

Coronavirus COVID-19: Fragen und Antworten aus arbeitsrechtlicher Sicht

1. In Ihrem näheren Umfeld ist ein Fall von Coronavirus bekannt geworden – was passiert?

Die zuständige Gesundheitsbehörde kann Kranke, Krankheitsverdächtige, Ansteckungsverdächtige und Ausscheider

- mit einem *beruflichen Tätigkeitsverbot* belegen (§ 32 IfSG), oder
- *absondern* (Quarantäne, § 30 IfSG), z.B. zum Verbleib zu Hause verpflichten oder in ein Krankenhaus oder eine andere geeignete Einrichtung verbringen.
- Beide Möglichkeiten werden oft kombiniert.

Ist ein Angestellter¹ von einer solchen Maßnahme betroffen und dadurch an seiner Arbeitsleistung gehindert, muss der Arbeitgeber, wie bei einer Erkrankung auch, für maximal 6 Wochen den Lohn fortzahlen.

Für die geleistete Lohnfortzahlung kann jedoch der Arbeitgeber nach § 56 Abs. 5 IfSG im Nachhinein beim Staat einen Antrag auf Entschädigung stellen.

Die Antragsfrist beträgt **3 Monate** und beginnt mit Beginn des Tätigkeitsverbotes. Bei Quarantänemaßnahmen mit deren Beendigung, Zuständig für Entschädigungen ist im Bereich des ZBV-Oberbayerns die *Regierung von Oberbayern* (*Informationen* *abrufbar* *unter* www.regierung.oberbayern.bayern.de/aufgaben/37198/40425/leistung/leistung_53462/index).

2. Gelten hinsichtlich der Lohnfortzahlung Besonderheiten, wenn ein Angestellter am Coronavirus erkrankt?

Wird Mitarbeiter arbeitsunfähig krank und wegen der Erkrankungen mit einer der oben genannten Maßnahmen belegt, oder erkrankt er während einer solchen, Maßnahme, gilt ebenfalls das in Ziffer 1 Gesagte.

Erleidet ein Mitarbeiter eine Viruserkrankung, ohne dass eine der oben genannten Maßnahmen ergriffen wird, erhält der Arbeitnehmer, wie im Falle einer sonstigen Erkrankung auch, für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit Entgeltfortzahlung (ebenfalls bis zu maximal sechs Wochen). Übersteigt die Zeit der Arbeitsunfähigkeit sechs Wochen erhalten gesetzlich Versicherte anschließend von der Krankenkasse Krankengeld. Bei Privatversicherten hängt es davon ab, ob sie eine Krankentagegeldversicherung abgeschlossen haben. Sollte dies nicht der Fall sein, haben sie keine Einnahmen mehr.

Eine Besonderheit gilt, wenn der Arbeitgeber am Umlageverfahren U1 teilnimmt. Dann erhält dieser von der Krankenkasse 50 bis 80 Prozent der gezahlten Aufwendungen ersetzt.

3. Was gilt, wenn ein Mitarbeiter wegen der Erkrankung eines Kindes nicht arbeiten kann?

Zunächst sollten Sie einen Blick in den Arbeitsvertrag werfen: Kann ein angestellter Mitarbeiter wegen der Erkrankung des Kindes nicht zur Arbeit erscheinen, weil er Betreuungsleistungen zu erbringen hat, gilt grundsätzlich § 616 BGB. Danach hat der Mitarbeiter einen Anspruch auf Freistellung von seiner Tätigkeitsverpflichtung für einen vorübergehenden Zeitraum und erhält für diese Zeit einen vollen Lohnanspruch. Dies gilt nicht, wenn die Regelung des § 616 BGB im Arbeitsvertrag ausgeschlossen wurde.

Den „vorübergehenden Zeitraum“ sollte man in Anbetracht der außergewöhnlichen Umstände im gegenseitigen Einvernehmen flexibel handhaben, wobei es jeweils nur um einige Tage (ca. 5-10) gehen kann. Bei längeren Arbeitsunterbrechungen ist der Mitarbeiter verpflichtet sich so zu organisieren, dass er weiterhin seiner Arbeitsverpflichtung nachgehen kann. Tut er das nicht, verliert er seinen Lohnanspruch.

Wenn der Mitarbeiter gesetzlich versichert ist erhält er für bis zu 10 Tagen im Jahr (gilt für jeden Elternteil, bei Alleinerziehenden sind dies 20 Tage) Kinderkrankengeld. Das Kinderkrankengeld muss sich der Mitarbeiter auf den Lohnanspruch anrechnen lassen.

¹ Die männliche Bezeichnung schließt aus Vereinfachungsgründen Angestellte anderen Geschlechts ohne Diskriminierungsabsicht ein.

4. Was ist, wenn die KiTa oder Schule schließt und der Angestellte deshalb ausfällt?

Einen Sonderfall stellt der Ausfall eines Mitarbeiters dar, der wegen der Schließung von Schule oder Kindergarten nicht zur Arbeit erscheinen kann, weil er seine Kinder zu betreuen hat. Auch hier hat ein angestellter Mitarbeiter nach § 616 BGB Anspruch auf kurzzeitige Freistellung von der Tätigkeitsverpflichtung. Er hat jedoch die Pflicht zu versuchen, die Betreuung anderweitig zu organisieren. Ob er einen Anspruch auf Lohnfortzahlung hat richtet sich danach, ob im Arbeitsvertrag § 616 BGB abbedungen ist oder nicht. Bei längerem Ausfall sollte ebenso über eine einvernehmliche Lösung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter verhandelt werden. Z.B. besteht die Möglichkeit zum Abbau von Überstunden oder Gewährung bzw. Anordnung von Erholungsurlaub.

5. Was passiert, wenn Angestellte auf den öffentlichen Nahverkehr angewiesen sind, aber das Infektionsrisiko scheuen?

Die An- und Abfahrt zum Arbeitsplatz liegen in der Verantwortung des jeweiligen angestellten Mitarbeiters. Soweit keine behördlichen Verbote bestehen ist der Mitarbeiter nicht berechtigt aufgrund der Sorge um Ansteckung der Arbeit fernzubleiben.

6. Bestehen finanzielle Möglichkeiten zur Kompensation, wenn die Praxis durch behördliche Anordnung geschlossen wird?

Für einen Praxisinhaber, dessen Betrieb aufgrund einer Anordnung nach dem Infektionsschutzgesetz geschlossen wird, stellt sich die Frage nach einer Kompensation des dadurch entstehenden Schadens. Umsatzausfälle bei fortlaufenden Kosten können sogar existenzgefährdend werden.

Der Ausfall kann durch eine *Betriebsausfall- oder Unterbrechungsversicherung* gedeckt sein, wenn staatliche Quarantänemaßnahmen nicht ausgeschlossen sind. Diese Versicherungen haben in der Regel Karenzzeiten von 2 bis 3 Wochen, während denen der Ausfall vom Versicherten getragen werden muss. Bitte prüfen Sie Ihre Versicherungen daraufhin!

Bei längeren Praxiserschließungen kann die Vereinbarung von Kurzarbeit mit den angestellten Mitarbeitern und die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld eine deutliche Entlastung bringen. Die Voraussetzungen für Kurzarbeit wurden vom Bundestag am 13.3.2020 in einer Eilmaßnahme erleichtert. Dennoch sind der zur Kurzarbeit führende Arbeitsausfall und die zu seiner Vermeidung getroffenen Maßnahmen weiterhin zu belegen.

Der Arbeitsausfall muss nach § 99 SGB III bei der Agentur für Arbeit angezeigt werden. Mit der Anzeige ist glaubhaft zu machen, dass ein erheblicher Arbeitsausfall besteht und die betrieblichen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld erfüllt sind.

Auch das Infektionsschutzgesetz sieht für diesen Fall für Selbstständige Entschädigungen vor, die Verdienstaufälle durch Lohnfortzahlungen in eingeschränktem Umfang abdecken. Ob die Voraussetzungen greifen, hängt vom Einzelfall ab und muss im konkreten Fall geprüft werden. Die Anträge sind bei der Regierung von Oberbayern zu stellen. Dem Antrag sind Bescheinigungen des Finanzamtes über das letzte Jahreseinkommen, Nachweise über die Höhe der abzuziehenden Steuern und die bezahlten Beiträge zur Sozialversicherung sowie bezogene Sozialversicherungsleistungen während des Tätigkeitsverbotes beizufügen.

7. Was gilt, wenn Sie die Praxis/den Betrieb vorsorglich und ohne behördliche Anordnung schließen?

In diesem Fall muss der Praxisinhaber den finanziellen Ausfall in voller Höhe tragen, ohne Entschädigungsansprüche geltend machen zu können.

Wenn Sie bei einzelnen Mitarbeitern die Gefahr einer Gesundheitsgefährdung für andere Mitarbeiter oder Patienten sehen, können Sie diese vom Dienst suspendieren und nach Hause schicken. Dabei sollten Sie sich aber an die Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts (abrufbar unter: https://www.rki.de/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete.html) halten. Insbesondere ab wann Sie von einem plausiblen Verdacht ausgehen dürfen. Gehen Sie dabei davon aus, dass Sie den Lohn für diese Zeit weiter zahlen müssen, sei es als Entgeltfortzahlung wegen Krankheit oder wegen arbeitgeberseitiger Freistellung.

Sie können aber Betriebsurlaub oder Betriebsferien für alle Mitarbeiter anordnen. Nach der Rechtsprechung brauchen Sie dazu einen dringenden betrieblichen Grund, wenn Sie dies *einseitig* gegenüber Ihren Mitarbeitern durchsetzen wollen. Daher ist es vorzuziehen, mit den Mitarbeitern einheitliche Betriebsferien zu vereinbaren, wenn das kurzfristig möglich ist.

8. Empfehlungen

Wenn Sie von Tätigkeitsverboten oder Absonderungen ihrer Mitarbeiter betroffen sind, Terminabsagen erhalten und einen Rückgang der Arbeit verspüren oder sich sonst durch die derzeitige Krise an der Aufrechterhaltung des Praxisbetriebes gehindert sehen, sprechen Sie mit Ihren arbeitsrechtlichen und /oder steuerlichen Beratern über die gegebenen Möglichkeiten.

Die richtige Maßnahme sollte gut durchdacht sein. Wenn Sie eine falsche Maßnahme ergreifen, wird Ihnen diese im Zweifel nicht bzw. nicht längerfristig weiterhelfen.

Der richtige Umgang mit den Mitarbeitern ist nur auf Basis des bestehenden Arbeitsvertrages möglich. Die vom Infektionsschutzgesetz vorgesehenen Entschädigungen wie auch die Inanspruchnahme des aktuell von der Staatsregierung angekündigten Schutzschild für Mittelständler, ebenso die Anzeige von Kurzarbeit, sind an bestimmte Voraussetzungen gebunden und erfordern Nachweise der wirtschaftlichen Betroffenheit, die Sie nur zusammen mit Ihren Steuer- und Rechtsberatern erstellen können. Die Berufsvertretung kann Ihnen dabei in der Regel nicht behilflich sein.

Karl Hartmannsgruber

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Medizinrecht

Sozietät HGA Rechtsanwälte Partnerschaft

August-Exter-Str. 4

81245 München

www.med-recht.de