (BGK) einkalkulieren bzw. Pauschalpreise ohne diese Mehrkosten kalkulieren. Die Kosten der zusätzlichen Hygiene- und Gesundheitsschutzmaßnahmen werden gemäß Vorstehendem bewusst nicht dem Wettbewerb unterstellt. Diese Vorgehensweise stellt die Wirtschaftlichkeit der Auftragsvergabe sicher. Sie verhindert, dass Unternehmen Kosten für Zeiträume einkalkulieren, die nur durch die Vertragslaufzeit, nicht aber durch den tatsächlichen Bedarf begrenzt sind, oder Kosten über Risikozuschläge einkalkulieren, um befürchtete weitere Infektionswellen abzufedern. Dadurch würden dem Auftraggeber über die BGK bei langfristig laufenden Bauverträgen auch über die tatsächliche Bedarfszeit hinaus Kosten für derartige Hygienemaßnahmen berechnet. Zur Erstattung der Mehrkosten ist den Vergabeunterlagen das neue Formblatt "COVID-19 bedingte Mehrkosten" beizufügen, das hier zur Verfügung steht:

<https://www.zvshk.de/themen/corona-virus/formblatt-covid-19-bedingte-mehrkosten/>

Dieses ist in die Aufforderung zur Angebotsabgabe und das Formblatt "Verzeichnis der im Vergabeverfahren vorzulegenden Unterlagen" aufzunehmen. Der Nachweis erfolgt vorzugsweise durch Vorlage von Rechnungen. Zur Erläuterung der Kausalität zwischen Mehrkosten und COVID-19-Pandemie und des Bezugs der entstandenen Mehrkosten zur konkreten Baustelle genügt im Zweifel eine Eigenerklärung des Auftragnehmers. Eine Plausibilitätsprüfung, z.B. anhand von Bautagebüchern oder Bautagesberichten zu den auf der Baustelle eingesetzten Arbeitnehmern, sollte erfolgen. Die in Rechnung gestellten Hygieneartikel sind in jedem Fall auf der Baustelle zu verwenden. Dem Auftragnehmer sind auch die Kosten zu erstatten, die ein Nachunternehmen unter denselben Voraussetzungen gegen ihn geltend macht.

2.22 KANN EINE KOSTENERSTATTUNG COVID-19-BEDINGTER MEHRKOSTEN AUCH BEI LAUFENDEN ÖFFENTLICHEN VERGABEVERFAHREN ERFOLGEN?

In Vergabeverfahren, deren Angebotsfrist nach dem 20.03.2022 abgelaufen ist, war das „Hinweisblatt zum Umgang mit Bauablaufstörungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie“ sowie das VHB-Formblatt 217 den Vergabeunterlagen nicht mehr beizufügen. Die vom FB 217 umfassten Coronabedingten Mehrkosten sind im Rahmen dieser Verträge nicht gesondert zu erstatten.

2.23 KANN EIN KOSTENERSTATTUNG COVID-19-BEDINGTER MEHRKOSTEN IN BESTEHENDEN ÖFFENTLICHEN BAUVERTRÄGEN ERFOLGEN?

Nein, dies ist mit Aufhebung der entsprechenden Erlasse des Bundesbauministeriums nicht mehr möglich:

https://www.fib-bund.de/Inhalt/Vergabe/VOB/2022-03-01_BMWSB-Erlass_Corona-Aufhebung.pdf

2.24 WIE IST ZU VERFAHREN, WENN IN VERGABEVERFAHREN AKTUELLE BESCHEINIGUNGEN NICHT VORGELEGT WERDEN KÖNNEN?

Können Unternehmen trotz rechtzeitiger Beantragung von Dritten ausgestellte Bescheinigungen (z.B. Unbedenklichkeitsbescheinigungen) nicht rechtzeitig beibringen, weil sich die Ausstellung infolge der COVID-19-Pandemie verzögert, ist an Stelle der Bescheinigung eine Eigenerklärung darüber, dass die Voraussetzungen für die Erteilung weiterhin bestehen, zuzulassen, wenn alle der folgenden Voraussetzungen gegeben sind:

- Eine kürzlich abgelaufene Bescheinigung kann vorgelegt werden.
- Es bestehen keine begründeten Zweifel, dass das Unternehmen auch nach Ablauf der Gültigkeit seinen für die Ausstellung der Bescheinigung erforderlichen Verpflichtungen nachgekommen ist.
- Der Antrag zur Ausstellung der geforderten Bescheinigungen ist der Eigenerklärung beizufügen. Die Antragseinreichung ist entbehrlich, wenn die ausgebende Stelle offenkundig ihre Tätigkeit vorübergehend eingestellt hat.

Für die Fortführung der Präqualifizierung von Unternehmen, die wegen der Corona-Pandemie die nachfolgenden Nachweise nicht rechtzeitig vorlegen können, wird die Leitlinie vorübergehend ergänzt:

- Freistellungsbescheinigung nach § 48b EStG
- Enthaltungsbescheinigung SOKA BAU
- Unbedenklichkeitsbescheinigung BG Bau
- Gewerbeanmeldung, Handelsregisterauszug, Eintragung Handwerksrolle

Bezüglich dieser Nachweise kann das Unternehmen zunächst eine entsprechende Eigenerklärung und die Vorlage des Antrags auf Erteilung des Nachweises vorlegen. Dadurch ist sichergestellt, dass das Unternehmen trotz fehlenden Nachweises weiter im Präqualifikationsverzeichnis geführt werden kann. In diesem Fall wird das Unternehmen bis zur Vorlage der Bescheinigung(en), längstens für die Dauer von drei Monaten, nicht aus der PQ-Liste gestrichen.

2.25 KANN ICH EINE UNBEDENKLICHKEITSBESCHEINIGUNG DER KRANKENKASSE ERHALTEN, WENN DIE BEITRÄGE GESTUNDET SIND?

Bieter benötigen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge eine Unbedenklichkeitsbescheinigung der zuständigen Krankenkassen. Diese gibt Auskunft über die jeweilige Krankenkasse, die Anzahl der Versicherten des jeweiligen Unternehmens bei der Krankenkasse und enthält die Bestätigung, dass alle Beiträge durch das jeweilige Unternehmen gezahlt wurden. Wenn aber Sozialbeiträge durch die Stundung zunächst nicht erbracht werden, kann eine Unbedenklichkeitsbescheinigung grundsätzlich auch nicht ausgestellt werden.

Nun schlägt der GKV-Spitzenverband vor, dass die Krankenkassen in diesen Fällen eingeschränkte Unbedenklichkeitsbescheinigungen ausstellen. Damit den Anliegen der Arbeitgeber und Unternehmen Rechnung getragen werden kann, aber auch die tatsächlichen Gegebenheiten bei der Beitragszahlung dokumentiert werden, sollten die Unbedenklichkeitsbescheinigungen bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen auf einen früheren Zeitpunkt abstellen und einen entsprechenden Zusatz tragen. Beispielsweise könnte der Zusatz lauten: „Die Beiträge zur Sozialversicherung wurden bis zum Ausbruch der Corona-Pandemie in Deutschland im März 2020 regelmäßig und pünktlich zu den jeweiligen Fälligkeitsterminen gezahlt.“

2.26 WERDEN ANGEBOTSFRISTEN/VERTRAGSFRISTEN IM VERGABEVERFAHREN ANGEPAST?

Nach Aussage des Bundesbauministeriums werden, soweit die Termsituation der Baumaßnahme es zulässt, zur Erhaltung des Wettbewerbes in den Vergabeunterlagen die Angebotsfristen und ggf. die

Vertragsfristen (z.B. Beginn der Baumaßnahme) der aktuellen Situation angepasst und es soll bei Eingang von darauf gerichteten Anträgen der Unternehmen der Fristablauf für alle Unternehmen in gleichem Maße möglichst verschoben werden. Gleiches gilt in Bezug auf Teilnahmeanträge und auf Gespräche in Verhandlungsverfahren.

2.27 WAS IST ZU TUN, WENN ICH IN DER AUSFÜHRUNG MEINES VERTRAGES BEHINDERT BIN (INSBESONDERE IM VOB-VERTRAG)?

Eine Behinderung der ordnungsgemäßen Ausführung der Leistung ist dem Auftraggeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen (§ 6 VOB/B).

Die Ausführungsfristen können verlängert werden, wenn die Behinderung durch höhere Gewalt oder andere für den Auftragnehmer unabwendbare Umstände verursacht sind. Doch Vorsicht: Der Tatbestand wird eng ausgelegt. Umstände sind für den Auftragnehmer nur dann unabwendbar, wenn sie nach menschlicher Einsicht und Erfahrung in dem Sinne unvorhersehbar sind, dass sie oder ihre Auswirkungen trotz Anwendung wirtschaftlich verträglicher Mittel durch die äußerste Sorgfalt nicht verhütet oder in ihren Wirkungen bis auf ein erträgliches Maß unschädlich gemacht werden können.

Musterformulierungen zur Behinderungsanzeige in laufenden Vertragsbeziehungen haben wir unter folgendem Link für Sie bereitgestellt.

<https://www.zvshk.de/themen/corona-virus/behinderungsanzeige-corona/>

Bei der Behinderungsanzeige haben wir unterschieden in BGB-Vertrag und VOB-Vertrag. Beim VOB-Vertrag besteht eine Regelung in § 6 VOB/B, auf die die Musterformulierung zugeschnitten ist. Im BGB-Vertrag fehlt eine gesetzliche Regelung. Hier ist nach hiesiger Einschätzung auf § 313 BGB (Wegfall der Geschäftsgrundlage) und einen daraus folgenden Anspruch auf Vertragsanpassung abzustellen. Daher sieht diese Musterformulierung vor, dass man sich auf einen neuen Ausführungstermin verständigt.

Weitere Musterschreiben finden Mitglieder der SHK-Organisation exklusiv auch in der (kostenpflichtigen) Plattform der SHK-Verbandsorganisation:

<https://www.shk-musterschreiben.de/de/>

2.28 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.

Eine Klausel zur Aufnahme in jetzt zu schließende Verträge können Sie unter folgendem Link herunterladen. Diese Musterklausel für neu abzuschließende Verträge orientiert sich fast wortlautgetreu an § 6 Abs. 1-4 VOB/B, die nach hiesiger Kenntnis auch individualvertraglich AGB-rechtskonform vereinbart werden können.

<https://www.zvshk.de/themen/corona-virus/klausel-corona/>

3 FINANZIERUNG

3.1 WER KOMMT BEI SELBSTSTÄNDIGEN FÜR DEN VERDIENSTAUSFALL AUF?

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

3.2 KANN MAN ERSATZ FÜR VERDIENSTAUSFALL AUFGRUND BEHÖRDLICHER MAßNAHMEN VERLANGEN?

Zwar enthält das Infektionsschutzgesetz eine Regelung in § 65: Entschädigung für Verdienstaussfall der Unternehmer kommt in Betracht, wenn dieser durch behördliche Maßnahmen aufgrund des Infektionsschutzgesetzes verursacht ist. Allerdings ist diese Regelung lediglich im Vorfeld einer möglichen Pandemie anwendbar. Entschädigungsansprüche wegen Maßnahmen aufgrund der Coronavirus-Pandemie können dann lediglich auf § 56 Abs. 1 und 1a beruhen, der jedoch bei Schließung von Betrieben nicht einschlägig ist.

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 Epidemie-Fall eher auszuschließen sein dürfte.

3.4 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.

3.5 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.

3.6 WIE KANN ICH MEINEN BAUVERTRAGLICHEN VERGÜTUNGSANSPRUCH ABSICHERN?

Die derzeitige Situation in der Coronakrise birgt zusätzliche Risiken bei der Abwicklung von Verträgen. Ausführende Unternehmen im SHK-Bereich stehen zunehmend vor der Frage, ob nach erbrachter Leistung der Werklohn auch pünktlich und vollständig gezahlt wird. Viele gewerbliche Auftraggeber geraten in wirtschaftliche Schwierigkeiten. Umsätze brechen ein, Gewinne bleiben aus, die Bonität sinkt, die Insolvenzantragsfristen wurden verlängert. Ebenso kann es auch bei Verbrauchern vermehrt zu Zahlungsausfällen kommen.

Zum Schutz seines Vergütungsanspruchs steht dem Unternehmer bei einem Bauvertrag ein gesetzlich verbrieftes Sicherheitsrecht auf der Grundlage des § 650f BGB zu, die sog. "Bauhandwerkersicherung". Diese schützt den Unternehmer wirksam gegen die Gefahren aus Insolvenzrisiken des gewerblichen Auftraggebers und des Verbrauchers. Nur gegenüber der öffentlichen Hand kann die Sicherheit

nicht verlangt werden. Gegenüber dem privaten Verbraucher-Auftraggeber ist der § 650f BGB auf ab dem 01.01.2018 geschlossene Bauverträge anwendbar. Die Sicherheit kann ohne besondere vertragliche Vereinbarung jederzeit, auch während der Bauzeit und nach der Abnahme angefordert werden. Sie ist nicht abdingbar. Bei Weigerung zur Leistung einer Sicherheit nach § 650f BGB kann der Unternehmer seine Leistung verweigern oder den Vertrag kündigen. Unabhängig vom Vertragstyp, BGB oder VOB, ist die Sicherheit auch einklagbar.

3.7 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, Außerordentliche Wirtschaftshilfe (November und Dezember; Überbrückungsgeld II und III), 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.

3.7.1 KURZARBEITERGELD: 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, die vor dem Hintergrund der Ukraine-Krise bis zum 31. Dezember 2022 verlängert wurden:

- Kurzarbeitergeld soll es schon geben, wenn nur 10 Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen.
- Eine 50-prozentige Erstattung der Sozialbeiträge ist seit dem 31. März 2022 im Rahmen geförderter Weiterbildung während Kurzarbeit möglich.

- Zudem gibt es bis zum 31.12.2022 auch Kurzarbeitergeld für Leiharbeiter.
- Teilweise oder vollständiger Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden: Entgegen den Regelungen beim regulären Kurzarbeitergeld müssen bis zum 31.12.2022 im Zeitarbeitskonto keine Minusstunden aufgebaut werden. Allerdings gilt weiterhin, dass vor Kurzarbeit die Überstunden abgebaut werden müssen. Dies wird mit der Unterschrift unter dem Kurzantrag bestätigt.
- Die Gründe für den Arbeitsausfall sind nur noch in einfacher Form darzulegen. Im vorliegenden Antrag wird davon ausgegangen, dass der Arbeitsausfall auf das Coronavirus zurückzuführen ist.
- Einzelvertragliche Vereinbarungen bzw. Änderungskündigungen zur Einführung der Kurzarbeit müssen nicht mit der Anzeige eingereicht werden, sondern nur noch zur Prüfung vorgehalten werden.
- Anders als beim regulären Kurzarbeitergeld ist kein Erholungsurlaub aus dem laufenden Kalenderjahr zur Vermeidung von Kurzarbeit vorrangig zu nehmen. Es muss lediglich bestätigt werden, dass Resturlaubsansprüche aus dem Vorjahr vorrangig abgebaut wurden. Dies wird mit der Unterschrift unter dem Kurzantrag bestätigt. Die Regelung aus 2020, nach der auch der erforderliche Einsatz von Resturlaub ausgesetzt war, ist mit der Einführung der neuen Entschädigungsregelung des § 56 Abs. 1a IfSG abgeschafft worden.
- Allerdings muss im Hinblick auf das Erfordernis, vorrangig Urlaub abzubauen, ein Urlaubsplan für 2022 erarbeitet werden. Verplant werden muss nach Auskunft der BA zu Beginn des Kalenderjahres nicht unbedingt der gesamte Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers. Jedoch sollte ein Großteil des Urlaubsanspruchs verplant sein. Erst im Herbst '22 sollte dann der verbliebene Resturlaubsanspruch verplant werden und dieser bis 07.01.2023 abgebaut sein.
- Wenn die tageweise Einbringung von Urlaub während der Kurzarbeit den Wünschen der Arbeitnehmer entspricht (z.B. die Kombination Kurzarbeit von Montag bis Mittwoch und Urlaub am Donnerstag und Freitag), ist dies laut BA Weisung aus KUG-rechtlicher Sicht nicht zu beanstanden. Insoweit wird auf § 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 Bezug genommen. Jede Minderung der Inanspruchnahme des KUG entspricht laut BA der Intention des § 96 Abs. 4 Satz 1.

3.7.2 KURZARBEIT: WIE ZEIGE ICH DEN ARBEITSAUSFALL AN?

Die Arbeitsagentur stellt unter nachfolgendem Link ein Formular zur Anzeige der Kurzarbeit zur Verfügung.

<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

- 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.
- 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.
- Eine Tarifbindung kann auch bestehen, wenn die Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt sind (nicht in der SHK-Branche).

3.7.3 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.

3.7.4 KANN KURZARBEIT AUCH FÜR AUSZUBILDENDE BEANTRAGT WERDEN?

Da die Ausbildung absoluten Vorrang hat, kommt Kurzarbeit für Auszubildende nur im äußersten Notfall in Frage, beispielsweise wenn der Betrieb komplett zum Erliegen kommt.

Der ZDH informiert dazu wie folgt: Grundsätzlich gilt, dass Azubis nicht vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen sind, da für sie Versicherungspflicht zur Arbeitslosenversicherung gilt und Beiträge entrichtet

werden. Sie werden allerdings nicht wie sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Sachen Kurzarbeitergeld behandelt. Dies wird z.B. bereits daran deutlich, dass Azubis bei der Ermittlung der Berechtigung auf Kurzarbeitergeld hinsichtlich der betrieblichen Betroffenheit nicht mitgezählt werden. Bei der nun angekündigten Sonderform des Kurzarbeitergeldes im Zuge der Corona-Krise wird eine Betroffenheit von mindestens zehn Prozent der Beschäftigten vorausgesetzt. Bei dieser Zählung müssen Azubis nach aktuellem Stand außen vor bleiben.

Ausbildungsverhältnisse gelten als Vertragsverhältnisse besonderer Art

Für Ausbildungsverhältnisse gilt im Vergleich zu abhängig sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hinsichtlich der Fortführung der Ausbildung ein besonderer Schutz. Wird in einem Unternehmen Kurzarbeit durchgeführt, so ist der Betrieb verpflichtet, alle Maßnahmen zu ergreifen, um die Ausbildung der Azubis weiterhin durchzuführen. Er sollte z.B. den Azubis in andere Abteilungen versetzen, Lehrpläne umstrukturieren und andere Inhalte vorziehen, ihn möglicherweise in eine Lehrwerkstatt schicken etc. Dies ist naturgemäß in den kleinen Betrieben des Handwerks nicht oder nur sehr eingeschränkt möglich.

3.7.5 WELCHE FOLGEN ERGEBEN SICH FÜR AUSBILDER BEI KURZARBEIT?

Aus der Tatsache, dass die Ausbildung auch bei betrieblicher Kurzarbeit möglichst fortgeführt werden sollte, ergibt sich auch, dass für Ausbilder möglichst keine Kurzarbeit bzw. nur in Ausnahmefällen Kurzarbeit in geringerem Umfang angeordnet werden sollte. Die Ausbildungspflicht des Auszubildenden muss auch bei Kurzarbeit im Betrieb Vorrang haben. Es ist zu beachten, dass bei ausbleibender oder mangelhafter Ausbildung sogar im Grundsatz ein Schadensersatzanspruch bei schuldhaftem Verhalten gegenüber dem Ausbildungsbetrieb entstehen kann.

3.7.6 WIE LANGE MUSS DIE AUSBILDUNGSVERGÜTUNG FORTGEZAHLT WERDEN?

Sind alle Möglichkeiten ausgeschöpft oder ist eine komplette Schließung aller betrieblichen Aktivitäten behördlich vorgegeben, dann kann auch für den Azubi Kurzarbeit angeordnet werden. Dann gilt allerdings zunächst die Pflicht zur Fortzahlung der kompletten Ausbildungsvergütung durch den Ausbildungsbetrieb für mindestens sechs Wochen (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG). Tarifverträge oder auch Ausbildungsverträge gehen teilweise sogar über die sechs Wochen hinaus. Dies ist also im jeweiligen Einzelfall zu prüfen.

Erst danach kann nach aktuellem Rechtsstand ein Anspruch auf Zahlung von Kurzarbeitergeld für Azubis entstehen.

3.7.7 KANN EINEM AZUBI WEGEN KURZARBEIT GEKÜNDIGT WERDEN?

Die Anordnung von Kurzarbeit rechtfertigt für sich noch keine Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses. Erst wenn der Betrieb für längere Zeit vollständig zum Erliegen kommt und damit auch die Ausbildungseignung entfällt, ist eine außerordentliche Kündigung möglich. In diesem Fall besteht aufgrund der Standardformulierung in den Berufsausbildungsverträgen die Verpflichtung des Ausbildenden, sich mit Hilfe der zuständigen Arbeitsagentur um die Fortführung der Berufsausbildung in einer anderen Ausbildungsstätte zu bemühen.

Tatsächlich sollte gerade in diesen Krisenzeiten von Seiten der Betriebe alles Zumutbare unternommen werden, um Ausbildungsabbrüche zu verhindern oder gar Kündigungen auszusprechen.

3.7.8 WEITERGEHENDE INFORMATIONEN ZU AUSBILDUNG UND KURZARBEIT

Umfassende Informationen dazu finden Sie unter:

<https://www.alg-i.de/kurzarbeit/auszubildende-bei-kurzarbeit.html#keine-kurzarbeit-fuer-auszubildende>

3.7.9 AUSBILDUNG IN ZEITEN VON CORONA – UNTER WELCHEN VORAUSSETZUNGEN KANN EIN BETRIEB UNTERSTÜTZUNG BEANTRAGEN?

Mit dem Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ unterstützt das Bundesministerium für Bildung und Forschung Ausbildungsbetriebe in allen Bereichen der Wirtschaft, damit die Coronakrise nicht zu einer Krise für die berufliche Zukunft junger Menschen führt.

Folgende Bausteine stehen für Betriebe zur Verfügung, die selbst erheblich von der Corona-Krise betroffen sind:

- Ausbildungsprämie (Ausbildungsangebot fortführen): Ausbildende KMU, die ihre Ausbildungsleistung im Vergleich zu den drei Vorjahren aufrechterhalten, obwohl sie durch die Corona-Krise in erheblichem Umfang betroffen sind, werden mit einer Ausbildungsprämie gefördert. Sie erhalten für jeden für das Ausbildungsjahr 2020 abgeschlossenen Ausbildungsvertrag einmalig 2.000 Euro (nach Abschluss der Probezeit).

- Ausbildungsprämie plus (Ausbildungsangebot erhöhen): Ausbildende KMU, die ihre Ausbildungsleistung im Vergleich zu den drei Vorjahren erhöhen, obwohl sie durch die Corona-Krise in erheblichem Umfang betroffen sind, erhalten für jeden für das Ausbildungsjahr 2020 zusätzlich abgeschlossenen Ausbildungsvertrag einmalig 3.000 Euro (nach Abschluss der Probezeit).
- Vermeidung von Kurzarbeit: KMU, die trotz erheblichen Arbeitsausfalls (mindestens 50 Prozent) ihre Ausbildungsaktivitäten fortsetzen, werden mit 75 Prozent der Brutto-Ausbildungsvergütung für jeden Monat gefördert, in dem dies der Fall ist.
- Auftrags- und Verbundausbildung: Wenn KMU die Ausbildung temporär nicht fortsetzen können, können andere KMU, Überbetriebliche Berufsbildungsstätten oder andere etablierte Ausbildungsdienstleister zeitlich befristet die Ausbildung übernehmen und dafür Förderung erhalten. Dies gilt, wenn der Geschäftsbetrieb des ursprünglich ausbildenden KMU vollständig oder zu wesentlichen Teilen pandemiebedingt von Schließungen oder erheblichen Auflagen betroffen ist, die eine Fortsetzung des Geschäftsbetriebs maßgeblich behindern.
- Übernahmeprämie: KMU, die Auszubildende aus Corona-bedingt insolventen KMU bis zum Abschluss ihrer Ausbildung übernehmen, erhalten je Auszubildendem eine Prämie von 3.000 Euro
- Prüfungsvorbereitung: • Gefördert wird die Bereitstellung von Prüfungsvorbereitungslehrgängen für Auszubildende, die im Laufe des Jahres 2021 ganz oder teilweise ihre Abschlussprüfung ablegen wollen. Die Prämienhöhe beträgt 50 Prozent des dem Stammausbildungsbetrieb für die Prüfungsvorbereitung in Rechnung gestellten Entgelts, maximal 500 Euro pro teilnehmende(n) Auszubildende(n).

Weitergehende Informationen auf den Seiten der Bundesagentur für Arbeit:

<https://www.arbeitsagentur.de/bundesprogramm-ausbildungsplaetze-sichern/ausbildungspraemie>

3.7.10 BEANTRAGUNG KURZARBEITERGELD

Der Vordruck zur Anzeige von Kurzarbeit wurde überarbeitet und stark verkürzt. Er ist nur noch eine Seite lang. Abgefragt werden noch die Stammdaten des Betriebs, die betroffenen Beschäftigten nach Geschlecht und die Gesamtzahl der Beschäftigten, Soll- und Ist-Entgelt sowie die Summe des zu zahlenden Kurzarbeitergeldes und die Höhe der zu erstattenden Sozialversicherungsbeiträge. Alle anderen

relevanten Sachverhalte, wie z.B. die Inanspruchnahme von Resturlaub aus dem Vorjahr, sind pauschal mit der Unterschrift zu bestätigen.

https://www.arbeitsagentur.de/datei/kurzantrag-kug-107_ba146383.pdf

3.7.11 WORAUF IST BEI DER ANTRAGSTELLUNG BESONDERS ZU ACHTEN? WELCHE FEHLER WERDEN BESONDERS HÄUFIG GEMACHT?

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat Hinweise zu häufig auftretenden Fehlern bei der Beantragung von Kurzarbeitergeld (KuG) gegeben. Dabei handelt es sich um folgende Fehler:

- fehlende Unterschriften
- unzureichende Darstellung der Arbeitszeitausfälle
- unzureichende Identifizierbarkeit der Arbeitnehmer
- fehlende Angaben zur Gesamtzahl beschäftigter Mitarbeiter und/oder Kurzarbeiter
- unterbliebene Anzeige von Adressänderungen an die Betriebsnummernstelle (wodurch die Adresse nicht mehr mit der in der Anzeige genannten Adresse übereinstimmt)
- fehlende oder falsche Betriebsnummer

3.7.12 WAS IST BEI BEANTRAGUNG VON KRANKENGELD IN BEZUG AUF KURZARBEIT ZU BEACHTEN?

Der GKV-Spitzenverband darauf hingewiesen, dass es vermehrt zu Fehlern bei der Beantragung und Abrechnung von Krankengeld in Höhe von Kurzarbeitergeld kommt. Dies betrifft insbesondere die Abgrenzung von Ansprüchen auf Krankengeld und Kurzarbeitergeld. Aktuell werden viele Anträge bei Krankenkassen gestellt, bei denen eigentlich die Arbeitsagenturen zuständig wären.

Beispiel: Kurzarbeit beantragt ab 15. März 2020, d. h. Anspruchszeitraum für KuG ist März 2020

- Person mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung erkrankt bereits im Februar: Anspruch auf Krankengeld i. H. des KuG gegen die zuständige Krankenkasse (§ 47b Abs. 4 SGB V)
- Person mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung erkrankt am 16. März: Anspruch auf KuG-Leistungsfortzahlung gegen die BA

- Person mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung erkrankt am 6. März: auch in diesem Fall Anspruch auf KuG-Leistungsfortzahlung gegen die BA

Dies ergibt sich daraus, dass maßgeblich für die Abgrenzung von Krankengeld und KuG der betriebliche Anspruchszeitraum ist. Dieser ist gem. § 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III i. V. m. § 325 Abs. 3 SGB III der Kalendermonat, für den KuG beantragt wird, unabhängig davon, wann genau in diesem Monat der Arbeitsausfall eingetreten ist.

Der GKV-Spitzenverband weist zudem darauf hin, dass eine gesonderte einheitliche Liste für die Abrechnung der Arbeitgeber mit den Krankenkassen derzeit nicht abgestimmt ist. Es wird den Arbeitgebern stattdessen regelmäßig empfohlen, eine an die KuG-Abrechnungsliste der BA angelehnte Abrechnungsliste für das Krankengeld zu nutzen. Für die Krankenkassen sind dabei folgende über die BA-Abrechnungsliste hinausgehende Informationen wichtig:

- Betriebsnummer
- Rentenversicherungsnummer des Arbeitnehmers
- Beginn des Kurzarbeitergeldbezuges

Diese Informationen sollten ergänzend an die Krankenkassen übermittelt werden.

3.7.13 LOHNSTEUERLICHE BEHANDLUNG VON KURZARBEITERGELD UND ENTSCHÄDIGUNG BEI BESCHÄFTIGUNGSVERBOTEN

Kurzarbeitergeld ist nach § 3 Nr. 2a Einkommensteuergesetz (EStG) lohnsteuerfrei, unterliegt aber dem sogenannten Progressionsvorbehalt.

Aufgrund von Coronavirus-(Verdachts-)Fällen kann es zu Beschäftigungsverboten kommen. Während des Beschäftigungsverbots erhalten betroffene Arbeitnehmer eine Verdienstaufschlagsentschädigung. Diese Entschädigungen sind steuerfrei (§ 3 Nr. 25 EStG), unterfallen aber ebenfalls dem sogenannten Progressionsvorbehalt.

Hinweis: Beide Lohnersatzleistungen müssen im Lohnkonto aufgezeichnet werden und sind unter Nr. 15 der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung auszuweisen. Für betroffene Mitarbeiter darf der Arbeitgeber keinen Lohnsteuer-Jahresausgleich durchführen.

Wichtig: Lohnersatzleistungen unterliegen dem Progressionsvorbehalt

Beide Lohnersatzleistungen unterfallen dem steuererhöhenden Progressionsvorbehalt (§ 32b Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a bzw. Buchst. e EStG). Betroffene Arbeitnehmer müssen deshalb eine Einkommensteuererklärung abgeben. Die Lohnersatzleistungen werden dem zu versteuernden Einkommen fiktiv zugerechnet und dafür der maßgebende Steuersatz berechnet. Mit diesem Steuersatz wird die Einkommensteuer für das tatsächlich zu versteuernde Einkommen multipliziert. Es bleibt bei der Steuerfreiheit, aber für das restliche Einkommen gilt ein höherer Steuersatz. Das kann zu Steuernachzahlungen führen.

3.7.14 KANN BEI BEZUG VON KURZARBEITERGELD EINE NEBENTÄTIGKEIT AUSGEÜBT WERDEN? WANN IST DER HINZUVERDIENST ANRECHNUNGSFREI?

Beschäftigte in Kurzarbeit haben ab dem 1. Oktober 2022 dauerhaft die Möglichkeit, ihr Kurzarbeitergeld durch die Aufnahme einer geringfügigen Nebenbeschäftigung anrechnungsfrei aufzustocken (§ 106 Abs. 3 SGB III-E).

3.7.15 KANN KURZARBEITERGELD AUCH BEI INANSPRUCHNAHME VON BETRIEBSSCHLIEßUNGSVERSICHERUNGEN GEZAHLT WERDEN?

Da Leistungen aufgrund einer Betriebsschließungsversicherung die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld grundsätzlich ausschließen, haben einige Arbeitsagenturen den Standpunkt vertreten, dass auch freiwillige prozentuale Kulanzleistungen einem Kurzarbeitergeldbezug entgegenstehen. Vor dem Hintergrund dieser teilweise uneinheitlichen Handhabung solcher Fallkonstellationen durch die Arbeitsagenturen vor Ort hat der ZDH diese Frage der Bundesagentur für Arbeit mit der Bitte um Klärung vorgelegt und hierzu folgende Auskunft erhalten:

„Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat entschieden, dass sich Zahlungen, die – ggf. auch anteilig – von den Versicherern aufgrund einer wegen der COVID19-Pandemie angeordneten vorübergehenden Betriebsschließung erbracht werden, nicht leistungsmindernd auf das Kurzarbeitergeld auswirken. Dabei ist es unerheblich, ob der Versicherer einen Rechtsanspruch auf die Leistung (den Versicherungsfall) anerkannt hat oder nicht. Damit ist gewährleistet, dass den betroffenen Betrieben das Kurzarbeitergeld - ohne Anrechnung der Zahlungen der Versicherer - unverändert weitergezahlt wird. Diese Regelung gilt befristet bis Ende des Jahres.

Für alle anderen Fallgestaltungen bleibt dagegen die Aussage in der Fachlichen Weisung zum Kurzarbeitergeld der BA unter Ziffer 95.14 (Seite 10) weiter anwendbar. Darin heißt es: „Der Arbeitgeber trägt zwar grundsätzlich das Betriebsrisiko; er hat damit im Falle des durch Betriebsstörung bedingten Arbeitsausfalles das volle Entgelt weiterzuzahlen. Neben dem bereits erwähnten Fall (z.B. Streik) entfällt die Lohnzahlungspflicht im Ausnahmefall dann, wenn dadurch die Existenz des Betriebes gefährdet würde (LAG Schleswig-Holstein vom 15.06.1989 – 4 Sa 628/88). Eine solche Existenzgefährdung wird insbesondere dann nicht gegeben sein, wenn eine Betriebsunterbrechungsversicherung besteht, die die Löhne und Gehälter für derartige Ausfallzeiten einschließt. Der Arbeitgeber darf nicht von seiner Lohnzahlungspflicht durch die Gewährung von KuG entlastet werden, da sein Betriebsrisiko anderweitig aufgefangen wird.“

3.7.16 WEITERGEHENDE INFORMATIONEN

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

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

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

3.7.17 FINANZHILFEN – FÖRDERINSTRUMENTE BEI KURZFRISTIGEM LIQUIDITÄTSBEDARF

Nach über zwei Jahren sind die letzten Corona-Wirtschaftshilfen zusammen mit dem Befristeten Rahmen für Pandemiebedingte staatliche Beihilfen (Temporary Framework) zum 30. Juni 2022 ausgelaufen.

Wenngleich der Förderzeitraum für die Überbrückungshilfe IV und die Neustarthilfe 2022 bis 30.06.2022 angesetzt war, konnten Erst- und Änderungsanträge lediglich bis 15.06.2022 gestellt werden. Seither und bis einschließlich 30. September 2022 können bei der Überbrückungshilfe IV lediglich formale Änderungen (zum Beispiel Kontoverbindung, Fehlerkorrekturen) vorgenommen werden.

3.7.18 SCHLUSSABRECHNUNGEN

Damit stehen nun die notwendigen Schlussrechnungen an bzw. sind schon in Gange. Denn neben der Neustarthilfe wurden auch die Anträge auf Überbrückungshilfen sowie November- und Dezemberhilfen, die über prüfende Dritte eingereicht wurden, häufig auf Basis von Umsatzprognosen und prognostizierten Kosten bewilligt.

In der zum Download bereitgestellten Übersichtstabelle stellt das BMWK die jeweiligen Antrags- und Abrechnungsfristen für die Corona-Wirtschaftshilfen zur Verfügung.

<https://www.ueberbrueckungshilfe-unternehmen.de/UBH/Navigation/DE/Schlussabrechnung/schluss-abrechnung.html>

Der ZDH hat unter folgendem Link übersichtlich die Informationen zur Schlussabrechnung gebündelt:

<https://www.zdh.de/ueber-uns/fachbereich-wirtschaft-energie-umwelt/finanzierung/corona-hilfen-schlussrechnung-steht-an/>

3.7.19 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.

Die Antragsfrist für die Bürgschafts- und Garantieprogramme zu Corona-Sonderbedingungen (Bürgschaften der Bürgschaftsbanken, Garantien der Mittelständischen Beteiligungsgesellschaften, Großbürgschaften) wird bis zum 30.04.2022 zu verlängert. Der 30.06.2022 als Frist für die Bürgschafts-/Garanziezusagen bleibt bestehen. Damit wird ein zeitlicher Gleichlauf zum KfW-Sonderprogramm und zum Wirtschaftsstabilisierungsfonds erzielt.

Eine Übersicht und die Kontaktdaten der Bürgschaftsbanken stehen auf folgender Seite zur Verfügung:

<https://vdb-info.de/mitglieder>

3.7.20 WELCHE STEUERLICHEN ERLEICHTERUNGEN GIBT ES?

Die steuerlichen Erleichterungen sind mittlerweile weitestgehend beendet. Eine übersichtliche Darstellung der verschiedenen Instrumente und Zuständigkeiten, von denen Bundesfinanzministerium und die obersten Finanzbehörden der Länder während der Corona-Krise Gebrauch gemacht haben, bieten die Corona-FAQ des Bundesministeriums der Finanzen:

https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/2020-04-01-FAQ_Corona_Steuern_Anlage.pdf?__blob=publicationFile&v=50

3.7.21 BEITRAGSSTUNDUNG DER SOZIALVERSICHERUNGSTRÄGER WEITER MÖGLICH?

Seit dem 1. April 2022 ist nach gegenwärtigem Stand keine gesonderte Stundungsregelung vorgesehen, so dass für Beitragszahlungen an die Berufsgenossenschaften ggf. die Herabsetzung der Raten infrage oder eine Streckung fälliger Raten. Insofern wird wieder das ursprüngliche Stundungsverfahren angewendet.

3.7.22 BIS WANN MÜSSEN GESTUNDETE BEITRÄGE ZURÜCKGEZAHLT WERDEN?

Die nach den erleichterten Bedingungen gestundeten Beiträge müssen grundsätzlich bis Ende des Folgemonats zurückgezahlt werden. Allerdings können Arbeitgeber mit den jeweiligen Einzugsstellen (Krankenkassen) entsprechend ihren Möglichkeiten Rückzahlungsmodalitäten (z. B. Ratenzahlungen) vereinbaren. Außerdem besteht die Möglichkeit, in einem niederschweligen Verfahren den Übergang in das Regelstundungsverfahren zu beantragen.

3.7.23 KANN DER BEITRAG ZUR HANDWERKERRENTENVERSICHERUNG GESTUNDET WERDEN?

Selbständige, die in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig sind (i.d.R. über die Handwerkerrentenversicherung) und durch die Corona-Krise in finanzielle Schwierigkeiten geraten, wird die Kontaktaufnahme mit dem Versicherer empfohlen. Sie erreichen die Deutsche Rentenversicherung unter der kostenfreien Telefonnummer 0800 1000 4800.

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.

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 Tage. 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 staatlich 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 ARBEITSSCHUTZ-/PRÄVENTIONSMAßNAHMEN SIND IM BETRIEB SINNVOLL? WAS MUSS IM RAHMEN DER GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG BERÜCKSICHTIGT WERDEN?

Das SHK-Handwerk war in der Corona-Krise – im Gegensatz zu anderen Branchen – in der glücklichen Lage seine wirtschaftliche Tätigkeit auch weiterhin weitgehend ausüben zu können. Dennoch stellt die derzeitige Situation die SHK-Betriebe vor zahlreiche Herausforderungen und Fragestellungen. Vieles muss neu gedacht, geändert und neu organisiert werden. Dies gilt auch für den Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Mit dem Auslaufen der SARS-COV-2-Arbeitsschutzverordnung am 25. Mai 2022 hatte auch die Corona-Arbeitsschutzregel ihre Gültigkeit verloren, so dass es keine gesonderten Corona-Arbeitsschutzmaßnahmen für die Betriebe mehr gibt und nur noch die länderspezifischen, allgemein geltenden Basischutzmaßnahmen (i.d.R. AHA+L-Regeln) einzuhalten sind. Die Handlungsempfehlungen der Berufsgenossenschaften, welche die Corona-Arbeitsschutzmaßnahmen branchenspezifisch konkretisieren, können hierfür weiter als Orientierung für den betrieblichen Gesundheitsschutz dienen.

Das BMAS hat nunmehr eine neue Fassung der SARS-COV-2-Arbeitsschutzverordnung vorgelegt, die am 1. Oktober in Kraft treten soll.

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Regierungsentwuerfe/reg-sars-cov-2-arbeits-schutzverordnung-neu.pdf;jsessionid=706F6AD6784D7912B5A77EF5217007AD.delivery1-master?_blob=publicationFile&v=5

4.3.1 WELCHE ARBEITSSCHUTZMAßNAHMEN SIND NACH DER SARS-COV-2-ARBEITSSCHUTZVERORDNUNG EINZUHALTEN?

Mit der zuletzt zum 1. Oktober erneuerten SARS-Cov-2-Arbeitsschutzverordnung wird den Betrieben erneut Spielraum bei der Festlegung von coronabedingten Arbeitsschutzmaßnahmen eingeräumt.

Der Fokus liegt unverändert auf der Erhöhung der Impfquote unter den Erwerbstätigen, der für eine dauerhafte Bewältigung der Pandemie essentiell ist. Impfungen bieten die Möglichkeiten, sich vor längerer und schwerer Krankheit zu schützen. Außerdem ist nach aktueller Studienlage davon auszugehen, dass diese auch vor Spätfolgen, u.a. Long COVID schützen.

Zur Erreichung einer höheren Impfquote unter den Beschäftigten bleibt es daher dabei, dass

- der Arbeitgeber den Beschäftigten ermöglichen muss, sich während der Arbeitszeit gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 impfen zu lassen,
- er die Betriebsärzte und die überbetrieblichen Dienste von Betriebsärzten, die Schutzimpfungen aus Gründen des Bevölkerungsschutzes im Betrieb durchführen, organisatorisch und personell unterstützen muss,
- in der arbeitsschutzrechtlichen Unterweisung auch Impfinformationen gegeben werden müssen,

Die ausdrückliche Regelung, wonach der Arbeitgeber bei der Festlegung und der Umsetzung der Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes einen ihm bekannten Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten berücksichtigen kann, findet sich in der Neufassung zwar nicht mehr. Allerdings ist davon auszugehen, dass aufgrund freiwilliger Auskünfte durch die Beschäftigten die betrieblichen Hygienekonzepte den betrieblichen Erfordernissen auch weiterhin angepasst werden können. Betriebliche Hygienekonzepte können auch für Arbeitsbereiche oder feste Teams differenzierende Maßnahmen enthalten. Liegen dem Arbeitgeber keine Erkenntnisse über den Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten vor, ist von keinem vollständig vorhandenem Impf- oder Genesungsstatus auszugehen. Mit dem Wegfall der 3G-Zugangsregel hat der Arbeitgeber in der Regel kein Auskunftsrecht zum Impfstatus (anderes kann gelten bei Tätigkeiten in speziellen Einrichtungen).

Die neue Corona-Arbeitsschutzverordnung sieht vor, dass die Betriebe abhängig von der jeweiligen betrieblichen Gefährdungslage im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung sog. Basisschutzmaßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz in ihrem Hygienekonzept festlegen. Bei der Festlegung der Maßnahmen sind insbesondere das regionale Infektionsgeschehen sowie besondere tätigkeitsspezifische Infektionsgefahren zu berücksichtigen.

Folgende Maßnahmen werden in der Verordnung genannt und sollen vom Arbeitgeber im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden:

1. das Angebot an die Beschäftigten, soweit diese nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, regelmäßig kostenfrei einen Corona-Test in Anspruch zu nehmen,
2. die Verminderung betriebsbedingter Personenkontakte, insbesondere durch Vermeidung oder Verringerung der gleichzeitigen Nutzung von Innenräumen durch mehrere Personen; insbesondere ist zu prüfen, ob die Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten diese in deren Wohnung ausführen können,

Der Arbeitgeber muss medizinische Gesichtsmasken (Mund-Nasen-Schutz) zur Verfügung stellen, wenn die Gefährdungsbeurteilung ergibt, dass bei Unterschreitung des Mindestabstands von 1,5 Metern oder bei tätigkeitsbedingten Körperkontakten oder bei gleichzeitigem Aufenthalt mehrerer Personen in Innenräumen technische und organisatorische Schutzmaßnahmen zum Schutz der Beschäftigten nicht ausreichen.

Im Übrigen gelten die Regelungen aus den oben beschriebenen SARS-Cov-2 Arbeitsschutzregel und -Arbeitsschutzstandard fort:

- 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 über-all 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 Händewaschen
- 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.

Darüber hinaus ist die Nutzung der Corona-Warn-App zu empfehlen.

4.3.2 WAS MUSS IM RAHMEN DER GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG BERÜCKSICHTIGT WERDEN?

Zentrale Grundlage des Arbeitsschutzes in einem Betrieb ist immer die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung, die rechtliche Pflicht des Arbeitgebers ist. 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.

Die Gefährdungsbeurteilung dient dazu, sich über die vorhandenen Gefährdungen klar zu werden, damit die "richtigen" Schutzmaßnahmen getroffen werden können. Zweckmäßigerweise orientiert sich das Vorgehen an der im Einzelfall vorliegenden Situation mit den jeweils auftretenden Gefährdungsfaktoren (z.B. arbeitsstättenbezogene, arbeitsmittel- und tätigkeitsbezogene Risiken). Dies gilt auch und besonders für die Gefährdung durch das SARS-CoV-2-Virus und die dadurch entstehende Erkrankung COVID 19.

Zu beachten ist, dass im Arbeitsschutz grundsätzlich das sogenannte TOP-Prinzip gilt, also die Rangfolge technischer vor organisatorischen vor personenbezogenen Schutzmaßnahmen. Dies ist auch im SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard (I. erster Absatz, letzter Satz) und der konkretisierenden Arbeitsschutzregel (bzw. Ziff. 4.1) so enthalten. Das heißt, dass technischen und organisatorischen Maßnahmen (z. B. Trennscheiben, getrennte Fahrt mit mehreren Fahrzeugen zur Baustelle) der Vorrang einzuräumen ist. Erst wenn dies nicht möglich, ist greifen personenbezogene Maßnahmen wie zum Beispiel die Verwendung eines medizinischen Mund-Nase-Schutzes.

4.4 MUSS DER ARBEITGEBER CORONA-TESTS IM UNTERNEHMEN ANBIETEN UND SICH SO AN DER NATIONALEN TESTSTRATEGIE BETEILIGEN?

Nein, aber: Mithilfe der Corona-Testungen können unentdeckte Infektionsfälle identifiziert und somit auch Infektionsketten unterbunden werden. Regelmäßige Tests der Beschäftigten reduzieren das Infektionsrisiko im Betrieb.

4.4.1 WELCHE ARTEN VON TESTS GIBT ES?

- Bei **Schnelltests** handelt es sich um sogenannte Antigen-Tests (Nachweis von Eiweißketten), die vor Ort („Point of Care“, PoC) erfolgen können. Schnellgetestet werden darf nur durch fachlich geschultes Personal. Zudem sind gesonderte Räumlichkeiten und umfassende Infektionsschutzvorkehrungen für die Tester erforderlich. Diese Tests müssen allerdings nicht im Betrieb selbst durchgeführt werden. Stattdessen kann z. B. auch ein kommunales oder ein gewerbliches Testzentrum beauftragt werden. Sofern ein Betrieb selbst vor Ort Schnelltests anbieten möchte, kann er auf die in der unter folgendem Link abrufbaren Liste benannten medizinrechtlich zugelassenen Schnelltests zurückgreifen:
<https://antigentest.bfarm.de/ords/f?p=101:100:1346350369427:::tz=1:00>
- **Selbsttests** sind gleichfalls Antigen-Tests, die jedoch individuell selbst durchgeführt werden können. Anders als bei Schnelltests müssen hierbei keine Proben aus dem tiefen Nasen- oder Rachenraum, sondern können auch solche aus dem vorderen Rachen- oder Nasenraum genommen werden. Auch Spuck-, Lolly- und Gurgel-lösungen werden aktuell vorbereitet oder sind bereits teilweise zugelassen. Zugelassene Tests finden Sie unter nachfolgendem Link:
<https://www.bfarm.de/DE/Medizinprodukte/Antigentests/node.html>
- **PCR-Tests** weisen anhand von genetischem Virus-Material in der Probe den SARS-CoV-2-Erreger nach, sind am zuverlässigsten und gelten als der „Goldstandard“. Dabei macht medizinisches Personal einen Nasen- oder Rachen-Abstrich. Die Auswertung des PCR-Tests erfolgt durch ein Labor, was in der Regel etwa 24 Stunden, aber bis zu 48 Stunden (inklusive Transport) dauern kann.

4.4.2 WOHER BEKOMMEN BETRIEBE DIE TESTS?

Test sind im Einzelhandel und in Drogerien oder Apotheken erhältlich.

4.4.3 WELCHE ANFORDERUNGEN MÜSSEN BETRIEBE BEI DEM ANGEBOT VON TESTS ERFÜLLEN?

Soweit Test angeboten werden, müssen diese gemäß Corona-Arbeitsschutzverordnung aufgrund einer CE-Kennzeichnung oder auf Grund einer gemäß § 11 Absatz 1 des Medizinproduktegesetzes erteilten Sonderzulassung verkehrsfähig sein.

4.4.4 WER HAT DIE TESTS DURCHZUFÜHREN BZW. ZU BEAUFSICHTIGEN? WELCHE ANFORDERUNGEN WERDEN AN DIE PROBENEHMENDEN GESTELLT?

Bei Selbsttests führen Beschäftigte den Test selbst durch. Eine Beaufsichtigung ist nicht erforderlich.

PoC-Antigen-Tests müssen durch nachweislich fachkundige (z. B. durch eine Ausbildung im medizinischen Bereich) Personen durchgeführt werden. Abweichend davon kann die Tätigkeit auf Personen ohne nachgewiesene Fachkunde übertragen werden, wenn die Tätigkeiten unter Aufsicht einer fachkundigen Person erfolgt. Eine Ersthelferausbildung genügt hierfür nicht. Die probenehmende Person ist vor Aufnahme der Tätigkeit auf Grundlage der durch die tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilung erstellten Betriebsanweisung zu unterweisen (ABAS-Beschluss 6/20, aktualisiert am 8. Februar 2021).

4.4.5 WELCHE ARBEITSSCHUTZMAßNAHMEN SIND BEI DER DURCHFÜHRUNG VON TESTS ZU BEACHTEN?

- Selbsttests

Selbsttests werden von Beschäftigten unter Berücksichtigung der Herstellerangaben selbst durchgeführt. Grundsätzlich gibt es keine Vorgaben zu Arbeitsschutzmaßnahmen.

- PoC-Antigen-Tests

PoC-Antigen-Tests müssen durch medizinisches oder geeignetes geschultes Personal durchgeführt werden. Es handelt sich bei der Probenahme und Durchführung der Tests um vergleichbare Tätigkeiten wie in der TRBA 250 „Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege“ zum Gesundheitsdienst beschrieben.

Bei der Probenahme und bei diagnostischen Tätigkeiten sind entsprechende Arbeitsschutzmaßnahmen erforderlich, beispielsweise weil die nötigen Abstände zwischen Probenehmenden und Beschäftigten

nicht eingehalten werden. Es sind für Probenehmende mindestens FFP2-Masken zusammen mit einem Gesichtsschild/Visier oder zusammen mit einer dichtsitzenden Schutzbrille erforderlich, um das Risiko durch Übertragungen über Tröpfchen und Aerosole möglichst gering zu halten.

Weitere Empfehlungen enthält der aktualisierte ABAS-Beschluss 6/20 vom 8. Februar 2021:

https://www.baua.de/DE/Aufgaben/Geschaeftsfuehrung-von-Ausschuessen/ABAS/pdf/SARS-CoV-2_6-2020.html

4.4.6 SOWEIT „GESCHULTES PERSONAL“ FÜR DIE TESTS ERFORDERLICH IST: WELCHE ANFORDERUNGEN MUSS DAS PERSONAL ERFÜLLEN UND WIE KANN ES GESCHULT WERDEN?

- PoC-Antigen-Tests

PoC-Antigen-Tests dürfen von eingewiesenem Personal durchgeführt werden. Eine vorhergehende Einweisung/Schulung in die korrekte Durchführung der Abstrichentnahme und Anwendung der Tests ist erforderlich.

Nach Medizinprodukte-Betreiberverordnung (MPBetreibV) dürfen Personen mit der Anwendung von Medizinprodukten beauftragt werden, die die dafür erforderliche Ausbildung oder Kenntnis und Erfahrung haben und in das anzuwendende Medizinprodukt eingewiesen sind. Es liegt in der Verantwortung der Einrichtung bzw. des Medizinproduktebetreibers, zu entscheiden, ob das zur Verfügung stehende Personal im Sinne der o. g. Anforderungen in der Lage ist, die Durchführung der Tests vorzunehmen und entsprechend auszuwählen. In diesem Zusammenhang ist auch die Gebrauchsinformation des Herstellers zu beachten.

Zu den Qualifikationsvoraussetzungen des mit der Test-Durchführung beauftragten Personals gibt es keine eindeutigen und verbindlichen Vorgaben. Bisher wurde der Personenkreis lediglich durch den Begriff medizinisches Fachpersonal eingegrenzt, dem auch Pflegefachpersonal zuzurechnen ist. Unter diesem Personenkreis sind auch Angehörige anderer Gesundheitsfachberufe (vgl. § 5a Abs. 1 Satz 1 IfSG) sowie Heilerziehungspflegerinnen und -pfleger, Personen mit Ausbildungen in der Pflegeassistenz, Altenpflegehilfe und Gesundheits- und Krankenpflegehilfe und ggf. auch Pflegehilfskräfte sowie andere Hilfskräfte ohne einschlägigen Berufsausbildungshintergrund einzuordnen, wenn entsprechende Kenntnisse und Erfahrungen vorliegen bzw. durch Einweisung vermittelt und angeeignet werden und angemessene Zuverlässigkeit gegeben ist.

Eine entsprechende Einweisung sollte Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln

- zur Einschätzung der anatomischen Situation im Nasen-Rachenraum,
- zum adäquaten Umgang mit Komplikationen während der Abstrichentnahme (z. B. Nasenbluten, Abwehrreaktion),
- zur sachgerechten Anwendung des Medizinprodukts (incl. Abstrichentnahmetechnik, Einschätzung der Abstrichqualität, Probenverarbeitung, Ablesen und Einschätzung des Ergebnisses nach Herstellerangaben),
- zur sachgerechten Durchführung der erforderlichen Personal- und Umgebungs-Hygiene- und Schutzmaßnahmen vor, während und nach der Durchführung eines Tests (Anwendung von Schutzausrüstung, Desinfektionsmaßnahmen, Abfallentsorgung etc.) und
- zur Dokumentation und Informationsweitergabe.

Wenn es möglich ist, sollte eine Einweisung durch eine Ärztin bzw. einen Arzt oder eine Person mit entsprechenden Erfahrungen in der Abstrichentnahme bzw. Anwendung von PoC-Antigen- Schnelltests erfolgen oder durch entsprechendes Personal der Gesundheitsämter, möglichst mit praktischer Schulung.

Dies kann grundsätzlich ebenso in digitaler Form erfolgen, z. B. in Form einer Video-Konferenz oder eines Video-Tutorials in Verbindung mit der Begleitung bzw. Beratung durch eine Ärztin bzw. einen Arzt oder einer Person mit entsprechenden Erfahrungen in der Abstrichentnahme bzw. Anwendung von PoC-Antigen-Schnelltests. Video-Tutorials zur Durchführung eines PoC- Antigen-Schnelltests werden z. B. von der Kassenärztlichen Bundesvereinigung (KBV) oder dem MDK Nordrhein zur Verfügung gestellt.

- PCR-Test

PCR-Tests erfolgen nur durch medizinisches Personal und Labore.

4.4.7 SOLL EINE BESCHEINIGUNG ÜBER DAS TESTERGEBNIS AUSGESTELLT WERDEN?

- Selbsttest

Bei einem Selbsttest durch einen Beschäftigten wird grundsätzlich keine Bescheinigung ausgestellt.

- PoC-Antigen-Schnelltest

Laut Bundesgesundheitsministerium hat bereits heute jedes Testzentrum ein Dokumentationssystem. Nach einem Schnelltest bekommt der Getestete ein Zeugnis, auf dem u. a. angegeben wird, wer, bei wem, wann und mit welchem Ergebnis getestet wurde. Ähnliche Zeugnisse halten Apotheken und Arztpraxen vor.

4.4.8 WAS MUSS MAN IM RAHMEN DER TESTS IM BETRIEB DOKUMENTIEREN?

Grundsätzlich gibt es keine gesetzlichen Vorgaben. Es kann aber aus Planungs- und Dokumentationszwecken sinnvoll sein, ein Testkonzept für den eigenen Betrieb zu erstellen. Ein solches Testkonzept beinhaltet üblicherweise die folgenden Punkte:

- Ermittlung des monatlichen Bedarfs und der Beschaffung, Festlegung der Testmodalitäten, des Testumfangs und der Testintervalle,
- Festlegung der personellen Voraussetzungen,
- Festlegung der strukturellen Voraussetzungen,
- Festlegung der Vorgehensweise bei positivem Testergebnis (incl. ggf. Meldung an Gesundheitsamt bei PoC-Antigen-Schnelltest),
- Dokumentation (bei PoC-Antigen-Schnelltest)
 - Einverständniserklärung der Beschäftigten zur Durchführung der Tests (siehe Muster-Einverständniserklärung)
 - verwendete PoC-Antigen-Schnelltests (Hersteller)
 - durchführende Probenehmer (Institution, Name, Angaben zur Fachkunde, ...)
 - Dokumentation der positiven Testergebnisse und Meldungen an das Gesundheitsamt unter Beachtung des Datenschutzes.

4.4.9 BEDEUTET EIN NEGATIVES TESTERGEBNIS, DASS BESCHÄFTIGTE SICHER NICHT MIT SARS-COV-2 INFIZIERT SIND?

Nein, ganz ausschließen kann man eine SARS-CoV-2-Infektion trotz negativem Testergebnis nicht. Was mögliche Gründe sein können:

- Nach aktuellen Erkenntnissen kann eine Person mit SARS-CoV-2 infiziert sein, sich jedoch in so einem frühen Stadium der Infektion befinden, so dass das Virus noch nicht nachweisbar ist.
- Verwendeter Test hat das Virus nicht erkannt.

- Anwendungsfehler (z. B. Abstrich wurde nicht richtig genommen).
- Antigen-Tests springen erst bei größeren Virusmengen an.

Daher müssen Arbeitgeber und Beschäftigte auch bei negativen Testergebnissen darauf achten, dass die erforderlichen Arbeits- und Infektionsschutzmaßnahmen im Betrieb (z. B. nach SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung, SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel) weiterhin umgesetzt werden.

4.4.10 KANN DER ARBEITGEBER VERPFLICHTENDE TESTUNGEN ANORDNEN?

Die Anordnung einer Testpflicht vor Arbeitsaufnahme muss die Grenzen der Verhältnismäßigkeit wahren. Um diese Grenzen zu bestimmen, müssen die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gegeneinander abgewogen werden. Auf Seiten des Arbeitgebers steht das Interesse an betrieblichem Gesundheitsschutz und an einem störungsfreien Arbeitsablauf, auf Seiten des Arbeitnehmers kann das Recht auf körperliche Unversehrtheit und sein Persönlichkeitsrecht berührt sein. Das Interesse des Arbeitgebers an der Durchführung von Tests wird zumindest dann überwiegen, wenn z. B. im Betrieb eine besondere Gefährdungssituation vorliegt, wenn vermehrt Infektionsfälle aufgetreten sind oder Arbeitnehmer Symptome aufweisen. In diesem Fall kann – jedenfalls solange die Gefährdungssituation fortbesteht – eine Anordnung zulässig sein. Auch bei Tätigkeiten mit besonders vulnerablen Personen, wie z. B. in Pflegeheimen oder wenn die Beschäftigten einem erhöhten Expositionsrisiko ausgesetzt sind, z. B. aufgrund einer Vielzahl von Kontakten oder weil Abstandsregelungen nicht immer eingehalten werden können, kann eine Anordnung in Betracht kommen.

4.4.11 IST DER BETRIEBSRAT BEI EINER ANORDNUNG VON TESTS ZU BETEILIGEN?

Eine zulässige Anordnung von Testungen, die sich nicht auf medizinisch indizierte Einzelfälle beschränkt, soll der Mitbestimmung des Betriebsrats unterfallen können. Betroffen sein können in diesen Fällen insbesondere die Nummern 7 und 1 des § 87 Abs. 1 BetrVG, bei Fragen des betrieblichen Gesundheitsschutzes sowie bei Fragen der Ordnung des Betriebes mitzubestimmen. Schließen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zu Testungen ab, kann es sich anbieten, in dieser Vereinbarung auch die konkrete Durchführung und den Umgang mit positiven Testergebnissen sowie den Datenschutz zu regeln.

4.4.12 DARF DER ARBEITGEBER DEN ZUGANG ZUM BETRIEB OHNE TEST VERWEHREN?

Hat der Arbeitgeber rechtmäßig verpflichtende Tests angeordnet, kann er Arbeitnehmern, die den Test verweigern, den Zugang zum Betrieb verwehren. Ohne ein negatives Testergebnis bietet der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht ordnungsgemäß an. Der Arbeitgeber muss das nicht ordnungsgemäße Angebot nicht annehmen und er gerät durch Ablehnung dieses Angebots auch nicht in Annahmeverzug. Die Vergütungspflicht entfällt.

4.4.13 DARF DER ARBEITGEBER PRÄMIEN FÜR DIE TEILNAHME AN TESTS IN AUSSICHT STELLEN?

Der Arbeitgeber kann seinen Beschäftigten z. B. eine Prämie in Aussicht stellen, wenn sie das Testangebot wahrnehmen und dadurch einen Beitrag zum Gesundheitsschutz leisten. In Betracht kommen z. B. Gutscheine. Darin liegt kein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB. Voraussetzung ist, dass die Höhe der Prämie nicht geeignet ist, auf den Arbeitnehmer so großen Druck auszuüben, dass es sich für ihn wie ein Testzwang darstellt.

Eine „Befreiung“ vom im Betrieb geltenden Hygienekonzept (z. B. Abstand halten, Masken und Lüften) kann nicht in Aussicht gestellt werden. Die Hygienemaßnahmen in den Betrieben leisten neben den Testungen und Impfungen einen wertvollen Beitrag zur Bekämpfung der Pandemie.

4.4.14 HANDELT ES SICH BEI DER FÜR EINEN TEST AUFGEWENDETEN ZEIT UM ARBEITSZEIT?

Es handelt sich im Fall von Testangeboten um freiwillige Tests. Nach der sogenannten Beanspruchungstheorie handelt es sich nicht um Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Soweit die Testung auf Wunsch oder auf Bitte des Arbeitgebers erfolgt – insbesondere soweit sie vom Betrieb als Zugangsvoraussetzung angesehen wird, wird es sich um einen Teil der zu vergütenden Arbeitszeit handeln. Ist die Testung demgegenüber als reines Angebot zu verstehen, erfolgt sie außerhalb der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung. Erfolgt die Testung aufgrund einer Betriebsvereinbarung, sollte diese Frage mit geklärt werden.

4.4.15 MUSS EIN POSITIVES TESTERGEBNIS GEMELDET WERDEN? WER MUSS AN WEN MELDEN?

Bei den Meldepflichten gegenüber dem Gesundheitsamt ist zu unterscheiden, ob es sich um einen Schnelltest oder um einen sog. Selbsttest handelt. Bei den Schnelltests existieren gesetzliche Regelungen zur Meldung positiver Testergebnisse an das Gesundheitsamt. Für die Selbsttests ist diese Meldung nicht gesetzlich vorgeschrieben.

Führt ein (Betriebs-/Werks-) Arzt einen Corona-Schnelltest durch, ist er nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m § 9 IfSG verpflichtet, das positive Testergebnis an das jeweils zuständige Gesundheitsamt zu melden. Die Erstreckung dieser Meldepflicht auch auf nichtärztliches Personal ist in der Beschlussempfehlung zum EpiLage-Fortgeltungsgesetz durch Ergänzung von § 8 Abs. 1 Nr. IfSG vorgesehen. Ein positives Schnelltestergebnis muss durch einen PCR-Test verifiziert werden. Dieser wird nach der Meldung vom Gesundheitsamt veranlasst.

Eine Meldepflicht des positiven Corona-Testergebnisses besteht für die testende Person auch gegenüber dem Arbeitgeber, weil dieser in der Lage sein muss, seine Belegschaft und die betrieblichen Interessen durch geeignete Maßnahmen zu schützen.

Bei einem Selbsttest besteht keine Meldepflicht gegenüber dem Gesundheitsamt.

Über die Meldepflichten sollten Beschäftigte im Zusammenhang mit der Teststrategie informiert werden (s. dazu auch unter **4.4.17**).

4.4.16 BESTEHT EIN FRAGERECHT DES ARBEITGEBERS?

Es handelt sich bei Covid-19 um eine meldepflichtige Krankheit nach dem Infektionsschutzgesetz (§ 7 Abs. 1 Nr. 44a). Der Arbeitgeber ist berechtigt, seine Arbeitnehmer vor Arbeitsaufnahme im Betrieb zu fragen, ob sie das Testangebot wahrgenommen haben. Hat ein Arbeitnehmer teilgenommen, darf der Arbeitgeber weiter fragen, ob das Testergebnis positiv ausgefallen ist. Dieses Recht ergibt sich aus der nebenvertraglichen Rücksichtnahmepflicht. Dazu gehört auch die Vermeidung von Gesundheitsgefahren. Arbeitgeber müssen in die Lage versetzt werden, ihren gegenüber allen Beschäftigten bestehenden Schutzpflichten nachzukommen. Somit stellt der Arbeitsvertrag eine Rechtsgrundlage für die Verarbeitung der personenbezogenen Daten dar. Die Mitarbeiter müssen zuvor über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten informiert werden.

4.4.17 SIND DIE MELDEPFLICHTEN MIT DEM DATENSCHUTZ VEREINBAR?

Die Verarbeitung der personenbezogenen Daten der Beschäftigten durch die Weitergabe des Testergebnisses durch die testenden Personen an die Gesundheitsbehörde sowie an den Arbeitgeber ist mit Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) und Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) vereinbar. Die Weitergabe des Testergebnisses durch die testende Person an das Gesundheitsamt ist zur Erfüllung der gesetzlichen Meldepflicht nach § 8 IfSG gefordert.

Eine Weitergabe eines positiven Testergebnisses durch die testende Person an den Arbeitgeber kann auf die Rechtsgrundlage des Art. 6 Abs. 1 lit. d) i. V. m. Art. 9 Abs. 2 lit. h) DS-GVO gestützt werden (nach Auffassung des ZDH). Die Weitergabe des Testergebnisses an den Arbeitgeber ist zum Zweck der Gesundheitsvorsorge und zum Schutz lebenswichtiger Interessen der Belegschaft erforderlich.

Durch die Abnahme des Schnelltests und die Weitergabe des Testergebnisses an Gesundheitsamt und Arbeitgeber werden personenbezogene Daten des Beschäftigten verarbeitet. Die betroffenen Beschäftigten sind daher spätestens im Zeitpunkt der Datenerhebung über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten zu informieren (Art. 13 DS-GVO).

Praxistipp: Die datenschutzrechtlichen Informationen können dem Mitarbeiter durch Übergabe eines Hinweisblattes bei Belehrung und Information über die Testung durch den Arzt bzw. durch das geschulte Personal übergeben werden. Die testende Person sollte sich die Übergabe des Hinweisblatts schriftlich bestätigen lassen. Bei der Vergabe von Testterminen per E-Mail könnte das Hinweisblatt der E-Mail mit der Terminbestätigung beigefügt werden.

Die Beschäftigten sind insbesondere über den Zweck der Weitergabe des Testergebnisses sowie darüber zu informieren, wer im datenschutzrechtlichen Sinn für die Datenverarbeitung verantwortlich ist. Dabei ist die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit von der haftungsrechtlichen Verantwortlichkeit zu unterscheiden.

- Checkliste/Information zur Verarbeitung der Beschäftigtendaten:
 - Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist der Arbeitgeber.
 - Datenschutzbeauftragter.
 - Welche Daten werden verarbeitet?
 - Für welche Zwecke werden die Daten verarbeitet?
 - Wer bekommt die Daten?

- Rechte der betroffenen Person (Auskunftsrecht, Widerspruchsrecht)
- Nennung der zuständigen Aufsichtsbehörde
- Speicherdauer

Ein Muster des ZDH für eine Einwilligungserklärung finden Sie hier:

<https://www.zvshk.de/themen/corona-virus/zdh-einwilligungserklaerung/>

4.4.18 WIE IST DER UMGANG MIT POSITIV GETESTETEN BESCHÄFTIGTEN?

Positiv getestete Beschäftigte müssen sich sofort in Selbstisolation begeben und das Schnelltestergebnis mit einem PCR-Test bestätigen. Zwar besteht keine eigens dafür geregelte Vorschrift, z. B. im IfSG, aber aufgrund ihrer arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht dem Arbeitgeber gegenüber gilt dasselbe auch für die Mitarbeiter, die ein positives Selbsttestergebnis erhalten. Arbeitgeber können die positiv getesteten Arbeitnehmer daher von der Präsenzpflcht auch einseitig entbinden und – wenn möglich – bis zu einem negativen PCR-Testergebnis Homeoffice anordnen. Ist die Erbringung der Arbeitsleistung von zu Hause aus nicht möglich, besteht ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG (allerdings in der Regel nicht für Ungeimpfte). Nach der Anpassung des IfSG im EpiLage-Fortgeltungsgesetz besteht ein Anspruch auf Entschädigung auch bei vorsorglicher Absonderung. Die Beschlussempfehlung zum EpiLage-Fortgeltungsgesetz sieht eine Änderung des § 56 Abs 1 IfSG vor, nach der eine Entschädigung auch an Personen gewährt werden kann, wenn diese sich bereits vor Anordnung einer Absonderung vorsorglich absondert oder vorsorglich bestimmte berufliche Tätigkeiten ganz oder teilweise nicht ausgeübt haben und dadurch einen Verdienstaussfall erleiden, wenn eine Anordnung der Absonderung bereits zum Zeitpunkt der vorsorglichen Absonderung oder der vorsorglichen Nichtausübung beruflicher Tätigkeiten hätte erlassen werden können.

4.4.19 POSITIVES SELBSTTESTERGEBNIS: UMGANG MIT BESCHÄFTIGTEN, DIE KONTAKTPERSONEN SIND

Ein positives Ergebnis mit einem geeigneten Antigen-Selbsttest stellt nach Aussage des RKI zunächst einen Verdacht auf eine SARS-CoV-2-Infektion dar. Die Diagnose wird erst durch den nachfolgenden RT-PCR-Test sowie die ärztliche Beurteilung gestellt (vgl. RKI, Epidemiologisches Bulletin, S. 5). Bis zur Bestätigung des Selbsttests können Kollegen nur „Kontaktpersonen“ zu Verdachtsfällen sein. Sofern diese „Kontaktpersonen“ keine Symptome aufweisen, sind bis zur Bestätigung des Selbsttests keine Maßnahmen durch den Arbeitgeber vorzunehmen. Nach Auffassung des ZDH sind die Fälle entsprechend dem Fall „Kontakt zu einer Kontaktperson“ zu behandeln. Der Kontakt zu einer Kontaktperson

reicht nicht ohne weiteres zur Annahme einer konkreten Infektionsgefahr aus. Hierfür sprechen auch die Erwägungen des RKI, wonach Kontaktpersonen von Kontaktpersonen nicht in Quarantäne müssen. Sofern das betrieblich möglich ist, sollte zur Minderung von Ansteckungsrisiken in diesem Fall die Arbeitsleistung von zu Hause aus erbracht werden.

4.4.20 WIE UND GEGENÜBER WEM SOLL BELEGT WERDEN, DASS DER ARBEITGEBER TESTS ZWAR ANGEBOTEN, DER JEWEILIGE BESCHÄFTIGTE ABER ABGELEHNT HAT? WIE SOLL DAS ÜBERPRÜFT WERDEN?

Unterbreitet der Arbeitgeber ein Testangebot, sollte er dieses schriftlich oder elektronisch und ausdrückbar im Betrieb bekannt machen. Hier kann sich z. B. eine E-Mail an jeden Beschäftigten anbieten, um sicherzustellen, dass jeder von dem Angebot Kenntnis erlangt. Die Bekanntmachung sollte an alle Beschäftigten (auch an die, die sich momentan im Homeoffice befinden) erfolgen, damit auch sie über das Testangebot informiert sind, falls sie in absehbarer Zeit wieder in Präsenz arbeiten werden. Das dient der Dokumentation, dass der Arbeitgeber jede ihm mögliche und zur Verfügung stehende Möglichkeit des Schutzes seiner Mitarbeiter wahrgenommen hat.

4.4.21 HAFTET DER ARBEITGEBER BEI TESTUNGEN?

Selbsttests werden grundsätzlich durch den Anwender selbst durchgeführt. Bei Selbsttests gibt es keine besonderen formalen Anforderungen an den Endanwender. Lediglich PoC-Antigen- Schnelltests sind durch medizinisches bzw. geeignetes und geschultes Personal durchzuführen (siehe auch Abschnitt I). Führt ein Arzt oder anderes medizinisches Personal mit mind. 3-jähriger Ausbildung die Testung durch, haften diese nach den allgemeinen berufsrechtlichen Grundsätzen. Eine Haftung des Arbeitgebers kommt nicht in Betracht, das Verhalten des Arztes bzw. des medizinischen Personals ist dem Arbeitgeber nicht zurechenbar.

Lässt der Arbeitgeber Schnelltests durch eigene Beschäftigte durchführen, die eigens dafür geschult wurden, kann es in Einzelfällen zu einer Haftung kommen. Voraussetzung ist, dass den Arbeitgeber ein Verschuldensvorwurf trifft. Wenn der Arbeitgeber eigenes Personal beauftragt, die Tests also durch nicht medizinisches Fachpersonal durchführen lässt, muss er diese sorgfältig schulen und einweisen. Insofern trifft den Arbeitgeber nur eine Auswahl- und Überwachungspflicht. Diesen Pflichten kommt der Arbeitgeber durch sorgfältige Auswahl der Personen und ordnungsgemäße Schulung nach.

4.5 BESTEHT EINE GESETZLICHE IMPFPFLICHT?

Nein, die Corona-Schutzimpfungen erfolgen auf freiwilliger Basis. Trotz der in § 20 Abs. 6 IfSG bestehenden grundsätzlichen Möglichkeit zum Erlass einer Impfpflicht durch Rechtsverordnung hat der Gesetzgeber bislang keine Impfpflicht statuiert.

4.6 KANN DER ARBEITGEBER IMPFUNGEN VERPFLICHTEND ANORDNEN?

Diese Frage ist bislang nicht abschließend geklärt. Ob die Anordnung von Impfungen bzw. die Verpflichtung zur Duldung von Impfungen z. B. durch den Betriebsarzt in Einzelfällen zulässig ist, ist nach einer Interessenabwägung im konkreten Fall zu beurteilen. Anordnungen zur Durchführung von Impfungen dienen dem betrieblichen Gesundheitsschutz und einem störungsfreien Arbeitsablauf, greifen allerdings in die körperliche Unversehrtheit der Beschäftigten ein und sind mit den Persönlichkeitsrechten der Arbeitnehmer abzuwägen. In der Literatur wird vereinzelt angenommen, Arbeitgeber könnten aufgrund ihrer arbeitsvertraglichen Treuepflicht die Impfung vom Arbeitnehmer verlangen. Um die Grenzen der Verhältnismäßigkeit zu bestimmen, müssen die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gegeneinander abgewogen werden. Dabei ist insbesondere dem jeweiligen Arbeitsumfeld des Betriebs Bedeutung beizumessen. Betreibt der Arbeitgeber eine Einrichtung, in der besonders vulnerable Personengruppen betreut oder behandelt werden, wie z.B. in Pflegeheimen, oder sind die Beschäftigten einem erhöhten Expositionsrisiko ausgesetzt, z.B. aufgrund einer Vielzahl von Kontakten, kann eine Anordnung in Betracht kommen. Betreiber eines Pflegeheims sind beispielsweise sowohl ihren Beschäftigten als auch den Bewohnern gegenüber zum Schutz vor Infektionen verpflichtet. Erste Studienergebnisse zeigen, dass die Viruslast bei Personen, die trotz Impfung mit SARS-CoV-2 infiziert werden, stark reduziert und die Virusausscheidung verkürzt ist und daher das Risiko einer Virusübertragung stark vermindert ist (<https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/Covid-Impfen/gesamt.html>). Impfungen verhindern somit auch Ansteckungen. Dass damit auch Fremdschutz gewährleistet wird, ist ein zusätzliches Argument für die Möglichkeit einer verpflichtenden Anordnung in den oben genannten Bereichen.

4.7 BESTEHT EIN FRAGERECHT DES ARBEITGEBERS?

Ein Fragerecht in Gesundheitsangelegenheiten ist grundsätzlich problematisch, kann aber in Einzelfällen bestehen, wenn Arbeitgeber ein berechtigtes, billigenswertes und schutzwürdiges Interesse an der Information hat und das Interesse des Arbeitnehmers an der Geheimhaltung seiner Daten das Interesse des Arbeitgebers an der Entwicklung dieser Daten nicht überwiegt.

Bei Angaben über den Impfstatus handelt es sich um Gesundheitsdaten. Die Verarbeitung dieser besonders geschützten Daten ist für Zwecke des Beschäftigtenverhältnisses zulässig, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht erforderlich ist und kein Grund zur Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person überwiegt oder wenn die betroffene Person eingewilligt hat (§ 26 Abs. 3 BDSG). Die Information über die Impfung kann der Arbeitgeber nur vom Arbeitnehmer selbst erlangen. Für den Arbeitnehmer ist die Information bzw. der Nachweis über den Impfstatus ohne größeren Aufwand erbringbar, da die Impfung im Impfpass dokumentiert wird und der Arbeitnehmer eine Kopie dieses Ausweises vorlegen kann. Das berechnete Interesse des Arbeitgebers an der Kenntnis des Impfstatus aufgrund eines engen Zusammenhangs mit der konkreten Tätigkeit muss die Interessen des Arbeitnehmers überwiegen. Ein Überwiegen der arbeitgeberseitigen Interessen wird man regelmäßig aufgrund folgender Erwägungen annehmen können: Zum einen ist der Arbeitgeber in Wahrnehmung seiner Schutzpflicht gegenüber seinen Beschäftigten berechtigt, ärztliche Untersuchungen zu verlangen. Er muss aufgrund des Impfstatus seiner Mitarbeiter gegebenenfalls abwägen, ob und welche weiteren Schutzmaßnahmen getroffen werden müssen. Eine sterile Immunität unterstellend, könnten diese Maßnahmen bei geimpften Arbeitnehmern schwächer ausfallen. Womöglich hat sich der Arbeitgeber auch gegenüber Dritten vertraglich verpflichtet, nur geimpftes Personal einzusetzen oder verlangen Dritte – wie z. B. Patienten oder deren Angehörige – den Einsatz geimpften Personals. Bei in besonderen Einrichtungen tätigen Mitarbeitern greift ab dem 16. März 2022 die Verpflichtung zur Vorlage des Immunitätsnachweises, so dass der Unternehmer für die Einsatzplanung den Immunitätsstatus des Mitarbeiters kennen muss. Schließlich streitet für diese Sichtweise auch, dass die DS-GVO selbst in Erwägungsgrund Nr. 46 zudem eine „pandemiefreundliche“ Auslegung vorsieht, wenn dort von der Zulässigkeit einer Datenerhebung auch „einschließlich der Überwachung von Epidemien und deren Ausbreitung“ gesprochen wird. Von einem Überwiegen der Arbeitgeberinteressen ist in jedem Fall auszugehen, wenn aufgrund der Art der Tätigkeit ein erhöhtes Schutzbedürfnis der Beschäftigten und ein damit korrelierendes Interesse des Arbeitgebers besteht, Kenntnis über den Impfstatus zu bekommen. Die ist etwa bei Beschäftigten der Fall, die bei ihrer Arbeit Kontakt zu vulnerablen Personen, z. B. schwerkranken oder pflegebedürftigen Personen haben. In diesen Fällen besteht ein erhöhtes Schutzbedürfnis und der Arbeitgeber hat ein schützenswertes Interesse daran zu erfahren, welche Risiken bestehen oder ob das Risiko von Übertragungen des Virus am Arbeitsplatz durch Impfungen bereits verringert ist.

Nach der Herausnahme der Ungeimpften aus dem Anspruchskanon des IfSG dürfte ein in der Behördenpraxis verankertes – auf die Anwendung des § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG beschränktes – Fragerecht des Arbeitgebers zum Impfstatus des Beschäftigten im Rahmen der Antragstellung nach § 56 Abs. 1 IfSG bestehen. Dies ist aber nur dann wirkmächtig, wenn der Arbeitgeber auch berechtigt ist, im Quarantänefall eines ungeimpften Beschäftigten die Lohnzahlung rechtssicher zu verweigern, was mit Blick auf § 616 BGB allerdings fraglich ist. Dem Arbeitgeber bleibt in solchen Fällen letztlich nur die unbefriedigende Möglichkeit, unter Vorbehalt zu leisten und die weitere Entwicklung der Rechtsprechung abzuwarten. Dabei ist es aber auch nicht im Sinne des betrieblichen Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements der Arbeitgeber, wenn Beschäftigte behördliche Quarantäneanordnungen möglicherweise außer Acht lassen und ihre Arbeitsleistung wie gewohnt anbieten, nur, um keine Lohnneinbußen in Kauf nehmen zu müssen.

4.8 WAS IST AUS DATENSCHUTZRECHTLICHER SICHT BEI DER FRAGE NACH DEM AKTUELLEN IMPFSTATUS ZU BEACHTEN?

Bei Fragen nach dem Impfstatus einer betroffenen Person handelt es sich um eine Verarbeitung personenbezogener (Gesundheits-) Daten. Es gelten die allgemeinen datenschutzrechtlichen Bestimmungen bei der Erhebung und Verarbeitung von Gesundheitsdaten, Art. 9 DS-GVO i. V. m § 26 Abs. 3 BDSG.

Eine Verarbeitung personenbezogener Gesundheitsdaten ist danach nur zulässig, wenn diese zur Ausübung von Rechten der zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt.

Soweit eine betriebliche Impfpflicht angeordnet werden kann, dürfte die Frage nach dem Impfstatus datenschutzrechtlich erforderlich sein. Der Arbeitgeber ist dann in der Lage, zu beurteilen, ob der Arbeitnehmer die geschuldete Arbeitsleistung auch erbringen kann. Im Übrigen ist das Arbeitsverhältnis unabhängig vom Impfstatus des Beschäftigten durchführbar, sodass die Erforderlichkeit der Kenntnis des Arbeitgebers über eine erfolgte Impfung zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 26 Abs. 1 BDSG aktuell bezweifelt werden dürfte. Dies ist anders zu beurteilen, sofern der Arbeitnehmer eine wirksame Einwilligung zur Erhebung seiner Daten abgegeben hat.

4.9 DARF DER ARBEITGEBER DEN ZUGANG ZUM BETRIEB BZW. BETRIEBLICHEN EINRICHTUNGEN FÜR NICHT GEIMPFT BESCHÄFTIGTE BESCHRÄNKEN?

Hat der Arbeitgeber rechtmäßig verpflichtende Impfungen angeordnet, kann er Arbeitnehmern, die die Impfung verweigern, den Zugang zum Betrieb verwehren. Ohne einen gültigen Impfnachweis bietet der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht ordnungsgemäß an. Vorrangig wäre zunächst zu prüfen, ob Versetzungsmöglichkeiten bestehen, z. B. in einen Arbeitsbereich, in dem der Beschäftigte seine Arbeitsleistung auch ohne Impfung erbringen kann. Ist das nicht der Fall, muss der Arbeitgeber das nicht ordnungsgemäße Angebot nicht annehmen und er gerät durch Ablehnung dieses Angebots auch nicht in Annahmeverzug. Die Vergütungspflicht entfällt. Besteht für die Beschäftigten keine Pflicht, ein vom Arbeitgeber unterbreitetes Impfangebot anzunehmen, darf der Arbeitgeber auch bei Nichtwahrnehmung der Impfmöglichkeit den Zugang zum Betrieb nicht verwehren und keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen ergreifen, wenn der Beschäftigte sich nicht impfen lässt. Eine Zugangsbeschränkung in Abhängigkeit vom Impfstatus könne in Betracht kommen, wenn der Arbeitgeber Leistungen, die nicht zwingend erforderlich für die Erbringung der Arbeitsleistung sind, z. B. vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Fitnessräume. Bei unmittelbar mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehenden Leistung, wie Sanitär- und Hygienräume oder Pausenräume, ist eine Zugangsbeschränkung unzulässig.

4.10 DARF DER ARBEITGEBER PRÄMIEN FÜR DIE TEILNAHME AN IMPFUNGEN IN AUSSICHT STELLEN?

Aus Sicht der BDA kann der Arbeitgeber seinen Beschäftigten z. B. eine Prämie in Aussicht stellen, wenn sie ein von ihm unterbreitetes Impfangebot wahrnehmen und dadurch einen Beitrag zum betrieblichen Gesundheitsschutz leisten. In Betracht kommen z. B. Gutscheine oder Geldprämien. Darin liegt kein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB. Nach den bisherigen wissenschaftlichen Erkenntnissen schützt die Impfung vor besonders schweren Verläufen einer Corona-Infektion und trägt damit dazu bei, die Zahl etwaiger Fehltag im Falle einer Corona-Infektion möglichst gering zu halten (vgl. BAG-Rechtsprechung zur „Anwesenheitsprämie“). Voraussetzung ist aber, dass die Höhe der Prämie nicht geeignet ist, auf den Arbeitnehmer so großen Druck auszuüben, dass es sich für ihn wie ein Impfwang darstellt. Keinesfalls kann eine „Befreiung“ von dem im Betrieb geltenden Hygienekonzept (z. B. Abstand halten, Masken und Lüften) in Aussicht gestellt werden. Die Hygienemaßnahmen in den betriebl. Betrieben leisten neben den Testungen und Impfungen einen wertvollen Beitrag zur Bekämpfung der Pandemie und bleiben nach den Landesverordnungen und den Arbeitsschutzvorschriften verpflichtend. Die Einführung von

Impfprämien kann ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, insbesondere im Hinblick auf etwaige Verteilungsgrundsätze, auslösen.

4.11 INWIEWEIT MUSS DER ARBEITGEBER SEINER FÜRSORGEPLICHT DURCH Z.B. DIE AUSSTATTUNG DES BETRIEBES MIT DESINFEKTIONSMITTELN, MUNDSCHUTZ ETC. NACHKOMMEN?

Experten halten Desinfektionsmittel 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. Allerdings wird zur Eindämmung der Virenausbreitung medizinischer Mund-Nasenschutz zum Schutz anderer vor Ansteckung empfohlen und ist in Teilbereichen auch vorgeschrieben, beispielsweise bei Nutzung des ÖPNV.

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/corona-bundeslaender-1745198>

4.12 MUSS ICH DIE MITARBEITER ÜBER PRÄVENTIONSMABNAHMEN 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.

4.13 MUSS DIE CORONA-WARN-APP GENUTZT WERDEN?

Die Corona-Warn-App hilft festzustellen, ob man in Kontakt mit einer infizierten Person geraten ist und daraus ein Ansteckungsrisiko entstehen kann. So können Infektionsketten schneller unterbrochen werden. Die App ist ein Angebot der Bundesregierung. Download und Nutzung der App sind vollkommen freiwillig. Allerdings empfiehlt die Handwerksorganisation allen Handwerksbetrieben und deren Mitarbeitern die Nutzung der Warn-App, um auch auf diesem Wege zu einer schnellstmöglichen Überwindung der Corona-Krise beizutragen.

Weitergehende Informationen:

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

4.14 KANN ICH MEINEN MITARBEITERN DIE NUTZUNG DER CORONA WARN-APP VORSCHREIBEN?

Eher nein. Zwar dürfte der Arbeitgeber dies für die betrieblichen Handys anordnen. Die Nutzung der Corona-Warn-App ist jedoch nur umfassend sinnvoll, wenn das Gerät, auf dem die App installiert ist, sowohl in der betrieblichen als auch der privaten Lebensführung mitgeführt wird. Arbeitsrechtlich dürfte es nur in sehr wenigen Ausnahmefällen zulässig sein, mit einer Weisung zur privaten App-Nutzung als Arbeitgeber so weitgehend in das Privatleben einzugreifen.

4.15 SIND MEINE MITARBEITER VERPFLICHTET, MIR MITZUTEILEN, WENN SIE EINE WARNUNG DER CORONA-WARN-APP ERHALTEN HABEN?

Nein, eine solche Pflicht besteht nicht. Allerdings sollte man die Mitarbeiter zu einem offenen Umgang mit entsprechenden Informationen anhalten. Dazu gehört auch, keine Anreize zu setzen, wichtige Informationen aus Angst vor Repressalien zurückzuhalten.

4.16 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.

4.17 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: www.rki.de/DE/Content/InfAZ/M/MERS_Coronavirus/MERS-CoV_Management_Kontaktpersonen.html.

4.18 IST DAS TRAGEN EINES MUND-NASEN-SCHUTZES ZUM SCHUTZ VOR AKUTEN ATEMWEGSINFEKTIONEN SINNVOLL?

Mittlerweile hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass das Tragen von Mund-Nasen-Bedeckungen sich in der Pandemie als besonders wirkungsvolle Maßnahme erwiesen hat. Gerade vor dem Hintergrund möglicher besonders ansteckender Mutationen weisen Bund und Länder zuletzt darauf hin, dass medizinische Masken (also sogenannte OP-Masken oder auch Masken der Standards KN95/N95 oder FFP2) eine höhere Schutzwirkung haben als Alltagsmasken, die keiner Normierung in Hinblick auf ihre Wirkung unterliegen. Damit steht der Einsatz von Masken neben den weiterhin sehr wichtigen und effektiven 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 von Grippewellen 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. Für Ladengeschäfte (sowie vor diesen und auf Parkplätzen) und im öffentlichen Nahverkehr ist das Tragen eines medizinischen Mund-Nasen-Schutzes vorgeschrieben.

Auch in Arbeits- und Betriebsstätten ist ein medizinischer Mund-Nasen-Schutz zu tragen; dies gilt nicht am Platz, sofern ein Abstand von 1,5 Meter zu weiteren Personen sicher eingehalten werden kann.

4.19 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.

4.20 WIE IST UNTER DEN GEGENWÄRTIGEN UMSTÄNDEN MIT REISERÜCKKEHRERN BZW. AUS DEM AUSLAND EINREISENDEN PERSONEN UMZUGEHEN?

Laut Coronavirus-Einreiseverordnung der Bundesregierung gilt eine Nachweispflicht nur noch für Reiserrückkehrer aus Virusvariantengebieten. Derzeit ist allerdings kein Staat als solches eingestuft.

Aktuelle Informationen zur Pandemie finden Sie unter: www.infektionsschutz.de/coronavirus-sars-cov-2.html

4.21 EIN ARBEITNEHMER KEHRT AUS EINEM BETROFFENEN LAND ZURÜCK, JEDOCH NICHT AUS EINEM KONKRETEM 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 kann diesen Mitarbeitern auch vorübergehend einvernehmlich das Arbeiten in der eigenen Wohnung erlaubt werden, soweit dies möglich ist.

4.22 WIE IST DIE MELDEKETTE BEI EINER BESTÄTIGTEN CORONA-INFESTION?

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/>

4.23 IST EINE SYMPTOMLOSE CORONA-INFESTION EIN MELDEPFLICHTIGER VERSICHERUNGSFALL? WIE UND WARUM SOLLTE SIE DOKUMENTIERT WERDEN?

Aktuell erreichen die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen vermehrt Fragen, ob Infektionen mit dem Coronavirus SARSCoV-2 meldepflichtige Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten sind. Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) erklärt hierzu:

Bei einer Erkrankung an COVID-19 kann es sich um einen Arbeits-/Schulunfall oder eine Berufskrankheit (BK) handeln. Sind Beschäftigte erkrankt und gibt es Anhaltspunkte dafür, dass sie sich bei der Arbeit infiziert haben, sollten sie ihren Arbeitgeber oder ihre Arbeitgeberin informieren. Arbeitgebende, Krankenkassen sowie Ärztinnen und Ärzte müssen COVID-19-Fälle der Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse unter folgenden Voraussetzungen melden:

- der oder die Versicherte ist an COVID-19 erkrankt
- eine Infektion mit SARS-CoV-2 ist nachgewiesen

- bei der Arbeit oder in der Schule kam es zu einem intensiven Kontakt mit einer infizierten Person oder einem größeren Infektionsausbruch
- Bei Beschäftigten in anderen Branchen kann eine Erkrankung an COVID-19 ein Arbeitsunfall sein. Meldepflichtig ist dieser, wenn die Erkrankung zu einer Arbeitsunfähigkeit von mindestens drei Tagen oder zum Tode geführt hat.

Übrigens: Auch Versicherte können einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit formlos anzeigen. Dies sollte dann geschehen, wenn sie Anlass haben anzunehmen, dass die Infektion bei der Arbeit geschehen ist (zum Beispiel bei einem engen Kontakt mit einer infizierten Person) und wenn der Arzt oder die Ärztin nicht nur eine Infektion mit dem Coronavirus, sondern auch die Erkrankung COVID-19 diagnostiziert hat.

Was aber, wenn die Infektion mit dem Coronavirus zunächst symptomlos oder milde verläuft? Wie auch sonst bei leichten Unfällen oder Erkrankungen gilt in diesem Fall die Empfehlung: Alle Tatsachen, die mit der Infektion zusammenhängen, sollten im Verbandbuch des Unternehmens oder der Einrichtung dokumentiert werden. Kommt es nach einiger Zeit doch noch zu einer schweren Erkrankung, helfen diese Daten der Unfallkasse oder Berufsgenossenschaft bei ihren Ermittlungen. Eine spätere Meldung steht der Anerkennung als Arbeitsunfall oder Berufskrankheit nicht entgegen.

Erhalten die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung eine Unfallmeldung oder BKVerdachtsanzeige, klären sie automatisch selbst, ob es sich um einen Versicherungsfall handelt. Weitere Anträge müssen nicht gestellt werden.

Kommt es zu einer hohen Zahl von Infektionen sollte der Präventionsdienst der Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse auch dann eingeschaltet werden, wenn alle Infektionen symptomlos verlaufen. Die Unfallversicherungsträger ermitteln dann, ob die Arbeitsbedingungen bei der Verbreitung des Virus möglicherweise eine Rolle gespielt haben. Sie geben auf dieser Grundlage Hinweise, wie Betriebe und Einrichtungen weitere Infektionen verhüten können.

Hintergrund Verbandbuch

Unternehmen und Einrichtungen müssen Anlässe, bei denen Erste Hilfe geleistet wurde, aufzeichnen. Dazu verpflichtet sie das Regelwerk der gesetzlichen Unfallversicherung. Bei nicht meldepflichtigen Unfällen oder Erkrankungen helfen diese Aufzeichnungen, falls wider Erwarten Spätfolgen auftreten.

Die Daten sind in einem so genannten Verbandbuch zu sammeln und fünf Jahre aufzubewahren. Es ist nicht festgelegt, wer die Daten zu verwalten hat. Er oder sie muss sie aber vor dem Zugriff durch unbefugte Dritte schützen.

Weiterführende Informationen zum Verbandbuch finden Sie unter

<https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/764/verbandbuch>

4.24 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 berechtigte 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.

4.25 BILDUNG VON FAHRGEMEINSCHAFTEN. SIND GEMEINSAME FAHRTEN ZUR BAUSTELLE ERLAUBT?

Ein grundsätzliches Verbot der Bildung von Fahrgemeinschaften kann aus den gegenwärtigen Ausgangsbeschränkungen unseres Erachtens nicht abgeleitet werden, wenngleich mindestens ein Fall bekannt ist, bei dem bei einer Kontrolle die Fahrgemeinschaft aufgelöst wurde und nur der Fahrer allein weiterfahren durfte. Ungeachtet dessen sollten die allgemeinen Regeln zur notwendigen Distanz schon aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes selbstverständlich dringend beachtet werden.

4.26 MÜSSEN BEI ARBEITEN AN ABWASSERLEITUNGEN BESONDERE VORKEHRUNGEN GETROFFEN WERDEN?

In den vergangenen Tagen wurden immer neue Fragen zu einer möglichen Übertragung des Coronavirus SARS-CoV-2 gestellt. Verständlicherweise wurde auch gefragt, wie sicher es ist, während der Covid-19-Pandemie Arbeiten an Abwasserleitungen durchzuführen. Die DWA – Deutsche Vereinigung für Wasserwirtschaft, Abwasser und Abfall e. V., der BTGA – Bundesindustrieverband Technische Gebäudeausrüstung e. V. und der ZVSHK – Zentralverband Sanitär Heizung Klima haben dazu eine gemeinsame Verbändeempfehlung erarbeitet:

Nach aktuellem Kenntnisstand werden Corona-Viren durch Tröpfcheninfektion übertragen. Inwiefern Abwasser infektiös sein kann, hängt stark von der Überlebensfähigkeit der Krankheitserreger ab. Dazu gibt es leider im Falle des Erregers SARS-CoV-2 noch nicht genügend Informationen. Allerdings ist im Abwasser generell eine Vielzahl von Keimen und Krankheitserregern enthalten. Das erfordert schon im Regelfall eine besondere Vorsicht.

Nach allen derzeit den Verbänden DWA, BTGA und ZVSHK vorliegenden Informationen besteht kein erhöhtes Infektionsrisiko mit dem neuen Corona-Virus, wenn die gängigen Hygiene- und Schutzmaßnahmen eingehalten werden: Dazu zählen das Tragen von Schutzbekleidung und häufiges Händewaschen. Außerdem sollte der Hautkontakt mit Abwasser oder das Verschlucken von Abwasser komplett vermieden werden.

Verfahrensempfehlungen der genannten Verbände unter folgendem Link:

<https://www.zvshk.de/themen/corona-virus/stellungnahme-verbaende-corona/>

4.27 IST TRINKWASSER EINE MÖGLICHE INFEKTIONSQUELLE FÜR DIE ÜBERTRAGUNG DES NEUARTIGEN CORONAVIRUS SARS-COV-2?

Die Trinkwassergewinnung bietet zu jedem Zeitpunkt durch das Multibarrieren-Prinzip und durch die Einhaltung der allgemein anerkannten Regeln der Technik einen weitreichenden Schutz auch vor unbekanntem Organismen und chemischen Stoffen. Insbesondere sind hier die Bodenpassage und die Partikelfiltration als wirksame Schritte hervorzuheben.

Die Morphologie und chemische Struktur von SARS-CoV-2 ist anderen Coronaviren sehr ähnlich, bei denen in Untersuchungen gezeigt wurde, dass Wasser keinen relevanten Übertragungsweg darstellt.

Diese behüllten Viren zeigen im Wasser verglichen mit Enteroviren eine geringere Persistenz und sind leichter zu inaktivieren als Noro- oder Adenoviren. Auch das Risiko einer direkten Übertragung von Coronaviren über Faeces infizierter Personen erscheint gering, bis heute ist kein Fall einer fäkal-oralen Übertragung des Virus bekannt.

Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie in diesem Dokument des Umweltbundesamtes:

https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/374/dokumente/stellungnahme_uba_sars-co2_und_trinkwasser-1.pdf

4.28 KANN MAN SICH DURCH BERÜHRUNG VON GEGENSTÄNDEN INFI- ZIEREN (SCHMIERINFEKTION)?

Nach Einschätzung des Robert Koch-Instituts (RKI) ist es nicht ausgeschlossen, dass neuartige Coronaviren über Oberflächen übertragen werden können. Laut einer US-amerikanischen Laborstudie kann das Coronavirus Sars-CoV-2 auf Kunststoff und Edelstahl bis zu 72 Stunden überleben, auf Papier bis zu 24 Stunden. Nach Ansicht deutscher Wissenschaftler sagen die Studienergebnisse allerdings wenig über die tatsächliche Gefahr im Alltag aus. Gelangen sehr geringe Virus-Mengen auf Oberflächen, etwa eine Türklinke oder Geldscheine und man fasst einen solchen Gegenstand an, verdünnt sich das Sekret weiter und kommt mit dem sauren Milieu der Haut in Berührung. Ob die verbleibenden Virus-Mengen noch für eine Infektion ausreichen, ist nicht klar.

Coronaviren reagieren empfindlich auf fettlösende Substanzen wie Tenside, die in Seifen enthalten sind. Wichtig ist deshalb: Während und nach der Arbeit das Gesicht nicht berühren. Erst nach intensivem Händewaschen mit Seife oder Spülmittel darf man sich mit den Händen ins Gesicht fassen. Auch Handschuhe bringen nichts, wenn man sich damit nach dem Kontakt mit einer gegebenenfalls ver-seuchten Fläche ins Gesicht fasst.

4.29 WELCHE INFORMATIONSPFLICHTEN DES ARBEITGEBERS BESTE- HEN 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.

4.30 DÜRFEN KONTAKTPERSONEN ODER GAR INFIZIERTE FÜR ARBEITEN AN DER KRITISCHEN INFRASTRUKTUR EINGESETZT WERDEN?

Das Robert-Koch-Institut hat Hinweise zum "Umgang mit Personal der kritischen Infrastruktur in Situationen mit relevantem Personalmangel im Rahmen der COVID-19-Pandemie" veröffentlicht:

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

Mit diesen Hinweisen soll der Zielkonflikt zwischen der Absonderung/Quarantäne von Personal, um das Risiko von Übertragungen zu minimieren (Infektionsschutz) und der Gewährleistung einer weiter funktionierenden kritischen Infrastruktur aufgelöst werden. Der Einsatz von Kontaktpersonen oder sogar infizierten Personen wird nun eröffnet, wenn ein relevanter "Kritis-Personalmangel" vorliegt, d.h. hochspezialisiertes und nicht zu ersetzendes Funktionspersonal für eine kritische Infrastruktur sonst nicht zur Verfügung steht. Bei einem Einsatz sind dann verschiedene Schutzmaßnahmen sicherzustellen.

Die folgenden Voraussetzungen müssen für den Einsatz von Kontaktpersonen/infizierten Personen gegeben sein:

Personal aus KritIS-Sektoren

Es muss sich um Personal aus sogenannten KritIS-Sektoren handeln. Das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnologie (BSI) hat extra für diesen Zweck eine neue Sektorenbestimmung erstellt, die nunmehr ausdrücklich die Sektoren

- Energie (Elektrizität, Gas, Mineralöl) und
- Wasser (öffentliche Wasserversorgung, öffentliche Abwasserbeseitigung)

umfasst:

https://www.kritis.bund.de/SubSites/Kritis/DE/Einfuehrung/Sektoren/sectoren_node.html

Die Energieversorgung wird dabei als zentraler Bereich Kritischer Infrastrukturen identifiziert, der sich im Fall von Ausfällen oder Störungen extrem und unmittelbar auch auf die anderen Sektoren und somit auf Staat, Wirtschaft und Gesellschaft auswirkt. Wasser ist das wichtigste Lebensmittel des Menschen. Daher ist der Schutz der Wasserversorgung einschließlich der Gewährleistung der Trinkwassersicherheit unerlässlich.

Essentielles Personal

Es muss sich um essentielles Personal handeln, d.h. um Personal, das zur Sicherstellung der Funktionsfähigkeit erforderlich ist. Das RKI erwartet hierzu eine Liste mit diesem essentiellen, bzw. hochspezialisierten und nur schwer zu ersetzenden Funktionspersonal sowie ein betriebliches Konzept, welches essentielle Personal bei Bedarf durch wen oder wie zu ersetzen ist.

Relevanter Personalmangel

Der Einsatz der betroffenen Personen muss alternativlos sein. Alle anderen Maßnahmen zur Sicherstellung einer unverzichtbaren Personalbesetzung müssen ausgeschöpft sein.

Voraussetzungen für den Einsatz des betroffenen Personals

Der Einsatz von Kontaktpersonen und die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen richten sich nach der Gefährdungskategorie der jeweiligen Kontaktperson, d.h. ob die Kontaktperson direkten oder mittelbaren Kontakt zu einem COVID19-Fall hatte. In absoluten Ausnahmefällen ist künftig auch der Einsatz eines COVID-19-Falles unter ärztlicher Begleitung möglich. Das RKI empfiehlt, dass konkrete Maßnahmen möglichst gemeinsam mit dem Gesundheitsamt und den betriebsärztlichen Diensten sowie der Betriebsleitung vorgenommen werden.

Vor dem Hintergrund der derzeit bei vielen Unternehmen angespannten Beschaffungslage ist insbesondere zu beachten, dass das RKI lediglich die Ausstattung der (potenziell) erkrankten Person mit einer zum Fremdschutz geeigneten Schutzmaske als geboten ansieht, nicht aber die Ausstattung des restlichen Personals. Ebenso wird eine weitergehende Schutzausstattung (Handschuhe, Schutzbrille, Ganzkörperschutzanzug) nicht gefordert, jedoch auf ein strenges Einhalten der Abstandsregel sowie eine entsprechende Händehygiene hingewiesen. Ergänzende Informationen zu diesen Regeln finden Sie auch unter folgendem Link:

<https://www.infektionsschutz.de/coronavirus/schutz-durch-hygiene.html>

5 MITARBEITER – ARBEITSRECHT

5.1 WAS BEDEUTET DIE 3G-REGEL FÜR BESCHÄFTIGTE?

Die Regelung ist seit dem 20.3.2022 nicht mehr in Kraft. Sie besagte: Arbeitsstätten durften ab dem 24.11.2021 nur mit Impf-, Genesenen- oder Testnachweis betreten werden. Das galt sowohl für die Beschäftigten als auch die Arbeitgeber. Auch für Sammeltransporte zu Betriebsstätten galt die vorstehende Nachweispflicht.

5.1.1 WAS PASSIERT, WENN MAN SICH NICHT AN DIE 3G-REGEL HÄLT?

Die Regelung ist nicht mehr in Kraft. Der Verstoß gegen die 3G-Regel war eine Ordnungswidrigkeit, die sowohl für den Beschäftigten als auch den Arbeitgeber mit einem Bußgeld bis zu 25.000 € geahndet werden konnte.

Wenn der Arbeitnehmer aufgrund des fehlenden Nachweises seine Arbeitspflicht nicht erfüllen konnte, wären arbeitsrechtliche Konsequenzen, insbesondere Abmahnung und als ultima ratio Kündigung in Betracht gekommen. Bei schuldhafter Nichterbringung der Arbeitsleistung dürfte in der Regel auch kein Vergütungsanspruch bestanden haben.

5.1.2 SIND BAUSTELLEN ARBEITSSTÄTTEN, BEI DER DIE 3G-REGEL GILT?

Die Regel ist seit dem 20.3.2022 nicht mehr in Kraft. Ungeachtet dessen sind Arbeitsstätten:

- Arbeitsräume oder andere Orte in Gebäuden auf dem Gelände eines Betriebes,
- Orte im Freien auf dem Gelände eines Betriebes,
- Orte auf Baustellen, sofern sie zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind.

Zur Arbeitsstätte gehören insbesondere auch:

- Orte auf dem Gelände eines Betriebes oder einer Baustelle, zu denen Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben,
- Verkehrswege, Fluchtwege, Notausgänge, Lager-, Maschinen- und Nebenräume, Sanitärräume, Kantinen, Pausen- und Bereitschaftsräume, Erste-Hilfe-Räume, Unterkünfte.

Nicht zu den Arbeitsstätten im Sinne des § 28b IfSG gehören z.B. Arbeitsplätze im Homeoffice, in Fahrzeugen oder in Verkehrsmitteln. Beachte dazu aber die Information zu den Sammeltransporten.

5.1.3 GILT DIE 3G-REGEL AUCH IN FREMDEN ARBEITSSTÄTTEN?

Die Regel ist seit dem 20.3.2022 nicht mehr in Kraft. Bis dahin galt: die 3G-Regel gilt für alle Beschäftigten generell für den Zugang zu Arbeitsstätten unabhängig davon, ob die Beschäftigung bei diesem Arbeitgeber besteht oder bei einem anderen Arbeitgeber. Sie galt lediglich nicht im Privatbereich, also wenn Private eine Arbeitsstätte betreten oder Beschäftigte Privatkunden besuchen (s. auch **5.1.4**).

5.1.4 KANN ICH ALS ARBEITGEBER AUCH BETRIEBSFREMDE PERSONEN KONTROLLIEREN?

Der Unternehmer kann im Rahmen der Erstellung und Aktualisierung des betrieblichen Hygienekonzeptes auch Maßnahmen zum Schutz vor betriebsbedingten Personenkontakten zu betriebsfremden Personen zu treffen. Er kann dazu zum Beispiel auch von seinem Hausrecht Gebrauch machen und auch für betriebsfremde Personen das Betreten der Arbeitsstätte von der Vorlage eines 3G-Nachweises abhängig machen.

5.1.5 KANN EIN BAUHERR DEN ZUTRITT ZU EINER BAUSTELLE VOM 3G-NACHWEIS ABHÄNGIG MACHEN?

Der Bauherr kann im Rahmen seines Hausrechts auch die Vorlage eines 3G-Nachweises oder auch strengerer Anforderungen verlangen. Im Einzelfall ist dann zu prüfen, ob bei Verzögerungen Behinderungsanzeigen erfolgen sollten bzw. der Auftraggeber ggf. in Annahmeverzug gerät (s. dazu auch unter **3.4.**, wenn Beschäftigte des Auftragnehmers bspw. den Nachweis gegenüber dem Auftraggeber verweigern.

5.1.6 GILT 3G BEI ARBEITEN BEI PRIVATEN AUFTRAGGEBERN?

Der Privatkunde kann über sein Hausrecht den Zutritt davon abhängig machen, dass die 3G-Regel (ggf. auch 2G oder 2G+) beachtet wird (zum umgekehrten Fall, dass der Arbeitgeber seine Beschäftigten durch 3G-Nachweis des Kunden schützen will siehe unter **2.4**).

5.1.7 WAS GILT BEI GEMEINSAMEN FAHRTEN ZUR BAUSTELLE (SAMMELTRANSPORTE)?

Als Sammeltransport gelten Fahrten zur oder von der Arbeitsstätte, die betrieblich organisiert sind und bei denen zwei oder mehrere Beschäftigte gemeinsam eine Strecke zurücklegen, die zur Erfüllung Ihrer Tätigkeit erforderlich ist. Wird ein PKW oder ein eingerichteter Werksverkehr zum Transport der Beschäftigten zur Verfügung gestellt sind die Anforderungen für einen Sammeltransport erfüllt. Die Bereitstellung eines Fahrers durch den Arbeitgeber ist nicht erforderlich.

5.2 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 Umstände 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. Das gilt nicht, wenn der Mitarbeiter selbst bereits durch Test bestätigt mit SARS-CoV-2 infiziert war.

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.

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.

5.3 DARF ICH DEN ARBEITNEHMER NACH RÜCKKEHR AUS DEM URLAUB FRAGEN, OB ER SICH IN EINEM RISIKOGEBIET AUFGEHALTEN HAT?

Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen aus dem Urlaub zurückkehrenden Arbeitnehmer zu fragen, ob dieser sich während seines Urlaubs in einem Risikogebiet aufgehalten hat, da er zum Schutz der weiteren Mitarbeiter und Kunden verpflichtet ist.

Verweigert der Arbeitnehmer die Auskunft, ob er sich während seines Urlaubs in einem Risikogebiet aufgehalten hat, verstößt er gegen seine arbeitsvertraglichen Nebenpflichten, § 241 Abs. 2 BGB. Der Arbeitgeber ist dann nicht in der Lage, das Infektionsrisiko des Arbeitnehmers sicher zu bestimmen. Der Arbeitnehmer ist in diesem Fall schon aus präventiven Gründen so zu behandeln, als habe er sich in einem Risikogebiet aufgehalten.

5.4 WENN EIN ARBEITGEBER EINEN MITARBEITER VORSORGLICH WÄHREND DER MÖGLICHEN INKUBATIONSZEIT WIDERRUFLICH BEZAHLT FREISTELLEN WÜRDEN: 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.

5.5 EIN MITARBEITER MUSS IN STAATLICH ANGEORDNETE QUARANTÄNE ODER MUSS BEHÖRDLICH ANGEORDNET ZUHAUSE BLEIBEN. BESTEHT ANSPRUCH AUF LOHNFORTZAHLUNG?

s. **5.9.**

5.6 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.

5.7 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.

5.8 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 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.

5.9 MUSS DER ARBEITGEBER DAS GEHALT WEITERZAHLEN, 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 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.

Teilweise wird vertreten, 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. Ob eine entsprechende Regelung etwa in den Rahmen- bzw. Manteltarifverträgen des SHK-Handwerks enthalten ist, kann der zuständige Landesinnungs- bzw. -fachverband klären. In Niedersachsen bspw. existiert mit § 11 Nr. 2 und 3 SHK Mantel Niedersachsen eine Regelung zur Arbeitsverhinderung. Verschulden läge z. B. dann vor, wenn der Mitarbeiter wissentlich trotz Kenntnis einer Reisewarnung in ein Risikogebiet reist.

Der ZDH vertritt die Ansicht, dass in diesen Fällen eine Entgeltfortzahlungspflicht verschuldensunabhängig nicht besteht. Denn es trete kein Fall von § 616 BGB ein (soweit dieser nicht ohnehin einzel- oder tarifvertraglich ausgeschlossen ist). Werde die Quarantäne aufgrund einer pandemischen Situation angeordnet, handele es sich nicht um ein persönliches Leistungshindernis, sondern ein allgemeines Lebensrisiko. Darüber hinaus sei eine Quarantäne – selbst, wenn sie nach sieben Tagen aufgrund einer (zweiten) Testung beendet werden kann – nicht kurzfristig, so dass auch insoweit von vornherein kein Vergütungsanspruch nach § 616 BGB erhalten bleibe. Nach ganz überwiegender Meinung entfalle der Lohnanspruch beim Überschreiten der Erheblichkeitsschwelle auch von nur wenigen Tagen vollständig. Allerdings gibt es dazu auch mittlerweile widersprechende untergerichtliche Rechtsprechung, die jedenfalls ab einem Zeitraum bis zu 5 Tagen die Erheblichkeitsschwelle nicht erreicht sehen.

Ergänzend weist der ZDH aber auch darauf hin, dass der Arbeitnehmer das Erlöschen seines Entgeltanspruchs beispielsweise durch den Einsatz von Urlaub oder Arbeitszeitguthaben auf Arbeitszeitkonten abwenden könne. Dies setzt eine einvernehmliche Abrede mit dem Arbeitgeber voraus.

Begebe sich der Arbeitnehmer wissentlich in ein Risikogebiet, liege insoweit ein „Verschulden gegen sich selbst“ vor. Die Regelung des § 56 Abs. 1 S. 3 IfSG lasse erkennen (auch wenn die Regelung Verstöße gegen Prophylaxe- und Impfbefehle erfasst und daher nicht unmittelbar Anwendung findet), dass in solchen Fällen ein Anspruch nach dem Infektionsschutzgesetz nicht entstehen soll.

Der Arbeitgeber sei daher in diesen Fällen auch nicht verpflichtet, entsprechend § 56 Abs. 5 S. 1 IfSG in Vorleistung zu gehen und die Entschädigung für die Dauer von längstens sechs Wochen anstelle der zuständigen Behörde auszuführen.

Im Übrigen kann subsidiär § 56 Infektionsschutzgesetz gelten (vgl. BGH, NJW 1979, 422, 424). Für bis zu 10 Wochen (Alleinerziehende 20 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.

5.10 BESTEHT EIN ENTSCHÄDIGUNGSANSPRUCH, WENN WEGEN ERFORDERLICHER KINDERBETREUUNG NICHT GEARBEITET WERDEN KANN?

Für erwerbstätige Personen, die wegen der Betreuung ihrer Kinder vorübergehend nicht arbeiten können, gibt es einen Entschädigungsanspruch für Verdienstauffälle bei behördlicher Schließung von Schulen, Kitas und Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen.

Dabei stehen zwei Anspruchsvarianten zur Verfügung, Kinderkrankengeld nach § 45 Abs. 2a und 2b SGB V (nur für gesetzlich Versicherte) und der Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG.

5.10.1 § 56 ABS. 1A IFSG

Die Vorschrift des § 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz gewährt einer erwerbstätigen Person, die ihr Kind infolge der behördlichen Schließung oder eines Betretungsverbots von Betreuungseinrichtungen, wie Kita und Schule sowie Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen, selbst beaufsichtigen, betreuen oder pflegen muss und deshalb einen Verdienstaufschlag erleiden, einen Entschädigungsanspruch. Die Auszahlung der Entschädigung übernimmt bei Arbeitnehmern für längstens sechs Wochen der Arbeitgeber. Dieser kann seinerseits bei der von den Ländern bestimmten zuständigen Behörde einen Erstattungsantrag stellen. Weitere Informationen zur Anspruchsstellung stehen unter

zur Verfügung. Die Regelung gilt bis zum 31.3.2021. Bis dahin entstandene Ansprüche können innerhalb von 12 Monaten geltend gemacht werden.

Nach Einschätzung des ZDH ist die Entschädigungsregelung auch auf Fälle anwendbar, in denen die (KITA-)Einrichtung dringend an die Eltern appelliert, Ihre Kinder zuhause zu lassen, eine Notbetreuung nicht zur Verfügung steht oder die Einrichtung (coronabedingt) geschlossen ist, etwa wegen Krankheit bzw. Quarantäne der Betreuer/Erzieher.

5.10.2 KINDERKRANKENGELD NACH § 45 ABS. 2A UND 2B SGB V

Für gesetzlich Versicherte kann Kinderkrankengeld zukünftig auch in den Fällen bezogen werden, in denen eine Betreuung des Kindes zu Hause erforderlich ist, weil die Schule oder die Kindertageseinrichtung ganz oder teilweise pandemiebedingt geschlossen oder die Kinderbetreuung eingeschränkt ist. Den Krankenkassen muss die Schließung der Betreuungseinrichtung, das Betretungsverbot, die Verlängerung der Schul- oder Betriebsferien, die Aussetzung der Präsenzpflcht oder die Einschränkung des Zugangs zum Betreuungsangebot nachgewiesen werden. Der Nachweis kann durch eine Bescheinigung der jeweiligen Einrichtung erfolgen. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend plant auf seiner Homepage für Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen Musterbescheinigungen zur Verfügung zu stellen.

Darüber hinaus weist der GKV-Spitzenverband darauf hin, dass Arbeitgeber zur Berechnung des Kinderkrankengeldes bei pandemiebedingter Betreuung des Kindes – wie beim Kinderkrankengeld aufgrund einer Erkrankung des Kindes – die erforderlichen Daten über den elektronischen Datenaustausch Entgeltersatzleistungen (DTA EEL) nach § 107 SGB IV mithilfe des Datenbausteins DBFR „Angaben zur Freistellung bei Erkrankung/Verletzung des Kindes“ melden sollen. Eine Differenzierung der Ausfallgründe in „Erkrankung des Kindes“ und „pandemiebedingte Betreuung“ ist nicht erforderlich.

Das gilt auch für den Fall, dass das Kind auf Grund der Empfehlung von behördlicher Seite die Einrichtung nicht besucht hat. Der Anspruch soll unabhängig davon gelten, ob die Eltern ihre arbeitsvertraglich geschuldete Leistung in Home-Office erbringen können.

Für die Zeit des Bezugs von Kinderkrankengeld ruht für beide Elternteile der Anspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG (vgl. § 45 Abs. 2b SGB V). Für denselben Zeitraum soll zusätzlich zu dem Bezug von Krankengeld weder für das dem Kinderkrankengeldbezug zugrundeliegende Kind noch für ein anderes betreuungsbedürftiges Kind eine Entschädigungsleistung beansprucht werden können.

Die Entscheidung, ob der Arbeitnehmer eine Entschädigungsleistung nach IfSG oder das Kinderkrankengeld beanspruchen möchte, obliegt diesem nach Einschätzung des ZDH selbst. Bezieht der Arbeitnehmer schon eine Entschädigungsleistung nach IfSG, ist er nicht gehalten, stattdessen Kinderkrankentage geltend zu machen. Vielmehr steht es dem Beschäftigten frei, im Falle der pandemiebedingten Betreuung seines Kindes Kinderkrankengeld oder aber die Leistung nach § 56 Abs. 1a IfSG zu beanspruchen. Aus Sicht des Arbeitnehmers spricht für den Bezug des Kinderkrankengeldes, dass es im Vergleich zur Entschädigungsleistung nach IfSG höher ausfallen kann.

Zur Vermeidung von Rückabwicklungsansprüchen, kann es aus Sicht des ZDH ratsam sein, sich bei der für die Erstattung der Entschädigung jeweils zuständigen Behörde zu erkundigen, wie diese Fälle gehandhabt werden. Gibt die Behörde zu erkennen, dass die Kinderkrankengeldregelung aus ihrer Sicht vorrangig ist, bietet es sich an, den Arbeitnehmer einvernehmlich auf das Kinderkrankengeld zu verweisen.

5.11 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.

5.12 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.

5.13 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.

5.14 INWIEWEIT BESTEHT EINE MELDEPFLICHT DES ARBEITNEHMERS, WENN ER KONTAKT ZU VERDACHTS- ODER BETROFFENEN PERSONEN 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.

5.15 QUARANTÄNE AM URLAUBSORT. BESTEHT ANSPRUCH AUF LOHN-FORTZAHLUNG?

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.

5.16 KÖNNEN BEHÖRDEN BEI NACHGEWIESENEM CORONAFALL 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.

5.17 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 Verdienstausfall 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.

5.18 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.

5.19 DARF EIN ARBEITGEBER SEINE ARBEITNEHMER AUS VORSICHTS-GRÜNDEN ANWEISEN, IM HOME-OFFICE ZU ARBEITEN?

Home-Office kann 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. Dies gilt in jedem Fall, wenn arbeitsvertraglich ein fester Arbeitsort vereinbart ist.

Auch 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 Amtes. Bei konkreter Ansteckungsgefahr, etwa Infektionsfällen im Betrieb, dürfen Arbeitgeber im Einzelfall, soweit nicht anders vereinbart, Home-Office anordnen. Er muss dann aber sicherstellen, dass der Arbeitnehmer über technisches Equipment, Connectivity verfügt und seine Wohnung auch tatsächlich zum Arbeiten verwenden darf. Es empfiehlt sich, vorbeugend eine Betriebsvereinbarung für Pandemien abzuschließen, die u.a. Regelungen für den Fall einer erhöhten Ansteckungsgefahr im Betrieb enthält.

5.20 HAT DER ARBEITNEHMER EINEN ANSPRUCH AUF HOME OFFICE?

Ob Homeoffice vom Arbeitnehmer gefordert 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.

5.21 IST DER ARBEITNEHMER VERPFLICHTET, DAS HOMEOFFICE-ANGEBOT DES ARBEITGEBERS ANZUNEHMEN?

Das dürfte nach dem Wegfall der entsprechenden Regelung in IfSG und Corona-Arbeitsschutzverordnung nicht mehr zutreffen.

5.22 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 bestehen. 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.

5.23 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.

5.24 WAS PASSIERT MIT DEM URLAUBSANSPRUCH BEI KURZARBEIT?

Der ZDH geht unter Anwendung und Auslegung europäischer und nationaler untergerichtlicher Rechtsprechung davon aus, dass Urlaubsansprüche nur dann entstehen, wenn der Arbeitnehmer auch tatsächlich eine Arbeitsleistung erbracht hat. Der Urlaubsanspruch vermindert sich bei Kurzarbeit folglich automatisch: Ist der Arbeitnehmer während der Kurzarbeit mithin noch tage- oder wochenweise (Kurzarbeit Null) tätig, ist der Urlaubsanspruch während der Kurzarbeit pro rata temporis an die Zahl der verbleibenden Arbeitstage anzupassen.

Es bietet sich an, dass der Arbeitgeber die betroffenen Arbeitnehmer über eine solche Kürzung – im Rahmen seiner nach Auffassung des EuGH und des BAG ohnehin bestehenden Pflicht zur Information und Aufforderung, den Urlaub zu nehmen – unterrichtet.

5.25 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 5.10.**

5.26 MÜSSEN BERUFSTÄTIGE ELTERN ZUR ARBEIT KOMMEN – AUCH WENN DIE KITA ODER SCHULE IHRER KINDER WEGEN DES CORONAVIRUS GESCHLOSSEN IST?

Grundsätzlich sind Arbeitnehmer, die keine Symptome aufweisen, weiterhin zur Arbeitsleistung verpflichtet. S. dazu aber unter **5.10.**

5.27 WAS SAGT DAS ARBEITSRECHT ZU ELTERLICHEM BETREUNGSBEDARF?

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.

5.28 WIE SIEHT ES MIT DER VERGÜTUNG AUS, WENN DAS KIND ZU HAUSE BETREUT WERDEN MUSS?

Hierfür wurde zum Ende des Jahres 2020 die neue Entschädigungsregelung des § 56 Abs. 1a IfSG eingeführt. S. dazu **5.10.**

5.29 WIE ERFOLGT DIE EINORDNUNG ALS SCHLÜSSELPERSONAL, DIE VORAUSSETZUNG FÜR DIE INANSPRUCHNAHME VON NOTBETREUUNGSMAßNAHMEN IST.

Für bestimmte Personengruppen, die beruflich in Kritischen Infrastrukturen tätig sind (hier: § 2 BSI-KritisV (Sektor Energie)), gelten Sonderregelungen (siehe Pkt. **1.4**); deren Kinder sind weiterhin in Kindertageseinrichtungen und Schulen zu betreuen, wenn nur noch eine beschränkte Notbetreuung angeboten wird. Die Einstufung erfolgt in Ländern und Kommunen, so dass ein einheitliches Bild nicht erkennbar ist. Als Hilfestellung hat der ZVSHK nachfolgende Checkliste zur Einordnung als Schlüsselpersonal erstellt:

<https://www.zvshk.de/themen/corona-virus/einordnung-als-schluesselpersonal/>

Diese Liste ist aus Sicht des ZVSHK in gleicher Weise geeignet, die Zuordnung von Personal zur Impfgruppe 3 zu begründen.

5.30 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.

5.31 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. Diese Regelung ist befristet bis Ende Mai 2022.

5.32 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.

5.33 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

In diesem Fall gilt die Pflicht, sich in Quarantäne zu begeben. Die Erbringung der Arbeitsleistung ist dem Arbeitnehmer unmöglich (§ 275 BGB). Dies gilt auch im Falle einer Ausnahme von der Quarantänepflichtung. Wird das Reiseland als Risikogebiet eingestuft, besteht dort eine erhöhte Ansteckungsgefahr - unabhängig von der Dauer und dem Grund des Aufenthalts. Arbeitnehmer, die aus einem Risikogebiet zurückkehren, können ihre Arbeitsleistung dann allenfalls – wenn betrieblich möglich – im Homeoffice erbringen. Ergänzend **5.3**.

5.34 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. S. auch **5.18**.

5.35 DÜRFEN ZEITKONTEN FÜR EINE FREISTELLUNG IM PANDEMIE-FALL 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.

5.36 WAS PASSIERT BEI AUSFALL DES BERUFSSCHULUNTERRICHTS / SCHLIEßUNG DER BERUFSSCHULEN?

Aufgrund des generellen Unterrichtsausfalls sind Auszubildende grundsätzlich verpflichtet, zur Fortsetzung der Ausbildung im Betrieb zu erscheinen. Der Freistellungstatbestand aus § 15 Abs. 1 Nr. 1 BBiG entfällt. Sofern jedoch die jeweiligen Berufsschulen Unterrichtsmaterial über Lernplattformen oder in ähnlicher Art und Weise zur Verfügung stellen, ist davon auszugehen, dass den Auszubildenden zur Bearbeitung dieser Materialien ausreichend Zeit während der Ausbildung zur Verfügung gestellt werden muss. Da zudem in vielen Fällen aufgrund von vorübergehenden Betriebsschließungen oder Kurzarbeit keine reguläre Ausbildung mehr möglich ist, müssen in jedem Fall individuelle Absprachen zwischen Ausbildungsbetrieb und Auszubildenden erfolgen. Grundsätzlich ist der Ausbildungsbetrieb verpflichtet, alle verfügbaren Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten.

5.37 MINIJOBS – DÜRFEN MINIJOBBER WÄHREND DER CORONA-KRISE AUSNAHMSWEISE DIE VERDIENSTGRENZE ÜBERSCHREITEN?

Arbeitgeber beschäftigen aufgrund der Corona-Krise ihre 450-Euro-Minijobber teilweise in größerem Umfang als ursprünglich vereinbart. Dies kann zum Überschreiten der monatlichen Verdienstgrenze von 450 Euro führen. Für eine Übergangszeit vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020 war ein fünfmaliges Überschreiten der Verdienstgrenze möglich.

Das Überschreiten der Entgeltgrenze musste dafür gelegentlich und unvorhersehbar sein. Die Höhe des Verdienstes spielt keine Rolle. Eine betragsmäßige Obergrenze für das Überschreiten gibt es also nicht.

Unvorhersehbar heißt, dass die Mehrarbeit im Voraus nicht vereinbart war. Diese kann sich beispielsweise ergeben, weil andere Arbeitnehmer erkrankt sind oder aufgrund der Corona-Pandemie unter Quarantäne stehen.

Als gelegentlich war bislang grundsätzlich ein Zeitraum bis zu 3 Kalendermonaten innerhalb eines Zeitjahres anzusehen. Diese Zeitgrenze für die kurzfristige Beschäftigung wurden übergangsweise vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020 von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen auf 5 Monate oder 115 Arbeitstage angehoben.

Analog zu der vorübergehenden Erhöhung der Zeitgrenzen bei der kurzfristigen Beschäftigung kann ein gelegentliches Überschreiten der Verdienstgrenze bei 450-Euro-Minijobs für die Monate März bis Oktober 2020 bis zu 5-mal innerhalb eines Zeitjahres erfolgen. Das haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in der Verlautbarung „Vorübergehende Erhöhung der Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020“ vom 30. März 2020 geregelt:

https://www.minijob-zentrale.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rundschreiben/01_ag_rundschreiben_ver-sicherung/Verlautbarung_VoruebergehendeErhoehung_kurzfr_Beschaeftigte.pdf?__blob=publication-File&v=1

Die Möglichkeit des fünfmaligen nicht vorhersehbaren Überschreitens der Verdienstgrenze, ist auf die Zeit vom 1. März bis 31. Oktober 2020 begrenzt. Wird die monatliche Verdienstgrenze danach (ab dem 1. November 2020) überschritten, darf dies nicht in mehr als 3 Kalendermonaten innerhalb eines Zeitjahres passieren, damit ein gelegentliches Überschreiten vorliegt.

Auf der Internetseite der Minijob-Zentrale finden sich dazu weitere Informationen:

<https://blog.minijob-zentrale.de/2020/03/30/mehrarbeit-wegen-corona-450-euro-grenze-darf-im-minijob-ueberschritten-werden/>

6 BETRIEBLICHER NOTFALLPLAN

6.1 WARUM IST DIE ERSTELLUNG EINES BETRIEBLICHEN NOTFALL-PLANS 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 si-

herstellen 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. Näheres dazu auch unter **1.4**.

6.4 WAS MUSS ICH BEI VERHÄNGTEN AUSGANGSSPERREN BEACHTEN? GIBT ES MUSTER FÜR ARBEITGEBERBESCHEINIGUNGEN?

Das Infektionsschutzgesetz schreibt in § 28 b Abs. 1 Ziff. 2 Ausgangsverbote für die Zeit zwischen 22.00 Uhr und 5.00 Uhr vor. In dieser Zeit ist der Aufenthalt außerhalb der Wohnung und des befriedeten Grundstücks grundsätzlich nicht erlaubt, wenn die 7-Tage Inzidenz an drei aufeinanderfolgenden

Tagen 100 überschritten hat. Die berufliche Tätigkeit ist davon nicht erfasst. Betriebe sollten ihre Mitarbeiter mit einer Arbeitgeberbescheinigung ausstatten, die verdeutlicht, warum die Notwendigkeit besteht, sich im öffentlichen Raum zu bewegen.

Unter folgenden Link haben wir Muster für Arbeitgeberbescheinigungen zur Verfügung gestellt.

<https://www.zvshk.de/themen/corona-virus/musterschreiben-unverzichtbarkeitserklaerung/>

7 TECHNISCHE FRAGESTELLUNGEN

7.1 ERHALTUNG DER TRINKWASSERGÜTE IM FALLE VON BETRIEBSSTILLEGUNGEN UND QUARANTÄNE

Allerdings ist zu beachten, dass aufgrund der bereits getroffenen Maßnahmen der Bundesregierung dennoch auch die Trinkwasserhygiene im Blick behalten werden sollte. So bleiben zahlreiche Trinkwasser-Installationen, insbesondere in Einkaufszentren, Ladenlokalen, Hotels, Ferienwohnungen und Versammlungsstätten über mehrere Wochen ungenutzt. Hier muss dennoch ein bestimmungsgemäßer Betrieb gemäß den allgemein anerkannten Regeln der Technik sichergestellt werden. In Fällen von Quarantäne und Ausgangssperren kann dies nicht immer gewährleistet werden. Daher haben die Verbände BTGA, figawa und ZVSHK diese Empfehlung erarbeitet.

<https://www.zvshk.de/presse/medien-center/pressemitteilungen/details/artikel/7320-erhaltung-der-trinkwasserguete-im-falle-von-betriebsstilllegungen-und-quarantaene/>

7.2 WAS MUSS BEIM BETRIEB VON LÜFTUNGS- UND KLIMAAANLAGEN WÄHREND DER COVID-19-PANDEMIE BEACHTET WERDEN?

Betreiber von Lüftungs- bzw. Klimaanlageanlagen werden in diesen Tagen oft mit der Frage konfrontiert, ob das Coronavirus SARS-CoV-2 durch Raumluftechnische Anlagen (RLT-Anlagen) übertragen wird. Nach aktuellem Kenntnisstand werden Corona-Viren durch Tröpfcheninfektion verbreitet. Eine Übertragung von Corona-Viren über Lüftungs- bzw. Klimaanlageanlagen kann deshalb nahezu ausgeschlossen werden. Über die Außenluft- und Zuluftleitungen können aufgrund der eingebauten Filter keine Tröpfchen, die das Corona-Virus enthalten könnten, in die Räume eingetragen werden.

Der BTGA – Bundesindustrieverband Technische Gebäudeausrüstung e. V., der FGK – Fachverband Gebäude-Klima e. V. und der RLT-Herstellerverband – Herstellerverband Raumluftechnische Geräte e.

V. haben auf Basis des aktuellen Kenntnisstandes die gemeinsame Empfehlung „Betrieb Raumlufttechnischer Anlagen unter den Randbedingungen der aktuellen Covid-19-Pandemie“ erarbeitet. Grundsätzlich wird empfohlen, Räume mit einem möglichst hohen Außenluftanteil zu lüften. Daher ergeben sich u.a. folgende Empfehlungen für den Betrieb der Lüftungs- bzw. Klimaanlage:

- RLT-Anlagen sollen nicht abgeschaltet werden, die Außenluftvolumenströme nicht reduziert, sondern gegebenenfalls sogar erhöht werden. Auch bei der Planung der Anlagen soll nicht nur der Mindestaußenluftvolumenstrom beachtet, sondern Leistungsreserven berücksichtigt werden, die bei einer eventuellen Keimbelastung eine Luftmengenerhöhung ermöglichen.
- Umluftanteile, soweit in den Anlagen vorhanden, sollen zugunsten der Außenluftanteile reduziert oder vermieden werden. Falls Umluft genutzt wird, soll diese angemessen gefiltert werden, um eine Keimbelastung deutlich zu reduzieren.
- Die Betriebszeiten der Anlagen ggf. vor und nach der regulären Nutzungszeit verlängern.
- Systeme, die mit Sekundärluftgeräten arbeiten (Ventilator-konvektoren, Induktionsgeräte), führen nicht zur Übertragung von Belastungen, wenn sie nur für den Betrieb innerhalb einer Zone vorgesehen sind. Auch hier trägt die Primärluft zur Verdünnung einer möglichen Virenbelastung in den Räumen bei. Bei Systemen ohne direkte Primärluftanbindung ist eine ausreichende Lüftung durch mechanische Lüftungsanlagen oder durch Fensterlüftung sicherzustellen.
- Lüftungssysteme erzielen durch den Luftaustausch im jeweiligen Raum einen Verdünnungseffekt, die spezifische Belastung an möglicherweise vorhandenen Viren im Raum pro m³ sinkt. Damit reduziert sich prinzipiell das Risiko einer Infektion. Durch die gezielte Zuführung von behandelter Außenluft und durch Abfuhr belasteter Raumluft wird die Verdünnung wesentlich verbessert und die Virenlast weiter gesenkt.
- Eine Überströmung von verschiedenen Nutzungseinheiten soll minimiert oder vermieden werden (möglichst balancierte Luftvolumenströme in den Nutzungseinheiten). Dabei ist anzumerken, dass eine Überströmung in normalen Gebäuden über Türen, Fenster und Leckagen praktisch niemals ausgeschlossen werden kann, eine Abschaltung der RLT-Anlage würde aber immer zu einer Erhöhung der mittleren Virenkonzentration führen.

- Anlagen mit Befeuchtung sollen so eingestellt werden, dass eine zuträgliche Feuchte (40 bis 60 %) genutzt wird, da:
 - die Infektanfälligkeit des Menschen durch eine geeignete Luftfeuchte relativ verringert wird,
 - die Tröpfchen bei zu trockener Luft stärker durch Verdunstung schrumpfen und länger schwebfähig bleiben (aerogene Übertragung),
 - Partikel bei höherer relativer Luftfeuchtigkeit besser an Oberflächen haften und weniger aufgewirbelt werden und
 - die meisten saisonalen respiratorischen Viren im mittleren Feuchtebereich von 40 – 60 % inaktiviert werden.
- Wenn Umluft im Winter – beispielsweise aus energetischen Gründen – nicht vermieden werden kann, muss die Filterung angepasst und der Einsatz geeigneter Desinfektionsmaßnahmen (UVC-Entkeimung) in Erwägung gezogen werden.

Sekundärluftgeräte (Ventilator-konvektoren, Induktionsgeräte, Split-Geräte) sind nur im jeweiligen einzelnen Raum wirksam und übertragen keine Keime in andere Räume.

Die vollständige Verbändeempfehlung finden Sie auf der Internetseite des FGK als PDF-Datei:

<https://www.fgk.de/index.php/114-betrieb-von-lueftungs-und-klimaanlagen-waehrend-der-covid-19-pandemie>

7.3 VERLÄNGERUNG DER EICHFRIST VON VERSORGUNGSMESSGERÄTEN AUFGRUND DER CORONA-PANDEMIE

Aufgrund der COVID-19-Pandemie informieren die Eichaufsichtsbehörden über die vorübergehende Einstellung der turnus-mäßigen Zählerwechsel bzw. die Stichprobenverfahren zur Verlängerung der Eichfrist.

Die Frist für den Austausch der Zähler mit Eichfristende 2020 wird bis zum 30.06.2021 verlängert. Auch der Abschluss von Stichprobenverfahren zur Verlängerung der Eichfrist kann nach den neuen Bestimmungen bis spätestens zum 30.06.2021 hinausgezögert werden.

Das aktuelle Informationsblatt der Arbeitsgemeinschaft Mess- und Eichwesen (ARGME) mit allen rechtlichen Details sowie Fallbeispielen zum PDF-Download finden Sie nachfolgend. Hieraus sind auch die Fristen zu entnehmen:

https://www.zvshk.de/index.php?eID=tx_securedownloads&p=3657&u=0&g=0&t=1588144485&hash=430b9ff14e080e5ff83f476fe59559f50f80719e&file=fileadmin/zvshk.de/user_upload/Redaktion/PDF_Dokumente/AGME-Infoblatt_Versorgungsmessgeraete_Pandemie_V2_2020-03-31.pdf

7.4 ZEITRAUM FÜR NOTWENDIGE MARKTRAUMUMSTELLUNG L-GAS AUF H-GAS WIRD WEGEN CORONA-KRISE AUSGEWEITET

Das Bundeswirtschaftsministerium teilt mit, dass der Zeitraum für die notwendige Marktraumumstellung von L-Gas auf H-Gas wird wegen der Corona-Krise ausgeweitet wird. In Deutschland läuft seit 2014 die so genannte Marktraumumstellung, eine Umstellung von privaten und Industriekunden von niederkalorischem Gas (L-Gas) auf hochkalorisches Gas (H-Gas). Sie ist erforderlich, weil die Förderung von L-Gas in den Niederlanden stark rückläufig ist und deutsche Kunden das L-Gas zukünftig nicht mehr zur Verfügung gestellt bekommen können. Für die Umstellung auf H-Gas aus anderen Bezugsquellen müssen in Haushalten, Gewerbe- und Industriebetrieben Gasgeräte an die veränderte Gasqualität angepasst werden. In den vergangenen Jahren wurden bereits rund 500.000 Gasgeräte angepasst, für dieses Jahr sind etwa 400.000 Anpassungen vorgesehen.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) und die Bundesnetzagentur erreichen wohl zunehmend Mitteilungen, dass in Haushalten und Gewerbebetrieben für die Marktraumumstellung erforderliche Anpassungsarbeiten aufgrund der derzeitigen Einschränkungen des täglichen Lebens immer schwieriger durchzuführen seien. So hätten eine zunehmende Anzahl von Monteuren keinen Zugang mehr zu den anzupassenden Gasgeräten. Auch sei ein deutlich erhöhter Krankenstand bei den Unternehmen zu verzeichnen.

Die gesetzliche Verantwortung für die Marktraumumstellung liegt bei den Netzbetreibern. Sie entscheiden, ob eine Verschiebung der Umstellmaßnahmen angezeigt ist. Die Netzbetreiber schätzen laut BMWi die Situation in den einzelnen Regionen Deutschlands unterschiedlich ein. Teilweise hielten sie es noch für möglich und vertretbar, neue Anpassungen einzuleiten. Teilweise würden sie vorerst davon absehen.

Aus Sicht des Bundes sei verständlich, wenn Netzbetreiber entscheiden, vorerst keine neuen Anpassungen mehr einzuleiten. In jedem Fall müsse sichergestellt werden, dass einmal begonnene Umstellungen geordnet zu Ende gebracht würden, um eine sichere Versorgung der Endkunden mit Gas zu jeder Zeit zu gewährleisten. Wenn ein Netzbereich bereits von L- auf H-Gas umgestellt wurde, müssten die Gasverbrauchsgeräte zeitnah an die neue Gasqualität angepasst werden, damit die Betriebssicherheit dieser Geräte gewährleistet bleibe. Selbstverständlich seien die Monteure gehalten, die empfohlenen Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit zu beachten.

8 ERHÖHUNG DER UMSATZSTEUER (NACH DER BEFRISTETEN ABSENKUNG)

Nach der befristeten Absenkung der Umsatzsteuer gilt ab 1.1.2021 wieder ein regulärer Umsatzsteuersatz von 19% (7% ermäßigter Satz). Was beim Übergang vom reduzierten auf den „normalen“ Steuersatz zu beachten ist, hat der ZDH in einem Merkblatt zusammengefasst, das unter folgendem Link zu finden ist:

<https://www.zdh.de/fachbereiche/steuern-und-finanzen/umsatzsteuer/?L=0>

Zu achten ist insbesondere darauf, dass weiterhin der Leistungszeitpunkt für den anzuwendenden Steuersatz ausschlaggebend ist.

Ausnahmsweise können Anzahlungen allerdings auch bereits im Zeitraum der Umsatzsteuerabsenkung mit 19% USt. abgerechnet werden, wenn der Leistungszeitpunkt in die Zeit nach dem 31.12.2020 fällt. Insoweit greift die Nichtbeanstandungsregel der Finanzverwaltung.

Teilleistungen, die bis zum 31.12.2020 erbracht werden, können unter den unter **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden. Teilleistungen** dargestellten Voraussetzungen noch mit 16 % USt. abgerechnet werden.

Im Übrigen gilt, dass Rechnungen über Teil- und Anzahlungen, die zum reduzierten Steuersatz für Leistungen ausgestellt wurden, die erst nach dem 31.12.2020 realisiert werden, korrigiert werden müssen. Insofern muss auch die USt.-Vor Anmeldung bzw. -erklärung entsprechend korrigiert werden.

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>