Diakonie Deutschland

Diakonie Deutschland | Postfach 40164 | 10061 Berlin

An die
Arbeitsrechtsreferentinnen und -referenten der
Diakonischen Werke der Gliedkirchen der
Evangelischen Kirche in Deutschland

Diakonie Deutschland
Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V.

Arbeitsrecht
Zentrum Recht und Wirtschaft

Annegret Utsch
annegret.utsch@diakonie.de
Britta Fischer
britta.fischer@diakonie.de

Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin
T +49 30 65211-1588
F +49 30 65211-3588
www.diakonie.de

Registergericht:
Amtsgericht
Berlin (Charlottenburg)
Vereinsregister 31924 B

Evangelische Bank eG
BIC GENODEF1EK1
IBAN: DE42 5206 0410 0000 4050 00

USt-IdNr.: DE 147801862

Barrierefreier Parkplatz in
der Tiefgarage

Berlin, den 16.03.2020

Arbeitsrechtliche Informationen der Diakonie Deutschland

Arbeitsrechtliche Fragestellungen im Zusammenhang mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 / COVID-19-Erkrankung

Im Folgenden geben wir einen Überblick über die sich im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie stellenden arbeitsrechtlichen Fragen nach dem heutigen Stand.

SARS-CoV-2 ist die offizielle Bezeichnung des neuartigen Coronavirus‘, **COVID-19** die offizielle Bezeichnung der Erkrankung durch das neuartige Coronavirus.

Übersicht:

1. **Präventionsmaßnahmen des Arbeitgebers**
2. **(Mögliche) Infektion eines/einer Mitarbeitenden**
3. **Vorgehen bei COVID-19-Erkrankung eines/einer Mitarbeitenden (bestätigter COVID-19-Fall)**
4. **Behördliche Anordnung von Quarantäne eines/einer Mitarbeitenden (§ 56 IfSG)**
5. **Umgang mit Mitarbeitenden ohne (Verdacht auf) Erkrankung**
6. **Infizierung einer betreuten Person in einer Einrichtung (Klient/innen, Bewohner/innen) – Maßnahmen bei der Fortsetzung der Betreuung**
7. **Von Kita- und Schulschließungen betroffene Mitarbeitende**
8. **Betriebsrisiko bei Betriebsschließung, Kurzarbeit**
9. **Insolvenz**
10. **Weiterführende Hinweise zur aktuellen Situation**

1. Präventionsmaßnahmen des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist aufgrund seiner Fürsorgepflicht dazu verpflichtet, Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz zu ergreifen, soweit diese zumutbar sind.
Dazu gehört insbesondere die Information der Mitarbeitenden z.B. durch Hinweisblatt o.ä. mit der Erklärung

- typischer Infektionsrisiken und deren Vermeidung (z.B. Husten/Niesen in Einmal-Taschentuch oder Armbeuge)
- vorbeugender Verhaltensregeln im Umgang mit Kundinnen und Kunden, Klientinnen und Klienten, anderen Mitarbeitenden (Verzicht auf körperlichen Kontakt unter den Mitarbeitern wie Händeschütteln und Umarmungen)
- des Vorgehens bei Infektionsverdachts im Betrieb (z.B. wer im Betrieb ist sofort zu informieren?)

Es sollte dafür gesorgt werden, dass immer ausreichend Seife, Desinfektionsmittel und evtl. Handschuhe zur Verfügung stehen
Des Weiteren kann erwogen werden, alle nicht unbedingt notwendigen Dienstreisen abzusagen.

Es sollte die Anweisung erfolgen, mobile Arbeitsgeräte (Laptops, Tablets, usw.) abends vorsorglich mit nach Hause zu nehmen.
Ggf. kann der Arbeitgeber die Mitarbeitenden präventiv ins Home-Office schicken (siehe Punkt 5.).

Bei den Maßnahmen sind ggf. bestehende Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung zu wahren.

2. (Mögliche) Infektion eines/einer Mitarbeitenden

Grundsätzlich sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verpflichtet, sich bei einer Erkrankung umgehend beim Arbeitgeber arbeitsunfähig zu melden. Die Art der Erkrankung müssen sie ihm jedoch nicht mitteilen. Da es sich jedoch bei COVID-19 um eine hochansteckende Krankheit handelt, wird aus der allgemeinen arbeitsrechtlichen Treuepflicht hergeleitet, dass der/die Mitarbeitende **in diesem Fall ausnahmsweise zur Mitteilung und Anzeige der Art der Erkrankung** verpflichtet ist.

Es erscheint außerdem vertretbar, dass der Arbeitgeber von seinen Mitarbeitenden **nicht erst im Fall einer festgestellten Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2, sondern schon bei einem (begründeten) Verdacht** fordern kann, dies unverzüglich mitzuteilen. Nur so kann der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen für andere Mitarbeitende und ggf. zu betreuende Personen ergreifen.

Zeigt ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin **Symptome einer COVID-19-Erkrankung**, ist der Arbeitgeber aufgrund seines Direktionsrechts befugt, ihn/sie nach Hause zu schicken und an das Gesundheitsamt bzw. den Amtsarzt zu verweisen. Bei ernst zu nehmenden Symptomen kann er zur Vermeidung von Ansteckungen aufgrund der Fürsorgepflicht gegenüber den anderen Mitarbeitenden sogar ver-

pflichtet sein, ihn/sie nach Hause zu schicken. Weigert sich ein offensichtlich arbeitsunfähiger Arbeitnehmer zum Arzt bzw. Gesundheitsamt zu gehen, kann der Arbeitgeber die Entgeltzahlung verweigern.

Im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie darf der Arbeitgeber Mitarbeitende jedoch nicht fragen, wo er/sie in Urlaub war. **Erlaubt wird lediglich die Frage sein, ob sich der Arbeitnehmer in einem Risikogebiet aufgehalten hat.**

3. Vorgehen bei COVID-19-Erkrankung eines/einer Mitarbeitenden (bestätigter COVID-19-Fall)

Die **erkrankte Person** hat für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 3 EFZG).

Das zuständige Gesundheitsamt (https://tools.rki.de/PLZTool/) ist zu informieren und einzubinden. Mit ihm ist abzustimmen, wie mögliche Übertragungsgefahren in dieser Situation so gering wie möglich bzw. vermieden werden können und der Betriebsablauf aufrechterhalten werden kann.

Das Gesundheitsamt wird mögliche Kontaktpersonen ausfindig machen. Ergänzend dazu sollte seitens des Arbeitgebers ein Hinweis an die Personen im Betrieb erfolgen, die mit einer erkrankten Person in persönlichen Kontakt gekommen sind. Diese sollten sich umgehend nach Empfehlung des Robert-Koch-Instituts (RKI) und unabhängig von Symptomen zur Risikobewertung an ihr zuständiges Gesundheitsamt wenden. **Das RKI hat in drei Kategorien verschiedene Einstufungen von Kontaktpersonen bestätigter COVID-19-Fällen definiert, jeweils verbunden mit einem empfohlenen Vorgehen für das Management der entsprechenden Kontaktpersonen**:
https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Kontaktperson/Management.html

4. Behördliche Anordnung von Quarantäne eines/einer Mitarbeitenden (§ 56 IfSG)

Ist eine Person tatsächlich erkrankt und wird krankgeschrieben, gelten die normalen Regeln zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bzw. zum Krankengeld.

Wird eine Person **auf Anordnung der Behörde** vorsorglich unter **Quarantäne** gestellt, greift das **Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten (IfSG)**. Eine nach § 30 IfSG angeordnete Quarantäne 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 Verdienstausfälle enthält § 56 IFSG eine **Entschädigungsregelung**. Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstausfall. Für die ersten sechs Wochen wird sie in Höhe des Verdienstausfalls gewährt. Vom Beginn der siebten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes gewährt. **Der Arbeitgeber hat für die Dauer des Arbeitsverhältnisses – längstens für sechs Wochen – die Entschädigung nach dem IfSG für die zuständige Behörde an die betreffenden Mitarbeitenden auszuzahlen.**

Der Arbeitgeber kann sich den Betrag per Antrag (§ 56 Absatz 5 IfSG) von der Behörde zurückholen, die die Quarantäne angeordnet hat (Frist von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung, § 56 Absatz 11 IfSG). Die Behörde stellt dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung für den Arbeitgeber aus, die ihm anstelle der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen ist.

Ab der siebten Woche wird die Entschädigung auf Antrag in Höhe des Krankengelds gemäß 47 Absatz 1 SGB V **von der zuständigen Behörde** (also nicht durch den Arbeitgeber) an die betreffenden Arbeitnehmer gewährt. Sie ist zeitnah (§ 56 Absatz 11 IfSG: Frist von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung) von der betreffenden Person selbst bei der zuständigen Stelle zu beantragen. Die Behörden können i.d.R. hierbei Hilfestellung geben.

Sollen Mitarbeitende **in Fällen von Quarantänemaßnahmen** im Home-Office arbeiten, **sollte der Arbeitgeber hierfür bereits im Vorfeld die notwendigen Maßnahmen ergreifen, damit sie auch tatsächlich von zu Hause aus tätig werden können.** Beispielsweise wären die Mitarbeitenden anzuweisen, mobile Arbeitsgeräte (Laptops, Tablets, usw.) abends vorsorglich mit nach Hause zu nehmen.

5. Umgang mit Mitarbeitenden ohne (Verdacht auf) Erkrankung

Solange es keinen bestätigten COVID-19-Fall im Betrieb gibt, besteht kein Grund, diesen vorsorglich zu schließen oder die Mitarbeitenden nach Hause zu schicken. **Mitarbeitende sind auch nicht berechtigt, aus Angst oder rein vorsorglich von der Arbeit fern zu bleiben.** Erscheinen Mitarbeitende nicht zur Arbeit und weisen auch keine Arbeitsunfähigkeit nach, kann ihnen abgemahnt und letztlich sogar gekündigt werden. **Dem Arbeitgeber wird empfohlen, auf die Ängste der Mitarbeitenden einzugehen und gemeinsam nach Lösungen zu suchen.** Äußert etwa ein Mitarbeitender den Wunsch auf Home-Office, um sich vor einer möglichen Ansteckung (z.B. auch auf dem Arbeitsweg) zu schützen, ist zu empfehlen dies – sofern möglich – zu gewähren.

Können Mitarbeitende aufgrund von allgemein angeordneten Maßnahmen, z.B. Einschränkung des öffentlichen Nahverkehrs, ihren Arbeitsplatz nicht erreichen und somit ihre Arbeitsleistung nicht erbringen, besteht grundsätzlich kein gesetzlicher Anspruch auf Lohnzahlung. Denn der Arbeitnehmer trägt das Risiko, dass er zu seinem Arbeitsort gelangt, sog. Wegerisiko. In diesen Fällen sollten die beschriebenen Alternativlösungen (mobiles Arbeiten, Freizeitausgleich, Urlaub) in Erwägung gezogen werden.

Ist die **Arbeit im Home-Office** vertraglich bzw. betrieblich vereinbart, ist eine entsprechende Anordnung des Arbeitgebers präventiv möglich. Fehlt eine entsprechende Regelung, darf der Arbeitgeber seine Mitarbeitenden nicht auf die Nutzung des Home-Office verweisen. Es wird davon ausgegangen, dass es dem Arbeitgeber im Einzelfall aufgrund seines **Direktionsrechts** möglich sein kann, Mitarbeitenden die Arbeit im Home-Office anzuordnen. **Solche Ausnahmefälle dürften vorliegen, sofern im Betrieb eine akute Ansteckungsgefahr bestünde oder sogar flächendeckende Quarantänemaßnahmen durch die Behörden angeordnet wurden.**

6. Infizierung einer zu betreuenden Person in einer Einrichtung (Klient/innen, Bewohner/innen) – Maßnahmen bei der Fortsetzung der Betreuung

Der Arbeitgeber hat gegenüber seinen Mitarbeitenden eine Fürsorgepflicht. Eine Gefährdung für Leben und Gesundheit der Mitarbeitenden ist zu vermeiden und mögliche Gefährdungen gering zu halten. **Der Arbeitgeber hat daher persönliche Schutzausrüstung, beispielsweise Schutzhandschuhe oder Atemschutz, zur Verfügung zu stellen. Zu den Gefährdungen sind die Mitarbeitenden über eine Unterweisung allgemein sowie über eine arbeitsmedizinische Vorsorge individuell zu beraten.**

Ohne geeignete Schutzausrüstung dürfen Mitarbeitende infizierte Klient/innen oder Bewohner/innen nicht betreuen und müssen derartige Anweisungen des Arbeitgebers nicht befolgen. Darauf gestützte arbeitsrechtliche Sanktionen (z.B. Abmahnung) sind unwirksam. Darüber hinaus würde ein Arbeitgeber, der dies außer Acht lässt, ordnungswidrig handeln. Sollte sich ein Mitarbeiter infizieren, weil er etwa angewiesen wurde, ohne adäquate Schutzausrüstung eine infizierte Person weiterhin zu betreuen, könnte sich der Arbeitgeber sogar strafbar sowie schadensersatzpflichtig machen.

Das RKI hat **Empfehlungen für die Hygienemaßnahmen im Rahmen der Behandlung von Patienten mit einer Infektion durch SARS-CoV-2** erstellt:
https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Hygiene.html

Die konkrete Umsetzung dieser Empfehlungen soll unter Berücksichtigung der lokalen Gegebenheiten unter Einbeziehung des Hygienefachpersonals, des betriebsärztlichen Dienstes und ggf. in Rücksprache mit dem zuständigen Gesundheitsamt erfolgen.

7. Von Kita- und Schulschließungen betroffene Mitarbeitende

Inzwischen wurden in allen Bundesländern Kitas und Schulen geschlossen. Seitens des Arbeitgebers sollte den von den Schließungen betroffenen Mitarbeitenden zur Erleichterung dieser besonderen Situation mobiles Arbeiten – soweit möglich – gewährt werden.

In Abstimmung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden kann auch das **Arbeitszeitkonto** zur Gewährung von Freizeitausgleich genutzt werden, indem Plusstunden abgebaut bzw. Minusstunden aufgebaut werden, oder **Urlaub** gewährt werden.

Unter Umständen gibt es in den **kirchlich-diakonischen Arbeitsvertragsrichtlinien/Tarifverträgen**, die jeweils auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden, weitere Regelungen.

Gibt es keine Alternative, kann im Zusammenhang mit der Schließung der Kitas/Schulen und der individuellen Suche nach alternativen Betreuungsmöglichkeiten ggf. **§ 616 BGB** zur Anwendung kommen. Danach hat der/die Mitarbeitende einen **Vergütungsanspruch auch ohne Arbeitsleistung**,

soweit er/sie wegen einem in seiner Person liegenden Grund nicht zur Arbeit erscheinen kann und die Abwesenheit auf **eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit** beschränkt bleibt. Die Betreuung des Kindes kann ein solcher persönlicher Grund sein, abhängig von den Umständen des Einzelfalles etwa vom Alter des Kindes. Zugebilligt wird über § 616 BGB dann nur ein Zeitraum, innerhalb dem eine alternative Betreuungsmöglichkeit organisiert werden kann, sodass davon auszugehen ist, dass sich dieser Zeitraum auf wenige Tage beschränkt. **Der Zahlungsanspruch aus § 616 BGB kann allerdings auch in den Arbeitsverträgen bzw. den auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Tarifwerken ausgeschlossen sein.** Dies ist nicht selten der Fall. Dann kann der/die Mitarbeitende keine Lohnfortzahlung auf dieser Grundlage verlangen.

Die Eltern haben alle zumutbaren Anstrengungen zu unternehmen, die Kinderbetreuung anderweitig sicherzustellen (z.B. Betreuung durch anderen Elternteil). Kann die erforderliche Kinderbetreuung auch dann nicht sichergestellt werden, dürfte in der Regel ein Leistungsverweigerungsrecht des/der Mitarbeitenden bestehen, da die Leistungserfüllung unzumutbar sein dürfte (§ 275 Absatz 3 BGB). Es ist nicht zwingend erforderlich, Urlaub zu nehmen. Das bedeutet, dass der/die Mitarbeitende in diesen Fällen von der Pflicht der Leistungserbringung frei wird und die **Arbeit verweigern** kann. Dann muss jedoch auch keine Lohnzahlung erfolgen.

Es ist davon abzuraten, eine Kinderbetreuung innerhalb des Betriebs zu organisieren oder den Mitarbeitenden zu gestatten, die Kinder mit an den Arbeitsplatz zu nehmen, da dies insbesondere das Infektionsrisiko der anderen Mitarbeitenden erheblich erhöht.

8. Betriebsrisiko bei Betriebsschließung, Kurzarbeit

Der Arbeitgeber trägt bei **betrieblichen Ausfällen wie einer vorübergehenden Betriebsschließung wegen Personalausfällen durch angeordnete Quarantänemaßnahmen oder sonstigen Engpässe im Betriebsablauf das sog. Betriebsrisiko**. Das bedeutet, dass er das Entgelt fortzuzahlen hat, obwohl er den Mitarbeitenden keine Arbeit anbieten kann, § 615 Satz 3 BGB. Dazu würden etwa Fälle zählen, in denen es aufgrund von COVID-19-Erkrankungen zu erheblichen Personalausfällen oder Versorgungsengpässen käme, in deren Folge der Arbeitgeber die Betriebstätigkeit vorübergehend (teilweise) einstellen würde. Die Mitarbeitenden behalten also in diesen Fällen ihren Entgeltanspruch, auch wenn sie nicht arbeiten können.
Sprechen die Behörden im Zusammenhang mit der Betriebsschließung gegenüber den Mitarbeitenden Beschäftigungsverbote aus, sollte hierfür eine Entschädigung gemäß § 56 IfSG beantragt werden.

Ob eine etwaig abgeschlossene **Betriebsschließungsversicherung** greift, ist im Einzelfall anhand der Versicherungsbedingungen zu prüfen.

Greift kein Versicherungsschutz, können Lohnkosten vorübergehend durch die **Anordnung von Kurzarbeit und den Bezug von Kurzarbeitergeld durch die Arbeitsagentur** ausgeglichen werden (§§ 95 ff. SGB III). Sinn und Zweck der Kurzarbeit ist die vorübergehende wirtschaftliche Entlastung des Betriebs durch Senkung der Personalkosten unter gleichzeitiger Erhaltung der Arbeitsplätze. Die

Bundesagentur für Arbeit übernimmt dann 60 Prozent des ausgefallenen Nettolohns, wenn ein Unternehmen Mitarbeitende in Kurzarbeit schickt. Bei Arbeitnehmer/innen mit Kind sind es 67 Prozent.

Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit nicht einseitig einführen. **Voraussetzung ist das Vorliegen einer tariflichen oder arbeitsvertraglichen Regelung zur Kurzarbeit**. In den AVR.DD (§ 9i) sowie in den meisten anderen kirchlich-diakonischen Arbeitsvertragsrichtlinien/Tarifverträgen finden sich Regelungen, die Kurzarbeit durch Abschluss einer Dienstvereinbarung ermöglichen. Gibt es eine solche Regelung jedoch nicht, kann allein durch den Abschluss einer Dienstvereinbarung im Bereich des MVG-EKD Kurzarbeit nicht wirksam vereinbart werden, da das MVG-EKD – anders als das BetrVG – dies nicht vorsieht. Dann sind einzelvertragliche Vereinbarungen mit den betroffenen Mitarbeitenden notwendig.

Arbeitnehmer/innen haben nach § 95 SGB III Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist und die betrieblichen (§ 97 SGB III) wie persönlichen Voraussetzungen (§ 98 SGB III) vorliegen.

Der Bundestag hat am 13. März 2020 das Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld beschlossen. Es wurde bereits im Bundesgesetzblatt vom 14. März 2020 verkündet und ist am Tag danach in Kraft getreten.
Das Gesetz sieht zwei zeitlich befristete Verordnungsermächtigungen für die Bundesregierung vor, die den Zugang zu Kurzarbeitergeld erleichtern sollen:

- Der Anteil der im Betrieb Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, soll auf bis zu 10 Prozent abgesenkt werden können (Ausnahme von § 96 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4). Das geltende Recht sieht vor, dass mindestens ein Drittel der Beschäftigten von einem Arbeitsausfall betroffen sein muss.
- Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes soll vollständig oder teilweise verzichtet werden können (Ausnahme von § 96 Absatz 4 Satz 2 Nummer 3). Das geltende Recht verlangt, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt werden und ins Minus gefahren werden.
- Dem Arbeitgeber sollen die Sozialversicherungsbeiträge vollständig oder teilweise erstattet werden können.
- Auch für Leiharbeiter/innen kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden.
- Die Verordnungsermächtigungen sind zeitlich befristet bis zum 31. Dezember 2021.

Laut Meldung des BMAS (https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/mit-kurzarbeit-gemeinsam-beschaeftigung-sichern.html) sollen diese Erleichterungen rückwirkend zum 1. März in Kraft treten und auch rückwirkend ausgezahlt werden. Ansprechpartnerin ist die Agentur für Arbeit vor Ort. Anzeigen von Kurzarbeit können ab sofort abgegeben werden.

9. Insolvenz

Im Normalfall müssen Geschäftsführer für ihr Unternehmen innerhalb von drei Wochen Insolvenz beantragen, sollte es zahlungsunfähig werden. Laut Meldung des Bundesjustizministeriums vom 16. März 2020 Tag wird diese Reglung außer Kraft gesetzt.

Bundesjustizministerin Christine Lambrecht zur Insolvenzantragspflicht für durch die Corona-Epidemie geschädigte Unternehmen:

„Wir wollen verhindern, dass Unternehmen nur deshalb Insolvenz anmelden müssen, weil die von der Bundesregierung beschlossenen Hilfen nicht rechtzeitig bei ihnen ankommen. Die reguläre Drei-Wochen-Frist der Insolvenzordnung ist für diese Fälle zu kurz bemessen. Deshalb flankieren wir das von der Bundesregierung bereits beschlossene Hilfspaket mit einer Aussetzung der Insolvenzantragspflicht bis zum 30.09.2020 für die betroffenen Unternehmen. Mit diesem Schritt tragen wir dazu bei, die Folgen des Ausbruchs für die Realwirtschaft abzufedern.“
(Quelle: https://www.bmjv.de/SharedDocs/Zitate/DE/2020/031620_Insolvenzantragspflicht.html)

10. Weiterführende Hinweise zur aktuellen Situation

Wichtige Informationen rund um das Coronavirus SARS-CoV-2 und die Erkrankung COVID-19 finden Sie insbesondere auf den folgenden Seiten:

- **Robert-Koch-Institut** (aktuelle Risikobewertung, Antworten auf häufig gestellte Fragen etc.)
  https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/nCoV_node.html

- **Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung** (u.a. Materialien für Einrichtungen)
  https://www.infektionsschutz.de/coronavirus-sars-cov-2.html

- **Bundesgesundheitsministerium**
  https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus.html

- **Bundesarbeitsministerium**
  https://www.bmas.de/DE/Startseite/start.html

Mit freundlichen Grüßen

Annegret Utsch
Arbeitsrecht

Britta Fischer
Arbeitsrecht