

Sonderrundschreiben Corona-Virus Nr. 25



INHALTSVERZEICHNIS

1. Beschluss der Ministerpräsidentenkonferenz vom 25. November 2020
2. Umgang mit Corona-Verdachtsfällen oder positiv getesteten Mitarbeitern im Unternehmen
3. 7-Tage-Inzidenz

1. Beschluss der Ministerpräsidentenkonferenz vom 25. November 2020

Bund und Länder haben am 25. November 2020 weitere Maßnahmen zur Bekämpfung der SARS-CoV-2-Pandemie beschlossen.

Zuletzt berichteten wir über die von Bund und Ländern in damaliger Videokonferenz beschlossenen Maßnahmen zur Bekämpfung der SARS-CoV-2-Pandemie.

Am 16. November wurde bei einer weiteren Videokonferenz der Bundeskanzlerin und der Regierungschefs der Länder vereinbart, am 25. November vor dem Hintergrund weiterer Erkenntnisse konkrete Schlussfolgerungen zu ziehen und weitergehende Vereinbarungen für die Wintermonate vorzustellen. Am gestrigen Tag haben Bund und Länder nunmehr einen erneuten Beschluss gefasst. Dieser sieht keine Aufhebung der am 28. Oktober 2020 getroffenen Maßnahmen vor, sondern führt teils zu Verschärfungen.

Hintergrund des Beschlusses ist die Feststellung, dass die bislang getroffenen Maßnahmen zwar erste Wirkung zeigen. Die exponentielle Anstiegskurve konnte abgeflacht werden, die Infektionszahlen sind jedoch nach wie vor hoch. Die erhoffte Trendwende im November blieb bisweilen aus. Ein Wert von 50 Infektionen pro 100.000 Einwohner ist noch nicht erreicht. Dieser Wert bildet jedoch neben anderen, wie die Überlastung der Gesundheitssysteme, der R-Wert oder die Verdoppelungszeit, die Orientierungsmarke für eine Entscheidung über Lockerungen der Maßnahmen. Die Vermeidung nicht notwendiger Kontakte, sowie die Einhaltung der AHA+L Regeln ist daher weiterhin dringend erforderlich.

1. Inhalt des Beschlusses

Vor diesem Hintergrund haben die Bundeskanzlerin und die Regierungschefs der Länder u.a. folgendes beschlossen:

Alle Bürger bleiben aufgerufen, jeden nicht notwendigen Kontakt zu vermeiden und möglichst zu Hause zu bleiben. Auch alle nicht zwingend erforderlichen beruflichen und privaten Reisen sind zu vermeiden. Zur weiteren Vermeidung von Kontakten werden die Arbeitgeber gebeten, unbürokratisch Home-Office für ihre Beschäftigten zu ermöglichen.

Die am 28. Oktober 2020 für November beschlossenen Maßnahmen werden bis zum 20. Dezember 2020 bundesweit verlängert. (Zu den damals für das Bauhauptgewerbe relevanten, getroffenen Maßnahmen vgl. Rundschreiben S 129/2020 vom 29. Oktober 2020.)

Wirtschaft und Arbeitswelt werden aufgefordert, die Schutz- und Hygieneregeln einzuhalten. Bund und Länder gehen davon aus, dass wegen des hohen Infektionsgeschehens umfassende Beschränkungen bis Anfang Januar (insbesondere im Bereich Gastronomie und Hotels) erforderlich sein werden. Sie werden vor Weihnachten eine weitere Überprüfung und Bewertung vornehmen. Um auf besondere regionale Situationen angemessen reagieren zu können, haben Länder bei einer Inzidenz von deutlich unter 50 Neuinfektionen pro 100.000 Einwohner innerhalb von 7 Tagen in sieben aufeinanderfolgenden Tagen und einer sinkenden

Tendenz der Inzidenz die Möglichkeit, hiervon abzuweichen. Dies gilt nur sofern andere relevante Indikatoren nicht entgegenstehen. Bund und Länder werden im Zuge der konkreten Umsetzung der Maßnahmen in Verordnungen in den Wintermonaten weiterhin die jeweils aktuelle Entwicklung bewerten. Ab einer Inzidenz von 50 Neuinfektionen pro 100.000 Einwohner pro Woche muss sofort ein konsequentes Beschränkungsverbot umgesetzt werden. Bei weiter steigendem Infektionsgeschehen sind zusätzliche Maßnahmen erforderlich. Bei besonders extremen Infektionslagen mit einer Inzidenz von über 200 Neuinfektionen pro 100.000 Einwohner und diffusem Infektionsgeschehen sollen die umfassenden allgemeinen Maßnahmen nochmals erweitert werden.

In den Wintermonaten bedürfe es spezieller Maßnahmen. Ab dem 1. Dezember 2020 werden daher weitere Maßnahmen für erforderlich gehalten. Hierzu zählen u.a.:

In Arbeits- und Betriebsstätten ist ein Mund-Nasen-Schutz zu tragen; dies gilt nicht am Platz, sofern ein Abstand von 1,5 Meter zu weiteren Personen sicher eingehalten werden kann.

In geschlossenen Räumen, die öffentlich oder im Rahmen eines Besuchs- oder Kundenverkehrs zugänglich sind, ist eine Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen. Dies gilt auch an durch die zuständige Behörde festgelegten Orten, auch wenn sich diese unter freiem Himmel befinden.

Private Zusammenkünfte werden auf den eigenen und einen weiteren Haushalt bei maximal 5 Personen, wovon Kinder bis 14 Jahren ausgenommen sind, beschränkt.

Für die Weihnachtstage sind besondere Regelungen vorgesehen. Die Personenobergrenzen für Zusammenkünfte innen und außen für den Zeitraum vom 23. Dezember 2020 bis längstens 01. Januar 2021 kann auf Treffen im engsten Familien- oder Freundeskreis bis maximal 10 Personen insgesamt erweitert werden. Dazugehörige Kinder bis 14 Jahre sind hiervon ausgenommen. Mit dieser Regelung sollen Weihnachten und andere zum Jahresende stattfindende Feierlichkeiten möglich bleiben. Dennoch ist es wichtig, dass die Gefahr von Covid-19-Infektionen im Umfeld dieser Begegnungen so gering wie möglich gehalten werden. Dazu ist es sinnvoll, wo immer möglich, vor familiären Begegnungen fünf bis sieben Tage die Kontakte auf wirklich notwendigste zu reduzieren. Dazu gehört der weitgehende Verzicht auf private Treffen, Reisen und nicht erforderliche Begegnungen im öffentlichen Raum und ggf. vorgezogenen Weihnachtsurlaub oder Homeoffice (Schutzwoche). Dies wird durch bundesweit auf den 19.12.2020 vorgezogene Weihnachtsferien unterstützt. Lediglich Bremen und Thüringen halten sich eine länderindividuelle Regelung bzgl. des Ferienbeginns vor.

Arbeitgeber werden dringend gebeten zu prüfen, ob die Betriebsstätten entweder durch Betriebsferien oder großzügige Home-Office-Lösungen vom 23. Dezember 2020 bis 1. Januar 2021 geschlossen werden können, um bundesweit den Grundsatz „Wir bleiben zuhause“ umsetzen zu können.

Das Offenhalten von Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen hat höchste Bedeutung. Kinderbetreuungseinrichtungen (Kitas, Kinderkrippen, Kindergärten, Kindertagespflege, Horte etc.) und Schulen bleiben geöffnet. Um dies zu gewährleisten werden weitere Maßnahmen je nach Infektionsgeschehen vorgesehen. Hierzu zählen z.B. das Tragen von Mund-Nase-Bedeckung in den höheren Schulstufen und die Verstärkung von Antigen-Schnelltests.

Finanzielle Unterstützung des Bundes und der Länder für die Unternehmen, die von den temporären Schließungen erfasst werden, werden fortgeführt. Für diejenigen Wirtschaftsbereiche, die absehbar auch in den kommenden Monaten erhebliche Einschränkungen ihres Geschäftsbetriebes hinnehmen müssen, ohne von Schließungen betroffen zu sein, wird der Bund im Rahmen der Überbrückungshilfe III die Hilfsmaßnahmen bis Mitte 2021 verlängern und die Konditionen für die hauptbetroffenen Wirtschaftsbereiche verbessern. Dies betrifft insbesondere den Bereich der Kultur- und Veranstaltungswirtschaft, die Soloselbständigen sowie die Reisebranche. Neben den Hilfen für die Unternehmen hat der Bund auch zum Beispiel durch die Verlängerung des Kurzarbeitergeldes bereits dazu beigetragen, dass auch die sozialen Belange in der Pandemie mit entsprechenden Hilfen adressiert werden.

Wirksame Impfstoffe sind für die Bewältigung der Pandemie von zentraler Bedeutung. Bei bestmöglichem Verlauf kann mit ersten Lieferungen von Impfstoffen noch im Dezember 2020 gerechnet werden. Zur Vorbereitung schaffen die Länder rechtzeitig Impfzentren und -strukturen.

Der Bund wird im Rahmen der „Sozialgarantie 2021“ die Sozialversicherungsbeiträge bei maximal 40 Prozent stabilisieren, indem er darüber hinausgehende Finanzbedarfe aus dem Bundeshaushalt jedenfalls bis zum Jahr 2021 deckt.

Ferner wird angestrebt, ab dem 1. Dezember 2020 die Quarantänezeit von Kontaktpersonen von 14 auf 10 Tage zu verkürzen. Eine Kontaktperson, die selbst bereits durch Test bestätigt SARS-CoV-2 infiziert war, muss nicht erneut in Quarantäne.

2. Fazit

Im Vergleich zum Beschluss vom 28. Oktober 2020 werden Arbeitgeber mit diesem Beschluss stärker adressiert. Neben der Einhaltung von Schutz- und Hygieneregungen, die bereits im Betrieb umgesetzt sein sollten, wird jedenfalls wo dies möglich ist, die Empfehlung

Betrieb umgesetzt sein sollten, wird jedenfalls wo dies möglich ist, die Empfehlung ausgesprochen unbürokratisch Home-Office für die Beschäftigten zu ermöglichen. Für die Zeit vom 23. Dezember 2020 bis 1. Januar 2021 wird der Arbeitgeber ferner durch die Ermöglichung von Betriebsferien oder großzügigen Home-Office-Lösungen ausdrücklich angesprochen.

Das Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen offen gehalten werden sollen, wird unterstützt, da hierdurch der Ausfall von Mitarbeitern vermieden wird. Auch die Verkürzung von Quarantänezeiten trägt dazu bei, dass Beschäftigte schneller wieder einsetzbar sind. Der erste Einsatz von Impfstoffe im Dezember ist zu begrüßen. Erforderlich bleibt jedoch weiterhin die Heranziehung der Länderverordnungen, um zu ermitteln was im jeweiligen Bundesland gilt. Dies erfordert einen hohen bürokratischen Aufwand für die Baubetriebe.

Der vollständige Beschluss ist als Anlage beigefügt.

2. Umgang mit Corona-Verdachtsfällen oder positiv getesteten Mitarbeitern im Unternehmen

Sie erhalten eine vom ZDH erstellte allgemeine Handlungsempfehlung zur Vorsorge und im Umgang mit Corona-Infektionen im Betrieb.

In den vergangenen Wochen sind die Infektionszahlen im Hinblick auf den SARS-CoV-2-Virus bundesweit gestiegen. Daher sollten Unternehmen darauf vorbereitet sein, dass möglicherweise eine erhöhte Krankenrate des Personals oder ein Ausfall durch Quarantäne-Anordnungen eintritt. Im Betrieb sollten insoweit Vorsorgemaßnahmen sowohl zum Infektionsschutz ergriffen werden, als auch bekannt sein, wie im Infektionsfall zu handeln ist. Die zusammengefassten Informationen und die als Anlage beigefügte Checkliste stellen dabei eine Handlungsempfehlung dar:

Arbeitsschutz

Zunächst sollten Vorkehrungen zum Infektionsschutz im Betrieb getroffen werden. Hierbei sind in Hinblick auf den SARS-CoV-2 Virus die Empfehlungen zu Verhalten und Hygiene des „SARS-CoV-2- Arbeitsschutzstandards“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zu beachten. Dieser Arbeitsschutzstandard wurde von den Unfallversicherungsträgern branchenspezifisch umgesetzt. Für das Bauhauptgewerbe wird auf den „SARS-CoV-2- Arbeitsschutzstandard für das Baugewerbe“ der BG BAU verwiesen. Dieser ist auf der Internetseite der BG BAU abrufbar. Konkretisiert wird der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des BMAS in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel. Diese kann auf der Internetseite der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (baua) abgerufen werden. Wir weisen darauf hin, dass sich alle drei Regelwerke derzeit in der Überarbeitung befinden (Stand: 18.11.2020).

Weitere Hinweise zum Arbeits- und Infektionsschutz im Baugewerbe erhalten Sie bei der Berufsgenossenschaft. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die mit dem SARS-CoV-2-Virus verbundenen Gefährdungen in die Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen, Arbeitsschutzmaßnahmen zu ergreifen und die Mitarbeiter entsprechend zu unterweisen. Die Gefährdungsbeurteilung ist regelmäßig – vor allem entsprechend dem Infektionsgeschehen - anzupassen.

Wichtige Information zum Handeln bei Verdacht oder Bestätigung einer COVID-19-Erkrankung bietet das Informationsblatt „Richtig handeln bei Verdacht oder Bestätigung einer COVID-19-Erkrankung in Ihrem Betrieb“ der BG BAU.

Nur wenn ein Arbeitgeber seinen Arbeitsschutzpflichten in Bezug auf das Corona-Virus nachkommt, kann er verhindern, dass sich ein Arbeitnehmer auf die Unzumutbarkeit der Erbringung seiner Arbeitsleistung berufen kann.

Im Verdachtsfall

Die Mitarbeiter sollten darüber informiert werden, wie sie sich bei Symptomen zu verhalten haben und wer im Betrieb informiert werden muss. Die häufigsten Symptome sind Fieber über 38°, Husten, Schnupfen, Kopf- und Gliederschmerzen, aber auch Geruchs- und Geschmacksstörungen.

Bei Verdacht auf eine Infektion sollte der Mitarbeiter zu Hause bleiben, den Arbeitgeber informieren und mit seinem Hausarzt oder dem Gesundheitsamt Kontakt aufnehmen oder, sofern er sich bereits im Büro befindet, umgehend nach Hause geschickt werden und sich telefonisch bei seinem Arzt melden. Der Arzt entscheidet über das weitere Vorgehen. Dazu zählen – soweit der Arzt dies anordnet - die Durchführung eines Corona-Tests und die Information des zuständigen Gesundheitsamtes bei begründeten Verdachtsfällen.

Darüber hinaus ist auch dem Betrieb der Kontakt zum Gesundheitsamt und eine enge Zusammenarbeit zu empfehlen. Zudem sollten Kollegen, die eng zusammengearbeitet haben, informiert und im Zweifel zunächst nicht weiter beschäftigt werden.

Information und im Zweifelsfall nicht weiter beschränkt werden.

Bis zum Vorliegen des Testergebnisses bzw. bis zur Beendigung der ggf. behördlich angeordneten Quarantäne bleibt der Mitarbeiter in häuslicher Quarantäne. Das Gesundheitsamt setzt sich bei positivem Testergebnis mit dem Arbeitgeber in Verbindung und ordnet ggf. weitere Maßnahmen an. Es ist sinnvoll, bereits bei Auftreten eines Verdachtsfalls im Betrieb festzustellen, welche Personen in unmittelbarem Kontakt mit der Verdachtsperson standen.

Bei Information der Mitarbeiter über nachweislich infizierte oder unter Infektionsverdacht stehende Personen ist die Einhaltung des Datenschutzes des Betroffenen zu beachten. Eine Offenlegung personenbezogener Daten zur Information von Kontaktpersonen ist nur rechtmäßig, wenn die Kenntnis der Identität für die Vorsorgemaßnahmen der Kontaktpersonen ausnahmsweise erforderlich ist.

Fragerecht des Arbeitgebers und Auskunftspflicht des Arbeitnehmers

Grundsätzlich ist ein Arbeitnehmer nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber neben der Information über eine Arbeitsunfähigkeit auch seine konkrete Erkrankung mitzuteilen. Anderes gilt, wenn der Arbeitgeber diese Information zur Ergreifung von Schutzmaßnahmen gegenüber Dritten benötigt. Mit Blick auf diese Schutzpflichten des Arbeitgebers und das erhöhte Infektionsrisiko besteht eine Auskunftspflicht des Arbeitnehmers über eine (mögliche) Covid-19-Erkrankung oder einen Infektionsverdacht aufgrund eines Kontakts mit einem Covid-19-Patienten.

Soweit Arbeitnehmer bei Kenntnis eines entsprechenden Infektionsverdachts oder einer eigenen Erkrankung Mitteilungspflichten treffen, können Verstöße arbeitsrechtlich sanktioniert werden. Führt die unterlassene Meldung des Arbeitnehmers zu einem kausalen Schaden, wären zudem Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers denkbar.

Vorkehrungen für den Ausfall von Mitarbeitern

Der Betrieb sollte darauf vorbereitet sein, dass im Zusammenhang mit Corona nicht nur Mitarbeiter, sondern auch der Geschäftsführer ausfallen kann. Einen Plan für Ausfälle und Notfälle jeglicher Art sollte jedes Unternehmen haben.

Auch für den Ausfall von Mitarbeitern sollten ggf. entsprechende Vertretungsregelungen getroffen werden. Darüber hinaus sollten die grundlegenden Regelungen bekannt sein, unter welchen Voraussetzungen die Vergütung fortzuzahlen ist oder Entschädigungsansprüche nach dem Infektionsschutzgesetz bestehen können.

Befindet sich ein Mitarbeiter wegen eines Corona-Verdachts aufgrund einer Landesverordnung ohne behördliche Anordnung in Quarantäne (z. B. nach Aufenthalt in einem Risikogebiet) oder ist zur notwendigen Betreuung von Kindern aufgrund von Schul- oder Kita-Schließungen an der Erbringung seiner Arbeitsleistung gehindert und ist unter organisatorischen Gesichtspunkten die Arbeitsleistung im Homeoffice oder unter Einhaltung sonstiger Schutzmaßnahmen nicht möglich, besteht kein Lohnzahlungsanspruch des Arbeitnehmers. Der Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) schließt insoweit auch § 616 BGB aus. Damit besteht keine Entgeltfortzahlungspflicht für „verhältnismäßig kurze Zeit“ (maximal 5 Arbeitstage).

Im Falle eines coronabedingten Ausfalls von Mitarbeitern gilt:

- Bei behördlich angeordneter häuslicher Quarantäne nach dem Infektionsschutzgesetz durch das Gesundheitsamt kann der Mitarbeiter nicht am Arbeitsplatz erscheinen. Falls bereits ein Arbeitsplatz im Homeoffice vorhanden ist, ist er aber verpflichtet, dort weiterzuarbeiten. Soweit der Mitarbeiter einen Verdienstaufschlag erleidet, besteht unter bestimmten Voraussetzungen ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG). Der Arbeitgeber zahlt die Vergütung ähnlich wie im Krankheitsfall fort, kann aber einen Erstattungsanspruch geltend machen.

- Ist der Mitarbeiter tatsächlich erkrankt und liegt ein positiver Corona-Test / eine Covid-19-Erkrankung vor, ist die Arbeitsunfähigkeit gegeben und er wird entsprechend vom Arzt krankgeschrieben. Es gelten die allgemeinen Regeln der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Hinweis:

Ein Entschädigungsanspruch nach dem IfSG setzt eine behördliche Anordnung der Quarantäne voraus. Diese behördliche Anordnung ist im Zweifel vom Antragsteller der Erstattungsleistung (Arbeitgeber) nachzuweisen. Wird eine Anordnung aufgrund der Überlastung der zuständigen Gesundheitsämter zunächst nur telefonisch mitgeteilt oder sogar nur empfohlen, sollte dies betriebsintern dokumentiert werden. Erfolgt eine mit einigen Tagen verzögerte nachträgliche schriftliche Anordnung über die Quarantäne, sollte bei einer nachträglich schriftlichen oder in Textform angeordneten Quarantäne sichergestellt sein, dass diese auch einen zurückliegenden Zeitraum erfasst, in der z. B. mündlich Quarantäne verfügt oder entsprechendes Verhalten empfohlen war.

Der Arbeitgeber tritt nach Maßgabe von § 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG in Vorleistung. Er erbringt dabei keine aus dem Arbeitsverhältnis herrührende Leistung, sondern die staatliche

Entschädigungsleistung als solche. Die Arbeitgeber erhalten ihre Ausgaben nach Maßgabe von § 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG erstattet. Im Rahmen von § 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG werden aber stets nur die rechtmäßig ausgezahlten Beträge erstattet. Trotz des Wortlauts des § 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG bezieht sich die Erstattung auf die rechtmäßig ausgezahlten Beträge. Würde man das anders sehen, würden die Arbeitgeber verbindlich über die Entschädigung entscheiden, was wiederum nur mit einer gesetzlichen Beleihung möglich wäre. Eine erbrachte Überzahlung können die Arbeitgeber nur vom jeweiligen Arbeitnehmer zurückverlangen.

Ergibt sich aus der jeweiligen Landesverordnung eine Quarantänepflicht, greift mangels behördlicher Anordnung in diesen Fällen auch nicht der Anspruch auf Entschädigungsleistung gemäß § 56 Abs. 1 IfSG.

Organisatorische Maßnahmen für den Minimalbetrieb

Das Unternehmen ist auf einen Minimalbetrieb vorbereitet, wenn alle Führungskräfte Kenntnis davon haben, wie der Minimalbetrieb aussieht und welche Maßnahmen dafür zu ergreifen sind. Hierbei ist auch zu klären, mit welcher Personalsituation der Betrieb aufrechterhalten und welcher Mitarbeiter wann und wo eingesetzt werden kann.

Arbeit im Risikogebiet

Grundsätzlich ist ein Arbeitnehmer verpflichtet, die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung zu erbringen. Das gilt auch, wenn sich der Arbeitsort - die Baustelle - in einem Corona-Risikogebiet befindet. § 7 BRTV regelt insoweit, dass ein Arbeitnehmer auf allen Bau- oder sonstigen Arbeitsstätten des Betriebes eingesetzt werden kann.

Ob ein Arbeitnehmer dazu verpflichtet ist, Arbeitsleistungen auch an einem anderen Ort zu erbringen, ob er also Dienstreisen machen muss, ergibt sich grundsätzlich aus dem Arbeitsvertrag. Auch wenn der Arbeitsvertrag Dienstreisen vorsieht, können Mitarbeiter nicht uneingeschränkt auf Reisen geschickt werden, denn der Arbeitgeber darf gemäß § 106 Gewerbeordnung ein ihm zustehendes Weisungsrecht stets nur nach „billigem Ermessen“ ausüben. Das bedeutet, dass eine Abwägung der Interessen des Arbeitnehmers einerseits und der betrieblichen Interessen andererseits im Einzelfall erfolgen muss.

Zu berücksichtigen sind im Rahmen der Abwägung der beiderseitigen Interessen auch die persönlichen, insbesondere familiären, Verhältnisse des Arbeitnehmers. Soweit die Dienstreise mit einer gesundheitlichen Gefährdung verbunden sein kann, ist insbesondere auch die arbeitgeberseitige Fürsorgepflicht zu beachten, die den Arbeitgeber zum Schutz der Gesundheit seiner Mitarbeiter verpflichtet.

Reist ein Arbeitnehmer freiwillig in ein ausländisches Risikogebiet (vgl. <https://www.rki.de/covid-19-risikogebiete>) und muss sich im Anschluss direkt in häusliche Quarantäne begeben oder hat sich sogar mit dem SARS-CoV2-Virus infiziert, können mögliche Entschädigungsansprüche nach dem Infektionsschutzgesetz oder Ansprüche auf Entgeltfortzahlung entfallen. Das ist der Fall, wenn von einem Verschulden des Arbeitnehmers auszugehen ist.

3. 7-Tage-Inzidenz liegt im Landes-Durchschnitt bei 132,6

Stadt- und Landkreise mit einer 7-Tage-Inzidenz zwischen 50 und 100:

LK Biberach (88,9)
LK Böblingen (100,0)
LK Breisgau-Hochschwarzwald (66,4)
LK Emmendingen (91,9)
SK Freiburg im Breisgau (91,3)
SK Karlsruhe (88,8)
LK Konstanz (78,6)
LK Ravensburg (85,1)
LK Schwäbisch Hall (69,6)
LK Sigmaringen (64,2)
LK Tübingen (82,6)
LK Zollernalbkreis (86,6)

Stadt- und Landkreise mit einer 7-Tage-Inzidenz zwischen 100 und 200:

LK Alb-Donau-Kreis (100,5)
SK Baden-Baden (110,5)
LK Bodenseekreis (122,3)
LK Calw (150,8)
LK Enzkreis (149,8)
LK Esslingen (150,8)
LK Freudenstadt (105,7)
LK Göppingen (138,3)
SK Heidelberg (106,5)
LK Heidenheim (110,7)
LK Heilbronn (108,0)

LK Hohenlohekreis (107,4)
LK Karlsruhe (127,2)
LK Ludwigsburg (107,4)
LK Main-Tauber-Kreis (135,2)
LK Neckar-Odenwald-Kreis (126,0)
LK Ortenaukreis (124,8)
LK Rastatt (126,2)
LK Rems-Murr-Kreis (155,6)
LK Reutlingen (167,6)
LK Rhein-Neckar-Kreis (126,6)
LK Rottweil (143,0)
SK Stuttgart (170,6)
SK Ulm (164,8)
LK Waldshut (128,1)

Stadt- und Landkreise mit einer 7-Tage-Inzidenz von mehr als 200:

SK Heilbronn (200,6)
LK Lörrach (207,7)
SK Mannheim (202,2)
SK Pforzheim (233,4)
LK Schwarzwald-Baar-Kreis (220,7)
LK Tuttlingen (267,1)

LK Ostalbkreis

(Aufgrund eines technischen Problems können Fälle des Ostalbkreises vorläufig nicht korrekt an das Landesgesundheitsamt übermittelt werden. Die Inzidenz wird bis auf Weiteres auf der Seite des Ostalbkreises angezeigt.)

[Tagesbericht COVID-19 des Landesgesundheitsamts Baden-Württemberg vom 29. November 2020 \(PDF\)](#)

Weitere Informationen zu den Landkreisen und Kommunen finden Sie hier:

www.baden-wuerttemberg.de/de/service/aktuelle-infos-zu-corona/informationen-der-kommunen-und-landkreise/

Die nur noch bis heute geltende konsolidierte Fassung der CoronaVO finden Sie hier:

www.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/dateien/PDF/Coronainfos/201117_CoronaVO_konsolidierte_Fassung_ab_201118.pdf

Achtung: Noch keine Veröffentlichung der ab 01.12.2020 geltenden CoronaVO

Die Übersicht der zu schließenden und offen bleibenden Einrichtungen, Dienstleistungen und Einzelhandelsbereiche Stand 24.11.2020 finden Sie hier:

www.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/dateien/PDF/Coronainfos/Uebersicht_Verschaerfung_CoronaVO_Novemeber.pdf

Neue CoronaVO Absonderung

Mit der Corona-Verordnung Absonderung sind die Quarantäne- und Isolationsregeln für Baden-Württemberg einheitlich festgelegt worden.

Hier finden Sie den Link zur neuen CoronaVO Absonderung im PDF-Format:

www.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/dateien/PDF/Coronainfos/201123_CoronaVO_Absonderung_mit_Anlage.pdf

Den Link zum offiziellen Muster des Sozialministeriums der „Bescheinigung über das Vorliegen eines positiven Antigentests“ finden Sie hier:

www.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/dateien/PDF/Coronainfos/201123_CoronaVO_Absonderung_Anlage_Bescheinigung.pdf

Die Ausstellung der Bescheinigung ist in § 5 CoronaVO Absonderung geregelt.

Hier ein Überblick des Sozialministeriums über die wesentlichen Regelungsinhalte der CoronaVO Absonderung:

Personen, die typische Symptome einer Infektion mit dem Coronavirus haben und damit krankheitsverdächtig sind (Fieber, trockener Husten, Verlust des Geruchs- und Geschmacksinns etc.), müssen sich unverzüglich nach Anordnung oder Durchführung eines PCR-Tests in Quarantäne begeben. Erhält diese Person ein negatives Testergebnis, so endet die Quarantäne automatisch.

Positiv auf das Coronavirus getestete Personen müssen sich unverzüglich nach Kenntnisnahme des positiven Testergebnisses zuhause isolieren. Die häusliche Isolation endet in der Regel 10 Tage nach dem positiven Test oder nach Symptombeginn.

Wenn eine Person mittels Antigentest positiv getestet wurde, wird empfohlen eine PCR-Testung anzuschließen. Ist auch der PCR-Test positiv, so verbleibt die Person bis zum Ende der 10 Tage in häuslicher Isolation.

Für Haushaltsangehörige von positiv getesteten Personen beginnt die Quarantäne unverzüglich nachdem diese von dem positiven Test der im Haushalt lebenden Person erfahren haben. Die Quarantäne endet frühestens 14 Tage (ab dem 1. Dezember 2020 frühestens 10 Tage) nach der Testung oder nach dem Symptombeginn der positiv getesteten Person. Hatte man Kontakt zu einer positiv getesteten Person, muss man sich dann unverzüglich in Quarantäne begeben, wenn einem mitgeteilt wird, dass man vom Gesundheitsamt als Kontaktpersonen der Kategorie I eingestuft wurde. Die Quarantäne endet in der Regel 14 Tage (ab dem 1. Dezember 2020 in der Regel 10 Tage) nach dem letzten Kontakt mit der positiv getesteten Person.

Weitere Informationen zu der CoronaVO Absonderung finden Sie unter:

www.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/neue-corona-verordnung-zu-quarantaene-und-isolation/

Vereinigung Badischer Unternehmerverbände e.V.

Munzinger Straße 10

79111 Freiburg

Tel.: 0761 154315-00

Fax: 0761 154315-30

E-Mail: info@vbu-fr.de

Klicken Sie hier um sich aus dem Verteiler abzumelden.