

Arbeitsrechtliche Folgen einer Pandemie

Die folgenden Ausführungen geben einen Überblick über arbeitsvertragliche Folgen, wenn Arbeitnehmer wegen des Coronavirus nicht beschäftigt werden.

I. Arbeitspflicht

Die Pflicht zur Arbeitsleistung wird grundsätzlich nicht berührt. Dem **nicht erkrankten Arbeitnehmer** steht **kein generelles Zurückbehaltungsrecht** zu, 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 der Vorgesetzten Folge zu leisten.

Ein Zurückbehaltungsrecht nach § 273 Abs. 1 BGB kommt für in Deutschland tätige Arbeitnehmer bei der Rückkehr eines Mitarbeiters aus einer gefährdeten Region – einer Region, die von einer Reisewarnung betroffen ist – ebenfalls nicht in Betracht.

Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber diesen ohne Bezahlung freistellen. Der Arbeitgeber ist bei dieser Entscheidung frei.

Den Arbeitgeber treffen allerdings besondere Schutzpflichten (s.u. III). Sollte er diesen nicht nachkommen, könnte sich der Arbeitnehmer unter Umständen auf ein Zurückbehaltungsrecht berufen. Das ist allerdings nur dann möglich, wenn der Arbeitnehmer glaubhaft machen kann, dass die Ausübung der übertragenen Aufgaben tatsächlich eine Gefahr für Gesundheit oder Leben darstellt, die der Arbeitgeber durch Arbeitsschutzmaßnahmen vermeiden kann.

II. Mitteilungspflichten des Arbeitnehmers

Der Arbeitgeber kann im Rahmen seiner **arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht** bei erkennbaren Risiken verpflichtet sein, mögliche Ansteckungen durch zurückkehrende Arbeitnehmer über Aufklärungs- und Vorsichtsmaßnahmen zu verhindern (s.u. III).

Daher trifft einen Arbeitnehmer eine **arbeitsvertragliche Nebenpflicht**, soweit er in räumlicher Nähe zu einer mit dem Coronavirus infizierten Person stand, den Arbeitgeber hierüber zu informieren.

Insoweit ist der Arbeitgeber auch berechtigt, einen aus einem Auslandsaufenthalt zurückkehrenden Arbeitnehmer daraufhin zu befragen, ob er sich in einer gefährdeten Region oder an Orten mit einem deutlich erhöhten Ansteckungsrisiko aufgehalten hat. Der Anspruch ist dabei regelmäßig auf eine **Negativauskunft**

beschränkt. Der Arbeitnehmer ist daher nicht verpflichtet, Auskunft über den genauen Aufenthaltsort zu geben.

Der Arbeitgeber kann eine **betriebsärztliche Untersuchung** eines zurückgekehrten Mitarbeiters **anordnen**, sofern hieran ein **berechtigtes Interesse** besteht. Hierbei muss das Selbstbestimmungsrecht des Mitarbeiters stets überwiegen. Dies ist anhand einer umfassenden Abwägung aller maßgeblichen Umstände des Einzelfalls zu prüfen.

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

Die Zulässigkeit der Anordnung zur **Durchführung von Reihen- (Fieber-) Tests** vor Betreten des Betriebsgeländes unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats. Eine pauschale Anordnung dürfte aber **zum jetzigen Zeitpunkt unzulässig** sein. Es bedarf stets eines konkreten Anlasses in Form einer konkreten Infektionsgefahr. Etwas anderes kann gelten, sobald die erste Infizierung im jeweiligen Betrieb aufgetreten ist.

III. Schutzpflichten des Arbeitgebers

Wenn der Arbeitgeber **konkrete Hinweise** auf Infektionsrisiken im Betrieb besitzt ist er verpflichtet, seine Mitarbeiter über das bestehende Infektions- und Erkrankungsrisiko aufzuklären und über Vorsorgemaßnahmen und angezeigtes Verhalten zu informieren. Die Verpflichtung hierzu ergibt sich aus § 241 II BGB (allgemeine Rücksichtnahmepflicht) und der besonderen **Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (§ 618 BGB)**. Zu den hieraus resultierenden datenschutzrechtlichen Fragen s.u. VIII.

Unterlässt er dies, kann er sich schadensersatzpflichtig machen, wenn andere Mitarbeiter deswegen erkranken. Es besteht sogar dann eine Vermutung für die Kausalität zwischen der unterlassenen Aufklärung als Pflichtverletzung und der Erkrankung als eingetretene Gesundheitsverletzung.

Sind Gesundheitsrisiken bekannt, muss der Arbeitgeber Schutzkleidung und Schutzmittel zur Verfügung stellen. Er darf auch zu Präventionszwecken das Tragen eines Mundschutzes im Betrieb anordnen und unmittelbaren Kontakt zwischen

Mitarbeitern untersagen. So kann er z.B. die Begrüßung mit Handschlag verbieten, um die Ansteckungsgefahr zu minimieren. Halten sich einzelne Mitarbeiter nicht an wirksame Anordnungen und Verbote des Arbeitgebers, kann er sie abmahnen.

IV. Suspendierung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht

Darüber hinaus kann der Arbeitgeber die **Freistellung ohne oder gegen den Willen des Arbeitnehmers** erklären. Auf die Weise entbindet der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer von seiner Leistungspflicht und verweigert ihm den Zugang zum Betrieb. Dies setzt voraus, dass das Suspendierungsinteresse des Arbeitgebers das Interesse des Arbeitnehmers an einer vertragsmäßigen Beschäftigung überwiegt und wird auf die Einhaltung arbeitsschutzrechtlicher Vorschriften (§ 4 Nr. 1 ArbSchG) und die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht (§ 241 II BGB) gestützt.

Das Suspendierungsinteresse überwiegt regelmäßig, wenn der Arbeitgeber Grund für die Annahme einer arbeitsunfähigen Erkrankung hat, obwohl sich der Arbeitnehmer selbst als gesund ansieht.

Daneben ist eine einseitige Freistellungserklärung durch den Arbeitgeber möglich, wenn von dem Arbeitnehmer eine Gesundheitsgefahr für andere Arbeitnehmer ausgeht. Hierfür genügt der konkrete Verdacht der Infizierung mit einer ansteckenden Krankheit wie dem Coronavirus und kann darauf gestützt werden, dass sich der Arbeitnehmer in einer gefährdeten Region oder an Orten mit einem deutlich erhöhten Ansteckungsrisiko aufgehalten hat.

Sofern in dem Betrieb eine Regelung zur mobilen Arbeit besteht, kann der Arbeitgeber im Rahmen bestehender Regelungen seine Beschäftigten auch ins Home-Office schicken, damit sie von dort arbeiten. Umgekehrt besteht aber kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Home-Office.

V. Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers

1.) Außerhalb des Entgeltfortzahlungsgesetzes

a) Freistellung durch Arbeitgeber

Zu diesem Problem gibt es bisher keine Rechtsprechung. Der von verschiedenen Seiten hier angeführte Beschluss des BGH v. 24.11.1978 (NJW 1979, 422) scheint kaum verallgemeinerungsfähig zu sein. Wie die Arbeitsgerichte dann tatsächlich entscheiden werden, ist somit vollkommen offen. Die nachfolgenden Ausführungen müssen daher unter diesem Vorbehalt betrachtet werden.

Stellt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wegen einer konkreten Infektionsgefahr einseitig frei, so ist dem Arbeitnehmer die Leistungserbringung unmöglich und die **Vergütungspflicht des Arbeitgebers entfällt** grundsätzlich nach § 326 I 1 BGB.

Man muss allerdings davon ausgehen, dass der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers **nach § 616 BGB aufrechterhalten** bleibt. Die von dem betroffenen Arbeitnehmer ausgehende unverschuldete Ansteckungsgefahr stellt ein Arbeitshindernis dar. Der Arbeitgeber ist gegenüber den übrigen Arbeitnehmern und gegenüber der Allgemeinheit aus Gründen der allgemeinen Verkehrssicherungspflicht verpflichtet, den Betrieb von Ansteckungsgefahren freizuhalten.

Den Arbeitgeber trifft die Lohnfortzahlungspflicht nach § 616 BGB allerdings nur, sofern sich die Verhinderung von vornherein auf einen verhältnismäßig geringen Zeitraum beschränkt. Das hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Im Falle einer Pandemie dürfte die Höchstfrist sechs Wochen betragen.

Für **Baubetriebe** stellt sich hier ein spezielles Problem, dessen Auswirkungen nicht abgeschätzt werden können.

§ 616 BGB kann nach allgemeiner Auffassung einzelvertraglich oder tarifvertraglich ausgeschlossen werden. Genau dies ist durch § 4 Nr. 1 BRTV-Bau geschehen. Danach besteht nur in den in den Nr. 2- 4 geregelten Fällen ein Anspruch nach § 616 BGB. Eine einseitige Freistellung wegen des Verdachts einer Erkrankung ist dort nicht aufgeführt. Das würde zu dem Ergebnis führen, dass gewerbliche Arbeitnehmer in dieser Situation keinen Lohnanspruch hätten. Ob das die Arbeitsgerichte dann aber auch so sehen, erscheint eher fraglich, da ja, im Gegensatz zu den in § 4 BRTV-Bau geregelten Fällen, der Freistellungsgrund vom Arbeitgeber veranlasst wird.

Aus diesem Grunde dürfte hier auch § 4 Nr. 2 am Ende BRTV-Bau nicht zum Tragen kommen (Freistellung unter Verwendung eines bestehenden Arbeitszeitguthaben).

b) Hindernisse aus der Sphäre des Arbeitnehmers

Kommt der Arbeitnehmer z.B. in Folge einer Kita-/Schulschließung seiner Arbeitspflicht nicht nach, ist ebenfalls **§ 616 BGB** zu beachten. Es ist umstritten, ob die Schließung einer Kita oder Schule ein objektives persönliches Leistungshindernis darstellen kann. Teilweise wird vertreten, dass es sich insoweit um ein allgemeines Lebensrisiko handelt, teils wird darauf abgestellt, dass der vorübergehende Betreuungsbedarf des Kindes einen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grund darstellt.

Maßgeblich sind alle Umstände des Einzelfalls. So ist z.B. auf das Alter des Kindes abzustellen. Schließlich nimmt der Bedarf für eine elterliche Pflege mit zunehmendem Alter ab und wird bei älteren Kindern nur noch bei schweren Erkrankungen zu bejahen sein. Es spricht einiges dafür, dass ein nicht betreutes – gesundes – Kind in die Obhut Dritter in Form einer selbst organisierten Pflege gegeben werden kann, sofern eine solche Möglichkeit besteht. Insoweit hat der

Arbeitnehmer zumindest die Obliegenheit, alles zu tun, seine Verhinderung möglichst kurz zu halten.

Für **gewerbliche Arbeitnehmer gilt hier jedoch § 4 BRTV-Bau**, wonach § 616 BGB insoweit nicht gilt. In diesen Fällen könnte jedoch über den Abbau von Arbeitszeitguthaben (§ 4 Nr. 2 a.E. BRTV-Bau) nachgedacht werden.

2.) Entgeltfortzahlungsgesetz

Ist der Arbeitnehmer infolge der Viruserkrankung arbeitsunfähig, so hat er Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung nach § 3 I 1 EFZG. Allerdings kommt das nur in Betracht, wenn den Arbeitnehmer kein Verschulden hinsichtlich der Erkrankung trifft.

Ein Verschulden kommt u.a. in Betracht, wenn der Mitarbeiter im Rahmen einer Privatreise gegen eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes verstoßen hat. Einfache Sicherheitshinweise dagegen werden nicht genügen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers die für die Entstehung der Erkrankung erheblichen Umstände im Einzelne darzulegen. Verletzt er diese Pflicht, so geht das zu seinen Lasten.

3.) Leistungen aus der Unfallversicherung

Versicherte, die sich im Rahmen ihrer versicherten Tätigkeit mit dem Coronavirus infizieren, stehen grundsätzlich unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

Das dürfte zwar aktuell eher Arbeitnehmer im Gesundheitswesen betreffen. Müsste aber auch dann gelten, wenn die Infizierung in Ausübung einer anderen Tätigkeit erfolgt, z.B. auf einer Baustelle.

4.) Behördliche Maßnahmen

Im Falle des Ausbruchs einer Pandemie kann die **zuständige Behörde diverse Maßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG)** treffen. Hierbei geht es hauptsächlich um die Quarantäne und das berufliche Tätigkeitsverbot.

Gemäß § 56 I IfSG erhält derjenige, der als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 S. 2 IfSG beruflichen Tätigkeitsverboten unterliegt oder unterworfen ist und dadurch einen **Verdienstaufschlag erleidet, eine Entschädigung in Geld**. Das gleiche gilt für Personen, die als Ausscheider oder Ansteckungsverdächtige abgesondert werden (Quarantäne).

Die Entschädigung erfolgt in Höhe des Krankengeldes, das auch die gesetzliche Krankenkasse zahlen würde: das sind 70% des Bruttogehalts, aber nicht mehr als 90% des Nettogehalts. Zudem ist die Summe auf 109,38 € pro Tag gedeckelt (Stand 2020).

Gemäß § 56 V IfSG hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, jedoch längstens für sechs Wochen die Entschädigung anstelle der zuständigen Behörde zu auszuzahlen. Der Arbeitgeber hat dann gegen die Behörde einen Erstattungsanspruch gem. § 56 V IfSG. Der Antrag ist gemäß § 56 XI IfSG innerhalb von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung geltend zu machen. Gemäß § 56 XII IfSG ist dem Arbeitgeber ein Vorschuss zu gewähren. Im Übrigen wird die Entschädigung von der zuständigen Behörde auf Antrag der betreffenden Einzelperson gewährt.

Ein solcher **Entschädigungsanspruch** kommt allerdings **nur** dann in Betracht, **wenn der Arbeitnehmer tatsächlich einen Entgeltausfall erleidet**. Dies ist dann nicht der Fall, wenn der Arbeitgeber aus anderen gesetzlichen oder vertraglichen Gründen zur Fortzahlung des Entgelts verpflichtet ist.

Ein Beschäftigungsverbot gem. § 31 IfSG kann ein in der Person des Arbeitnehmers liegendes, unverschuldetes Leistungshindernis nach § 616 BGB darstellen und dementsprechend einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung begründen (BGH, Urt. v. 24.11.1978, NJW 1979, 422).

Hier dürfte der Ausschluss des § 616 BGB durch § 4 Nr. 1 BRTV-Bau allerdings kein Problem darstellen, da die Nichterbringung der Leistung letztendlich auf einer behördlichen Anordnung beruht. Der Arbeitnehmer wird dadurch geschützt, dass dann die Entschädigungspflicht der zuständigen Behörde wieder auflebt.

VI. Betriebsrisiko

Sollte der Arbeitgeber im Fall der Erkrankung einer großen Anzahl von Arbeitnehmern den Betrieb nicht aufrechterhalten können, trägt er das Betriebsrisiko, soweit Arbeitnehmer arbeitswillig und fähig sind. Folgende Maßnahmen können helfen, um übermäßige Belastungen abzuwehren:

- Der Arbeitgeber kann in Abstimmung mit dem Betriebsrat nach § 87 I Nr. 3 BetrVG Kurzarbeit anordnen, um den Betrieb durch Senkung der Personalkosten vorübergehend wirtschaftlich zu entlasten. Soweit kein Betriebsrat vorhanden ist, kommt Kurzarbeit in Frage, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist (s.u. VII).
- Ebenfalls ist der Arbeitgeber in besonderen Situationen, wie z.B. in Notfällen, berechtigt, Überstunden einseitig anzuordnen. Aufgrund seiner arbeitsvertraglichen Treuepflicht ist der Arbeitnehmer in diesen Situationen

verpflichtet, Arbeiten auch über das arbeitsvertraglich Vereinbarte hinaus zu übernehmen.

Unter einer Notlage versteht das BAG eine ungewöhnliche Gefährdung der Betriebsanlagen, der Waren oder der Arbeitsplätze. Darüber hinaus hat das BAG aber auch die **Gefährdung der termingerechten Abwicklung eines Auftrags** als besondere Situation anerkannt. Der Anordnung des Arbeitgebers darf sich der Arbeitnehmer dann nicht verschließen, wenn der Verzug der Abwicklung vom Arbeitgeber nicht verschuldet ist und der Arbeitnehmer bisher Überstunden geleistet hat.

Eine **Anordnung von Zwangsurlaub** aufgrund kurzfristiger Stornierungen in erheblichem Umfang dürfte vor dem Hintergrund der aktuellen Rechtsprechung **nicht möglich** sein. Das Risiko, den Arbeitnehmer nicht beschäftigen zu können, trägt grundsätzlich der Arbeitgeber. Dem Betriebsrisiko des Arbeitgebers unterfallen insbesondere Auftragsmangel bzw. Betriebsablaufstörungen – sei es durch selbst herbeigeführte oder von außen einwirkenden Umständen. Liegt ein Fall des Betriebsrisikos vor, kann der Arbeitgeber den Urlaub nicht einseitig festlegen.

VII. Kurzarbeit

Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit anordnen, sofern die Arbeitsleistung aufgrund tarif- oder arbeitsvertraglicher Regelung ausgesetzt werden kann. **Das Direktionsrecht des Arbeitgebers ist nicht ausreichend.**

In § 4 Nr. 6 BRTV-Bau ist aber nur das Saison-KUG geregelt. Es gibt mithin keine tarifvertragliche Regelung über Kurzarbeitergeld außerhalb der Schlechtwetterzeit.

In den Betrieben in denen ein Betriebsrat besteht kann aber eine entsprechende Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Gibt es keinen Betriebsrat und gilt im Betrieb kein Tarifvertrag oder enthält ein geltender Tarifvertrag keine Kurzarbeitsklausel, kann die Einführung der Kurzarbeit durch den Arbeitgeber nur durch Vereinbarung mit den Arbeitnehmern oder durch Änderungskündigung erreicht werden. Legt die Bundesagentur für Arbeit dem Arbeitgeber bei Massenentlassungen eine Entlassungssperre nach § 18 KSchG auf und ist der Arbeitgeber nicht in der Lage, seine Belegschaft in dieser Zeit voll zu beschäftigen, kann die Bundesagentur die Einführung von Kurzarbeit zulassen, wenn kein Tarifvertrag entgegensteht (§ 19 I KSchG).

Sollten die o.a. arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für die Anordnung von Kurzarbeit ausnahmsweise vorliegen, dann müssen noch die weiteren Voraussetzungen nach den §§ 96ff. SGB III vorliegen.

VIII. Datenschutz

Sobald der Verdacht einer Ansteckung besteht oder ein Arbeitnehmer an dem Virus erkrankt ist, muss der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht gegenüber den übrigen Mitarbeitern nachkommen. Dadurch können die übrigen Arbeitnehmer Kenntnis von dem Verdacht der Ansteckung bzw. der Viruserkrankung des Kollegen erlangen.

In diesem Fall liegt eine Verarbeitung personenbezogener Daten vor. Die Offenlegung der Viruserkrankung im Betrieb stellt eine rechtmäßige Verarbeitung personenbezogener Daten i.S.v. Art. 6 I lit. b), d) und f) DSGVO dar. Sie erfolgt zur Erfüllung der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und zum Schutz von Gesundheit und Leben der übrigen Mitarbeiter und dient damit berechtigten Interessen.

Dem steht nicht entgegen, dass es sich um Gesundheitsdaten i.S.d. Art. 9 I DSGVO handelt. Die Erfüllung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zum Schutz vor weiterer Ausbreitung des Virus überwiegt das Selbstbestimmungsrecht des erkrankten Arbeitnehmers.

IX. Vorbeugende Maßnahmen

Der Arbeitgeber ist nach dem **Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)** verpflichtet, die **erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes** unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit gewährleisten und ihm möglich und zumutbar sind. Die Arbeitnehmer sind nach §§ 15, 16 ArbSchG verpflichtet, jede erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit unverzüglich zu melden und dessen arbeitsschutzrechtlichen Weisungen nachzukommen.

Dazu kann die Aufstellung eines „Pandemieplans“ z.B. auf der Grundlage einer Rahmenbetriebsvereinbarung für den Pandemiefall mit dem Betriebsrat gehören. Solche Planungen stellen sicher, dass das Unternehmen nicht unvorbereitet von einer Pandemie überrascht wird, sondern geeignete Krisenstrategien zur Verfügung hat, die im Falle eines Falles kurzfristig aktiviert werden können. Die Pandemiephasen der WHO können dabei zur Orientierung dienen.

Folgende Regelungen bieten sich an:

- Sachlicher Geltungsbereich: Sämtliche Maßnahmen, die im Zusammenhang mit dem Auftreten einer Pandemie zum Schutz vor Beeinträchtigungen von Leben und Gesundheit der Mitarbeiter erforderlich sind.
- Die Ansteckungsgefahr durch Verhaltensregeln reduzieren: Tragen von Schutzmasken oder -kleidung, regelmäßiges Desinfizieren der Hände, Wechseln der Kleidung beim Betreten des Betriebs usw.

- Es sollte vereinbart werden, dass der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern im Falle einer Pandemie auch solche Arbeiten zuweisen darf, die vertraglich nicht geschuldet sind. Insofern kann sein Weisungsrecht in örtlicher, zeitlicher und sachlicher Hinsicht konkretisiert werden (Versetzungen, Überstunden, Vertretungsregeln).
- Anordnung von Heim- bzw. Tele- oder Kurzarbeit.
- Es kann festgelegt werden, in welchem Umfang Arbeitnehmer berechtigt sind, Überstunden abzubauen, unbezahlten Urlaub zu beantragen etc.
- Geltungsdauer: Die Betriebsvereinbarung sollte ab dem Zeitpunkt des behördlich festgestellten Pandemiefalls in Kraft treten und solange fortbestehen, bis die Pandemiewarnung aufgehoben wird.

Darüber hinaus bieten sich Informations- und Aufklärungsbroschüren zur allgemeinen Information der Mitarbeiter an. Arbeitgeber sollten stets auf ausreichende Hygienemaßnahmen bei den betrieblichen Abläufen achten. Um das Risiko von Patienten möglichst gering zu halten, empfiehlt sich eine enge Zusammenarbeit mit den zuständigen Gesundheitsbehörden.

X. Weitere Hinweise

Weitere Informationsmaterialien im Zusammenhang mit dem Coronavirus finden sich auf der Homepage des Bundesgesundheitsministeriums, der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung sowie dem Robert-Koch-Institut (RKI).

Das Merkblatt (Stand: 03.03.2020) wird im Mitgliederbereich eingestellt und bei Bedarf aktualisiert.