



Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg

CORONAVIRUS

Informationen zu den Auswirkungen des Coronavirus



@peterschreiber.media, stock.adobe.com

Stand: 18. März 2020

Auch die baden-württembergische Wirtschaft spürt die Auswirkungen des Coronavirus. Das Wirtschaftsministerium nutzt zur Zeit die etablierten Programme, um betroffene Unternehmen zu unterstützen. Dabei steht es im engen Austausch mit den Unternehmen, den Organisationen der Wirtschaft, den Gewerkschaften und der Bundesagentur für Arbeit.

[Spitzengespräch zu den wirtschaftlichen Folgen des Coronavirus am 13.3.2020](#)

Die Bundesregierung hat am 13. März ein weitreichendes Maßnahmenbündel beschlossen, um Arbeitsplätze zu schützen und Unternehmen zu unterstützen. Firmen und Betriebe werden mit ausreichend Liquidität ausgestattet, damit sie gut durch die Krise kommen.

Bundeswirtschaftsministerium: Sofortmaßnahmen für die Wirtschaft

Dort finden Sie einen guten Überblick über geplante Maßnahmen und Förderinstrumente.

Zudem soll Kurzarbeitergeld dabei helfen, Beschäftigung zu sichern. Hierfür hat die Bundesregierung den Zugang zum Kurzarbeitergeld - auch rückwirkend zum 1. März - erleichtert. [Pressemeldung des BMAS, 16. März 2020](#)

Zu den arbeitsrechtlichen Auswirkungen des Corona-Virus hat das [Bundesministerium für Arbeit und Soziales](#) eine Internetseite eingerichtet, auf der Antworten zu häufig gestellten Fragen gegeben werden.

Aktuelle Informationen zum Coronavirus für Bürgerinnen und Bürger finden Sie auf dem Landesportal.

[Zum Landesportal Baden-Württemberg](#)

Im Folgenden finden Sie weitere Informationen für Unternehmen und Beschäftigte in Baden-Württemberg. Diese Liste wird fortlaufend aktualisiert.

Unterstützung für betroffene Unternehmen

Welche finanziellen Unterstützungsprogramme gibt es (L-Bank)?

Die L-Bank kann mit ihrem Angebot sowohl für Investitionen als auch für Betriebsmittel-, Liquiditäts- und Überbrückungsfinanzierungen den Südwest-Unternehmen auch in Zeiten eines schwierigeren wirtschaftlichen Umfelds ausreichend Liquidität zur Verfügung stellen.

Unternehmen, die sich über die bereitstehenden Hilfsangebote informieren wollen, können sich telefonisch oder per E-Mail an die Hotline der L-Bank-Wirtschaftsförderung wenden:

Wirtschaftsförderung L-Bank

☎ 0711 122-2345*

wirtschaftsfoerderung@l-bank.de

*Servicezeiten: Montag bis Donnerstag 8.30 bis 16.30 Uhr, Freitag 8.30 bis 16.00 Uhr.

Hausbankenprinzip

Die im Folgenden genannten Förderkredite werden über das sogenannte Hausbankenverfahren vergeben. Die Unternehmen stellen den Antrag auf ein Förderdarlehen nicht bei der L-Bank, sondern direkt bei seiner Bank oder Sparkasse. Diese kennt das Unternehmen und ist so in der Lage den Antrag kurzfristig zu prüfen und an die L-Bank weiterzuleiten. Die Kreditentscheidung erfolgt bei der jeweiligen Hausbank.

Übersicht Förderinstrumente

Zur Deckung von kurzfristigem Liquiditätsbedarf stehen den Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft und der freien Berufe eine Reihe bereits etablierter Förderinstrumente zur Verfügung.

Liquiditätskredit

Als hervorragendes Refinanzierungsangebot hat sich der zinsgünstige Liquiditätskredit bewährt. Bereits in der Finanzmarktkrise und den damit einhergehenden wirtschaftlichen Auswirkungen in den Jahren 2009 bis 2012 war er ein zuverlässiger Anker in der Kreditversorgung kleiner und mittlerer Unternehmen in Baden-Württemberg.

Der Liquiditätskredit, der bei Bedarf mit einer Bürgschaft der Bürgschaftsbank oder der L-Bank verbunden werden kann (Li50), ist dazu geeignet, vorübergehende Liquiditätsengpässe zu überwinden.

Der Kredit kann mit einer Laufzeit von vier bis zehn Jahren gewählt werden. Im Fall einer (vorzeitigen) Krisenbewältigung ist die vorzeitige Rückzahlung des Darlehens kostenfrei möglich. Die Höhe des Liquiditätskredits ist im Regelfall auf max. fünf Millionen Euro begrenzt - ggf. sind im Einzelfall auch höhere Beträge denkbar.

[Merkblatt Liquiditätskredit \(L-Bank\) \(PDF\)](#)

Gründungsfinanzierung / Wachstumsfinanzierung

Die Betriebsmittelkredite in der Gründungsfinanzierung und in der Wachstumsfinanzierung mit einer in der Regel fünfjährigen Laufzeit sind weitere bereits etablierte Förderinstrumente für den kurzfristigen Liquiditätsbedarf. Beide können bei Bedarf mit einer vergünstigten 50-Prozent-Kombi-Bürgschaft der Bürgschaftsbank Baden-Württemberg oder der L-Bank ergänzt werden.

Weiterbildungsfinanzierung 4.0

Sofern ein Unternehmen seine Mitarbeitenden zur Vermeidung von Kurzarbeit zu Qualifizierungsmaßnahmen anmeldet oder zur Anpassung an neue Betriebs- oder Digitalisierungsprozesse Weiterbildungs-/Umschulungsmaßnahmen plant, können entsprechende Vorhaben zinsgünstig über das Programm Weiterbildungsfinanzierung 4.0 finanziert werden. Auch bei der Finanzierung der Weiterbildungsqualifizierung besteht die Möglichkeit für eine Kombibürgschaft.

Innovationsfinanzierungsfinanzierung 4.0

Alternativ kann für innovative Vorhaben, Digitalisierungsvorhaben, Innovative Geschäftsmodelle und Innovative Unternehmen in kleinen und mittleren Unternehmen auch das Förderprogramm Innovationsfinanzierung 4.0 als Finanzierungslösung in Verbindung mit einem Tilgungszuschuss eingebunden werden.

Bürgschaften

Wenn eine Hausbank auf Grund fehlender Sicherheiten nicht in der Lage ist, einem betroffenen Unternehmen einen Liquiditätskredit / Betriebsmittelkredit zur zeitlichen Überbrückung zu gewähren, kann die **Bürgschaftsbank bis 1,25 Millionen Euro** oder die **L-Bank über 1,25 Millionen Euro** der Hausbank in den **Kombi-Programmen (Bürgschaftsprogramm) bis zu 50 Prozent des Risikos** abnehmen.

Die meisten Anfragen kleiner und mittlerer Unternehmen werden im Zusammenspiel aus einer Programmrefinanzierung der L-Bank und einer Risikoübernahme bis 1,25 Millionen Euro (Kredithöhe bis 2,5 Millionen Euro) der Bürgschaftsbank bedient.

Bürgschaften

☎ 0711 122-2999*

buergschaften@l-bank.de

*Servicezeiten: Montag bis Donnerstag 8.30 bis 16.30 Uhr, Freitag 8.30 bis 16.00 Uhr.

L-Bank: Programmangebot der L-Bank bei aufflauernder Konjunktur und Krisensituationen

Was sind die Voraussetzungen für die Anmeldung von Kurzarbeit? ✓

Wenn Betriebe aus wirtschaftlichen Gründen oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses die Arbeitszeit vorübergehend verringern und Kurzarbeit anzeigen, zahlt die Agentur für Arbeit bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen Kurzarbeitergeld. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn aufgrund des Corona-Virus **Lieferungen ausbleiben** und **dadurch die Arbeitszeit verringert** werden muss oder **staatliche Schutzmaßnahmen** dafür sorgen, dass der Betrieb vorübergehend geschlossen wird. Die Beantragung von Kurzarbeitergeld ist auch für kleine Unternehmen möglich, sofern in dem betroffenen Betrieb mindestens eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer versicherungspflichtig beschäftigt ist.

Über die konkreten Voraussetzungen informiert ein Merkblatt der Bundesagentur für Arbeit:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld_ba015385.pdf

Betriebe und Unternehmen zeigen im Bedarfsfall Kurzarbeit bei ihrer zuständigen Agentur für Arbeit oder – wenn sie bereits einen Account für das Online Portal „**meine eServices**“ haben – online an. Informationen über die konkreten Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld (KUG) und Videoanleitungen gibt es online unter <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-arbeitgeber-unternehmen>.

Was ändert sich durch das Eilgesetz der Bundesregierung?

Mit den neuen Vorschriften können noch mehr Betriebe Kurzarbeit nutzen. Bisher musste mindestens ein Drittel der im Betrieb Beschäftigten von einem Arbeits- und Lohnausfall betroffen sein. **Künftig reichen zehn Prozent** der Beschäftigten. Hinzu kommt, dass die Bundesagentur für Arbeit nun auch die **Sozialversicherungsbeiträge voll erstattet**. Denn auch in Kurzarbeit sind Beschäftigte weiter in den

Sozialversicherungen gemeldet. Bisher mussten die Arbeitgeber diese Beiträge in voller Höhe selbst übernehmen. Neu ist ebenfalls, dass künftig auch Leiharbeitnehmer Kurzarbeitergeld erhalten können.

Die Zentrale der Bundesagentur für Arbeit hat auf ihrer Internetseite einen eigenen Bereich für **KUG im Zusammenhang mit dem Corona-Virus** veröffentlicht, der laufend aktualisiert wird.

Darüber hinaus stehen die Agenturen für Anfragen und Beratungen zur Verfügung. Die Nummer der Servicehotline für Arbeitgeber lautet: ☎ 0800 45555 20

Die Arbeitsagenturen und Jobcenter schalten derzeit auch lokale Rufnummern, da die zentralen Rufnummern nur bedingt erreichbar sind. Unter www.arbeitsagentur.de und über Aushänge finden Sie baldmöglichst Informationen dazu.

Gibt es spezielle Informationen und Hinweise für die Tourismuswirtschaft? ▼

Das Bundeswirtschaftsministerium hat speziell für die Tourismuswirtschaft das Info-Portal **Corona-Navigator.de** geschaffen. Es bietet aktuelle Nachrichten, Fakten und Handlungsempfehlungen.

Informationen für Unternehmen und Beschäftigte

Ausnahmeregelungen im Arbeitszeitrecht für systemrelevante Tätigkeiten ▼

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg hat am Montag (16. März) mit einem Schreiben an die zuständigen Behörden umfangreiche Ausnahmeregelungen im Arbeitszeitrecht veranlasst. Die Ausnahmeregelungen sehen vor, dass in systemrelevanten Tätigkeiten, die für die Daseinsvorsorge oder zur Bekämpfung der Pandemie durch das Coronavirus SARS-CoV-2 wichtig sind, auch an Sonn- und Feiertagen gearbeitet werden darf. Zudem kann in diesen Tätigkeiten die tägliche Höchstarbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden.

Zu den systemrelevanten Tätigkeiten zählen beispielsweise

- das Kommissionieren von Waren und Befüllen von Regalen im Lebensmittel- und Drogeriewareneinzelhandel,
- die medizinische Versorgung von Patientinnen und Patienten durch Arztpraxen,
- labordiagnostische Tätigkeiten und mobile Testcenter,
- die Produktion von Desinfektionsmitteln und Mundschutz.
- Auch die Tätigkeiten in Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen, Behörden, bei Energie- und Wasserversorgern und in Abfall- und Entsorgungsbetrieben gehören dazu.

Die Regelung tritt nach örtlicher Bekanntmachung durch die zuständigen Behörden in Kraft und ist befristet bis zum 30. Juni 2020. Die betroffenen Betriebe müssen keinen Antrag stellen.

Welche Regelungen gelten für die Sonntagsöffnung? ▼

Gemäß § 4 Absatz 3 der Coronaverordnung der Landesregierung vom 17. März 2020 dürfen Einrichtungen, die nicht aufgrund dieser Verordnung geschlossen werden, auch sonntags öffnen.

Zu diesen Einrichtungen zählen gemäß der Coronaverordnung der

- Einzelhandel für Lebensmittel,
- Wochenmärkte,
- Abhol- und Lieferdienste,
- Getränkemärkte,
- Apotheken,
- Sanitätshäuser,
- Drogerien,
- Tankstellen,
- Banken und Sparkassen,
- Poststellen,
- Frisöre,
- Reinigungen und Waschsaloons,
- der Zeitungsverkauf,
- Bau-, Gartenbau- und Tierbedarfsmärkte und
- der Großhandel.

Eine Öffnung dieser Einrichtungen ist an allen Sonn- und Feiertagen für den Zeitraum von 12 bis 18 Uhr zulässig. Die Regelung gilt bis zum Außerkrafttreten der Coronaverordnung am 15. Juni 2020.

Besteht eine Arbeitspflicht trotz der Ausbreitung des Corona-Virus? 

Die Pflicht zur Arbeitsleistung wird grundsätzlich nicht berührt. Ist eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer nicht erkrankt, ist sie bzw. er weiterhin verpflichtet, die vom Arbeitgeber übertragenen Aufgaben zu erfüllen. Dies gilt grundsätzlich auch bei Rückkehr einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters aus einer gefährdeten Region. Die bloße Angst vor einer Ansteckung begründet kein Leistungsverweigerungsrecht (§ 275 Absatz 3 BGB). Ein solches besteht nur dann, wenn die Erbringung der Arbeitsleistung unzumutbar ist. Das heißt, wenn die Arbeit für die Betroffene oder den Betroffenen eine erhebliche objektive Gefahr oder zumindest einen ernsthaften objektiv begründeten Verdacht der Gefährdung für Leib oder Gesundheit darstellt. Dies ist immer eine Frage der konkreten Umstände im Einzelfall.

Weitere Informationen dazu finden Sie beim [Bundesministerium für Arbeit und Soziales](#).

Dürfen Überstunden angeordnet werden, wenn viele Kolleginnen und Kollegen krankheitsbedingt ausfallen? 

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind grundsätzlich nur dann zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn sich dies aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Arbeitsvertrag ergibt. Es kann jedoch eine Nebenpflicht bestehen, Überstunden zu leisten, wenn ein

drohender Schaden nicht auf andere Weise abgewendet werden kann. Dies könnte auch dann der Fall sein, wenn es beispielsweise aufgrund von Corona-Erkrankungen zu erheblichen Personalausfällen kommt.

Weitere Informationen dazu finden Sie beim [Bundesministerium für Arbeit und Soziales](#).

Was ist zu beachten, wenn sich eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer in einem Risikogebiet aufgehalten hat? ▼

Arbeitgeber sind berechtigt, aus dem Ausland zurückkehrende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dazu zu befragen, ob sie sich in einer Region mit deutlich erhöhtem Ansteckungsrisiko aufgehalten haben. Der Anspruch ist dabei regelmäßig auf eine Negativauskunft beschränkt.

Die Arbeitnehmer sind, solange keine behördlichen Quarantänemaßnahmen verhängt wurden, normal weiter zu beschäftigen.

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers umfasst in jedem Fall die Bewertung der jeweiligen Situation, um mögliche Ansteckungen zu vermeiden. In Zweifelfällen ist zu prüfen, ob eine betriebsärztliche Untersuchung angeordnet oder die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer freigestellt werden soll.

Weitere Informationen finden Sie beim [Bund Deutscher Arbeitgeber](#) und bei der [IHK Südlicher Oberrhein](#).

Was gilt bei Arbeitsausfall oder Störungen des Betriebsablaufs? ▼

Kann ein Arbeitgeber wegen einer großen Zahl von erkrankten Beschäftigten oder Schwierigkeiten seiner Zulieferfirmen seine Arbeitnehmer nicht mehr beschäftigen, trägt er dennoch das Betriebsrisiko (vgl. § 615 BGB), soweit Arbeitnehmer arbeitswillig und -fähig sind. Er bleibt grundsätzlich weiter zur Entgeltzahlung verpflichtet.

Weitere Informationen finden Sie beim [Bundesministerium für Arbeit und Soziales](#).

Worauf sollten Arbeitgeber im Bereich Arbeitsschutz achten? ▼

Der Arbeitsschutz für die Beschäftigten eines Betriebes liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers. Dieser ist verpflichtet, den Arbeitsschutz „bei sich ändernden Gegebenheiten“ gemäß § 3 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) anzupassen.

In der aktuellen Situation im Zusammenhang mit dem Coronavirus ist daher die bestehende Gefährdungsbeurteilung (nach § 5 ArbSchG) möglichst unter Beteiligung der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des betreuenden Betriebsarztes/-ärztin zu überprüfen und ggf. zu aktualisieren. Miteinzubeziehen sind z. B. auch neue Gegebenheiten wie Notfallbetrieb und veränderte Arbeitssituationen und -zeiten in bestimmten Betrieben.

Besondere Beachtung bedarf aufgrund der aktuellen Situation die individuelle gesundheitliche Situation der einzelnen Beschäftigten. Ergibt sich durch die zuständigen Gesundheitsbehörden (Örtliches

Gesundheitsamt, Landesgesundheitsamt, Sozialministerium) eine Neubewertung der Gefährdung (z. B. zum Thema Auslandsreisen, Kundenkontakt oder ähnliches) und den sich daraus ableitenden Maßnahmen, muss für die Kommunikation und Umsetzung dieser Maßnahmen im Betrieb Sorge getragen werden.

Die Rangfolge der zu treffenden Schutzmaßnahmen ist dabei nach dem TOP-Prinzip (= **t**echnische Schutzmaßnahmen vor **o**rganisatorischen und diese wiederum vor **p**ersönlichen Schutzmaßnahmen) einzuhalten. Hierbei können innerbetriebliche Maßnahmen, die sich aus der Gefährdungsbeurteilung ableiten, hilfreich sein, z. B. Durchführung von Besprechungen per Video- oder Telefonkonferenz, Einschränkung des Besucherverkehrs oder konsequentes Umsetzen von Hygienevorgaben. Zur Aufrechterhaltung des Arbeitsbetriebes kann beispielsweise eine Intensivierung von bestehenden Möglichkeiten von Telearbeit/mobilem Arbeiten in Frage kommen.

Weitere Hinweise enthält auch das Faltblatt "[10 Tipps zur betrieblichen Pandemieplanung](#)" der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV).

Bezüglich der Einschätzung der aktuellen Lage können sich Betriebe auf die Bewertung des [Robert-Koch-Institutes](#) stützen. Für den Infektionsschutz und daraus resultierende Maßnahmen auf Grundlage des Infektionsschutzgesetzes, z. B. Quarantänemaßnahmen für Beschäftigte mit Kontakt zu Erkrankten, sind die Gesundheitsämter vor Ort anzusprechen.

Beschäftigte, die einen Kontakt mit einer an dem neuen Coronavirus erkrankten Person hatten oder Reiserückkehrer aus Risikogebieten sollten vom Arbeitgeber aufgefordert werden, generell Kontakte zu anderen Personen zu vermeiden und sich stattdessen unverzüglich telefonisch mit dem Arbeitgeber und dem zuständigen Gesundheitsamt in Verbindung zu setzen, um das weitere Vorgehen abzustimmen.

Das zuständige Gesundheitsamt kann [online ermittelt](#) werden.

Weiterführende Informationen zum Thema finden sich hier:

[Sozialministerium BW](#)

[Landesgesundheitsamt BW](#)

[Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung \(BZgA\)](#)

[Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin \(BAuA\)](#)

Was ist bei der Beschäftigung von Schwangeren zu berücksichtigen?

Nach dem jetzigen Erkenntnisstand haben Schwangere kein höheres Risiko als die Allgemeinbevölkerung, sich mit dem Coronavirus zu infizieren.

Schwangere Beschäftigte in allen Branchen

Die sorgfältig erstellte Gefährdungsbeurteilung benennt die möglichen Tätigkeiten und Bedingungen unter Beachtung der festgelegten Maßnahmen, die ein für Mutter und ihr ungeborenes Kind sicheres Arbeiten ermöglicht. Bei Einhaltung der Maßnahmen wird die Schwangere keinem höheren Lebensrisiko ausgesetzt; es entspricht dem normalen Lebensrisiko der Allgemeinbevölkerung.

Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Krankheitsgeschehen und die Ausbreitung der Risikogebiete zu beobachten und das damit verbundene Risiko ggf. immer wieder neu zu bewerten.

Bei einer nachgewiesenen Infektion einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters am Corona-Virus am Arbeitsplatz / in der Einrichtung ist ein **Beschäftigungsverbot für die Schwangere bis zum 14. Tag nach dem Erkrankungsfall auszusprechen.**

Dies gilt ebenso, wenn im Arbeitsumfeld der Schwangeren bei einer Person ein ärztlich begründeter Verdacht einer Infektion abgeklärt wird/werden muss. Dies ist mit einer häuslichen oder stationären Quarantäne verbunden und in aller Regel mit Durchführung eines Tests (PCR). **Das Flussschema „COVID-19: Verdachtsabklärung und Maßnahmen“** des Robert-Koch-Institutes (RKI) bietet hierzu eine Orientierungshilfe für Ärztinnen und Ärzte. Bestätigt sich der Verdacht auf eine Infektion nicht, kann die Schwangere weiterbeschäftigt werden.

Schwangere Beschäftigte in Tageseinrichtungen für Kinder/Jugendliche

Die Gefährdungsbeurteilung stellt die Grundlage der Beschäftigung für die schwangere Arbeitnehmerin dar. Sofern kein Krankheitsfall in der Einrichtung besteht, kann die Beschäftigung der Schwangeren auf der Grundlage der bestehenden Gefährdungsbeurteilung erfolgen. Liegt ein Erkrankungsfall vor, besteht ein **Beschäftigungsverbot bis zum 14. Tag nach einem Erkrankungsfall, bzw. bis die Einrichtung wieder geöffnet wird.**

Schwangere Beschäftigte im Gesundheitswesen

Auch hier stellt die Gefährdungsbeurteilung die Grundlage der Beschäftigung für die schwangere Arbeitnehmerin dar. Schwangere Frauen, die im Gesundheitswesen beschäftigt sind, dürfen keine Tätigkeiten an Patienten mit potentiell infektiösem Status verrichten. Dies gilt auch für Patienten, die sich evtl. mit dem Coronavirus infiziert haben.

Dicht anliegende Atemschutzmasken (FFP3) schützen zwar die Trägerin vor einer möglichen Infektion, sind jedoch für schwangere Frauen nur bedingt geeignet, da sie aufgrund des Atemwiderstands in der Tragezeit zeitlich sehr begrenzt sind. Von daher darf die Schwangere aufgrund der bereits bestehenden Beschäftigungsverbote die entsprechenden pflegerischen, diagnostischen oder therapeutischen Tätigkeiten am Patienten nicht ausführen. Ob andere Tätigkeiten im Gesundheitswesen möglich sind, bspw. in der Verwaltung, ist in der Gefährdungsbeurteilung festzulegen, zu dokumentieren und ggf. für den Einzelfall zu bestimmen.

Bei regionalen Epidemien größeren Ausmaßes sollte unabhängig vom Auftreten einer Erkrankung am Arbeitsplatz / in der Einrichtung in Absprache mit dem Betriebsarzt ein **bis zum Abklingen der epidemischen Welle dauerndes Beschäftigungsverbot in Erwägung gezogen werden.** Dies ist insbesondere bei „Risikogebieten“ und „besonders betroffenen Gebieten“ nach RKI Definition zu berücksichtigen. Informationen hierzu sind auf der Website des RKI zu finden und in der Regel beim

örtlichen Gesundheitsamt erhältlich.

Telefon-Hotline des Landesgesundheitsamtes:

Für alle Fragen zum Coronavirus hat das Landesgesundheitsamt eine Hotline für Rat suchende Bürgerinnen und Bürger eingerichtet. Sie erreichen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter täglich (auch am Wochenende) zwischen 9 und 18 Uhr telefonisch unter

☎ 0711 904-39555

Bei weiteren Fragen stehen Ihnen die zuständigen Mitarbeiter/innen der Regierungspräsidien gerne zur Verfügung.

Kontaktdaten und weitere Informationen rund um das Thema Mutterschutz finden Sie auf der [Internetseite der Regierungspräsidien Baden-Württemberg](#).

Was müssen Stillende beachten?

In Muttermilch von infizierten Frauen wurden bisher keine Erreger von COVID-19 nachgewiesen, wenn auch die Untersuchungen sich noch auf eine sehr kleine Fallzahl beziehen. Daher gibt es aktuell keine ausreichende Evidenz, dass COVID-19 über die Muttermilch übertragen werden kann. Hauptrisikofaktor für eine Übertragung beim Stillen ist der enge Hautkontakt. Die Vorteile des Stillens überwiegen, so dass das Stillen unter Einhaltung der erforderlichen Hygienemaßnahmen empfohlen wird.

Weitere Informationen finden Sie beim [Max Rubner-Institut, Bundesforschungsinstitut für Ernährung und Lebensmittel](#)

Können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ins Ausland entsendet werden?

Grundsätzlich bleibt die Arbeitsleistung auch in Territorien möglich, die in nennenswertem Umfang von Ansteckungskrankheiten betroffen sind. Ein Zurückbehaltungsrecht besteht grundsätzlich nicht.

Soweit für einzelne Länder oder Regionen eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes vorliegt, können Arbeitnehmer ausnahmsweise berechtigt sein, sich auf ihr Zurückbehaltungsrecht (§ 273 BGB) zu berufen und einer Entsendung in diese Gebiete zu widersprechen.

Hält sich eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer bereits im Ausland auf, so sind die Ausführungen zu den Arbeitsverhältnissen in Deutschland übertragbar.

Weitere Informationen finden Sie beim [Bund Deutscher Arbeitgeber](#).

Wo gibt es Grenzübertritts-Bescheinigungen

Für Pendler im deutsch-französischen und deutsch-schweizerischen Grenzgebiet stehen ab sofort Grenzübertritts-Bescheinigungen online zu Verfügung, die vom Arbeitgeber und der zuständigen Kommune unterzeichnet werden müssen.

Das Innenministerium Baden-Württemberg hat in Abstimmung mit den kommunalen Landesverbänden und dem Regierungspräsidium Freiburg folgendes Verfahren festgelegt:

1. Die Gemeinden stellen gemeinsam mit den Arbeitgebern die Grenzübertrittsbescheinigungen für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus. Die Vordrucke werden als pdf-Vorlage zur Verfügung gestellt.
2. Die Vordrucke der Grenzübertrittsbescheinigungen werden an die Kommunen direkt versandt. Diese unterschreiben und siegeln ein Exemplar und übersenden dieses an die Arbeitgeber.
3. Die Arbeitgeber bzw. die Gemeinden erfassen die ausgestellten Grenzübertrittsbescheinigungen auf einer Liste.
4. Die Regierungspräsidien stellen die Vorlagen in ihrer Homepage ein.

Die Grenzübertritts-Bescheinigung gibt es zum Download beim [Regierungspräsidium Freiburg](#)

Wie unterstützen die Arbeitsagenturen und Jobcenter?

Die Arbeitsagenturen in Baden-Württemberg intensivieren den Telefon- und Online-Zugang, um auch weiterhin für ihre Kunden da sein zu können. Beispielsweise können Arbeitslosmeldungen ab sofort telefonisch erfolgen. Alle persönlichen Gesprächstermine entfallen ohne Rechtsfolgen.

Weitere Informationen finden Sie bei der [Agentur für Arbeit - Regionaldirektion Baden-Württemberg](#).

Welche Ansprüche können sich für Arbeitnehmer ergeben, die aus Risikogebieten kommen?

Ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer unverschuldet infolge der Viruserkrankung arbeitsunfähig, so besteht ein Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung (§ 3 Absatz 1 EntgfZG).

Stellt der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer wegen einer konkreten Infektionsgefahr einseitig frei, so ist der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer die Leistungserbringung unmöglich geworden. Grundsätzlich entfällt damit die Vergütungspflicht des Arbeitgebers nach § 326 Abs.1 S.1 BGB.

Es kann jedoch nach § 616 BGB ein Vergütungsanspruch bestehen, wenn sich die Verhinderung auf einen verhältnismäßig geringen Zeitraum beschränkt. Was darunter zu verstehen ist, ist strittig. Der Bundesgerichtshof geht grundsätzlich davon aus, dass die Höchstfrist für die Entgeltfortzahlung sechs Wochen betragen kann. Der Anspruch aus § 616 BGB kann durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag ausgeschlossen sein.

Bislang gibt es kein Einreise- und Arbeitsverbot für Arbeitskräfte aus der Region Grand Est.

Weitere Informationen finden Sie beim [Bund Deutscher Arbeitgeber](#).

Was ist beim Austausch von Gesundheitsdaten zu beachten (Datenschutz)?

Durch die Ausbreitung des Coronavirus stehen viele öffentliche und private Arbeitgeber, aber auch viele Beschäftigte vor der Frage, welche Gesundheitsinformationen sie austauschen müssen, können und dürfen.

Dürfen Arbeitgeber aktuelle private Handynummern oder andere Kontaktdaten von der Belegschaft erheben, um die Beschäftigten im Falle einer Schließung des Betriebs oder in ähnlichen Fällen kurzfristig warnen oder auffordern zu können, zu Hause zu bleiben?

Dürfen Arbeitgeber Informationen darüber erheben und weiterverarbeiten, ob ein Beschäftigter in einem Risikogebiet war oder mit einem Erkrankten direkten Kontakt hatte?

Dazu hat der Landesdatenschutzbeauftragte FAQs zum datenschutzgerechten Umgang mit Corona-Fällen zusammengestellt.

Weitere Informationen beim [LfDI](#)

Wie ist die derzeitige Situation im Handelsgeschäft mit China?

Dazu erhalten Sie weitere Informationen bei den [Deutschen Außenhandelskammern in China](#).

Weiterführende Links

[Aktuelle Reise- und Sicherheitshinweise für Italien \(Auswärtiges Amt\)](#)

[Aktuelle Reise- und Sicherheitshinweise Frankreich \(Auswärtiges Amt\)](#)

[Aktuelle Reise- und Sicherheitshinweise für China \(Auswärtiges Amt\)](#)