

Die nachfolgenden Ratschläge geben lediglich die unverbindliche Auffassung des Deutschen Berufsverband für Tanzpädagogik e.V. wieder, können für den Umgang mit dem neuartigen Coronavirus jedoch eine erste Orientierung geben. Die Ratschläge befassen sich schwerpunktmäßig mit Fragestellungen, die für Tanzschulinhaber mit Arbeitnehmern und/oder freien Mitarbeitern von Interesse sein könnten, können und sollen jedoch eine (rechtliche) Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.

### **1. Wie gehe ich mit Mitarbeitern um, die infiziert/erkrankt sind oder im Verdacht stehen, sich infiziert zu haben?**

Die Mitarbeiter sollten angewiesen werden, bei Auftreten der entsprechenden Krankheitssymptome (laut WHO Fieber, Abgeschlagenheit, Husten) nicht am Arbeitsplatz zu erscheinen. Aufgrund möglicher Infektionsgefahr empfiehlt es sich für den betroffenen Mitarbeiter, bei Auftreten einschlägiger Krankheitssymptome Kontakt mit einem Arzt aufzunehmen, wobei dieser nicht direkt aufgesucht, sondern vorab telefonisch konsultiert werden sollte. Gleiches gilt, falls ein Mitarbeiter Kontakt mit einer nachweislich infizierten Person hatte.

### **2. Habe ich Meldepflichten, wenn sich herausstellt, dass mit dem Coronavirus infizierte/erkrankte Eltern/Schüler in der Tanzschule waren? Was gilt bei infizierten/erkrankten Mitarbeitern?**

Zwar handelt es sich bei einer Infektion/dem Verdacht einer Infektion um einen meldepflichtigen Umstand nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG), meldepflichtig sind jedoch nicht die Tanzlehrer/Tanzschulen, sondern die mit der Diagnose und Behandlung von Krankheits- und Verdachtsfällen befassten medizinischen Einrichtungen. Es ist jedoch sinnvoll, unmittelbar Kontakt mit dem zuständigen Gesundheitsamt aufzunehmen, um das weitere Vorgehen abzustimmen.

### **3. Können die zuständigen Behörden Zugriff auf dem Datenschutz unterfallende Informationen nehmen?**

Eine Pflicht zur Offenbarung von Beteiligendaten (Mitarbeiter/Schüler etc.) kann dann bestehen, wenn im Rahmen einer Gefahrenabwehr nach § 16 IfSG von der nach Landesrecht zuständigen Behörde eine Offenbarung verlangt wird. Denkbar ist dies etwa in dem Fall, dass das Gesundheitsamt einen Infektionsweg nachverfolgen muss.

### **4. Welche Maßnahmen können die zuständigen Behörden nach dem IfSG anordnen?**

Von der zuständigen Behörde kann angeordnet werden, dass Kranke/eventuell Infizierte unter Quarantäne gestellt werden. Auch ein berufliches Tätigkeitsverbot kann angeordnet werden. Die Dauer der jeweiligen Maßnahmen richtet sich nach dem Einzelfall.

### **5. Ist es erlaubt, Mitarbeiter auch ohne entsprechende Anordnung der zuständigen Behörden nach Hause zu schicken?**

Grundsätzlich haben Arbeitnehmer einen Beschäftigungsanspruch. Es besteht jedoch kein Beschäftigungsanspruch, wenn überwiegende schützenswerte Suspendierungsinteressen des Arbeitgebers vorliegen. Letzteres ist insbesondere der Fall, wenn der Arbeitnehmer eine Gesundheitsgefahr für andere darstellt. Hierfür kann der konkrete Verdacht der Infizierung mit dem ansteckenden Coronavirus genügen. Die Beurteilung, wann ein solcher konkreter Verdacht vorliegt, ist grundsätzlich dem Einzelfall vorbehalten.

Alternativ zu einer einseitigen Freistellung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber, bei welcher der Arbeitnehmer seine Vergütungsansprüche behält, wäre es ferner denkbar, eine Freistellungsvereinbarung mit dem (potenziell) Infizierten zu treffen, in der dann auch die Frage der Vergütung abweichend geregelt werden kann.

Gleiches gilt für freie Mitarbeiter.

### **6. Wann muss/darf der Unterricht abgesagt werden/die Tanzschule geschlossen werden?**

Wie bereits ausgeführt, kann ein behördliches Tätigkeitsverbot bzw. die Anordnung von Quarantäne zur Schließung der Tanzschule führen.

Aufgrund eigenverantwortlicher Entscheidung kann eine Absage des Unterrichts/Schließung der Tanzschule auch ohne behördliche Anordnung erfolgen. Es empfiehlt sich die Information an die Schüler/Eltern mittels eines Aushangs, einer Ansage auf dem Anrufbeantworter oder eines Hinweises auf der Internetseite.

### **7. Welche Pflichten treffen mich als Arbeitgeber nach dem Arbeitsschutzgesetz?**

Dem Arbeitgeber obliegt eine Fürsorgepflicht für seine Arbeitnehmer, aus der die Pflicht zur Schaffung geeigneter Abwehrmaßnahmen folgen kann. „Ob“ und „wie“ dieser Maßnahmen hängen von einer individuellen Risikoabschätzung im Einzelfall ab (z.B. Husten- und Nieskette, Handhygiene, Abstandhalten etc.).

### **8. Wann dürfen Mitarbeiter ihrem Arbeitsplatz fernbleiben?**

Nachweislich erkrankte Arbeitnehmer/freie Mitarbeiter müssen dem Arbeitsplatz fernbleiben.

Nicht erkrankte Arbeitnehmer/freie Mitarbeiter sind nicht von vornherein deshalb von der Arbeitspflicht entbunden, weil sie fürchten, sich anzustecken. Etwas anders gilt nur in Ausnahmefällen, etwa bei konkretem Infektionsverdacht.

Es besteht die Möglichkeit, Arbeitnehmern durch Gewährung von Urlaub eine vorübergehende Abwesenheit vom Arbeitsplatz zu ermöglichen.

Zudem kann in Erwägung gezogen werden, bei freien Mitarbeitern die zu erbringende Dienstleistung nach entsprechender Absprache auf einen späteren Zeitpunkt zu verlegen.

## **9. Wer trägt das „Wegerisiko“?**

Können Arbeitnehmer aufgrund von Ausfällen im ÖPNV den Arbeitsplatz nicht erreichen, gilt grundsätzlich: „kein Lohn ohne Arbeit“. Gleiches gilt für freie Mitarbeiter.

## **10. Welche Folgen hat es für den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers/freien Mitarbeiters, wenn er infolge einer Infektion mit dem Coronavirus arbeitsunfähig ist?**

Ist ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt, so hat er für die Dauer von sechs Wochen einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung (§ 3 EFZG). Freie Mitarbeiter haben diesen Anspruch mangels Arbeitnehmereigenschaft nicht.

Wird gegen den am Coronavirus erkrankten Arbeitnehmer zugleich nach § 31 IfSG ein berufliches Tätigkeitsverbot angeordnet, wird er letztendlich vom Staat in Höhe seines Verdienstausfalls für die Dauer von sechs Wochen entschädigt (§ 56 IfSG). Dabei tritt der Arbeitgeber quasi als Zahlstelle für den Staat in Vorleistung. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag bei der zuständigen Behörde erstattet.

## **11. Welche Folgen hat es für den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers/freien Mitarbeiters, wenn er infolge eines Verdachts auf Infektion mit dem Coronavirus nicht arbeiten darf?**

Da der Arbeitnehmer nicht arbeitsunfähig erkrankt ist, hat er grundsätzlich keine Ansprüche nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Die §§ 56 ff IfSG sehen jedoch unter bestimmten Voraussetzungen Entschädigungsleistungen für den Arbeitnehmer vor, die inhaltlich den Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes nachgebildet sind. Nach § 56 Abs. 5 IfSG hat der Arbeitgeber längstens für sechs Wochen die Entschädigung für die zuständige Behörde an den Arbeitnehmer auszuzahlen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet.

Freie Mitarbeiter haben grundsätzlich keine Vergütungsansprüche, da sie keine Leistungen erbracht haben. Allerdings können sie als Selbständige ggf. Entschädigungsansprüche nach § 56 IfSG haben.

## **12. Welche Folgen hat es für den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers/freien Mitarbeiters, wenn ich den Unterricht aus eigener Initiative absage/die Tanzschule schließe?**

Vergütungsansprüche der Arbeitnehmer und freien Mitarbeiter bleiben grundsätzlich bestehen.

**13. Welche Folgen hat es für den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers/freien Mitarbeiters, wenn er vom Arbeitsplatz fernbleibt, weil er sein Kind aufgrund virusbedingter Schließung der Tagesstätten/Schulen betreuen muss?**

Bleiben Mitarbeiter zu Hause, weil sie infolge unvorhersehbarer Schließung der Schulen/Tagesstätten ihre Kinder betreuen müssen, bleiben Vergütungsansprüche nach § 616 BGB vorübergehend aufrechterhalten. Die Mitarbeiter haben jedoch die Pflicht, Kinder nach Möglichkeit in die Obhut Dritter zu geben und eine entsprechende Betreuung zu organisieren. Kommen Mitarbeiter dieser Pflicht nicht nach, dürften Ansprüche nach § 616 BGB nicht mehr bestehen.

Ansprüche nach § 616 BGB können sowohl für Arbeitnehmer als auch für freie Mitarbeiter vertraglich ausgeschlossen sein.

**14. Habe ich Anspruch auf Ersatz von Verdienstausschlag wegen Anordnung behördlicher Maßnahmen nach dem IfSG?**

Auch Selbständige können einen Entschädigungsanspruch gemäß § 56 IfSG geltend machen, wenn ihnen gegenüber Maßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz angeordnet werden (z.B. Quarantäne, Tätigkeitsverbot). Es gelten jedoch Höchstbeträge.

**15. Wann müssen Eltern/Schüler kein Unterrichtshonorar zahlen?**

Sind Schüler von einer behördlich angeordneten Maßnahme betroffen und dürfen nicht am Unterricht teilnehmen, entbindet dies grundsätzlich nicht von der Pflicht zur Zahlung des Unterrichtshonorars. Gleiches gilt, wenn die Schüler erkrankt sind oder aus Sorge vor Ansteckung dem Unterricht fern bleiben. Der Anspruch auf Zahlung des Unterrichtshonorars setzt jedoch grundsätzlich voraus, dass der Tanzunterricht tatsächlich hätte stattfinden können, d.h. keine Hinderungsgründe seitens der Tanzlehrer/Tanzschule entgegenstehen.

Schließt die Tanzschule eigenverantwortlich ohne behördliche Anordnung, besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Zahlung des Unterrichtshonorars, weil keine Leistungen erbracht worden sind. Gleiches gilt, wenn aufgrund von Krankheit oder anderweitiger Abwesenheit von Tanzlehrern kein Unterricht stattfinden kann.

Findet aufgrund behördlicher Anordnung kein Unterricht statt, besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Zahlung des Unterrichtshonorars, ggf. jedoch ein Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG.