

Bedeutung der neuen Corona-Verordnung (v. 9.10., in Kraft seit dem 10.10.2020) und des Beherbergungsverbots – Handlungsempfehlung für den Arbeitsalltag

1. Was das Abstandsgebot bedeutet

Das Abstandsgebot, die Pflicht einen Mindestabstand von 1,5 m zu jeder anderen Person einzuhalten, gilt in erster Linie in der Öffentlichkeit, d.h. draußen und in frei zugänglichen Einrichtungen, die dem Kunden- und Besuchsverkehr zustehen.

a) Für Produktionsbetriebe ohne Publikumsverkehr

Nach der niedersächsischen Corona-VO gilt das Abstandsgebot ausdrücklich nicht im Zusammenhang mit der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit. Dies ist so zu verstehen, dass auch weiterhin berufliche Tätigkeiten, bei denen das Abstandsgebot aus faktischen Gründen nicht eingehalten werden kann, erlaubt sind. Es besteht demnach keine Pflicht, alles Denkbare zu tun, um das Abstandsgebot einzuhalten, Beschäftigte müssen weder von der Arbeit freigestellt oder in das „Home Office“ geschickt werden, wenn der Arbeitsplatz die Einhaltung des Mindestabstands nicht zulässt.

Betriebliche Veranstaltungen sind möglich, ohne dass das Abstandsgebot gilt. Auch die Beschränkungen hinsichtlich der Personenanzahl bei privaten Versammlungen gelten nicht.

Dennoch gilt weiterhin die Empfehlung (des BMAS zum SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard), dass überall dort, wo es zumutbare Maßnahmen – Vereinzelung in Großraumbüros, Trennwände, Plexiglasscheiben, Auseinanderschieben von Schreibtischen – erlauben, Abstand geschaffen werden sollte.

b) Für Betriebe mit Publikumsverkehr

Auch in Betrieben mit Publikumsverkehr gilt das Abstandsgebot nicht, wenn sichergestellt ist, dass Besucher und Kunden eine Maske tragen.

2. Mund-Nasen-Bedeckung (Maskenpflicht)

Die Maskenpflicht, die Pflicht eine Mund- und Nasenbedeckung zu tragen, gilt in erster Linie in geschlossenen Räumen, die öffentlich zugänglich sind, wobei mehrere Kommunen in Niedersachsen derzeit schärfere Regelungen planen.

a) in Betrieben ohne Publikumsverkehr

An Arbeitsplätzen oder in Betrieben ohne Kunden- oder Besuchsverkehr, gilt die Maskenpflicht nicht. Auch hier gilt die Empfehlung des BMAS (s.o.), dass im Zweifel darüber, ob der Mindestabstand eingehalten werden kann, Masken zur Verfügung gestellt und getragen werden sollten.

b) in Betrieben mit Publikumsverkehr: Wer muss eine Maske tragen

Grundsätzlich müssen in Betrieben mit Publikumsverkehr nur die Besucher eine Maske tragen. Mitarbeiter müssen keine Maske tragen (§ 3 III 1 Nr. 2 der VO). Die Betriebsinhaber sind aber verpflichtet, Besucher auf die Maskenpflicht hinzuweisen und haben für deren Einhaltung Sorge zu tragen.

Abweichend davon müssen auch Mitarbeiter eine Maske tragen, wenn es sich um Tätigkeiten und Dienstleistungen handelt, bei denen der Mindestabstand nicht eingehalten werden kann, insbesondere in der Gesundheitsversorgung und Pflege.

Den Besuchern kann der Aufenthalt ohne Maske gestattet werden, wenn der Mindestabstand eingehalten werden kann oder die Gefahr einer Infektion auf andere Weise, zB durch Barrieren, verhindert werden kann.

3. Hygienekonzept

Für Betriebe, die Kunden- und Besuchsverkehr aufweisen, gilt die Pflicht, ein Hygienekonzept zu erstellen, welches auf Verlangen der Gesundheitsämter vorzulegen ist. Dieses muss Maßnahmen enthalten, die regeln, dass (a) nur einer Personenanzahl entsprechend der räumlichen Kapazität Zutritt gewährt wird, (b) der Mindestabstand eingehalten wird, (c) Warteschlangen vermieden und separate Zu- und Ausgänge eingerichtet werden, (d) Oberflächen und Gegenstände, die häufig benutzt werden, gereinigt werden und (e) gelüftet wird. Im Hygienekonzept kann geregelt werden, dass physische Barrieren, wie Plexiglas, vorhanden sind, so dass auf das Tragen einer Maske verzichtet werden kann.

4. Was das Beherbergungsverbot für Dienstreisen in andere Bundesländer bedeutet (SA, SH, TH,)

Das Beherbergungsverbot besagt, dass jemand, der aus einem (innerdeutschen) Risikogebiet herkommt, nicht in Hotels, Pensionen usw. untergebracht werden kann, wenn er nicht über ein im Hinblick auf eine Corona-Infektion negatives ärztliches Zeugnis verfügt. Ausgehend vom Ziel der Regelung, durch Beschränkungen des Reiseverkehrs das Infektionsgeschehen einzudämmen, dürfte die Regelung auch gelten, wenn Reiseziel und Herkunftsort in demselben Risikogebiet liegen.

Verstöße gegen das Beherbergungsverbot stellen Ordnungswidrigkeiten dar. Sowohl gegenüber Reisenden als auch Hoteliers können Geldbußen (bis zu 25.000€) verhängt werden.

a) Wann das Beherbergungsverbot nicht gilt

Das Verbot gilt nicht, wenn die Reise zwingend notwendig und unaufschiebbar beruflich veranlasst ist. Im Hinblick auf Dienstreisen ist daher nach deren Notwendigkeit zu differenzieren. Würde der Arbeitnehmer einem Beherbergungsverbot unterliegen, kann von ihm nicht die Wahrnehmung der Dienstreise verlangt werden, sofern diese eine Übernachtung voraussetzt. Liegt

hingegen ein dringendes berufliches Erfordernis vor, gelten für Dienstreisen keine Einschränkungen. Ein berufliches Erfordernis ist anzunehmen, wenn die Reise Voraussetzung ist, um die Arbeit überhaupt erfüllen zu können, z.B. Wartung technischer Anlagen vor Ort. Als weniger dringend sind z.B. Dienstreisen anzusehen, die Schulungs- und Fortbildungszwecken dienen.

b) Auch keine Geltung bei Familienbesuchen in dringenden Fällen

Zu den Familienangehörigen im Sinne dieser Vorschrift gehören Verwandte in gerader Linie, d.h. Eltern und Kinder. Darüber hinaus gehören zu den nahen Angehörigen auch Ehegatten, Lebenspartner und Verlobte.

c) Wonach sich die Herkunft aus einem Risikogebiet richtet

Maßgeblich für die Bestimmung, ob jemand aus einem innerdeutschen Risikogebiet kommt, dürfte der tatsächliche Aufenthalt sein. Demnach käme es unabhängig vom Wohnort des Arbeitnehmers und unabhängig vom Geschäftssitz des Arbeitgebers auf den Ort an, an dem sich der Reisende zuletzt für die überwiegende Zeit aufgehalten hat.

5. Auswirkungen einer Freistellung bei Herkunft aus einem ausländischen Risikogebiet auf die Entgeltzahlungspflicht

Werden Arbeitnehmer von der Arbeit freigestellt, weil sie ihren Wohnsitz in einem ausländischen Risikogebiet haben und gewöhnlich von dort aus täglich zur Arbeit kommen, behalten sie ihren Lohnanspruch. Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet ihre Beschäftigten vor Gesundheitsgefahren im Betrieb zu schützen. Daher kann Arbeitnehmern, die ein Gesundheitsrisiko für andere Beschäftigte darstellen könnten, der Zutritt zum Betrieb versagt werden. Dadurch begibt sich der Arbeitgeber jedoch in Annahmeverzug, weswegen die Entgeltzahlungspflicht bestehen bleibt.