

Rechtliche Fragen und Hinweise zu COVID-19 - Stand 11.03.2020

Nachfolgend geben wir Hinweise zu arbeitsrechtlichen und weiteren Fragen im Umgang mit COVID-19.

Der Arbeitgeber hat weiterhin das Ziel zu verfolgen, die betrieblichen Arbeitsabläufe möglichst zu sichern. Gleichzeitig muss es sein zentrales Anliegen sein, die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer*innen und Betreuten zu sichern sowie mit dafür zu sorgen, dass Infektionswege verringert oder unterbrochen werden.

1. Hinweise des Arbeitgebers an die Mitarbeiter*innen zum Umgang mit der Ansteckungsgefahr

- Hinweis, dass alle von den Behörden bekanntgegebenen Hygienehinweise strikt befolgt werden sollen (insbesondere regelmäßiges und gründliches Händewaschen mit Seife, Niesen und Husten in die Armbeuge, regelmäßige Desinfektion von Türklinken, Taschentücher nur einmal benutzen, auf Händeschütteln usw. verzichten). Der Arbeitgeber hat für ausreichend zur Verfügung stehende Desinfektionsmittel und Seife zu sorgen. Siehe unser Rundschreiben vom 28.02.2020, dortige Anlagen.
- Generell ist der Hinweis sinnvoll, dass die Sorge vor einer Ansteckung mit COVID-19 auf dem Arbeitsweg oder am Arbeitsplatz zwar verständlich ist, aber nicht rechtfertigt, dass Arbeitnehmer*innen eigeninitiativ zu Hause bleiben. Hierzu folgender Auszug aus einer Meldung des Bundesarbeitsministeriums vom 02.03.2020: *„Ein allgemeines Recht des Arbeitnehmers, bei Ausbruch einer Erkrankungswelle wie COVID-19 der Arbeit fernzubleiben, gibt es nicht. Für das Eingreifen eines Leistungsverweigerungsrechts wäre es erforderlich, dass ihm die Erbringung seiner Arbeitsleistung unzumutbar ist (§ 275 Abs. 3 BGB). Eine Unzumutbarkeit ist z.B. dann gegeben, wenn die Arbeit für den Betroffenen eine erhebliche objektive Gefahr oder zumindest einen ernsthaften objektiv begründeten Verdacht der Gefährdung für Leib oder Gesundheit darstellt. Das bloße Husten von Kollegen ohne weiteren objektiv begründeten Verdacht oder Anhaltspunkte für eine Gefahr wird dafür wohl nicht ausreichen.“*
- Bei Anzeichen von Symptomen¹ sollte der/die Mitarbeiter*in der Arbeit fernbleiben und sich im üblichen Verfahren krank melden. Der/die Mitarbeiter*in hat spätestens nach 3 Kalendertagen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, soweit nicht der Arbeitgeber die Bescheinigung früher verlangt. Im Falle der Erkrankung an dem Virus, die der feststellende Arzt melden muss, leitet das zuständige Gesundheitsamt alle weiteren Schritte ein, wozu auch die

¹ Eine Infektion mit dem neuartigen Coronavirus führt der [WHO](#) zufolge zu Symptomen wie Fieber, trockenem Husten und Abgeschlagenheit, in China wurden bei einigen Patienten auch Atemprobleme, Halskratzen, Kopf- und Gliederschmerzen und Schüttelfrost berichtet. Einige Betroffene litten an Übelkeit, einer verstopften Nase und Durchfall.

Information des Arbeitgebers gehört, damit dieser Maßnahmen zum Schutz der restlichen Belegschaft ergreifen kann.

- Hinweis an die Mitarbeiter*innen, den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren, sofern eine Infektion festgestellt wurde oder das Gesundheitsamt sie als mögliche Kontaktperson² eingestuft und kontaktiert hat, damit der Arbeitgeber schnellstmöglich Maßnahmen ergreifen kann.
- Hinweise dazu, was der Arbeitgeber im konkreten Fall tun kann und will, um die Infektionsgefahr im Betrieb oder bei der Erfüllung der anliegenden Aufgaben möglichst auszuschließen und dabei trotzdem die Arbeitsfähigkeit des Betriebes soweit möglich zu erhalten. Dazu könnte im Gefahrenfall z. B. gehören, Mitarbeitende vorübergehend im Homeoffice oder mobil arbeiten zu lassen, soweit das (technisch) möglich ist.

2. Müssen Arbeitnehmer*innen schon den bloßen Verdacht einer COVID-19-Infektion ihrem Arbeitgeber mitteilen?

Als arbeitsvertragliche Nebenpflicht sind z. B. Anzeige- und Nachweispflichten des/r Arbeitnehmers*in in bestimmten Fällen anerkannt. Teilweise sind diese sogar gesetzlich konkretisiert, wie z. B. in § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Bei einer Anzeigepflicht über persönliche Verhältnisse, wie z. B. dem bloßen Verdacht einer Infektion, gelten aber, ähnlich wie bei Fragen des Arbeitgebers im Bewerbungsgespräch z. B. nach Krankheiten, strenge Maßstäbe, weil dies einen nicht unerheblichen Eingriff in die Intimsphäre des/r möglicherweise schon infizierten Mitarbeiters*in darstellen würde. Die Frage nach ansteckenden Krankheiten, die Kollegen oder Kunden gefährden könnten, ist jedoch zulässig.

Angesichts der hohen Infektiosität des SARS-CoV-2, dessen Letalität³ und eines derzeit noch fehlenden (Impf-)Schutzes erscheint es jedenfalls vertretbar, nicht erst im Falle einer festgestellten Infektion, sondern schon bei einem (begründeten) Verdacht von den Arbeitnehmer*innen zu fordern, dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Jedenfalls eine (einzig) hierauf gerichtete Frage, wenn z. B. ein/e Mitarbeiter*in am Arbeitsplatz typische Symptome zeigt, ist wahrheitsgemäß zu beantworten. Dazu, wann von einem solchen „Verdacht“ auszugehen

² https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Empfehlung_Meldung.html, Abruf 04.03.2020; Darin ist beschrieben, wann von einem begründeten Verdacht auf Covid-19 ausgegangen werden kann (Symptome **und** Aufenthalte in einem Risikogebiet). Kontakt zu einem bestätigten Fall ist dort definiert als Vorliegen von **mindestens einem der beiden folgenden Kriterien innerhalb der letzten 14 Tage vor Erkrankungsbeginn**: (1) **Versorgung bzw. Pflege einer Person**, insbesondere durch medizinisches Personal oder Familienmitglieder / (2) **Aufenthalt am selben Ort (z.B. Klassenzimmer, Arbeitsplatz, Wohnung/Haushalt, erweiterter Familienkreis, Krankenhaus, andere Wohneinrichtung, Kaserne oder Ferienlager) wie eine Person, während diese symptomatisch war.**

³ die Wahrscheinlichkeit, an einer Erkrankung zu sterben

ist und wo sich „Risikogebiete“ befinden, gibt das Robert-Koch-Institut laufend aktualisierte Empfehlungen heraus (vgl. Fußnote 2).

3. Müssen Arbeitnehmer*innen dem Arbeitgeber offenbaren, wenn sie auf COVID-19 positiv getestet worden sind?

Grundsätzlich sind Arbeitnehmer*innen nach einem Arztbesuch zwar nicht verpflichtet, sich zur Art der Erkrankung und deren Ursache zu äußern. Auch müssen sie keine Angaben über einen etwaigen eigenen Verursachungsbeitrag machen. Ausnahmen bestehen jedoch in den Fällen, in denen der Arbeitgeber auf weitere Informationen mit Blick auf geforderte oder mögliche Reaktionen angewiesen ist, so z. B. bei (ansteckenden) Erkrankungen, die Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers für andere Mitarbeitenden und betreute Personen erfordern. Dies dürfte insbesondere für nach dem IfSG meldepflichtige Erkrankungen, wie z. B. COVID-19, gelten.

In Pflegeeinrichtungen und anderen ähnlichen Einrichtungen gilt es im Falle der Erkrankung eines/r Mitarbeiters*in nicht nur, andere Mitarbeiter*innen vor weiteren Infektionen zu schützen, sondern vor allem auch die Bewohner*innen, die in vielen Fällen ein höheres Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf haben. Sollten Mitarbeiter*innen in Pflegeeinrichtungen deshalb positiv auf COVID-19 getestet worden sein, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

4. Wie sollte der Arbeitgeber tätig werden, wenn ein/e Mitarbeiter*in an dem Virus erkrankt ist?

- **Einbindung und Abstimmung mit der zuständigen Gesundheitsbehörde und der Heimaufsicht**, um zu klären, mit welchen Mitteln mögliche Übertragungsgefahren in dieser Situation klein gehalten oder vermieden werden können und der Betriebsablauf aufrecht erhalten werden kann.
- Die **erkrankte Person** nach Hause schicken und sie auffordern, sich in ärztliche Behandlung zu begeben. Sie hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz.
- Hinweis an die **Personen im Betrieb, die mit einer erkrankten Person in persönlichen Kontakt⁴** gekommen sind: Sie sollten sich umgehend nach Empfehlung des RKI (Robert-Koch-Institut) und unabhängig von Symptomen an ihr zuständiges Gesundheitsamt wenden, um die Infektionslage abzuklären. (https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/FAQ_Liste.html)

⁴ Siehe FN 2

- Der Arbeitgeber sollte diese Personen bis zur Feststellung des Ergebnisses vorübergehend von der Arbeit freistellen. Bei dieser Freistellung, ohne dass bisher eine behördlich angeordnete häusliche Quarantäne vorliegt, handelt es sich arbeitsrechtlich um eine vorübergehende Freistellung nach § 616 BGB, in der der Arbeitgeber das Entgelt fortzuzahlen hat.
- Andere Personen, die aus Angst vor einer Ansteckung sich schwer tun, weiterhin ihre Arbeit vor Ort zu erbringen, könnten, wenn sich mobile Arbeit nicht zur Erfüllung der Arbeitspflicht eignet, statt dessen Urlaub nehmen, das Arbeitszeitkonto nutzen oder über eine Freistellung ohne Lohnfortzahlung mit dem Arbeitgeber sprechen.
- Erneuter konkretisierter Hinweis an die Mitarbeiterschaft, sich strikt an die Hygienevorschriften zu halten. Der Arbeitgeber sollte laufend prüfen, ob ausreichend entsprechende Desinfektionsmittel zur Verfügung stehen und zur verstärkten Nutzung anregen.
- Hinweis für Personen, die fürchten, sich mit dem neuartigen Coronavirus infiziert zu haben, oder die aus Regionen zurückkehren, in denen es zu Übertragungen kommt: (Auszug aus FAQ (RKI), Abruf 11.03.2020):
https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/FAQ_Liste.html
„Personen, die sich in einem vom RKI ausgewiesenen internationalen Risikogebiet bzw. in einem in Deutschland besonders betroffenen Gebiet aufgehalten haben, sollten – unabhängig von Symptomen – unnötige Kontakte vermeiden und nach Möglichkeit zu Hause bleiben. Beim Auftreten von akuten respiratorischen Symptomen sollten sie die Husten- und Niesregeln sowie eine gute Händehygiene beachten und, nach telefonischer Voranmeldung mit Hinweis auf die Reise, einen Arzt aufsuchen. Das zuständige Gesundheitsamt kann hier ermittelt werden.“
„Für Reisende aus Regionen, in denen COVID-19-Fälle vorkommen, die aber keine internationalen Risikogebiete bzw. in Deutschland besonders betroffene Gebiete sind, gilt: Wenn Sie innerhalb von 14 Tagen nach Rückreise Fieber, Husten oder Atemnot entwickeln, sollten Sie – nach telefonischer Anmeldung und mit Hinweis auf die Reise – einen Arzt aufsuchen. Zudem sollten sie unnötige Kontakte vermeiden, nach Möglichkeit zu Hause bleiben, die Husten- und Niesregeln sowie eine gute Händehygiene beachten.“

5. Dürfen Arbeitgeber ihre Mitarbeiter*innen infizierte Heimbewohner*innen betreuen lassen, ohne dass ein ausreichender Infektionsschutz sichergestellt ist?

Der Arbeitgeber hat die Arbeit grundsätzlich so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die Gesundheit der Mitarbeiter*innen möglichst vermieden und verbleibende Gefährdungen geringgehalten werden. Bei entsprechender Gefährdung hat der Arbeitgeber persönliche Schutzausrüstung, wie z. B. Schutzhandschuhe oder Atemschutz, zur Verfügung zu stellen. Dazu, welche

genauen Hygienemaßnahmen etwa in medizinischen Einrichtungen bei der Pflege und Behandlung von Patienten getroffen werden sollten, gibt das Robert-Koch-Institut Auskunft

(www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/FAQ_Liste.html). Außerdem sind die Mitarbeiter*innen im Hinblick auf bestehende Gefährdungen umfassend zu informieren und zu unterweisen, wie damit umzugehen ist.

Arbeitgeber dürfen ihre Mitarbeiter*innen deshalb nicht „sehenden Auges“ Gefahren aussetzen und z. B. Pflegekräfte ohne geeignete Schutzausrüstung mit SARS-CoV-2 infizierte Heimbewohner*innen betreuen lassen, geschweige denn darauf gerichtete Direktiven erteilen. Solche müssten die Mitarbeiter*innen nicht befolgen, darauf gestützte arbeitsrechtliche Sanktionen, wie z. B. eine Abmahnung, wären unwirksam. Darüber hinaus würde ein Arbeitgeber, der dies außer Acht lässt, ordnungswidrig handeln. Sollte sich ein/e Mitarbeiter*in infizieren, weil z. B. er/sie angewiesen wurde, ohne adäquate Schutzausrüstung eine/n infizierte/n Heimbewohner*in weiterhin zu betreuen, könnte sich der Arbeitgeber sogar strafbar sowie schadensersatzpflichtig machen.

Sollte sich ein personeller Engpass durch COVID-19-Infektionen von Mitarbeiter*innen ergeben und deshalb die Versorgung der Heimbewohner*innen nach den rechtlich geforderten Standards gefährdet sein, wird die Heimleitung den Versuch unternehmen müssen, unter Beteiligung der Heimaufsicht sowie in Abstimmung mit dem zuständigen Gesundheitsamt eine gemeinsame Lösung zu finden, um die geltenden Vorgaben vorübergehend und in noch vertretbarem Maße zu lockern (siehe auch Punkt 11).

6. Anordnung einer Quarantäne für Mitarbeitende durch die zuständige Gesundheitsbehörde, wer bezahlt wen?

Nach § 30 Infektionsschutzgesetz (IfSG) angeordneten Quarantänen bei Krankheitsverdächtigen, Ansteckungsverdächtigen und sog. Ausscheidern wird dies zum Teil mit einem beruflichen Tätigkeitsverbot nach § 31 IfSG verbunden sein. Für durch die Quarantäne und /oder das berufliche Tätigkeitsverbot entstehende Verdienstauffälle enthält § 56 IfSG eine Entschädigungsregelung.

Der Arbeitgeber hat für die Dauer des Arbeitsverhältnisses – längstens für sechs Wochen – die Entschädigung nach dem IfSG für die zuständige Behörde an die betreffenden Arbeitnehmer*innen auszuzahlen. Die Höhe der Entschädigung richtet sich nach dem § 56 Abs. 2 und 3 IfSG. Sie knüpft an den Verdienstauffall an.

Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet, wenn alle Voraussetzungen dafür vorliegen.

Ab der siebten Woche, sofern die Maßnahme länger dauert, wird die Entschädigung auf Antrag in Höhe des Krankengelds gem. 47 Abs. 1 SGB V von der zuständigen Stelle an die betreffenden Arbeitnehmer gewährt. Sie sollte zeitnah von der betreffenden Person selbst bei der zuständigen Stelle beantragt werden. Die Behörden halten in der Regel vorgeschriebene Antragsformulare vor und geben weitere Informationen zu besonderen Fragen.

7. Was können die Einrichtungen noch tun, um übermäßige Belastungen bei Betriebsstörungen zu vermeiden?

- Der Arbeitgeber sollt ggf. unter Einbeziehung des Betriebsrates ein Konzept erarbeiten, wenn das nicht bereits geschehen ist, mit dem betriebliche Abläufe möglichst erhalten bleiben können.
- Der Arbeitgeber trägt bei betrieblichen Ausfällen (z.B. vorübergehende Betriebsschließung wegen Personalausfällen durch angeordnete Quarantänemaßnahmen / sonstige Engpässe im Betriebsablauf) das sog. „Betriebsrisiko“. Das bedeutet, dass er das Entgelt fortzuzahlen hat, obwohl er den Arbeitnehmern keine Arbeit anbieten kann (§ 615 Satz 3 BGB). Das gilt auch bei Tätigkeitsverboten, behördlichen Anordnungen, z.B. vorübergehende Betriebsschließung oder Stilllegung von Teilbereichen.
- Der **Versicherungsschutz** sollte überprüft werden. Hilfreich kann der Union Versicherungsdienst in Bezug bestehenden Versicherungsschutz sein. Leider haben nach Auskunft des Union Versicherungsdienstes alle Versicherungen vor ca. 1 1/2 Wochen einen sogenannten Zeichnungsstopp für Versicherungen beschlossen, die Risiken im Kontext von COVID-19 absichern sollten.

8. Kann im Ernstfall in Sozialeinrichtungen auch Kurzarbeitergeld (KUG) bezogen werden?

Grundsätzlich ja. Unter bestimmten Voraussetzungen kann bei unabwendbaren Ereignissen, z.B. erheblichem Arbeitsausfall, **Kurzarbeit** im Betrieb durch arbeitsvertragliche Vereinbarungen oder durch Betriebsvereinbarung eine Reduzierung der Arbeitszeit (einhergehend mit erheblichem Arbeitsausfall und Entgeltausfall) eingeführt werden. Das ist eine zentrale Voraussetzung für den Antrag auf KUG. Solche tarifvertraglichen Regelungen für paritätische Einrichtungen sind bisher nicht bekannt. Betriebsvereinbarungen dürfen in Betrieben mit Betriebsrat getroffen werden. Wenn kein Betriebsrat existiert, ist zwingend eine arbeitsvertragliche Regelung über eine vorübergehende Arbeitszeitverkürzung einhergehend mit erheblichem Arbeitsausfall mit Entgeltausfall zu treffen.

Im sog. Arbeit-Von-Morgen Gesetz soll nun kurzfristig die Bundesregierung ermächtigt werden, im Rahmen einer Verordnung für von COVID-19 betroffenen Unternehmen Erleichterungen zum KUG geschaffen werden. Aus einer Presse-

meldung des BMAS vom 10.03.2020: "Das Bundeskabinett hat heute den Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung ([Arbeit-von-morgen-Gesetz](#)) beschlossen. Der Gesetzentwurf hat zwei Zielrichtungen: Der Gesetzentwurf enthält befristete Verordnungsermächtigungen, mit denen die Bundesregierung kurzfristig und entschlossen auf die Unwägbarkeiten von Covid-19 reagieren kann: Sie kann die Voraussetzungen für den Bezug von [Kurzarbeitergeld](#) absenken und die Leistungen erweitern. Zudem kann der Bezug von Kurzarbeitergeld auch im Bereich der Leiharbeit ermöglicht werden. **Die Neuregelungen sollen bereits in der ersten Aprilhälfte 2020 in Kraft treten.**"

Bereits jetzt betroffene Organisationen können sich an die örtlich zuständige Arbeitsagentur wenden und Beratung einholen. Die Voraussetzungen zur Gewährung von **Kurzarbeitergeld** an die Mitarbeiter*innen entnehmen Sie der den FAQ des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (PDF in der Anlage) <https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsfoerderung/kug.html>

9. Was ist, wenn Schulen und Kitas vorsorglich schließen und Mitarbeitende Probleme haben, die Betreuung ihres Kindes zu organisieren?

Grundsätzlich ändert sich nichts an der Arbeitspflicht. Die Möglichkeit der Krank-Tage nach dem SGB V steht nicht zur Verfügung, weil das Kind nicht krank ist. Vorübergehend kann – sofern arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich nicht ausgeschlossen – eine bezahlte Freistellung nach § 616 BGB für wenige Tage in Frage kommen, sofern der Anspruch nicht bereits ausgeschöpft ist. Das Gespräch mit dem Arbeitgeber sollte im Übrigen gesucht werden über Urlaub, unbezahlte Freistellung und mobiles Arbeiten, wenn das möglich ist.

10. Wie ist zu verfahren, wenn sich Erkrankungen beim Personal und entsprechende Ausfälle in einer Pflegeeinrichtung bedrohlich häufen? Wer sind die Ansprechpartner?

Die für den öffentlichen Gesundheitsdienst **zuständigen Gesundheitsämter** sind für den Schutz der Bevölkerung vor Infektionskrankheiten und deren Auswirkungen durch zeitnahe Informationen, Vorsorgemaßnahmen und ggf. durch die Einleitung notwendiger Maßnahmen zur Gefahrenabwehr verantwortlich. Sie sind die für die Durchführungs- und Ordnungsaufgaben etwa des Infektionsschutzgesetzes berufenen Stellen.

Die **Heimaufsicht** prüft als die nach dem Heimgesetz bzw. seiner landesrechtlichen Nachfolgeregelungen zuständige Aufsichtsbehörde, ob und inwieweit die in

stationären Einrichtungen oder in betreuten Wohngemeinschaften tätigen Leistungserbringer die ordnungsrechtlichen Anforderungen, z. B. nach dem in Berlin geltenden Wohnteilhabegesetz, und den dazu gehörenden Verordnungen einhalten.

Welche Behörde für die Durchführung der Heimaufsicht zuständig ist, ist von Bundesland zu Bundesland verschieden. In Bayern beispielsweise liegt die Heimaufsicht bei den Landratsämtern in den Landkreisen und den Stadtverwaltungen in den kreisfreien Städten. Im Saarland ist nur eine einzige Behörde zuständig, ebenso in Berlin, wo die Heimaufsicht im Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin (LAGeSo) wahrgenommen wird

Sollte sich ein personeller Engpass durch COVID-19-Infektionen von Mitarbeiter*innen ergeben und deshalb die Versorgung der Heimbewohner*innen nach den rechtlich geforderten Standards gefährdet sein, sollte die Heimleitung unbedingt den Versuch unternehmen, unter Beteiligung der Heimaufsicht sowie in Abstimmung mit dem zuständigen Gesundheitsamt eine gemeinsame Lösung zu finden, um die geltenden Vorgaben vorübergehend und in noch vertretbarem Maße zu lockern.

Sollten die konkret zuständigen Ansprechpartner in den Behörden, aus welchen Gründen auch immer, nicht zu erreichen sein, ist die jeweilige Leitung der Behörde und ggf. deren Aufsichtsbehörde anzusprechen und von dort aus Weisung einzuholen, wie weiter zu verfahren ist.

11. Welche Empfehlungen geben beispielhaft bestimmte Landesgesundheitsbehörden für Alten- und Pflegeeinrichtungen?

Beigefügt sind ein Merkblatt zum Coronavirus aus dem **Landkreis München** und ein Empfehlungspapier zu COVID-19 vom **Niedersächsischen Landesgesundheitsamt für Alten- und Pflegeheime und ambulante Pflegedienste** (siehe Anlage). Ähnliche Empfehlungen dürften inzwischen voraussichtlich in allen Bundesländern vorliegen. Im Zweifelsfall kann sicherlich der Landesverband hierzu weitere Hinweise geben.

Beide sind sehr lesenswert, weil sehr klare Informationen einerseits zu Fakten der Erkrankung und deren Erscheinungen, Übertragungswegen und andererseits klare Empfehlungen zu Vorkehrungen, die zu treffen sind, enthalten sind. Über Hygienemaßnahmen hinaus wird, um die weitere Ausbreitung des Virus zu verhindern, z. B. empfohlen:

- Erkrankte und Krankheitsverdächtige sollte nicht am Gemeinschaftsleben teilnehmen
- bei Infektionshäufungen, Gemeinschaftsaktivitäten einschränken
- Abstandhalten 1- 2 m

- In Abhängigkeit der Situation vor Ort ggf. Besuchsregelungen treffen, evtl. Besuche einschränken, auch vor dem Hintergrund der Vermeidung des Hereintragens der Erkrankung von außen. Das Landratsamt München empfiehlt, den Besucherverkehr auf ein unabweisbares Minimum zu reduzieren. Im Quarantänefall ist dort ein Besuch nur mit Genehmigung des Gesundheitsamtes erlaubt.

Stand: 11.03.2020

Gertrud Tacke / Dr. Ingo Vollgraf

Paritätischer Gesamtverband

Anlagen

- FAQ KUG, Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- Merkblatt Coronavirus Landratsamt München
- Empfehlung COVID-19 Landesgesundheitsamt Niedersachsen