

Epidemie mit SARS-CoV-2 – Arbeitsrechtliche Folgen und Entschädigung

Das Coronavirus breitet sich zunehmend aus und hat auch Einfluss auf den Praxisbetrieb. Fraglich ist, welche arbeitsrechtlichen Besonderheiten in Arztpraxen zu beachten sind:

Häusliche Quarantäne

Grundsätzlich gilt für jeden Arbeitnehmer, dass er bei Krankheit zu Hause bleiben soll, sei es wegen des Coronavirus oder anderer Infekte. Auszubildende müssen dies nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz dem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen. Üblicherweise müssen Angestellte spätestens am vierten Tag einer krankheitsbedingten Abwesenheit ein ärztliches Attest dem Arbeitgeber vorlegen. In Arbeitsverträgen kann von dieser Frist abgewichen werden, zum Beispiel ist auch schon am ersten Tag der Abwesenheit eine Krankschreibung verlangt.

Lohnfortzahlungen

Im Fall einer regulären Krankmeldung erhält der Arbeitnehmer weiter sein Gehalt. Dies gilt natürlich nicht für Selbständige. Diese könnten unter Umständen eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz erhalten. So heißt es in § 56 Infektionsschutzgesetz:

„Wer aufgrund dieses Gesetzes als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern (...) verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch ein Verdienstaufschlag erleidet, erhält eine Entschädigung in Geld.“

Ein entsprechender Antrag muss spätestens drei Tage nach dem Beschäftigungsverbot bei der Behörde gestellt werden, die das Verbot angeordnet hat. Auch Vorauszahlungen sind möglich.

Was geschieht, wenn die Praxis geschlossen wird?

Hier sind zwei Fälle zu unterscheiden. Wenn ein Betrieb vorsorglich heruntergefahren wird, um die Arbeitnehmer zu schützen, dann trägt auch der Betrieb das finanzielle Risiko. Die Arbeitnehmer werden dann von dem Arbeitgeber weiter bezahlt.

Weiter gibt es noch die Möglichkeit für Arbeitgeber, Kurzarbeit zu beantragen. Das könnte sinnvoll sein, wenn es zu Reduktionen im Behandlungsgeschehen wegen des Virus kommt. Tipps und Online-Anträge zur Beantragung von Kurzarbeitergeld können unter www.arbeitsagentur.de/Unternehmen/finanziell/Kurzarbeitergeld-uebersicht-Kurzarbeitergeldformen eingesehen werden.

Ein konkretes Tätigkeitsverbot für Praxisinhaber oder Praxismitarbeiter in Folge des Coronavirus führt zu einem Erstattungsanspruch gegenüber dem Staat. Der Ersatz anderer Ausfallkosten hängt von Ihren Versicherungen ab.

Sobald eine Gesundheitsbehörde ein konkretes Tätigkeitsverbot gegen einen Mitarbeiter in einer Arztpraxis ausspricht, der auch namentlich genannt ist, greift zunächst § 56 Infektionsschutzgesetz. Das bedeutet, der Arbeitgeber zahlt die Lohnfortzahlung für den Mitarbeiter mit Tätigkeitsverbot und hat einen Anspruch auf Erstattung durch den Staat, die er an die zuständige Behörde richten muss. Beispielsweise in Bayern (die Listen der

Behörden mit Anschrift in anderen Bundesländern ergibt sich aus der Anlage der KBV) ist dies die Regierungsbezirke.

Die Regierungsbezirke leisten bei Verdienstaussfällen von Arbeitnehmern sowie von Selbstständigen inklusive der freien Berufe. Niedergelassene Ärzte haben Anspruch vom ersten Tag der Quarantäne an und müssen den Antrag auf Entschädigung innerhalb von drei Monaten nach Ende der Quarantäne beim jeweiligen Regierungsbezirk einreichen.

Bei Praxismitarbeitern und angestellten Ärzten gilt wie bei allen Arbeitnehmern: Die Arbeitgeber müssen als Teil der Entgeltfortzahlung für bis zu sechs Wochen in Vorleistung treten. Sie erhalten die ausgezahlten Beträge auf Antrag vom Regierungsbezirk erstattet. Dieser zahlt im Bedarfsfall ab der siebten Woche direkt dann die Betroffenen. Die Entschädigung entspricht der Höhe des gesetzlichen Krankengeldes. Arbeitnehmer müssen sich nicht selbst um die Entschädigung kümmern, dies muss also über den Antrag des Arbeitgebers laufen.

Was gegebenenfalls an weiteren Kosten während des Tätigkeitsverbotes für einzelne Mitarbeiter übrig bleibt (z. B. für Ersatzpersonal), kann allenfalls die Betriebsschließungsversicherung decken. Dazu gehören auch die Kosten für die Desinfektion sowie für Ermittlungs- und Beobachtungsmaßnahmen.

Die Praxisausfallversicherung deckt das Risiko des Praxisinhabers ab, wenn er die Praxis aufgrund einer behördlichen Anordnung im Zusammenhang mit einem Infektionsfall schließen muss. Hierbei gibt es einiges zu beachten: Meist gibt es bei solchen Policen eine Karenzzeit, sie greifen nicht vom ersten Tag der Schließung an. Die Deckung greift nur, wenn die Praxis aufgrund einer behördlichen Anordnung geschlossen wurde. Davon nicht umfasst ist also der Umstand, dass der Arzt einen Verdacht hat, dass er oder einer seiner Mitarbeiter sich infiziert hat.

Selbst wenn der Mitarbeiter unter Quarantäne steht und die Behörde ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen hat, ist das kein Fall für die Praxisausfallversicherung. Diese deckt nur die Erkrankung des Arztes selbst – und zwar an einer im Infektionsschutzgesetz aufgelisteten Krankheit. Insoweit kann überlegt werden, ob für die Zukunft auch das Praxisteam einbezogen wird, wenn diese wegen Krankheit ausfallen.

Keine Kinderbetreuung

Bei Kita- und Schulschließungen und den Fall, dass ein Elternteil (z.B. die MFA) die Betreuung übernehmen muss, besteht i.d.R. keine Möglichkeit des home office, da in Arztpraxen Patienten und Bewohner weiter betreut werden müssen. Für Kinder, deren Eltern in systemrelevanten Jobs arbeiten, werden Notgruppen eingerichtet. Was aber tun, wenn das Kind dort keinen Platz erhält?

In diesem Fall müssen die Eltern alles Zumutbare tun, um die Kinderbetreuung anderweitig zu organisieren. Nur wenn sich keine alternative Betreuungsmöglichkeit bietet, besteht ein Leistungsverweigerungsrecht nach § 275 Abs. 3 BGB. Dort heißt es:

Der Schuldner kann die Leistung verweigern, wenn er die Leistung persönlich zu erbringen hat und sie ihm in Abwägung des seiner Leistung entgegenstehenden Hindernisses mit dem Leistungsinteresse des Gläubigers nicht zugemutet werden kann.

In Fällen, in denen die erforderliche Kinderbetreuung nicht sichergestellt ist, ist der Mitarbeiter von seiner Arbeitspflicht somit befreit. Urlaub muss er nicht nehmen. Davon zu

differenzieren ist jedoch die Frage, ob in diesem Fall ein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht.

Ein Entgeltanspruch ergibt sich aus § 616 BGB, der besagt, „*dass der zur Dienstleistung Verpflichtete des Anspruchs auf Vergütung nicht dadurch verlustig wird, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist.*“

Somit besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn der Arbeitnehmer wegen Kinderbetreuung der Arbeit fernbleiben muss. Fraglich ist, was eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ genau heißt. Die Rechtsprechung ging in der Vergangenheit von einer Verhinderungsdauer von bis zu fünf Tagen aus. Angesichts der Schließung von Kitas und Schulen, die weit über die fünf Tage hinausgehen, bleibt abzuwarten, ob den Arbeitgeber – vergleichbar der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall – nicht auch eine längere Pflicht zur Lohnfortzahlung treffen könnte. Eine Alternative wäre, dass der Staat weitere Entgeltausfälle übernimmt.

Der Lohnfortzahlungsanspruch aus § 616 BGB kann aber durch arbeits- oder tarifvertragliche Regelungen eingeschränkt oder vollständig ausgeschlossen sein. Ist dies der Fall, besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Fernbleiben wegen Kinderbetreuung.

Anders ist die Rechtslage, wenn die Praxis wegen Quarantäne geschlossen wird und die Mitarbeiter von Amts wegen nach Hause geschickt werden. Dann greift das Infektionsschutzgesetz (IfSG). In diesem Fall bleibt der volle Lohnanspruch nach § 56 IfSG erhalten. Für die ersten 6 Wochen wird er in Höhe des Verdienstaufschlags gewährt. Vom Beginn der sechsten Woche an wird er in Höhe des Krankengeldes nach § 43 Abs. 1 SGB V gewährt. Allerdings ist der Arbeitgeber vorleistungspflichtig.

Anordnung der Quarantäne, was ist zu tun?

Die Quarantäne ist mit die schärfste Form, um die Ausbreitung von Infektionskrankheiten einzudämmen. Selbst nur bei einem Verdacht einer Corona-Infektion könnte sie angeordnet werden. § 30 des Infektionsschutzgesetzes sieht vor, dass die Betroffenen dann unverzüglich in einem Krankenhaus oder einer anderen geeigneten Einrichtung abgesondert werden müssen. Halten sich die Betroffenen nicht daran, kann das sogar mit Polizeigewalt durchgesetzt werden. Nötig ist dafür allerdings eine richterliche Anordnung. Auch hier greift dann das Entgeltfortzahlungsgesetz, sodass keine Angst vor finanziellen Einbußen bestehen muss.

Behandlungspflichten im Notfall

Ärzte haben grundsätzlich in Notfällen eine Behandlungspflicht. Das Gesetz nennt als Grenze der Behandlungspflicht die Zumutbarkeit. Nicht zumutbar kann die Behandlung von Notfallpatienten sein, wenn sich der Behandler dabei erheblichen eigenen Gefahren aussetzt. Dies entspricht der berufsrechtlichen Regelung, wenn dem Arzt die Behandlung nach pflichtgemäßer Interessenabwägung nicht zugemutet werden kann. Ob die mögliche Ansteckungsgefahr für nicht-ärztliches Personal oder den Arzt selbst einen solchen Grund zur Ablehnung einer Notfallbehandlung darstellen, ist nicht abschließend zu beantworten. Eine Infektionskrankheit ist aber in der Regel kein Grund, in Notfällen nicht die erforderliche ärztliche Hilfe zu leisten. Weil die Infektionsgefahr in der Regel durch strikte Einhaltung der gewöhnlich geforderten Hygieneanforderungen beherrschbar ist. Sind die erforderlichen Arbeitsschutzmittel aber nicht verfügbar, kann sich eine andere Situation ergeben. In diesem

Fall hat sich dann ein Praxisinhaber gegebenenfalls um die weitere Behandlung des Patienten an anderen Praxen zu kümmern.

Kurzarbeit in der Praxis / Wer kann Kurzarbeit beantragen?

Kurzarbeit beantragt der Praxisinhaber / Arbeitgeber. Der Bundestag hat dazu kurzfristig ein neues Gesetz auf den Weg gebracht. Rückwirkend zum 01.03.2020 können Betriebe Kurzarbeitergeld nun bereits nutzen, wenn nur 10% der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind. Bislang musste das 1/3 der Arbeitnehmer sein.

a) Was bedeutet das für das Gehalt?

Arbeitnehmer erhalten 60 % ihres Nettolohns für die ausfallende Arbeitszeit, wenn sie Kurzarbeit machen müssen. Wer z.B. statt wie üblich 5 Tage nur noch 4 Tage/ Woche arbeitet, bekommt 80 % des Lohns weiter vom Arbeitgeber. Für die übrigen 20 % erhalten Beschäftigte die Kompensationszahlung von der Arbeitsagentur.

Bei Arbeitnehmern mit Kindern sind es 67 %. Allerdings sind diese Prozentzahlen auf die Beitragsbemessungsgrundlage in der Arbeitslosenversicherung begrenzt. Das ist aber für „Normalverdiener“ eher ohne Bedeutung. Im Extremfall kann die Arbeitszeit auf Null reduziert werden.

b) Kann der Praxisinhaber den Abbau von Urlaub anweisen?

Die Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld sind im SGB III genau geregelt. Kurzarbeit kann der Arbeitgeber demnach anmelden, wenn der Arbeitsausfall unvermeidbar ist und der Betrieb alles getan hat, um ihn zu vermindern oder zu beheben. Das bedeutet, dass zunächst auch Zeitguthaben, Überstunden oder Ähnliches „abgefeiert“ werden müssen. Zudem ist es möglich, Urlaub anzuordnen, soweit die betreffenden Urlaubstage nicht schon genehmigt sind. Urlaub, der schon genehmigt ist, kann vom Arbeitgeber nicht ohne weiteres wieder gestrichen werden.

Zur Frage, in welchem Rahmen Urlaub angeordnet werden kann, gibt es keine eindeutigen Regeln. Es kann aber in einer Pandemie-Situation durchaus möglich sein, dass Arbeitnehmer die Hälfte oder zwei Drittel ihres Urlaubsanspruchs erst einmal einsetzen müssen. Dringende betriebliche Gründe stehen dann den Urlaubswünschen der Arbeitnehmer entgegen.

c) Kann der Praxisinhaber auswählen, wen er in Kurzarbeit oder Zwangsurlaub schickt?

Bei der Auswahl der Arbeitnehmer kommt es entscheidend darauf an, in welchen Bereichen der Arbeitsausfall eintritt. Wenn dann noch eine Auswahlmöglichkeit für den Arbeitgeber verbleibt, erfolgt die Auswahl nach billigem Ermessen. Der Arbeitgeber kann also nicht willkürlich verfahren.

In Betrieben mit Betriebsräten unterliegen die Einführung der Kurzarbeit und die Regelung der Einzelheiten zudem der Mitbestimmung des Betriebsrats. Hier kann der Arbeitgeber also nicht einseitig die Dinge festlegen.

d) Was gilt für Selbstständige?

Selbstständige kommen nicht in den Genuss von Kurzarbeitergeld, weil sie nicht in der Arbeitslosenversicherung pflichtversichert sind

Mit freundlichen Grüßen

Jörg Hohmann
Rechtsanwalt