



FAQ zu Umgang mit Corona-Krise

Wie kann ich meinen Betrieb auf mögliche Corona-Infektionen von MitarbeiterInnen vorbereiten?

Die Betriebe sind aufgefordert, selbst entsprechende organisatorische Vorkehrungen zu treffen, so z.B.:

- das Erstellen von Notfallplänen
- Angepasste Personal- und Schichtplanung
- ausschließlich Kontakt zwischen den gleichen Kollegen
- möglichst unterschiedliche Eingänge und separate Räume nutzen
- Die Mitarbeiter sollten grundsätzlich auch ihre privaten Kontakte (z.B. nach Feierabend) einschränken.

Wo dies konsequent durchgeführt wird, muss im Ernstfall unter Umständen nicht die gesamte Belegschaft unter Quarantäne gestellt werden. Derartige Maßnahmen sollten aber in jedem Fall mit dem Gesundheitsamt (<https://tools.rki.de/PLZTool/>) des Landkreises abgeklärt werden. Denn bislang gibt es weder klare noch einheitliche Regeln.

Das Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK) hat auf Grundlage des Szenarios einer Influenza-Pandemie ein „Handbuch betriebliche Pandemieplanung“ für Unternehmen erarbeitet, dessen konkrete Empfehlungen zur Vorsorge bei einem Pandemie-Risiko auch im Hinblick auf die Lage beim Coronavirus übertragbar sein dürften. Das auf der BBK-Website herunterzuladende Handbuch könnte eine hilfreiche Grundlage für Unternehmen darstellen: <https://bit.ly/2xfNHKk>.

Können sich auch Nutztiere mit SARS-CoV-2 infizieren?

Laut Friedrich-Löffler-Institut gibt es bisher keine Hinweise darauf, dass sich Nutztiere mit SARS-CoV-2 infizieren können. Demzufolge sollten eine Versorgung der Tiere oder anderweitige Arbeiten auf dem Betrieb weiter möglich sein, sofern die unter Quarantäne gestellte Person den Kontakt zu anderen Personen meidet und entsprechende Hygienemaßnahmen konsequent umsetzt. **Dies gilt aber nur vorbehaltlich weitergehender und einschränkender Auflagen durch die jeweilige Anordnung der zuständigen Gesundheitsbehörde!**

Häusliche Quarantäne – was heißt das eigentlich?

Das Gesundheitsamt kann eine häusliche Quarantäne (14 Tage, wegen der Inkubationszeit) anordnen, wenn:

- Kontakt mit einem Covid-19-Erkrankten bestand.
- Der Test auf das Coronavirus positiv ausgefallen ist, auch wenn keine oder nur geringe Symptome auftreten.
- Betroffene sich in den vergangenen zwei Wochen in einem Risikogebiet aufgehalten haben.
- Familienmitglieder oder weitere Personen, die im selben Haushalt leben, stehen automatisch auch unter Quarantäne.

Wie habe ich mich bei angeordneter Quarantäne zu verhalten?

- Betroffene müssen zu Hause bleiben.
- Sie dürfen NICHT zur Arbeit gehen, Einkäufe erledigen, spazieren gehen oder Besuch empfangen.

- Im eigenen Garten sollte sich nur aufgehalten werden, wenn dieser eingegrenzt ist und sich in der Nachbarschaft niemand aufhält.
- Ist eine Person im Haushalt ernsthaft am Coronavirus erkrankt, sollten die restlichen Familienmitglieder auf die Umsetzung konsequenter Hygienemaßnahmen achten.
- Während der häuslichen Quarantäne wird man von speziell geschulten Mitarbeitern des Gesundheitsamtes betreut, wobei diese sich meist einmal täglich melden.
- Am Ende der Quarantäne wird erneut auf das Virus getestet. Nach Negativbescheid wird die Quarantäne aufgehoben.

Kann für MitarbeiterInnen, die nicht infiziert sind, aber in häusliche Quarantäne müssen, dieser Quarantäneort auch im Betrieb eingerichtet werden?

Ausnahmen von der häuslichen Quarantäne sind möglich.

Gemäß § 30 Abs. 2 Satz 2 des Gesetzes zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz – IfSG) vom 20. Juli 2000 (BGBl. I S. 1045), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 11. Dezember 2018 (BGBl. I S. 2394) können Krankheitsverdächtige (gesunde Kontaktpersonen zu bestätigten Fällen, symptomlose Rückkehrer aus Risikogebieten) auch in einer geeigneten, abgeschlossenen Einrichtung abgesondert werden. Das heißt, eine Unterbringung auf dem Betriebsgelände wäre möglich wenn, in den jeweiligen Betrieben Wohnräume mit entsprechende Schlaf-, Wasch- und Aufenthaltsmöglichkeiten vorgehalten werden, die Lebensmittelversorgung gewährleistet werden kann und der Betrieb sicherstellen kann, dass der Krankheitsverdächtige in dem Zusammenhang mit dem Coronavirus bei seiner Arbeit keinen Kontakt zu anderen Mitarbeitern oder sonstigen Menschen (ob krankheitsverdächtig oder nicht) hat. Von den Betrieben sollten entsprechende Maßnahmenpläne erstellt werden. Eine Abklärung mit dem jeweils zuständigen Gesundheitsamt muss diesbezüglich erfolgen.

Besteht bei Quarantänemaßnahmen ein Anspruch auf Betriebs- und Haushaltshilfe (BBH) durch die die SVLFG?

Nein, die Quarantäne als durch die Gesundheitsämter verhängte prophylaktische Maßnahme ist kein Ausfalltatbestand, der eine BBH durch die landwirtschaftliche Sozialversicherung rechtfertigt.

Welchen Anspruch haben MitarbeiterInnen bei Arbeitsverhinderung aufgrund der Schließung der Gemeinschaftseinrichtungen zur Kinderbetreuung?

Wenn bei Schließung der Kita oder der Schule die Betreuung eines Kindes, das aufgrund seines Alters betreut werden muss, nicht anders sichergestellt werden kann, dann haben die Eltern als Arbeitnehmer in der Regel ein Leistungsverweigerungsrecht, weil ihnen die Erbringung ihrer Leistungsverpflichtung aus dem Arbeitsvertrag unzumutbar ist. In einem solchen Fall wird der Arbeitnehmer von seiner Pflicht zur Leistungserbringung befreit. Es wäre insoweit auch nicht zwingend erforderlich, Urlaub zu nehmen.

Die Schul- und Kitaschließungen werden über mehrere Wochen andauern. Es handelt sich somit nicht um einen unerheblichen Verhinderungszeitraum. Damit entfällt der Anspruch nach § 616 BGB auf Lohnfortzahlung komplett. In dieser Situation sollte seitens des Arbeitgebers zunächst das Gespräch mit dem/der MitarbeiterIn gesucht werden und gemeinsam pragmatische Lösungen (z. B. Homeoffice, Nutzung von Urlaub und Arbeitszeitkonten u.a.) vereinbart werden, die den Belangen der Familien und der Arbeitsfähigkeit der Betriebe Rechnung tragen.

Können MitarbeiterInnen von landwirtschaftlichen Betrieben eine Notbetreuung ihrer Kinder in Anspruch nehmen?

Die Schließung von Gemeinschaftseinrichtungen erfolgte durch das MAS Sachsen-Anhalt per Erlass ab 18.03.2020. Davon ausgenommen sind Kinder, wo beide Erziehungsberechtigten bzw. bei Alleinstehenden diese selbst zu den sogenannten systemrelevanten Personen (Gruppe der unentbehrlichen Schlüsselpersonen) gehören. Deren Betreuung soll erfolgen,

sofern keine private Betreuung insbesondere durch Familienangehörige oder eine Betreuung aufgrund flexibler Arbeitszeiten und Arbeitsgestaltung (z.B. Homeoffice) nicht gewährleistet werden kann.

Die Landwirtschaft ist im Erlass nicht explizit aufgeführt, jedoch Einrichtungen, die der Versorgung mit Lebensmitteln dienen. Darunter gehören zweifellos der Bereich der Milchproduktion (Melker) sowie sonstige in der Tierbetreuung eingesetzte Mitarbeiter.

Die Notwendigkeit einer außerordentlichen Betreuung von Kindern ist der betreffenden Gemeinschaftseinrichtung gegenüber durch eine schriftliche Bestätigung des Arbeitgebers bzw. bei selbständigen Landwirten durch schriftliche Eigenauskunft nachzuweisen.

Dürfen MitarbeiterInnen als Vorsichtsmaßnahme zuhause bleiben?

Die Pflicht des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung wird grundsätzlich nicht berührt. Dem nicht erkrankten Arbeitnehmer steht kein Recht zu, seinen Arbeitspflichten nicht nachzukommen, weil sich die Wahrscheinlichkeit einer Ansteckung z. B. auf dem Weg zur Arbeit oder durch Kontakte am Arbeitsplatz erhöht. Er ist weiterhin verpflichtet, die ihm übertragenen Aufgaben zu erfüllen, sowie den Anordnungen des Arbeitgebers Folge zu leisten. Arbeitgeber müssen etwa bei Risikogruppen über Ausnahmen entscheiden.

Was habe ich als Arbeitgeber arbeitsschutzrechtlich besonders zu beachten?

Der Arbeitgeber hat nach Arbeitsschutzgesetz grundsätzlich die Verpflichtung die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit für seine Beschäftigten am Arbeitsplatz zu beurteilen (Gefährdungsbeurteilung) und Maßnahmen hieraus abzuleiten.

Im Rahmen der Pandemieplanung (Bevölkerungsschutz) hat der Arbeitgeber ggf. weitere Maßnahmen zu ermitteln und durchzuführen. Für den Arbeitsschutz gilt, wenn eine beschäftigte Person aufgrund ihrer Arbeit mit biologischen Arbeitsstoffen umgeht, ist die Biostoffverordnung anzuwenden (§ 4 BioStoffV). Biostoffe wie Viren, Bakterien etc. müssen in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden. Aus den Gefährdungen muss der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen für seine Beschäftigten ableiten und umsetzen. Die Maßnahmen können technisch und organisatorisch sein, wie etwa die Abtrennung der Arbeitsbereiche oder die Beschränkung der Mitarbeiterzahl. Bei entsprechender Gefährdung hat der Arbeitgeber außerdem persönliche Schutzausrüstung wie beispielsweise Schutzhandschuhe oder Atemschutz zur Verfügung zu stellen. Zu den Gefährdungen sind die Beschäftigten über eine Unterweisung allgemein sowie über eine arbeitsmedizinische Vorsorge individuell zu beraten. Auf der Internetseite der SVLFG sind entsprechende Gefährdungsbeurteilungen in deutscher, russischer, polnischer, rumänischer und bulgarischer Sprache zu finden.

www.svlfg.de/corona-info

Worauf muss ich bezüglich der Entgeltzahlung achten, wenn MitarbeiterInnen von einer Quarantäne betroffen sind?

Ist bei MitarbeiterInnen ein Test auf SARS-CoV-2 positiv ausgefallen, sind diese aufgrund einer Viruserkrankung arbeitsunfähig und haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die maximale Dauer von sechs Wochen.

Was ist, wenn MitarbeiterInnen gegen eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes verstoßen?

Verstoßen MitarbeiterInnen gegen eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes, so trifft diese im Fall der anschließenden Erkrankung ein Verschulden an deren Arbeitsunfähigkeit. Hier kann der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung verweigern, weil die ArbeitnehmerInnen ihre Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig herbeigeführt haben. Insofern ist der Arbeitgeber berechtigt, aus dem Urlaub zurückkehrende ArbeitnehmerInnen dazu zu befragen, ob sie sich in einer gefährdeten Region aufgehalten haben. Der Anspruch ist dabei regelmäßig auf eine Negativauskunft beschränkt. Der genaue Urlaubsort muss nicht genannt werden.

Was ist, wenn die Behörde, auch ohne dass MitarbeiterInnen an dem Virus erkrankt sind, eine Quarantäne sowie ein berufliches Tätigkeitsverbot verhängt?

In diesem Fall muss die betroffene Person beim Arbeitgeber eine Kopie der Quarantäneanordnung des Gesundheitsamtes einreichen und erhält dann eine Entschädigung für den Verdienstausschlag in Höhe des regulären Gehalts bis zu sechs Wochen.

Wie erfolgt diese Entschädigung der betroffenen MitarbeiterInnen?

Sie erhalten eine Entschädigung in Geld nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG). Für die ersten 6 Wochen wird sie in Höhe des Verdienstausschlags gewährt. Die Auszahlung nimmt der Arbeitgeber für die zuständige Behörde vor. Der Arbeitgeber hat dann gegen die Behörde einen Erstattungsanspruch. Der Antrag auf Erstattung ist innerhalb von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung geltend zu machen. Auf Antrag des Arbeitgebers hat die Behörde einen Vorschuss zu gewähren. Dauert die Quarantäne an, erhält der Arbeitnehmer auf Antrag ab der 7. Woche die Entschädigung direkt von der Behörde in Höhe des Krankengeldes.

Erhalten Selbstständige auch eine Entschädigung?

Wenn Selbstständige oder Freiberufler unter Quarantäne gestellt werden, erhalten sie Verdienstausschlag nach § 56 IfSG. Die Entschädigung bemisst sich nach den letzten Jahreseinnahmen, die dem Finanzamt gemeldet wurden. Auch hier gilt, dass der Antrag auf Entschädigung schriftlich, innerhalb von drei Monaten nach Einstellung des Tätigkeitsverbots oder Ende der Quarantäne gestellt werden muss.

Kann Kurzarbeit angeordnet werden und wie?

Mit der Neuregelung können Betriebe rückwirkend zum 1. März 2020 Kurzarbeitergeld nutzen, wenn zehn Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltsausfall von mehr als zehn Prozent haben. Dies betrifft auch für gesonderte Betriebsabteilungen.

Als Erstes muss die Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit angezeigt werden: Erst danach können Sie diese beantragen. Den Vordruck und weitere Hinweise findet man auf der Internetseite der Arbeitsagentur. <https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

Das unterzeichnete Formular ist dann bei der zuständigen Agentur für Arbeit einzureichen.

Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?

Es beträgt 60 Prozent des ausgefallenen Nettolohns, Arbeitnehmer mit Kind bekommen 67 Prozent des Nettolohns.

Was ist mit den Sozialversicherungsbeiträgen, die die Unternehmen zahlen?

Neu ist, dass diese dem Unternehmen in voller Höhe erstattet werden. Sowohl der Arbeitnehmeranteil als auch der Arbeitgeberanteil werden von der Arbeitsagentur getragen.

Müssen vor der Kurzarbeit Arbeitszeitkonten belastet werden oder Urlaub genommen werden?

Nein, auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden kann verzichtet werden.

Können ausländische Saisonarbeiter in den nächsten Wochen ihre Tätigkeit in der Landwirtschaft aufnehmen?

Derzeit ungeklärt ist die für Sonderkulturbetriebe besonders drängende Frage, inwieweit ausländische Erntehelfer ihre Beschäftigung in Deutschland in den nächsten Wochen aufnehmen können. Gegenüber der Politik setzt sich der DBV zusammen mit GLFA, ZVG und anderen Verbänden dafür ein, dass hier Regelungen vorrangig auf EU-Ebene oder bilateraler Ebene gefunden werden, die einen Arbeitsantritt arbeitsbereiter ausländischer Saisonkräfte ermöglicht.

Selbst wenn es gelingen sollte, bestehende Reisebeschränkungen für ausländische Erntehelfer zu beseitigen, ist damit zu rechnen, dass viele Erntehelfer derzeit nicht nach

Deutschland reisen möchten. Deshalb ist die Politik gefordert, weitere Maßnahmen zu ergreifen, wie:

- Befristete Lockerung des Arbeitszeitgesetzes
- Befristete Erweiterung der Möglichkeit einer kurzfristigen Beschäftigung
- Befristete Verbesserung der Hinzuverdienstmöglichkeiten für Arbeitslose, Asylbewerber, Bezieher einer vorzeitigen Altersrente, etc.

Was ist der Unterschied zwischen COVID-19 und SARS-CoV-2?

- SARS-CoV-2 ist die offizielle Bezeichnung des neuartigen Coronavirus
- COVID-19 ist die offizielle Bezeichnung der Erkrankung durch das Virus

Bei welchen dringenden Gründen ist ein Grenzübertritt gestattet?

Der grenzüberschreitende Warenverkehr sowie grenzüberschreitendes Reisen aus berufsbedingten Gründen oder zur Ausübung einer Berufstätigkeit zur Durchführung von Vertragsleistungen bleibt – unabhängig von der Staatsangehörigkeit – zulässig (u.a. Berufspendler, Saisonarbeitnehmer). Dies ist durch Mitführung geeigneter Unterlagen (u.a. Arbeitsvertrag, Auftragsunterlagen, Pendlerbescheinigung) zu belegen.

<https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/faqs/DE/themen/bevoelkerungsschutz/coronavirus/coronavirus-faqs.html#doc13738352bodyText3>

https://www.bundespolizei.de/Web/DE/04Aktuelles/01Meldungen/2020/03/200317_faq.html;sessionid=5960727E4B6E4847F5CDF800C8347502.2_cid324?nn=5931604#doc13824392bodyText1

Diese FAQ-Liste wird entsprechend neuer Erkenntnisse aktualisiert (Stand 19.03.2020).

Für Nachfragen oder Hinweise zu dem FAQ wenden Sie sich bitte an:

hwiegand@agv-sa.de