

Coronavirus-Pandemie – was können und sollen landwirtschaftliche Betriebe jetzt tun?

1. Hygiene

a) Ein hygienisches Verhalten im betrieblichen Bereich ist im Fall einer Pandemie besonders wichtig. Die zuständigen Bundes- oder Landesbehörden geben Hinweise, was zu beachten ist. Das betrifft zum Beispiel Quarantänemaßnahmen oder die Schließung von Einrichtungen. Im Fall des aktuellen Corona-Virus gelten die gleichen Hygieneregeln wie allgemein zum Schutz vor luftübertragbaren Infektionskrankheiten.

Hygienetipps des Robert Koch-Instituts: www.rki.de und der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung: www.infektionsschutz.de/hygienetipps

b) Einführung verschärfter Hygienemaßnahmen in Unternehmen, z.B.

- Hände häufig und gründlich waschen (mindestens 20 Sekunden = 2 x Happy Birthday singen oder 2 Vater unser)
- Bereitstellen und Nutzen von Desinfektionsmitteln
- Unterlassen des Händegebens zur Begrüßung
- Fernhalten der Hände aus dem Gesicht
- Husten und Niesen in ein frisches Papier-Taschentuch oder in die Armbeuge
- regelmäßiges Lüften geschlossener Räume (siehe Anlage zu Hygienetipps)

c) Umgang mit Lebensmitteln

Bei der Produktion von Lebensmitteln sind schon bisher zum Schutz der vor Infektionskrankheiten Hygienevorschriften zu beachten. Dies gilt umso mehr in Zeiten des Coronavirus.

Dazu informiert die Bundesanstalt für Risikobewertung (BfR), zu der Frage, wie man sich vor einer Infektion mit dem Virus durch Lebensmittel und Produkte schützen kann:

„Obwohl eine Übertragung des Virus über kontaminierte Lebensmittel oder importierte Produkte unwahrscheinlich ist, sollten beim Umgang mit diesen die allgemeinen Regeln der Hygiene des Alltags wie regelmäßiges Händewaschen und die Hygieneregeln bei der Zubereitung von Lebensmitteln beachtet werden. Da die Viren hitzeempfindlich sind, kann das Infektionsrisiko durch das Erhitzen von Lebensmitteln zusätzlich weiter verringert werden.“

2. Mitarbeiter

- a) **Fürsorgepflicht des Arbeitgebers:** Der Arbeitgeber ist nach dem Arbeitsschutzgesetz 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.

- b) **Mitwirkungspflicht des Arbeitnehmers:** Arbeitnehmer sind gemäß §§ 15,16 ArbSchG dazu verpflichtet, jede erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden und dessen arbeitsschutzrechtliche Weisungen nachzukommen
- c) **SAK – Herkunftsländer:** Stand 10. März meldet Rumänien 17 Infizierte, Polen 16 Infizierte, Ungarn 9 Infizierte und Bulgarien 4 Infizierte. Reisen Mitarbeiter aus diesen Ländern an, ist in gleicher Weise wie bei deutschen Mitarbeitern auf eine mögliche Infektion zu achten

3. Erstellung von betrieblichen Vorsorge- bzw. Notfallplänen

Jeder Betrieb sollte unbedingt einen individuellen betrieblichen Vorsorge-/Notfallplan erstellen und dabei insbesondere folgende Maßnahmen berücksichtigen. Checkliste:

- Aufklärung der Arbeitnehmer über die Entstehung und die Symptome der Infektion – nutzen Sie dazu die mehrsprachigen **Musterbetriebsanweisungen der SVLFG**.
- **Kommunikation:** Legen Sie Ansprechpartner und klare Zuständigkeiten für den Fall der Fälle fest. Sorgen Sie für sachliche Informationen, gerade in Zeiten von Fake-News im Internet.
- Erstellen Sie einen **Personalplan**, für den Fall, dass Beschäftigte ausfallen. Legen Sie auch fest, wie Betriebsabläufe beim Ausfall vom Personal gewährleistet bleiben. Denken Sie dabei insbesondere an Vertretungsregelungen und setzen Sie Prioritäten, also: welche Arbeitsabläufe müssen unbedingt weiterlaufen und welche können zurückgestellt werden? Überlegen Sie, wer ohne oder nur mit kurzer Einweisung Arbeitsabläufe von erkrankten Mitarbeitern übernehmen kann (wer kann gleiche Maschinen oder gleiche Software bedienen?)
- Hinweise auf allgemeingültige Informationen wie die Hygienetipps des Robert-Koch-Instituts www.rki.de und der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung www.infektionsschutz.de/hygienetipps
- Untersagen, Absagen oder ggf. Verschieben sämtlicher Dienstreisen in gefährdete Gegenden; Einholung von Informationen und Meldungen bei Reisewarnungen durch das Auswärtige Amt
- Abraten von Privatreisen der Arbeitnehmer in gefährdete Gebiete ; bei bereits stattgefundenen Reise darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fragen, ob die Reise in einem gefährdeten Gebiet war; Anordnung einer betriebsärztlichen Untersuchung durch Arbeitgeber möglich
- **Verpflichten Sie Ihre Mitarbeiter, dass diese Sie unverzüglich informieren, wenn** sie in den letzten 14 Tagen mit Infizierten und/oder mit Personen, die unter Infektionsverdacht stehen bzw. in gefährdeten Gebieten waren, in Kontakt standen oder sich selbst in diesen Gebieten aufgehalten haben.
- Vermeidung nicht notwendiger sozialer Kontakte und Menschenansammlungen, z.B. in der Betriebskantine oder in Pausenräumen, aber auch auf das Vergrößern der Abstände, z.B. Nutzen des eigenen Pkw/Fahrrads statt öffentlicher Verkehrsmittel
- Fortführen/Ausweiten jährlicher Gripeschutzimpfungen

- Wo dies möglich ist, sollte verstärkt die Möglichkeiten von Heim-/Telearbeit, Telefon-/Videokonferenzen statt persönlicher Besprechungen genutzt werden.

4. Kann der Arbeitnehmer aufgrund Angst vor einer Infektion der Arbeit fernbleiben?

Ist der Mitarbeiter nicht erkrankt, so ist er verpflichtet, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitsleistung auch tatsächlich zu erbringen. Diese Pflicht wird nicht dadurch ausgesetzt, weil die Wahrscheinlichkeit der Ansteckung durch den Weg zur Arbeit oder durch Kontakte am Arbeitsplatz erhöht wird. Allerdings kann auf Wunsch des in Deutschland tätigen Arbeitnehmers der Arbeitgeber diesen ohne Bezahlung freistellen. Die Entscheidung treffen Sie als Arbeitgeber.

Beachten: Im begründeten Einzelfall können Sie aber bei einer konkreten Gefährdung aufgrund Ihrer Fürsorgepflicht verpflichtet sein, den Arbeitnehmer von der Arbeit freizustellen oder Arbeit ihm Home-Office zu erlauben, wenn diese Möglichkeit besteht.

5. Was gilt, wenn Kitas und Schulen geschlossen werden und Kinder zu betreuen sind?

Erste Einrichtungen, die präventiv geschlossen werden, sind Kitas und Schulen. Hier kollidiert dann die Kinderbetreuungspflicht der Eltern mit ihrer Arbeitspflicht. Laut § 616 BGB bekommt ein Arbeitnehmer, der ohne eigenes Verschulden und aus einem persönlichen Grund verhindert ist und nicht zur Arbeit kommen kann, unter folgenden Voraussetzungen weiter sein Gehalt:

- wenn eine Beaufsichtigung oder Betreuung der Kinder geboten ist und
- andere geeignete Aufsichtspersonen nicht zur Verfügung stehen
- er vorher alles in seiner Macht Stehende versucht hat, um die Betreuung anderweitig sicher zu stellen.

6. Was ist im Ernstfall einer Infektion oder des Verdachts im Betrieb zu unternehmen?

Arbeitnehmer, die Symptome einer Corona-Viruserkrankung aufweisen,

- sollen schnellstmöglich den medizinischen Dienst oder telefonisch ihren Hausarzt kontaktieren, um sich über gesonderte Sprechstunden und Maßnahmen zu informieren.
- Es erfolgt dann ein Covid-19-Test und durch Befragungen wird herausgefunden, mit welchen Kollegen die betroffene Person im unmittelbaren Kontakt stand.
- Wegen der extrem hohen Ausbreitungsgefahr des Corona-Virus ist eine Infektion meldepflichtig. Die Meldung an das zuständige Gesundheitsamt übernimmt in der Regel der medizinische Dienst oder der Hausarzt.

Arbeitgeber: Sobald der Verdacht einer Ansteckung besteht oder ein Arbeitnehmer an dem Virus erkrankt ist, muss der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht gegenüber den übrigen Beschäftigten nachkommen. In diesem Fall stellt die **Offenlegung der Viruserkrankung im Betrieb** eine rechtmäßige Verarbeitung von personenbezogenen Daten dar. Hintergrund ist, dass das dem berechtigten Interesse zum Schutz von Gesundheit und Leben der übrigen Arbeitnehmer dient.

7. Was passiert, wenn jemand aufgrund einer Corona-Viruserkrankung nicht arbeiten darf?

Bricht eine Pandemie aus, kann die zuständige Behörde Maßnahmen, die noch ermittelt werden muss, nach dem Infektionsschutzgesetz treffen und zum Beispiel eine **Quarantäne** verhängen. Dabei kann für Arbeitnehmer ein Tätigkeitsverbot ausgesprochen werden. In diesem Fall hat der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Für seinen Verdienstaufschlag steht ihm eine Entschädigung zu. Gemäß § 56 Abs. 1, 2 Infektionsschutzgesetz (IfSG) zahlt der Arbeitgeber diese Entschädigung bis zu sechs Wochen lang. Der Arbeitgeber hat dann wiederum einen Erstattungsanspruch gegen die zuständige Behörde. Vom Beginn der siebten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes gewährt.

Auch Selbstständige erhalten eine Entschädigungszahlung. Sie beträgt ein Zwölftel des Arbeitseinkommens des letzten Jahres vor der Quarantäne. Laut § 56 Abs. 4 IfSG erhalten Selbstständige, die einen Betrieb haben, zudem von der zuständigen Behörde (wird noch ermittelt) Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang.

8. Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für den weiteren betrieblichen Ablauf?

Betriebsschließung? Zum Schutz der übrigen Mitarbeiter ist zu überlegen, ob ein Weiterarbeiten noch möglich ist. Im schlimmsten Fall müssen solche Betriebe schließen, bis die Gefahr vorüber ist.

Lohn ohne Arbeit: Mitarbeiter sind während der Betriebsschließung bezahlt freizustellen. Denn die Mitarbeiter, die arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, haben weiterhin einen Anspruch auf ihren Lohn. Die Betriebsschließung fällt in das Risiko des Betriebsinhabers. Infolgedessen müssen die ausgefallenen Arbeitszeiten nicht nachgearbeitet werden.

Alternativen zu Lohnfortzahlung bei Betriebsschließung: Überlegen Sie sich aufgrund der hohen wirtschaftlichen Belastung Alternativen. Dabei sind Sie auf das Verständnis und das Entgegenkommen ihrer Mitarbeiter angewiesen. So könnten Sie beispielsweise klären, ob Mitarbeiter in dieser Zeit der Betriebsschließung

- einzelne Urlaubstage nehmen (ein vorhandener Betriebsrat ist mit einzubeziehen)
- oder Überstunden (Anordnung möglich) in der Zeit nehmen.
- Sofern im Betrieb eine Regelung zum Home-Office besteht und das die Tätigkeiten zulassen, kann der Arbeitgeber im Rahmen der bestehenden Regelungen seine Beschäftigten auch ins Home-Office schicken, damit sie von dort arbeiten.

Um das Unternehmen durch Senkung der Personalkosten vorübergehend wirtschaftlich zu entlasten, kann **Kurzarbeit** durch den Arbeitgeber angeordnet werden, soweit dies einzelvertraglich geregelt ist. Zunächst müssen allerdings alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft werden. Sofern ein Betriebsrat besteht, hat dieser gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht. Zudem haben Arbeitgeber die Möglichkeit, zur Entlastung Kurzarbeitergeld zu beantragen. Wird der Antrag genehmigt, übernimmt die zuständige Arbeitsagentur einen Teil der Lohnkosten.

Fazit: Wenn eine große Zahl von Arbeitnehmern erkrankt, Auftrags- oder Lieferengpässe eintreten und deshalb der Betrieb nicht aufrechterhalten werden kann, tragen Sie das Betriebsrisiko.

(Quelle: unter anderem Informationen der Handwerkskammer Magdeburg)