

Hessischer Bauernverband Kreisbauernverband Kassel e.V.



Kreisbauernverband Kassel e.V., Frankfurter Str. 295, 34134 Kassel

Kassel, 16.03.2020

Mitgliederinformation II / 2020

ABSAGE - Mitgliederversammlung 19.03.2020!

Zum Schutz und auf Empfehlung der Behörden wird die Mitgliederversammlung des Kreisbauernverbandes Kassel am 19.03.2020 in Wolfhagen-Istha **abgesagt!**

Sobald es wieder möglich ist die Veranstaltung durchzuführen, werden wir Sie darüber informieren und einladen. Bitte informieren Sie auch Ihre Berufskollegen über die Absage. Wir hoffen auf Ihr Verständnis - Bleiben Sie gesund!

Agrarantragstellung – keine persönlichen Termine beim Fachbereich Landwirtschaft

Der Landkreis Kassel, Fachbereich Landwirtschaft, hat uns darüber informiert, dass zur derzeit laufenden Agrarantragsabgabe keine persönlichen Termine mehr gewährt werden. Selbstverständlich erfolgt weiter eine telefonische Beratung. Dies bedeutet, dass unter der Rufnummer 0561/1003-2442 oder bei den Ihnen bekannten Mitarbeitern des Fachbereichs Landwirtschaft diese bei Rückfragen zu Ihrem Antrag zur Verfügung stehen. Bei der Antragsbearbeitung sollte dann rechtzeitig der unterschriebene Datenträgerbegleitschein auf dem Postweg als Einwurf-Einschreiben versandt und die Anträge online übermittelt werden. Bei Rückfragen steht Ihnen der Fachbereich Landwirtschaft unter oben genannter Telefonnummer genauso wie unsere Geschäftsstelle unter 0561/41411 zur Verfügung. Auch können wir gern weitere telefonische Auskünfte hierzu erteilen.

I. Hinweise zu den betrieblichen Abläufen landwirtschaftlicher Betrieb:

Aktuell bestimmt der Coronavirus das tägliche Leben. Folgende Regelungen ergeben sich durch das Infektionsschutzgesetz:

Das Gesetz unterscheidet zwischen gesunden Menschen und Menschen, bei denen auch nur der Verdacht besteht, dass sie ansteckend sein könnten.

Seite 1 von 7

Kreisbauernverband Kassel e.V. 34134 Kassel Frankfurter Str. 295 Tel.: 0561/41411 Fax: 0561/471818
e-mail-Adresse: info@kbv-kassel.de Homepage www.kbv-kassel.de
Kasseler Sparkasse: Kto-Nr. 130004374 BLZ 520 503 53
IBAN: DE06 5205 0353 0130 0043 74 BIC: HELADEF1KAS
Volksbank Kassel Göttingen : Kto-Nr. 318000 BLZ 520 900 00 IBAN :
IBAN: DE71 5209 0000 0000 3180 00 BIC: GENODE51K51

Ab diesem Grad der Gefährdung besteht die Möglichkeit, dass die zuständige Behörde Personen unter Quarantäne nach § 30 IfSG stellt.

Dabei kann Quarantäne die Einweisung in ein geeignetes Krankenhaus oder die Absonderung in sonst geeigneter Weise bedeuten. Welche Maßnahmen getroffen wird, wird im Einzelfall individuell entschieden.

Ob die betroffenen Personen das Haus verlassen dürfen, um z. B. ihre Tiere zu versorgen, erscheint aktuell noch nicht geklärt.

Derzeit wird davon ausgegangen, dass eine Übertragung des Virus auf Tiere nicht möglich ist.

Das Friedrich-Löffler-Institut (FLI) forscht diesbezüglich. Ergebnisse liegen zurzeit noch nicht vor.

Unterstellen wir diese Mutmaßung als korrekt, wäre also ein Tierbestand, der mit einer erkrankten Person in Kontakt gekommen ist, von Dritten weiter bewirtschaftbar, ohne dass ein Ansteckungsrisiko bestehen würde.

Mitarbeiter:

Problematisch wäre, wenn Mitarbeiter oder Sie ihrerseits unter Quarantäne gestellt werden und dies Auswirkungen auf die anderen mitarbeitenden Personen auf dem Betrieb hat.

Wenn Ansteckungsverdächtige auf dem Hof arbeiten, erscheint dies fragwürdig, sofern keine abgesonderte Unterbringung dieser Personen auf dem Hof bzw. kein abgesondertes Arbeiten möglich ist. Dies wird dann allerdings häufig der Regelfall sein.

Denkbare Schäden:

Denkbare Schäden wären die Nichtabnahme landwirtschaftlicher Erzeugnisse bei einem entsprechenden Verdacht.

Weiterer Schaden wäre -im Falle der Unter-Quarantänestellung- von Ansteckungsverdächtigen, Krankheitsverdächtigen und Ausscheidern, die für diesen Zeitraum weiter bezahlt werden müssen, obwohl sie noch nicht erkrankt sind und damit keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall haben.

Letzte Frage ist dahingehend geklärt, dass ein Anspruch nach § 56 IfSG auf Auszahlung des Lohnes besteht. Der Arbeitgeber hat in Vorleistung zu treten und erhält den ausgezahlten Lohn vom Staat erstattet.

Inwieweit die Abnahme von landwirtschaftlichen Erzeugnissen rechtmäßig verweigert wird, kann zurzeit nicht abgeschätzt werden. Es ist vielmehr davon auszugehen, dass auch in einem Betrieb, auf dem kranke Personen leben und wirtschaften, die landwirtschaftlichen Produkte, die erzeugt werden, dennoch für den Markt geeignet sind. Ob eine mögliche Abnahmeverweigerung rechtmäßig erfolgt, hängt von den konkreten Vereinbarungen der Vertragspartner ab und ist im Einzelfall zu prüfen.

Die Bundesregierung hat Maßnahmen eingeleitet, die Unternehmen im Fall des Virusausbruches unterstützen sollen.

Hierzu zählt unter anderem die Erleichterung, Kurzarbeitergeld zu beantragen. Es bestehen weitere Unterstützungsmöglichkeiten seitens des Landes Hessen. Informationen hat die WiBank im Internet unter <https://www.wibank.de/wibank/corona> veröffentlicht.

II. Arbeitsrechtliche Folgen für Mitarbeiter:

1. Arbeitspflicht

Die Pflicht zur Arbeitsleistung wird grundsätzlich nicht berührt.

Dem nicht erkrankten Arbeitnehmer steht kein generelles Zurückbehaltungsrecht zu, weil sich die Wahrscheinlichkeit einer Ansteckung z. B. auf dem Weg zur Arbeit oder durch Kontakte am Arbeitsplatz erhöht werden. Er ist weiterhin verpflichtet, die ihm übertragenen Aufgaben zu erfüllen und den Anordnungen der Vorgesetzten Folge zu leisten.

Ein Zurückbehaltungsrecht kommt auch nicht in Betracht, wenn der Arbeitnehmer aus einer gefährdeten Region kommt. Auf Wunsch des in Deutschland tätigen Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber diesen ohne Bezahlung freistellen. Der Arbeitgeber ist bei dieser Entscheidung frei.

Der Arbeitgeber kann im Rahmen seiner arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht bei erkennbaren Risiken verpflichtet sein, mögliche Ansteckungen durch zurückkehrende Arbeitnehmer über Aufklärungs- und Vorsichtsmaßnahmen zu verhindern.

Den Arbeitnehmer trifft eine arbeitsvertragliche Hinweispflicht, soweit er in räumlicher Nähe zu einer mit dem Coronavirus infizierten Person stand. Grundsätzlich ordnet das zuständige Gesundheitsamt (bei uns Gesundheitsamt Region Kassel) häusliche Quarantäne für die maximale Dauer der Inkubationszeit (14 Tage) an, sobald der Arbeitnehmer als Kontaktperson gilt. Die arbeitsvertragliche Hinweispflicht besteht auch, sofern der Arbeitnehmer die Voraussetzungen einer Kontaktperson erfüllt, ohne dass das zuständige Gesundheitsamt Quarantäne angeordnet hat.

Daneben ist der Arbeitgeber berechtigt, aus einem Auslandsaufenthalt zurückkehrende Arbeitnehmer daraufhin zu befragen. Der Anspruch ist dabei regelmäßig auf eine Negativauskunft beschränkt. Der Arbeitnehmer ist regelmäßig nicht verpflichtet, den genauen Aufenthaltsort bekannt zu geben.

Der Arbeitgeber kann eine ärztliche Untersuchung eines zurückgekehrten Mitarbeiters anordnen, sofern er hieran ein berechtigtes Interesse hat.

Von einer konkreten Infektionsgefahr ist regelmäßig dann auszugehen, wenn sich der Arbeitnehmer in einer gefährdeten Region aufgehalten hat, für die eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes ausgesprochen wurde und der Arbeitnehmer an Orten mit erhöhtem Reise- und Publikumsverkehr, wie Flughäfen und Bahnhöfen, zugegen war.

Darüber hinaus kann der Arbeitgeber die Freistellung ohne oder gegen den Willen seines Arbeitnehmers erklären. Auf die Weise entbindet der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer von seiner Leistungspflicht und verweigert ihm den Zugang zum Betrieb. Dies setzt voraus, dass das Suspendierungsinteresse des Arbeitgebers das Interesse des Arbeitnehmers auf vertragsgemäße Beschäftigung überwiegt und wird auf die Einhaltung arbeitsschutzrechtlicher Vorschriften (§ 4 Nr.1 ArbSchG) und die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht (§ 241 Abs.2 BGB) gestützt.

Das Suspendierungsinteresse überwiegt regelmäßig, wenn der Arbeitgeber Grund für die Annahme einer arbeitsunfähigen Erkrankung hat. Es genügt das Vorliegen einer konkreten Infektionsgefahr mit einer ansteckenden Krankheit wie dem Coronavirus.

2. Vergütungsanspruch

Wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wegen einer konkreten Infektionsgefahr einseitig freistellt, so ist dem Arbeitnehmer die Leistungserbringung unmöglich und die Vergütungspflicht des Arbeitgebers entfällt grundsätzlich nach § 326 Abs.1 S.1 BGB.

Nach Ansicht des BGH kann allerdings § 616 BGB den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers aufrechterhalten (BGH, NJW 1979, 422, 424), sofern dies nicht einzelvertraglich oder tarifvertraglich ausgeschlossen worden ist. Die von dem betroffenen Arbeitnehmer ausgehende unverschuldete Ansteckungsgefahr stelle ein Arbeitshindernis dar. Der Arbeitgeber sei gegenüber seinen übrigen Arbeitnehmern und gegenüber Jedermann aus Gründen der allgemeinen Verkehrssicherungspflicht verpflichtet, den Betrieb von Ansteckungsgefahren freizuhalten.

Den Arbeitgeber trifft die Lohnfortzahlungspflicht nach § 616 BGB allerdings nur, sofern sich die Verhinderung von vornherein auf einen verhältnismäßig geringen Zeitraum beschränkt. Dies hängt von den Umständen des Einzelfalls ab.

Der BGH hat ausgeurteilt, dass dies max. 6 Wochen betragen kann.

Kommt der Arbeitnehmer z. B. in Folge einer Kita-/Schulschließung seiner Arbeitsleistungspflicht nicht nach, ist ebenfalls § 616 BGB zu beachten.

Dabei ist im Ergebnis nicht geklärt, ob ein Lohnfortzahlungsanspruch zumindest für 6 Wochen nicht ausgeschlossen ist. Der Arbeitnehmer hat die Obliegenheit, alles zu tun, um seine Verhinderung möglichst kurz zu halten.

3. Entgeltfortzahlungsanspruch

Ist der Arbeitnehmer infolge Viruserkrankung arbeitsunfähig, so hat er Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung nach § 3 Abs.1 EFZG. Dies setzt voraus, dass den Arbeitnehmer kein Verschulden trifft. Ein Verschulden kommt in Betracht, wenn der Mitarbeiter gegen eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes verstoßen hat.

3.1. behördliche Maßnahmen

Im Falle des Ausbruchs einer Pandemie kann die zuständige Behörde diverse Maßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) treffen. Neben der Quarantäne sind dies auch das berufliche Tätigkeitsverbot.

Die Entschädigung erfolgt bis zu sechs Wochen lang in Höhe des regulären Gehalts. Dauert die behördliche Maßnahme länger als sechs Wochen, erhalten die Betroffenen eine Entschädigung in Höhe des Krankengeldes, das auch die gesetzliche

Krankenkasse zahlen würde: Das sind 70 Prozent des Bruttogehalts, aber nicht mehr als 90 Prozent des Nettogehalts mit einer Deckelung auf 109,38 Euro/Tag als Maximum.

Dabei hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, jedoch max. sechs Wochen, die Entschädigung anstelle der zuständigen Behörde ausbezahlen. Der Arbeitgeber hat dann gegen die Behörde einen Erstattungsanspruch gem. § 56 Abs. 5 IfSG. Die Erstattung ist binnen 3 Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit bzw. nach dem Ende der Absonderung geltend zu machen. Dabei kann die Behörde einen Vorschuss gewähren.

4. Betriebsrisiko

Sollte der Arbeitgeber im Fall der Erkrankung einer großen Zahl von Arbeitnehmern den Betrieb nicht aufrechterhalten können, trägt er das Betriebsrisiko, soweit Arbeitnehmer arbeitswillig und fähig sind.

Folgende Maßnahmen können helfen, um übermäßige Belastungen abzuwehren:

- Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit anordnen ggf. mit Abstimmung des Betriebsrats.
- Ebenfalls ist es möglich bei besonderen Situationen einseitig Überstunden anzuordnen. Dies gilt insbesondere bei Notlagen in Form von ungewöhnliche Gefährdung der Betriebsanlagen oder des Arbeitsplatzes.
- Eine Anordnung von Zwangsurlaub wird nicht möglich sein. Das Risiko, den Arbeitnehmer nicht beschäftigen zu können, trägt grundsätzlich der Arbeitgeber.

III. Kurzarbeit

Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit anordnen, sofern die Arbeitsleistung aufgrund tarif- oder arbeitsvertraglicher Regelung ausgesetzt werden kann. Grundsätzlich kann ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld infolge eines Arbeitsausfalls aufgrund des Coronavirus möglich sein. Voraussetzung zur Gewährung von Kurzarbeitergeld ist insbesondere der erhebliche Arbeitsausfall mit Entgeltausfall i.S.v. § 96 Abs.1 Nr.4 SGB III. Der Betrieb muss alles Mögliche tun, um Kurzarbeit zu vermeiden. Dies vorausgesetzt stellt z. B. ein Zulieferausfall aufgrund des Virus aber jedenfalls ein unabwendbares Ereignis dar. Der Arbeitsausfall ist erheblich, wenn er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, vorübergehend und unvermeidbar ist.

Unabwendbare Ereignis ist ein Ereignis, das unter den gegebenen, nach der Besonderheit des Falles zu berücksichtigenden Umständen auch durch die äußerste diesen Umständen angemessene und vernünftigerweise zu erwartende Sorgfalt weder abzuwehren noch in seinen schädlichen Folgen zu vermeiden ist.

Die Schadensminderungspflicht muss erfüllt sein. Dazu gehört z.B. die Gewährung von Urlaub und das Nutzen der im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen mit „Minusstunden“. Die Mindestanforderungen müssen erfüllt sein: Im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) müssen mindestens ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sein.

Zur Beantragung des Kurzarbeitergeldes zeigt der Arbeitgeber im Bedarfsfall den anstehenden Arbeitsausfall bei der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit an. Nähere Informationen ergeben sich unter <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurz-arbeitergeld-arbeitgeber-unternehmen>

VI. Vorbeugende Maßnahmen

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen vorzunehmen. Die Ansteckungsgefahr sollte durch Verhaltensregeln reduziert werden.

Als Anlage erhalten Sie hierzu ein Merkblatt.

Es kann Kurzarbeit angeordnet werden.

Es kann Überstundenabbau angeordnet werden.

Ihr

Kreisbauernverband Kassel e.V.

Arbeitsbereich:
Unternehmen in
Landwirtschaft,
Forstwirtschaft und
Gartenbau

Betriebsanweisung

gemäß § 14 BioStoffV

Datum:

Tätigkeit:
Versicherte mit
verstärktem Kontakt zu
Kunden, Kollegen etc.
wie beispielsweise
im Hofladen, in der
Gärtnerei oder
Baumschule

BIOLOGISCHER ARBEITSSTOFF

Coronavirus SARS-CoV-2 – Risikogruppe 3

GEFAHREN FÜR DEN MENSCHEN



Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) wird von Mensch zu Mensch durch Infektion mit dem Corona-virus SARS-CoV-2 verursacht.

Übertragungsweg:

Das Virus wird durch Tröpfchen über die Luft (Tröpfcheninfektion) oder über kontaminierte Hände auf die Schleimhäute (Mund, Nase, Augen) übertragen (Schmierinfektion).

Inkubationszeit:

Nach einer Infektion kann es einige Tage bis zwei Wochen dauern, bis Krankheitszeichen auftreten.

Gesundheitliche Wirkungen:

Infektionen verlaufen meist mild und asymptomatisch. Es können auch akute Krankheitssymptome,

z. B. Atemwegserkrankungen mit Fieber, Husten, Atemnot und Atembeschwerden, auftreten. In schwereren Fällen kann eine Infektion eine Lungenentzündung, ein schweres akutes respiratorisches Syndrom (SARS), ein Nierenversagen und sogar den Tod verursachen. Dies betrifft insbesondere Personen mit Vorerkrankungen oder solche, deren Immunsystem geschwächt ist.

SCHUTZMAßNAHMEN UND VERHALTENSREGELN



Um das Risiko einer Infektion zu verringern, sind grundsätzliche Hygienemaßnahmen einzuhalten, die auch zur Prävention von Grippe empfohlen werden:

- Händeschütteln und Körperkontakt vermeiden
- Regelmäßiges, häufiges und sorgfältiges Händewaschen (mindestens 20 Sekunden mit Seife bis zum Handgelenk)
- Hände-Desinfektionsmittel benutzen, wenn keine Möglichkeit zum Waschen der Hände besteht. Geeignete Mittel enthält z. B. die Liste des Robert Koch-Instituts (RKI) der geprüften und anerkannten Desinfektionsmittel (www.rki.de).
- Hände aus dem Gesicht fernhalten
- Husten und Niesen in ein Taschentuch oder in die Armbeuge
- Mindestabstand von einem bis zwei Meter zu krankheitsverdächtigen Personen halten
- Geschlossene Räume regelmäßig lüften

Für Personen mit Vorerkrankungen der Atemwege und Personen mit geschwächtem Immunsystem ist es besonders wichtig, diese Schutzmaßnahmen konsequent umzusetzen.

VERHALTEN IM GEFAHRFALL – ERSTE HILFE



Bei Krankheitssymptomen sofort den Vorgesetzten informieren und telefonisch einen Arzt kontaktieren und weitere Maßnahmen absprechen

SACHGERECHTE ENTSORGUNG

Abfälle aus Haushalten der üblichen Restmüllbehandlung zuführen