

## Anlage 3

### **Hinweise zu aktuellen infektionsgesetzlichen Maßnahmen:**

#### ***Schließung von Kindergärten und Schulen***

Wenn einem Arbeitnehmer infolge einer Schließung des Kindergartens oder der Schule die Arbeitsaufnahme im Betrieb nicht möglich ist, kann er berechtigt sein, der Arbeit fernzubleiben. Er ist jedoch verpflichtet, alles zu tun, um seine Verhinderung möglichst kurz zu halten, also alternative Betreuungsmöglichkeiten (hier wird typischerweise auf die Großeltern verwiesen, was angesichts der Gefährdungslage gerade für ältere Mitmenschen nicht einschlägig sein dürfte) zu nutzen. Ob eine Vergütungspflicht für diese Zeit besteht, richtet sich nach § 616 BGB, sofern dieser nicht tariflich oder arbeitsvertraglich, ausgeschlossen ist.

#### ***Einstellung des öffentlichen Personennahverkehrs***

Kann der Beschäftigte aufgrund von allgemein angeordneten Maßnahmen seinen (unbelasteten) Arbeitsplatz nicht erreichen und somit seine Arbeitsleistung nicht erbringen, hat er grundsätzlich keinen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung der vereinbarten Vergütung. Er trägt das Risiko, dass er zum Betrieb als seinem Arbeitsort gelangt (sog. Wegerisiko).

#### ***Entschädigung nach § 56 IfSG***

Bei einer behördlich angeordneten Quarantänemaßnahme hat der Arbeitgeber einen Anspruch auf Entschädigung des weiter gezahlten Arbeitslohns (der Arbeitgeber muss dies für die anordnende Behörde tun und kann sich die Zahlungen erstatten lassen). Achtung: Dieser Anspruch gilt nur, wenn eine Befreiung von der Arbeitspflicht nach § 616 BGB nicht einschlägig ist, diese Vorschrift also tarif- oder arbeitsvertraglich abbedungen ist.