Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes e.V.

INFO – Fokus Arbeitsrecht

vom 01. April 2020

Erstellt von:
Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission
Ludwigstraße 36, 79104 Freiburg
Münchener Straße 7, 60329 Frankfurt
Telefon: (0761) 200-792
Telefax: (0761) 200-790
E-Mail: info@caritas-dienstgeber.de

Arbeitsrecht und Pandemie

Das Coronavirus breitet sich auch in Deutschland weiter aus. Dies aktualisiert die Frage, wie arbeitsrechtlich auf eine Pandemie reagiert werden kann. In Ergänzung zum Leitfaden der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände e.V. (BDA) „Arbeitsrechtliche Folgen einer Pandemie“ vom 13.03.2020 erhalten Sie hierzu weiterführende Informationen und Hinweise der Geschäftsstelle.

1. Home Office

Vor dem Hintergrund, dass den Dienstgeber nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) die Pflicht trifft, dafür Sorge zu tragen, dass seine Mitarbeiter keiner erhöhten Ansteckungsgefahr ausgesetzt sind, kann der Dienstgeber mit seinen Mitarbeitern individuell vereinbaren bzw. im Ausnahmefall auch einseitig anordnen, dass diese ihre Arbeitsleistung – so denn möglich – von zu Hause aus erbringen dürfen. Dies bedeutet im Umkehrschluss: Mitarbeiter haben grundsätzlich keinen Anspruch darauf, ihre Arbeitsleistung von zu Hause aus zu erbringen. Dies ist nur in Absprache mit dem Dienstgeber möglich. Etwas anderes ist eventuell nur für den Fall denkbar, dass der Dienstgeber seiner Treue- und Fürsorgepflicht gegenüber seinen Mitarbeitern nicht in hinreichendem Maße nachkommt, indem er beispielsweise behördlich angeordnete Maßnahmen zum Gesundheitsschutz in seiner Einrichtung nicht ausführt.

Bleiben Mitarbeiter eigenmächtig – das heißt ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung oder behördliche Anordnung (Quarantäne) – zu Hause, stehen dem Dienstgeber als Sanktionsinstrumente die Abmahnung – und im Falle wiederholten Fernbleibens – die Kündigung des Mitarbeiters zur Verfügung. Ist zwischen dem Dienstgeber und seinem Mitarbeiter vereinbart, dass die Arbeitsleistung von zu Hause aus zu erbringen ist, hat der Mitarbeiter seine Arbeitsleistung auch tatsächlich (dort) zu erbringen. Weigert der Mitarbeiter sich, besteht für den Dienstgeber keine Vergütungspflicht.

2. Vorbeugende Maßnahmen - Gesundheitskontrollen

In Ergänzung zu den auf den Seiten 7f. des Leitfadens der BDA genannten vorbeugenden Maßnahmen zur Verhinderung von Infektionen wird darauf hingewiesen, dass dem Dienstgeber auf Grundlage einer Dienstvereinbarung im Sinne von § 38 Absatz 1 Nr. 12 MAVO bzw. im Ausnahmefall auf Grundlage einer einseitigen Anordnung die Möglichkeit eröffnet ist, seine Mitarbei-

ter vor Betreten der Einrichtung auf deren Gesundheit hin zu kontrollieren. Möglich wäre auf diesem Wege beispielsweise das sogenannte „kontaktlose Fiebermessen“. Gesundheitskontrollen bieten sich vor allem bei großen Einrichtungen (z.B. Krankenhäuser und Pflegeheime) sowie dann an, wenn es bereits einen Infektionsfall in einer Einrichtung gegeben hat oder Mitarbeiter einer Einrichtung sich auf Grund behördlicher Anordnung in Quarantäne befinden. Eine einseitige Anordnung des Dienstgebers kann beispielsweise dann geboten sein, wenn ein Mitarbeiter der Einrichtung infiziert ist.

Verweigern Mitarbeiter einer Einrichtung, in welcher auf Grund der genannten Umstände Gesundheitskontrollen durchgeführt werden, kontrolliert zu werden, und wird ihnen daraufhin der Zutritt zur Einrichtung verwehrt, besteht für den Dienstgeber keine Vergütungspflicht. In Fällen, in denen es Mitarbeitern möglich ist, die Arbeitsleistung auch von zu Hause aus zu erbringen (siehe Abschnitt Home Office), kann im Falle des Verweigerns einer Gesundheitskontrolle, Home Office vereinbart bzw. angeordnet werden.

Darüber hinaus besteht für den Dienstgeber die Möglichkeit, den Mitarbeiter ohne oder gegen dessen Willen von der Arbeit freizustellen, wenn der Dienstgeber Grund für die Annahme einer arbeitsunfähigen Erkrankung hat bzw. dann, wenn von dem Mitarbeiter eine Gesundheitsgefahr für andere Mitarbeiter oder z.B. auch Patienten ausgeht. Hierfür genügt das Vorliegen eines begründeten Verdachts der Infektion mit einer ansteckenden Krankheit wie dem Coronavirus. Zur Feststellung, ob ein begründeter Verdacht vorliegt, kann der Dienstgeber auf die Risikobewertung des Robert-Koch-Instituts zurückgreifen:

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

3. Anspruch auf Vergütung bzw. Verdienstausfall

Mitarbeiter, die nachweislich arbeitsunfähig erkrankt sind, haben einen Anspruch auf Fortzahlung ihrer Bezüge. Dies gilt jedoch nur dann, wenn den Mitarbeiter hinsichtlich der Erkrankung kein Verschulden trifft (vgl. hierzu die Ausführungen im Leitfaden der BDA auf Seite 4.). Ein solches Verschulden ist beispielsweise anzunehmen, wenn der Mitarbeiter in ein Gebiet gereist ist, für welches eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes besteht.

Kann ein Mitarbeiter aus anderen Gründen als Krankheit nicht zu seiner Arbeitsstätte gelangen und dort seine Arbeitsleistung erbringen, weil er z.B. unter behördlich angeordneter Quarantäne steht oder sich seine Rückkehr aus dem Urlaub auf Grund gestrichener Flüge verzögert, hat der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge. Die Zahlungsansprüche des Mitarbeiters richten sich in diesen Fällen vielmehr nach den Bestimmungen des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) bzw. nach § 616 BGB iVm. § 10 Absatz 4 AT AVR.

Im Falle der verhinderten Rückkehr aus dem Urlaub hat der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge. Es steht vielmehr im Ermessen des Dienstgebers, ob er den genannten Fall unter § 10 Absatz 4 AT AVR subsumiert und seinen Mitarbeiter in der Folge von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Bezüge bis zu drei Arbeitstage befreit. Längere Freistellungen von der Arbeit sind gem. § 10 Absatz 9 AT AVR nur unter Verzicht auf die Bezüge möglich und stehen im Ermessen des Dienstgebers. § 616 BGB gewährt dem Mitarbeiter im Geltungsbereich der AVR keinen Vergütungsanspruch im genannten Fall, da § 10 Absatz 2 AT AVR einen abschließenden Katalog für Gründe der Arbeitsbefreiung enthält, der den Fall der verhinderten Rückkehr aus dem Urlaub nicht beinhaltet.

Im Falle behördlich angeordneter Quarantäne hat der Mitarbeiter gem. § 56 IfSG einen Anspruch auf Verdienstausfall in Höhe seines regulären Gehalts (bis Woche sechs) bzw. in Höhe des Krankengeldes (ab Woche sieben). Gemäß § 56 Absatz 5 IfSG hat der Dienstgeber bis Woche sechs die Entschädigung an Stelle der zuständigen Behörde zu zahlen. Dem Dienstgeber steht jedoch ein Erstattungsanspruch gegen die Behörde gem. § 56 Absatz 5 IfSG zu. Hierbei hat der Dienstgeber die Antragsfrist gem. § 56 Absatz 11 IfSG (drei Monate) zu beachten. Es handelt sich also in diesem Fall nicht um ein vom Dienstgeber ausgezahltes Entgelt als Lohnersatzleistung. Dies wird deutlich bei der Bestimmung zur Sozialversicherung des § 57 IfSG. Es

besteht Sozialversicherungspflicht, wenn die Entschädigung zu gewähren ist. Die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung sind vom entschädigungspflichtigen Land allein zu tragen (§ 57 Absatz 1 Satz 3 IfSG). Auch hier zahlt der die Entschädigung auszahlende Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge für die zuständige Stelle. Dies gilt nach § 57 Absatz 2 IfSG für die KV- und PV-Beiträge.

Die Entschädigung kann mangels Entgeltcharakter damit auch nicht Basis der sonstigen auf Entgeltzahlungen beruhenden Pflichten des Dienstgebers sein. Dies gilt insbesondere für die Beiträge zur Zusatzversorgung nach den Versorgungsordnungen A bis C der Anlage 8 AVR. Für die Beiträge zur Pflichtversicherung zur Zusatzversorgung nach dem ATV bzw. ATV-K gibt es hierzu eine entsprechende Äußerung der Arbeitgeberseite der Tarifvertragsparteien von TV-L und TVöD. Ähnliches gilt beispielsweise auch für den Zuschuss zum Krankengeld nach Abschnitt XII Absatz c der Anlage 1 AVR. Auch dieser kann mangels Krankengeldanspruch nicht anfallen.

Allerdings muss für den Entschädigungsanspruch des Mitarbeiters auch das Erleiden eines Verdienstausfalles wegen des Beschäftigungsverbotes gegeben sein (§ 56 Absatz 1 Satz 1 IfSG). Dazu muss das Beschäftigungsverbot von der zur Entgeltfortzahlung führenden unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit (Abschnitt XII der Anlage 1 AVR) abgegrenzt werden. Für den Fall, dass die Arbeitsunfähigkeit während des Beschäftigungsverbotes eintritt, bestimmt § 56 Absatz 7 IfSG, dass die Entschädigungsansprüche weiterlaufen. Allerdings gehen wegen der Arbeitsunfähigkeit bestehende gesetzliche Ansprüche auf das Land über.

Die wesentlichen Abgrenzungsfälle liegen derzeit bei einer Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit vor, die wegen Symptomen von COVID-19 erfolgt und damit unmittelbar zu einem Beschäftigungsverbot in den Einrichtungen und Diensten führt. Das BAG hat bei Beschäftigungsverboten nach dem MuSchG, aber auch nach dem früheren BSeuchG, die Auffassung vertreten, dass bei einer Arbeitsunfähigkeit während des Beschäftigungsverbotes die der Entgeltfortzahlung vorgeht. Dies trifft aber im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie nicht zu. Es wurde ein allgemeines öffentlich-rechtliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen. Dieses gilt unabhängig von einer Arbeitsunfähigkeit und einer ihr zugrunde liegenden Erkrankung. Anders als für die zum BSeuchG entschiedenen früheren typischen Salmonellen- oder Tuberkulose-Erkrankungen, die ganz regelmäßig zu einer Arbeitsunfähigkeit führen, kommt es bei einem hohen Anteil der SARS-CoV-2 infizierten Menschen zu keinem oder nur schwachem Ausbruch der COVID-19. Das Beschäftigungsverbot gilt wegen der Ansteckungsgefahr unabhängig von einer Erkrankung. Angesichts der erfolgenden AU-Bescheinigungen erfolgen diese angesichts der häufig geringen Ausprägung der Erkrankung im Wesentlichen dazu, den betreffenden vom Arbeitsplatz fern zu halten. Vor diesem Hintergrund wird allein eine Entschädigung unter IfSchG-Gesichtspunkten in Betracht kommen. Eine Entgeltfortzahlung kommt nicht zum Tragen.

Soweit die Entschädigung vom Dienstgeber ausgezahlt wird, erfolgt die Rückforderung bei der zuständigen Stelle des Landes. Dies ist nicht bundeseinheitlich gleich angesiedelt. So sind in einigen Bundesländern die Landkreise, in Bayern die Bezirksregierungen und beispielsweise in NRW die beiden Landeswohlfahrtsverbände LWL und LVR zuständig. Alle führen unterschiedliche Formblätter, die jeweils auch als Download auf den entsprechenden Internet-Sites verfügbar sind.

Befindet sich der Mitarbeiter in behördlich angeordneter Quarantäne oder ist er aus den benannten Gründen daran gehindert, aus dem Urlaub zurückzukehren, und kann er seine Arbeitsleistung auch im Wege mobilen Arbeitens erbringen, kann der Dienstgeber auch in diesen Fällen mit dem Mitarbeiter vereinbaren bzw. anordnen, dass dieser seine Arbeitsleistung außerhalb seines Arbeitsplatzes erbringen darf. In diesem Fall bleibt der Vergütungsanspruch des Mitarbeiters bestehen.

4. Mitarbeiter mit Familie

Muss ein Mitarbeiter sein gesundes / krankes Kind zu Hause betreuen, da Schulen oder Kindergärten in Folge einer Pandemie auf behördliche Anweisung hin geschlossen sind, hat der Mitar-

beiter keinen Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge. Er hat jedoch nach den neuen Regelungen des § 56 Abs. 1a i.V.m. § 56 Abs. 2 IfSG, die Teil des vom Gesetzgeber beschlossenen COVID-19-Schutzschirm-Pakets sind, gegen seinen Dienstgeber einen Anspruch auf Entschädigung in Höhe von 67 Prozent seines Verdienstausfalls – höchstens jedoch in Höhe von 2.016 EUR für einen vollen Monat, wenn eine anderweitige, zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind nicht sichergestellt werden kann, das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und die Schließung der Schule oder des Kindergartens nicht ohnehin wegen der Schulferien erfolgen würde. Der Dienstgeber muss diese Entschädigung an den Mitarbeiter zunächst selbst zahlen. Er hat jedoch – ebenso wie im Fall des behördlich verordneten Beschäftigungsverbots eines Mitarbeiters – einen Erstattungsanspruch gegen die zuständige Behörde.

In Fällen, in denen nicht alle Voraussetzungen des Erstattungsanspruchs nach § 56 Abs. 1a iVm. § 56 Abs. 2 IfSG erfüllt sind (z.B. Schließung der Schule oder des Kindergartens erfolgte ohnehin wegen der Ferien, das Kind hat das 12. Lebensjahr bereits vollendet), sind längere Freistellungen von der Arbeit gem. § 10 Absatz 9 AT AVR nur unter Verzicht auf die Bezüge möglich und stehen im Ermessen des Dienstgebers. Daneben darf der Mitarbeiter nur zu Hause bleiben, wenn ihm die Erbringung der Arbeitsleistung wegen der geschlossenen Kindergärten oder Schulen im Sinne von § 275 Absatz 3 BGB nicht zumutbar ist. Der Anspruch auf Vergütung entfällt in diesem Fall gem. § 326 Absatz 1 BGB.

Ein Subsumieren des genannten Falls unter § 10 Absatz 4 AT AVR, nach welchem der Mitarbeiter von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Bezüge bis zu drei Arbeitstage befreit werden könnte, ist schwierig. Denn diese Norm erfordert ein Leistungshindernis, das unmittelbar in der Person des Mitarbeiters begründet ist. Die Schließung von Schulen und Kindergärten betrifft jedoch gerade eine Vielzahl von Personen.

§ 616 BGB gewährt Mitarbeitern im Geltungsbereich der AVR keinen Vergütungsanspruch im genannten Fall, da § 10 Absatz 2 AT AVR einen abschließenden Katalog für Gründe der Arbeitsbefreiung enthält, der den Fall der Betreuung des eigenen Kindes wegen geschlossener Schulen und Kindergärten nicht benennt. Kann die Arbeitsleistung auch von zu Hause aus erbracht werden, kann der Dienstgeber mit dem Mitarbeiter vereinbaren bzw. einseitig anordnen, dass dieser im Home Office arbeitet. In diesem Fall behält der Mitarbeiter seinen Vergütungsanspruch.

Bleibt ein Mitarbeiter in Folge der Erkrankung seines Kindes, für welches er keine Betreuung finden kann, zu Hause, kommt für den Mitarbeiter (auch) ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung in je nach Fall divergierender Länge gem. § 45 Absatz 3 und 5 SGB V in Betracht, wenn das Kind gesetzlich krankenversichert und unter zwölf Jahren alt ist. Ebenso steht dem Mitarbeiter nach § 10 Absatz 2 Buchstabe g AT AVR für einschlägige Fälle (schwere Erkrankung des Kindes) für bis zu vier Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge zu.

Im Übrigen steht es im Ermessen des Dienstgebers, ob er den genannten Fall unter § 10 Absatz 4 AT AVR subsumiert und seinen Mitarbeiter in der Folge von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Bezüge bis zu drei Arbeitstage befreit. In Fällen eines kranken Kindes, die von den bisher genannten Ansprüchen nicht erfasst werden, sind längere Freistellungen von der Arbeit gem. § 10 Absatz 9 AT AVR nur unter Verzicht auf die Bezüge möglich und stehen im Ermessen des Dienstgebers. Daneben darf der Mitarbeiter nur zu Hause bleiben, wenn ihm die Erbringung der Arbeitsleistung wegen der Erkrankung seines Kindes im Sinne von § 275 Absatz 3 BGB nicht zumutbar ist. Der Anspruch auf Vergütung entfällt in diesem Fall gem. § 326 Absatz 1 BGB.

§ 616 BGB gewährt dem Mitarbeiter im Geltungsbereich der AVR keinen Vergütungsanspruch im genannten Fall, da § 10 Absatz 2 AT AVR einen abschließenden Katalog für Gründe der Arbeitsbefreiung enthält, der nur den Fall der schweren Erkrankung eines Kindes erfasst. Kann der Mitarbeiter seine Arbeitsleistung auch von zu Hause aus erbringen, kann der Dienstgeber mit dem Mitarbeiter vereinbaren bzw. einseitig anordnen, dass dieser im Home Office arbeitet. In diesem Fall behält der Mitarbeiter seinen Vergütungsanspruch.

5. Kurzarbeit

a) Voraussetzungen zur Einführung von Kurzarbeit im Geltungsbereich der AVR

Wenn Einrichtungen auf Grund eines unabwendbaren Ereignisses (z.B. Arbeitsausfall durch gesetzliche, behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen im Zuge einer Pandemie) die Arbeitszeit eines Teils oder aller ihrer Mitarbeiter verringern bzw. auf Null setzen müssen (vorrübergehende Schließung der Einrichtung) und in der Folge Kurzarbeit anzeigen, zahlt die Bundesagentur für Arbeit bei Vorliegen der im Folgenden erläutert werdenden Voraussetzungen Kurzarbeitergeld. Durch diese Maßnahme soll es Einrichtungen ermöglicht werden, in besonderen Lagen auf die Entlassung von Mitarbeitern verzichten zu können.

Damit Einrichtungen im Geltungsbereich der AVR vom Instrumentarium der Kurzarbeit Gebrauch machen können, müssen neben den gesetzlichen (vgl. §§ 95ff. SGB III) auch die tariflichen Voraussetzungen nach § 5 der Anlage 5 AVR Beachtung finden. Gem. § 5 Absatz 1 Satz 1 der Anlage 5 AVR ist für die Einführung von Kurzarbeit der Abschluss einer Dienstvereinbarung zwischen der Einrichtung und der Mitarbeitervertretung erforderlich. Besteht in einer Einrichtung eine Mitarbeitervertretung nicht, ist Kurzarbeit mit jedem Mitarbeiter einzelvertraglich zu vereinbaren.

Der Gesetzgeber hat am 13.03.2020 die gesetzlichen Hürden für die Zulässigkeit von Kurzarbeit abgesenkt. Demnach ist es ausreichend, dass zehn Prozent – und nicht, wie bisher, ein Drittel – der Mitarbeiter einer Einrichtung von Arbeitsausfall betroffen sind. Zudem wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden verzichtet. Und: Die Sozialversicherungsbeiträge werden bei Kurzarbeit von der Bundesagentur für Arbeit vollständig erstattet. Die gesetzliche Grundlage für die diese Erleichterungen ist § 109 SGB III. Die aktuellen Erleichterungen sind rückwirkend zum 01.03.2020 in Kraft getreten und sind befristet bis zum 31.12.2020. Ansprechpartnerin für Dienstgeber ist die Agentur für Arbeit vor Ort. Nach der aktuellen Weisung der Bundesagentur für Arbeit vom 30.03.2020 zur Anwendung der gesetzlichen Regelungen wird bis 31.12.2020 davon abgesehen werden, die Einbringung von Erholungsurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr zur Vermeidung von Kurzarbeit einzufordern. Hinsichtlich noch vorhandener Urlaubsansprüche aus dem vorangegangenen Urlaubsjahr 2019 ist es nach der genannten Weisung nicht erforderlich, dass dieser vor Einführung der Kurzarbeit abgebaut sein muss. Erforderlich ist es jedoch, dass der Dienstgeber den Zeitpunkt für den Antritt noch vorhandenen Urlaubs zur Verminderung des Arbeitsanfalls festlegt. Dabei dürfen die Urlaubswünsche der Mitarbeiter nicht entgegenstehen.

Im Geltungsbereich der AVR stellt sich die Frage, wie Dienstgeber damit umzugehen haben, dass seit den aktuellen, oben genannten Erleichterungen des Gesetzgebers die tariflichen Regelungen in den AVR zur Einführung von Kurzarbeit (§ 5 der Anlage 5) strengere Voraussetzungen vorsehen als die gesetzlichen Regelungen: So bestimmt § 5 Absatz 1 Satz 1 der Anlage 5, AVR dass mindestens ein Drittel der in der Einrichtung beschäftigten Mitarbeiter von einem Vergütungsausfall betroffen sein müssen.

Die Antwort lautet: Auch im Anwendungsbereich der AVR gelten die genannten neuen erleichterten gesetzlichen Voraussetzungen. Dies ergibt daraus, dass die in § 5 Absatz 1 Satz 1 der Anlage 5 AVR (Quorum, der vom Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmer) genannte Voraussetzung einen rein deklaratorischen Charakter hat: Da diese Voraussetzung des § 5 der Anlage 5 AVR lediglich den Wortlaut des § 96 SGB III zitiert, mithin keinen vom Gesetzestext eigenständigen Regelungsgehalt beinhaltet, besitzt diese keine konstitutive Wirkung.

Daraus folgt: In Folge der vom Gesetzgeber am 13.03.2020 beschlossenen Erleichterungen zur Einführung von Kurzarbeit ist § 5 Absatz 1 Satz 1 der Anlage 5 AVR dahingehend auszulegen, dass ein vorübergehender und unvermeidbarer Arbeitsausfall – bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen von Absatz 1 – bereits dann vorliegt, wenn mindestens zehn Prozent der beschäftigten Mitarbeiter von einem Vergütungsausfall von jeweils mehr als 10 v.H. ihrer monatlichen Bruttovergütung betroffen sind.

Im Hinblick auf § 5 Absatz 3 der Anlage 5 AVR (Abbau von Zeitguthaben) gilt: Diese Norm knüpft an § 96 Absatz 4 Satz 2 Nr. 3 SGB III an, der von den gesetzlichen Erleichterungen vom

13.03.2020 ebenfalls erfasst ist. Nach den gesetzlichen Erleichterungen müssen zur Vermeidung von Kurzarbeit keine Minusstunden aufgebaut werden Dies bedeutet: Für eine erfolgreiche Anzeige von Arbeitsausfall ist es erforderlich, dass in Arbeitszeitkonten eingestellte verwertbare und ungeschützte Arbeitszeitguthaben zur Vermeidung von Arbeitsausfällen eingebracht werden. Die genannten Arbeitszeitguthaben sind nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit vor bzw. während der Kurzarbeit aufzulösen. Nicht verlangt werden kann die Auflösung von solchen Arbeitszeitguthaben, die § 96 Absatz 4 Satz 3 und 4 SGB III zuzuordnen sind. Weitere Informationen hierzu sind auf den Seiten 15 f. des Merkblattes 8a der Bundesagentur für Arbeit zum Kurzarbeitergeld zu finden, das über einen am Ende dieses Abschnittes befindlichen Link abrufbar ist.

Dienstgeber sollten vor Anzeige von Kurzarbeit prüfen, ob die gesetzlichen Vorgaben gem. §§ 95 ff. SGB III (Vorliegen eines erheblichen Arbeitsausfalls mit Entgeltausfall, Vorliegen der betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen) erfüllt sind. Ist dies der Fall, ist sodann – falls noch nicht geschehen – mit der Mitarbeitervertretung eine Dienstvereinbarung mit dem in § 5 Absatz 1 der Anlage 5 AVR genannten Inhalt abzuschließen. Zu beachten ist im Weiteren die Beteiligung der Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 2 der Anlage 5 AVR. Nach § 5 Absatz 6 der Anlage 5 AVR, der § 99 Absatz 1 Satz 1 SGB III wiedergibt, ist der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit schriftlich oder elektronisch anzuzeigen. § 5 Absatz 6 der Anlage 5 AVR benennt den elektronischen Weg nicht als Möglichkeit. Aber auch in diesem Fall ist der Tariftext im Sinne des SGB III auszulegen. Für die Anzeige über Arbeitsausfall existieren Formulardrucke der Bundesagentur für Arbeit. Die Anzeige ist bei der Agentur für Arbeit einzureichen, in deren Bezirk die von der Kurzarbeit betroffene Einrichtung liegt. Auch im Rahmen der Anzeige müssen Dienstgeber die in § 5 Absatz 6 der Anlage 5 AVR aufgeführten Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung wahren.

Hat die zuständige Agentur für Arbeit für die Einrichtung das Vorliegen der Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld bejaht, hat der Dienstgeber bei der Agentur für Arbeit einen Antrag auf Kurzarbeitergeld zu stellen. Anstelle des bisherigen Antragsformulars für die Abrechnung (Antrag auf Kurzarbeitergeld) gibt es vorübergehend die Möglichkeit, einen Kurzantrag „Kurzarbeitergeld“ zu stellen. Das bisherige Antragsformular zur Abrechnung und die Kurzarbeitergeld-Abrechnungsliste sind aktualisiert worden und auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit abrufbar. Weitere Hinweise zu aktuellen Verfahrensvereinfachungen sind der Weisung der Bundesagentur für Arbeit vom 30.03.2020 zur Anwendung der gesetzlichen Erleichterungen zu entnehmen, die über einen am Ende des Abschnittes befindlichen Link abrufbar ist.

Es gilt zu beachten, dass der Antrag auf Kurzarbeitergeld (Leistungsantrag und Abrechnungsliste) in einfacher Ausfertigung vom Arbeitgeber unter Beifügung der Stellungnahme der Mitarbeitervertretung innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten bei der im Anerkennungsbescheid bezeichneten Agentur für Arbeit zu stellen ist. Die Frist beginnt mit Ablauf des Anspruchszeitraumes (Kalendermonats), für den das Kurzarbeitergeld beantragt wird. Eine Zusammenfassung mehrerer Kalendermonate zur Wahrung der Ausschlussfrist ist nicht möglich.

Die gesetzliche Bezugsfrist für Kurzarbeitergeld beträgt derzeit zwölf Monate. Die Höhe des Kurzarbeitergeldes berechnet sich nach dem Nettoentgeltausfall. Die Kurzarbeitenden erhalten grundsätzlich 60 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt beträgt das Kurzarbeitergeld 67 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Der Dienstgeber muss das Kurzarbeitergeld nicht vorstrecken, jedoch auszahlen, sobald es ihn erreicht.

Ist Kurzarbeit in einer Einrichtung bereits vor Einführung der gesetzlichen Erleichterungen zur Einführung von Kurzarbeit eingeführt worden, ist gemäß der aktuellen Weisung der Bundesagentur für Arbeit keine neue Anzeige von Kurzarbeit erforderlich, um den erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld und zur Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge zu erhalten.

Gemäß der aktuellen Weisung der Bundesagentur für Arbeit ist es zulässig, Kurzarbeit bei Vorliegen eines Arbeitsausfalles auch für die Vergangenheit zu vereinbaren. Voraussetzungen hierfür ist es jedoch, dass die Dienstbezüge für den beantragten Zeitraum noch nicht abgerechnet

und an die Mitarbeiter ausgezahlt worden sind. Die Bundesagentur für Arbeit weist darauf hin, dass die Möglichkeit, Kurzarbeit für Zeiträume in der Vergangenheit zu vereinbaren, nichts an der Notwendigkeit ändert, den Arbeitsausfall in der Einrichtung rechtzeitig anzuzeigen.

Weitere aktuelle Hinweise zur Einführung von Kurzarbeit sind beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie bei der Bundesagentur für Arbeit abrufbar:

https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/mit-kurzarbeit-gemeinsam-beschaeftigung-sichern.html

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/kug-faq-kurzarbeit-und-qualifizierung.pdf?__blob=publicationFile&v=10

https://www.arbeitsagentur.de/kurzarbeit

https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld_ba015385.pdf (Merkblatt 8a)

https://www.arbeitsagentur.de/datei/ba146387.pdf (Weisung der BA zur Anwendung der gesetzlichen Erleichterungen vom 30.03.2020)

b) Kurzarbeit und SodEG bzw. § 150 SGB XI (neu)

Das COVID-19-Krankenhausentlastungsgesetz und das Sozialdienstleister-Einsatzgesetz (SodEG) betreffen unterschiedliche Hilfebereiche und sind unterschiedlich konstruiert. Dies hat auch Auswirkungen auf die Handhabung des Verhältnisses zum KUG.

Nach § 1 SodEG sind Zuschüsse nach dem Gesetz nur zu gewähren, wenn der soziale Dienstleister bei der Antragstellung die Erklärung abgibt, dass er unter Ausschöpfung der zumutbaren Möglichkeiten unter Berücksichtigung der rechtlichen Rahmenbedingungen Arbeitskräfte, Räumlichkeiten und Sachmittel zur Verfügung stellt, die für die Bewältigung von Auswirkungen der Pandemie einsetzbar sind. Die tatsächliche Einsatzfähigkeit ist dabei glaubhaft zu machen. Dies macht deutlich, dass es um die Einsatzfähigkeit des sozialen Dienstleisters geht. Das würde in einem Widerspruch zum planmäßigen Einsatz von KUG stehen, die die tatsächliche Einsatzfähigkeit mindert.

Verfahrensmäßig ist das SodEG zur Zuschussgewährung allerdings vereinfacht. Sie knüpft an den in § 2 SodEG festgelegten Sicherstellungsauftrag der Leistungsträger an und bezieht sich in der Berechnung nach § 3 SodEG allein auf zurückliegende Zahlungen der Leistungsträger an die betreffenden sozialen Dienstleister. Er wird dann in Höhe von bis zu 75 Prozent der so ermittelten monatsdurchschnittlichen Zahlungen ausgezahlt.

§ 3 SodEG sieht keinen unmittelbaren Abzug für eine Nutzung der von dem sozialen Dienstleister bei seiner Anzeige nach § 1 SodEG mitgeteilten anderen ggf. geplanten Inanspruchnahmen von Unterstützungen vor.

Dem Gesetzeswortlaut nach haben nach § 4 SodEG die Leistungsträger einen nachträglichen Erstattungsanspruch, wenn den sozialen Dienstleistern im Zeitraum der Zuschussgewährung entsprechende vorrangige Mittel tatsächlich zugeflossen sind („bereite Mittel“). Dazu zählen nach § 4 SodEG auch das Kurzarbeitergeld und die Entschädigungen nach dem Infektionsschutzgesetz. Bei beiden handelt es sich zwar um Leistungen, die der Arbeitgeber für den entsprechenden Leistungsträger an seine Mitarbeiter auszahlt. Dennoch ist der Zuschuss in ihrer Höhe frühestens drei Monate nach der letzten Zuschusszahlung zu erstatten.

Allerdings spricht § 3 SodEG auch von einem Zuschuss in Höhe von „höchstens“ 75 Prozent. Steht die Inanspruchnahme von Kurzarbeit bei Antragstellung zum Zuschuss bereits fest, so hat dies auch Folgen im Sinne der Minderung von Fixkosten. Mit Bezug auf die Gesetzesbegründung wird deshalb darauf hingewiesen, dass dies vom Leistungsträger bei der Höhe des Zuschusses nach § 3 SodEG bereits berücksichtigt werden kann, der dann niedriger als die 75 Prozent ausfällt. Ist dies aber der Fall, dann könne auch keine nachträgliche Erstattung nach § 4 SodEG erfolgen. Es wird deshalb in diesen Fällen ein enger Austausch mit dem Leistungsträger angeraten.

Für den Bereich des SGB XI regelt nach Art. 4 des COVID-19-Krankenhausentlastungsgesetzes der neue § 150 SGB XI zur Sicherstellung der pflegerischen Versorgung Erstattungsansprüche der Pflegeeinrichtungen. § 150 Abs. 2 S. 1 SGB XI sieht dabei auch eine Erstattung von Mindereinnahmen vor, die nicht anderweitig finanziert werden. Sollte Kurzarbeit erfolgen, wäre dies eine anderweitige Finanzierung und würde auf der Ausgabenseite verkürzend zu berücksichtigen sein, da die Kosten für die Arbeitnehmerentgelte sinken.

6. Abordnung, Versetzung und Arbeitnehmerüberlassung

Die Pandemie führt zu Veränderungen in der Personaleinsatzplanung. Zudem sieht das Sozialdienstleister-Einsatzgesetz (SodEG) ausweislich der Gesetzesbegründung bei der Zurverfügungstellung von Arbeitskräften auch den Einsatz von Personal in anderen Einrichtungen vor als den bisherigen vor.

a) Einsatz in einer gleichen Tätigkeit in einer anderen Einrichtung des Dienstgebers

Instrumente bei Einsatz in einer anderen Einrichtung desselben Dienstgebers sind die Abordnung oder die Versetzung des Mitarbeiters nach § 9 AT AVR.

Beides meint vornehmlich einseitige Maßnahmen des Dienstgebers im Rahmen des Direktionsrechts. Die nach § 9 AT AVR erforderlichen dienstlichen oder betrieblichen Gründe werden bei einer aus der Pandemie bedingten notwendigen geänderten Prioritätensetzung gegeben sein.

Sie sind nur in eine andere Einrichtung desselben Dienstgebers möglich. Hier wird zunächst anhand des Dienstvertrags zu prüfen sein, wer „Dienstgeber“ im Sinne der Regelung ist. Ohne ausdrückliche gegenteilige Regelung wird dies der Rechtsträger sein, der die Anstellung vornimmt. Dies gilt auch in Gruppen mit Holding-Struktur. In der Regel wird die Einzelgesellschaft und nicht die Holding Dienstgeber sein.

Versetzung und Abordnung sind im Rahmen der vertraglich vorgesehenen Tätigkeit möglich. Im Musterdienstvertrag nach § 7 AT AVR wird regelmäßig formuliert, dass der Rechtsträger „als Rechtsträger der Einrichtung XY“ den Dienstvertrag abschließt. Gesondert wird der Arbeitsort festgelegt. Für diese Formulierung wird vertreten (Papenheim, in: AVR-Praxiskommentar, § 9 AT AVR Rn. 7), dass sie die vertraglich vorgesehene Tätigkeit auf die benannte Einrichtung beschränkt.

Dienstgeber im Sinne der AVR wäre bei diesem Verständnis die Einrichtung, nicht der Rechtsträger. Dann wäre eine Abordnung oder Versetzung in eine andere Einrichtung des Rechtsträgers ausgeschlossen und der anderweitige Einsatz könnte nur durch Vertragsänderung (ggf. betriebsbedingte Änderungskündigung) bewirkt werden. Es lässt sich aber auch gut vertreten, dass die Bestimmung der Einrichtung ebenso wie die Bestimmung des Arbeitsortes der Bestimmung des Ortes bei der Arbeitsaufnahme dient. Dies zeigt auch § 9 Absatz 4 AT AVR, wenn er feststellt, dass die Zuweisung einer anderen Tätigkeit der Einrichtung nicht dem Versetzungs-/Abordnungsbegriff unterfällt. Dies setzt auch die Möglichkeit des Wechsels der Einrichtung voraus.

Der Dienstgeber muss auch bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen des § 9 AT AVR seine Entscheidung nach billigem Ermessen treffen. Er muss also eine Abwägung der Interessen vornehmen. Die Situation während der Pandemie wird aber, soweit nicht bereits Notfalleinsätze vorliegen, zugunsten einer Tätigkeit in einer Einrichtung ausfallen.

b) Einsatz in einer anderen Tätigkeit in einer anderen Einrichtung des Dienstgebers

§ 9 AT AVR bestimmt, dass eine Versetzung/Abordnung im Rahmen der „vertraglich vorgesehenen Tätigkeit“ erfolgen kann. Damit steht insbesondere die Frage der Nutzung des Direktionsrechts bei Zuweisung einer anderen und insbesondere geringer bewerteten Tätigkeit im Raum.

Dazu wird im Ergebnis zu empfehlen zu sein, eine solche Änderung der Tätigkeit im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter vorzunehmen.

Hier wird zunächst mit Papenheim (a.a.O. Rn. 8) festzustellen sein, dass bei einer Vereinbarung einer Anstellung mit der Bezeichnung eines Berufsbildes alle Tätigkeiten des Berufsbildes umfasst sind. Dies umfasst aber nicht die Zuweisung einer unterwertigen Tätigkeit. Dies gilt auch dann, wenn unter Anwendung des Besitzstandes die Vergütung weiterhin nach der höherwertigen Tätigkeit erfolgt (Papenheim a.a.O. Rn. 9).

Die Zuweisung einer völlig anderen oder einer unterwertigen Tätigkeit bedürfte damit einer anderen rechtlichen Grundlage. Zu denken wäre zunächst an eine auf einen Notfall gestützte Begründung. Ob ein Notfall vorliegt, lässt sich anhand der in § 14 Abs. 1 ArbZG genannten Kriterien prüfen. Insbesondere muss ein überraschendes und unabhängig vom Willen des Dienstgebers vorliegendes Ereignis gegeben sein. Zwar sind arbeitszeitrechtlich mittlerweile wegen der SARS-CoV-2 Verbreitung Ausnahmen vom ArbZG durch Allgemeinverfügungen zugelassen. Allein deshalb kann aber individualrechtlich noch nicht von einem Notfall gesprochen werden.

Das SodEG stellt keine Grundlage zu einer solchen Zuweisung dar. Vielmehr setzt es zur Anwendung seiner Instrumente die arbeitsrechtliche Zulässigkeit der Herstellung der tatsächlichen Einsatzfähigkeit voraus.

Damit würde bei einer Zuweisung einer unterwertigen Tätigkeit eine Vereinbarung mit dem Mitarbeiter notwendig werden oder eine Änderungskündigung. Im letzteren Fall würde sich aus Zeitgründen voraussichtlich eine Herausnahme der Kapazität des Mitarbeiters aus dem möglichen Umfang der Unterstützungsmöglichkeiten (§ 1 S. 2 SodEG) anbieten.

c) Einsatz in einer Einrichtung eines anderen Dienstgebers

Im Zusammenhang mit der Zurverfügungstellung von Arbeitskräften nach § 1 SodEG, aber auch generell beim Einsatz von Mitarbeitern bei anderen Dienstgebern z.B. zur Unterstützung bei Ausfällen wg. Infektion des dortigen Personals ist zunächst das AÜG zu beachten.

Grundsätzlich handelt es sich auch bei solchen Vorgängen um Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des § 1 Abs. 1 AÜG. Die wesentlichen Regelungen des Gesetz finden aber ausdrücklich nach § 1 Abs. 3 Nr. 2a AÜG keine Anwendung, wenn die Überlassung nur gelegentlich erfolgt und der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird. nach der Einschätzung des BMAS liegen diese Voraussetzungen vor, wenn der Anlass für die Überlassung kurzfristig und unvorhersehbar (aktuelle Krisensituation) eingetreten ist (umfasst wird z. B. Personalengpass beim Entleiher oder Arbeitsausfall beim Verleiher), der Arbeitgeber nicht die Absicht hat, dauerhaft als Arbeitnehmerüberlasser tätig zu sein und die einzelne Überlassung zeitlich begrenzt auf die aktuelle Krisensituation erfolgt. Diese Voraussetzungen werden bei einer Überlassung im Rahmen der aktuellen Situation regelmäßig gegeben sein. Soweit es sich bei den beiden beteiligten Dienstgebern um Konzerngesellschaften handelt und auch hier keine Anstellung des Mitarbeiters zur Überlassung erfolgt, würde zudem die Nichtanwendung aus § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG resultieren.

Damit besteht insbesondere keine Erlaubnispflicht oder Anzeigepflicht für die Überlassung.

Allerdings muss die Überlassung auch im Verhältnis von Dienstgeber und Mitarbeiter zulässig sein. Auch insoweit empfiehlt sich ein Einvernehmen mit dem Mitarbeiter herzustellen. Dies gilt insbesondere dann, wenn in der Einrichtung des Entleihers eine andere oder eine unterwertige Tätigkeit erfolgen soll. § 24 AT AVR bietet dazu keine einseitige Handlungsoption des Dienstgebers. Er hilft lediglich über die Begrenzungen der Arbeitnehmerüberlassung nach dem AÜG hinweg, die aber gerade in den hier relevanten Fällen keine Anwendung finden. Mit Blick auf die Vergütung sollte die Regelung zum Besitzstand bei einer Versetzung nach § 9 AT AVR entsprechende Anwendung finden.

Noch nicht vollständig abschließend geklärt ist die Frage der aus einer Überlassung resultierenden Besteuerung, insbesondere der umsatzsteuerrechtlichen Behandlung. Hierzu wird zwar auf § 4 Nr. 18 UStG verwiesen, wonach eng mit der Sozialfürsorge und der sozialen Sicherheit Leis-

tungen gemeinnütziger Unternehmen umsatzsteuerfrei sind. Da diese Befreiung dann bei der Überlassung nur dann funktionieren könnte, wenn Ver- und Entleiher der Vorschrift unterfielen, entsteht ein Risiko. zudem ist damit nicht gesichert, ob hinsichtlich der Einnahmen aus einer solchen Überlassung nicht ggf. auch eine Ertragssteuerpflicht entsteht.

d) Mitbestimmungsfragen

Es sind die Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung zu beachten. Eine Abordnung von mehr als drei Monaten und eine Versetzung bedürfen der Zustimmung der Mitarbeitervertretung (§ 35 Absatz 1 Nr. MAVO). Bestehen in beiden Einrichtungen eigene Mitarbeitervertretungen, so hat auch die Mitarbeitervertretung in der aufnehmenden Einrichtung ein Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung nach § 34 Absatz 1 Satz 1 1. Alt. MAVO.

Gleiches gilt bei einer Überlassung in die Einrichtung eines anderen Dienstgebers.

7. Beschäftigung von schwangeren Mitarbeiterinnen

Nach dem aktuellen Erkenntnisstand besteht für schwangere Frauen im Hinblick auf den Coronavirus kein höheres Infektionsrisiko als für die Allgemeinbevölkerung. Unabhängig davon trifft den Dienstgeber die Pflicht, sicherzustellen, dass schwangere Mitarbeiterinnen nur die Tätigkeiten ausüben, für die der Dienstgeber die erforderlichen Schutzmaßnahmen in der gesetzlich erforderlichen Gefährdungsbeurteilung festgelegt hat. Dabei müssen Dienstgeber in Zeiten von Pandemien auch die Entwicklung des Krankheitsgeschehens und die Ausbreitung der Risikogebiete beobachten, das damit verbundene Risiko stets neu bewerten und bei den zu ergreifenden Schutzmaßnahmen berücksichtigen.

Ist ein Mitarbeiter der Einrichtung mit dem Coronavirus infiziert, hat der Dienstgeber gegenüber der schwangeren Mitarbeiterin ein Beschäftigungsverbot bis zum 14. Tag nach dem Erkrankungsfall auszusprechen. Muss bei einem Mitarbeiter im Arbeitsumfeld der schwangeren Mitarbeiterin ein ärztlich begründeter Verdacht einer Infektion abgeklärt werden, hat der Dienstgeber ebenfalls ein Beschäftigungsverbot genannten Umfangs gegenüber der schwangeren Mitarbeitern auszusprechen. Bestätigt sich der Infektionsverdacht nicht, kann die schwangere Mitarbeiterin weiterbeschäftigt werden.

Werden schwangere Frauen in Einrichtungen des Gesundheitswesens beschäftigt, haben Dienstgeber zu beachten, dass diese Mitarbeiterinnen keine Tätigkeiten an Patienten mit potentiell infektiösem Status verrichten. Dies gilt auch für eventuell mit dem Coronavirus infizierte Patienten. Zu keiner anderen Bewertung führt das Tragen dicht anliegender Atemschutzmasken (FFP3). Diese sind nämlich für schwangere Frauen nur bedingt geeignet, da die Masken auf Grund des Atemwiderstands in der Tragezeit zeitlich sehr begrenzt sind. Der Dienstgeber hat vor diesem Hintergrund zu prüfen, ob die schwangere Mitarbeiterin eine andere Tätigkeit – z.B. in der Verwaltung – ausüben kann. Dies hat der Dienstgeber wiederum in der Gefährdungsbeurteilung festzulegen und zu dokumentieren.

Liegt die Einrichtung in einem Gebiet, dass von der Pandemie stark betroffen ist, sollte der Dienstgeber – unabhängig von einem (Verdachts-)Fall in der Einrichtung – in Absprache mit dem Betriebsarzt es in Erwägung ziehen, ein bis zum Abklingen der epidemischen Welle dauerndes Beschäftigungsverbot für die schwangere Mitarbeiterin auszusprechen.

Aktuelle Informationen zu den Risiken des Coronavirus für schwangere Frauen und Säuglinge sind bei der Deutschen Gesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe e.V. abrufbar:

https://www.dggg.de/news/hinweise-und-faq-zum-coronavirus-fuer-schwangere-und-saeuglinge-1181/

8. Maßnahmen bei konkretem Verdachtsfall in der Einrichtung

Treten bei Mitarbeitern Symptome der einschlägigen Erkrankung auf, sollte der Dienstgeber unmittelbar das zuständige Gesundheitsamt informieren. Dieses ist dann sowohl für den Meldeweg als auch für die Verhängung von weiteren Maßnahmen zuständig. Zudem informiert die Behörde den Dienstgeber unter anderem darüber, wie dieser sich nun verhalten soll.

Infizierte werden in der Regel vom Gesundheitsamt zu ihren Kontakten in den vergangenen Tagen und zu Symptomen befragt, sie werden namentlich registriert und gegebenenfalls Labortests unterzogen. Hier sollte der Dienstgeber mit dem Gesundheitsamt kooperieren.

9. Aktuelle Informationen zum Coronavirus

Aktuelle Informationen zum Coronavirus und zur Pandemieplanung sind beim Robert-Koch-Institut sowie beim Bundesministerium für Gesundheit abrufbar:

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

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/I/Influenza/Pandemieplanung/Pandemieplanung_Node.

https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus.html

Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung gibt Hygienetipps und Antworten auf häufig gestellte Fragen zum Coronavirus:

https://www.infektionsschutz.de/hygienetipps.html

https://www.infektionsschutz.de/coronavirus-sars-cov-2.html

Der Leitfaden der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände e.V. (BDA) „Arbeitsrechtliche Folgen einer Pandemie“ vom 13.03.2020 ist unter folgendem Link abrufbar:

https://arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Arbeitsrechtliche-Folgen-einer-Pandemie.pdf/$file/Arbeitsrechtliche-Folgen-einer-Pandemie.pdf