

Arbeitgeberinformation für unsere Mitarbeiter/innen im Zusammenhang mit dem Coronavirus

1. Verhaltensregeln

Nachfolgende allgemeine Verhaltensregeln zur Vermeidung der Ausbreitung der Coronaviren sollten möglichst beachtet werden:

- Persönliche Hygiene - Niesen und Husten nur in Einmalpapiertaschentücher. Diese sicher gesondert entsorgen
- Gründliches (mind. 20 – 30 Sekunden) Händewaschen mit entsprechenden Hygieneprodukten; regelmäßige Verwendung geeigneter Desinfektionsmittel mit antiviraler (viruzider) Wirkung
- Berührung mit Schleimhäuten (Mund, Nase, Augen) vermeiden
- Kontakt zu Kollegen vermeiden • Körperlicher Abstand
- Kein Handschlag zur Begrüßung
- Wohl überlegte Benutzung der Pausenräume und Gemeinschaftseinrichtungen, gegebenenfalls Nutzung alternativer Aufenthaltsmöglichkeiten
- Größere Menschenansammlungen und engere Räumlichkeiten (z.B. Aufzüge) zu vermeiden.
- Aufenthaltsräume nur nacheinander beziehungsweise einzeln nutzen, sofern dies möglich ist
- Häufigere Reinigung und intensives Lüften des Arbeitsplatzes.

2. Arbeitnehmerbefragung

Ihr Arbeitgeber bzw. Ihr(e) /Vorgesetzte(r) wird zeitnah auf Sie zukommen und Sie zu Reisen in Krisengebiete seit 1. Februar 2020 befragen, d.h. in solche Regionen, die in besonderem Maße vom Coronavirus betroffen sind und in denen die Ansteckungsgefahr überdurchschnittlich groß ist, so insbesondere, aber nicht ausschließlich Regionen in Norditalien, ferner Wuhan sowie die Hubei Provinz in China, ebenso Südkorea u.a.. Die

Fragen beziehen sich nicht nur auf Reisen, die Sie seitdem selbst unternommen haben, sondern auch Reisen von Familienmitgliedern sowie dritten Personen, mit denen Sie in diesem Zeitraum Kontakt hatten. Natürlich setzt dies voraus, dass Sie auch über entsprechende Kenntnisse verfügen. Es sei in diesem Zusammenhang angemerkt, dass Ihr Arbeitgeber unter den konkreten Umständen berechtigt, ja sogar verpflichtet ist, diese Fragen zu stellen, um seinen Fürsorge- und Schutzpflichten gegenüber seiner Belegschaft nachzukommen. Wir bitten Sie daher um Kooperation, in Ihrem wie auch im Interesse Ihrer Kolleginnen und Kollegen.

3. Anordnungen der Gesundheitsbehörde oder des Arbeitgebers, von der Arbeit fernzubleiben

Es ist grundsätzlich denkbar und unter bestimmten Voraussetzungen rechtlich zulässig, gegenüber einem/r arbeitsfähigen Arbeitnehmer/in anzuordnen, vorläufig nicht zur Arbeit zu kommen, sondern zu Hause zu bleiben, weil insbesondere befürchtet wird, dass diese/r bereits infiziert sein könnte, selbst wenn sich aufgrund der Inkubationszeit noch keine Krankheitssymptome zeigen. In sachlich begründeten Fällen kann dies durch den Arbeitgeber, respektive den /die Vorgesetzte(n) erfolgen. Aber auch das Gesundheitsamt kann spezielle Maßnahmen wie Isolation/Quarantäne sowie ein berufliches Tätigkeitsverbot anordnen. Hier stellt sich u.a. die Frage, welche Vergütungsansprüche dem/der betreffenden Arbeitnehmer/in in einer solchen Situation zustehen. Dies regelt insbesondere § 26 Ziffer 3.a) TVAL II vor allem i.V.m. § 56 Absatz 5 Infektionsschutzgesetz (IfSG) bei Anordnungen der Gesundheitsbehörde und § 26 Ziffer 3.b) TVAL II bei rein arbeitgeberseitigen Anordnungen.

Die Vorschriften des TVAL II finden Sie unter:

https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Ministerium/Geschaefsbereich/Dienstleistungen_fuer_die_Verwaltung/tarifvertraege-stationierungsstreitkraefte.html

Das Infektionsschutzgesetz unter:

<https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg>

4. Weitere Informationen

Weitere allgemeine Informationen finden Sie u.a. auf der Homepage des *Robert-Koch-Instituts*, vgl.

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Empfohlene_Schutzma%C3%9Fnahmen.html

sowie

https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/FAQ_Liste.html

Bundesgesundheitsministeriums (mit weiteren Links), vgl.

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus.html>

und der

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, vgl.

<https://www.infektionsschutz.de/coronavirus-sars-cov-2.html>

Ihr Arbeitgeber

Employer information for our employees in connection with the Corona Virus

1. Rules of conduct

The following general rules of conduct to prevent the spread of corona viruses should be observed as far as possible:

- Personal hygiene - sneezing and coughing only in disposable paper tissues. Dispose of them separately
- Thorough (at least 20 - 30 seconds) hand washing with appropriate hygiene products; regular use of suitable disinfectants with an antiviral (virucidal) effect
- Avoid contact with mucous membranes (mouth, nose, eyes)
- Avoid contact with colleague, physical distance
- No handshake to greet you
- Well-considered use of the break rooms and communal facilities, if necessary use of alternative places to stay
- Avoid larger crowds and smaller spaces (e.g. elevators).
- Use recreation rooms only one after the other or individually, if this is possible
- More frequent cleaning and intensive ventilation of the workplace.

2. Employee survey

Your employer or supervisor will approach you promptly and ask you about trips to crisis areas since 1 February 2020, i.e. in regions that are particularly affected by the Corona virus and in which the risk of infection is above average, in particular, but not exclusively, regions in northern Italy, further Wuhan and the Hubei province in China, as well as South Korea and others. The questions are not only related on trips that you have undertaken since then, but also trips of family members and third persons with whom you have had contact during this period. Of course, this presupposes that you also have the relevant knowledge. In this context, it should be noted that your employer is entitled, even obliged, to ask these questions under the specific circumstances in order to fulfill his obligation of care and protection towards his employees. We therefore ask you for cooperation, in your and in the interests of your colleagues.

3. Orders from the health authority or employer to stay away from work

It is fundamentally conceivable and under certain conditions legally permissible to order an employable employee not to come to work for the time being but to stay at home because there is particular concern that the employee may already be infected, even if no symptoms of illness appear due to the incubation period. In factually justified cases, this can be done by the employer, particularly the superior (s). However, the health department can also order special measures such as isolation / quarantine and a professional ban. Here, among other things the question of what compensation claims the employee in question is entitled to in such a situation. This regulates in particular § 26 section 3.a) TVAL II, especially in connection with Section 56 Paragraph 5 Infection Protection Act (IfSG) for orders from the health authority and Section 26 Section 3.b) TVAL II for purely employer orders

The regulations of TVAL II (CTA II) can be found at:

<https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Ministerium/Ge-schaefsbereich/Dienstleistungen-fuer-die-Verwaltung/tarifvertraege-stationierungsstreitkraefte.html>

The Infection Protection Act under:

<https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg>

4. More information

You can find further general information on the homepage of the *Robert Koch Institute*, cf.

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Empfohlene_Schutzma%C3%9Fnahmen.html

as well as

https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/FAQ_Liste.html

Federal Ministry of Health (with further links), cf.

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus.html>

and the

Federal Center for Health Education, cf.

<https://www.infektionsschutz.de/coronavirus-sars-cov-2.html>

Your Employer