

Position

Das Coronavirus (SARS-CoV 2)

Arbeitsrechtliches Informationsblatt für die Zahnarztpraxis



Arbeitgeber und Arbeitnehmer ¹

Derzeit werden auch in Deutschland fast täglich neue SARS-CoV-2-Infektionen bestätigt. Auch wenn das Robert Koch-Institut (RKI) die Gefahr für die Gesundheit der Bevölkerung in Deutschland aktuell als mäßig einschätzt, gilt eine weltweite Ausbreitung des Erregers als wahrscheinlich. Die Bundeszahnärztekammer (BZÄK) nimmt die aktuelle Lage zum Anlass und möchte Zahnärztinnen und Zahnärzte insbesondere über die arbeitsrechtlichen Gesichtspunkte der SARS-CoV-2-Infektionen in der Praxis informieren.

1. Fürsorgepflicht des AGs, § 618 BGB, § 4 ArbSchG.

AG müssen im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht versuchen, mögliche Ansteckungen der AN zu verhindern, so etwa durch entsprechende Aufklärungs- und Hygienemaßnahmen (z.B. anhand der Vorgaben der Gesundheitsämter, des RKI oder der WHO). Dazu gehören auch die Information und die Aufklärung der AN über das Virus, das Risiko einer Ansteckung sowie die erforderlichen Maßnahmen, die zur Vermeidung einer Ansteckung innerhalb der Praxis getroffen werden.

Aktuelle Informationen zur Aufklärung und über Hygienemaßnahmen sind erhältlich unter:

- Empfehlungen des RKI:
https://www.rki.de/DE/Home/homepage_node.html
- WHO-Empfehlungen:
<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>
- BZÄK-Informationen:
<https://www.bzaek.de/berufsausuebung/hygiene/sars-cov-2covid-19.html>
- Risikogebiete nach dem RKI:
https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete.html
- Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes:
<https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/10.2.8Reisewarnungen>
- Angaben der jeweils örtlich zuständigen Gesundheitsbehörden

2. Auftreten eines Krankheitsfalls und/oder eines Ansteckungsverdachts innerhalb des Praxisteams oder innerhalb dessen weiteren Umfelds

Erkrankt ein AN am Virus, kann die zuständige Behörde weitere Maßnahmen gegenüber dem AG und den AN treffen. Dies kann die Anordnung der häuslichen Quarantäne bzw. eines beruflichen Tätigkeitsverbots sein und auch die faktische Schließung der Praxis bedeuten. Es ist im Krankheits- und/oder Verdachtsfall eine unbedingte Zusammenarbeit mit den Behörden anzuraten. Die Fürsorgepflicht ist auch in diesen Fällen durch den AG einzuhalten. Bei begründetem Verdacht einer Erkrankung können AG einen AN für die Dauer der Inkubationszeit bzw. bis zur ärztlichen Abklärung eines Verdachts von ihrer Arbeitspflicht bezahlt freistellen. Sie sollten bei begründeter Annahme einer Ansteckung den betroffenen Mitarbeiter umgehend nach Hause schicken und ihm raten, sich ärztlich untersuchen zu lassen.

¹ Arbeitgeber wird fortan als AG abgekürzt, Arbeitnehmer als AN

Der AN ist bei eigener Erkrankung verpflichtet, sich bei seinem AG unverzüglich krank zu melden. Dabei gilt der Grundsatz, dass der Grund der Erkrankung regelmäßig nicht angegeben werden muss. Zur Verhinderung einer weiteren Verbreitung des Virus ist dennoch eine Mitteilung an den AG ratsam und deshalb zu empfehlen.

Entsprechendes gilt, wenn Krankheitsfälle und/oder Verdachtsfälle im eigenen Umfeld bekannt werden. Nur so kann der AG seiner Fürsorgepflicht angemessen nachkommen und gerecht werden.

AN sind allerdings grundsätzlich durch den Arbeitsvertrag zur Arbeitsleistung verpflichtet. Das Infektionsrisiko gehört zum allgemeinen Lebensrisiko und wird vom AN grundsätzlich allein getragen. AN dürfen deshalb nicht etwa aus Angst vor einer Ansteckung zu Hause bleiben.

3. Aufenthalt/Urlaub in einem Risikogebiet

Grundsätzlich ist es Privatangelegenheit, wo der AN sich in seiner Freizeit bzw. seinem Urlaub aufhält. Daher kommt ein allgemeines Verbot für den AN, sich in Risikogebieten aufzuhalten, nicht in Betracht. Ein derartiges Verbot kann auch nicht durch den AG ausgesprochen werden. Gleichwohl ist der AN vorliegend in Form einer sogenannten Negativauskunft verpflichtet, dem AG wahrheitsgemäß die Frage mit Ja oder Nein zu beantworten, ob er sich in einem Risikogebiet aufgehalten hat oder nicht. Dies ergibt sich aus der Fürsorgepflicht des AGs gegenüber allen Angestellten. Angewiesene Dienstreisen in Risikogebiete – sofern für die Zahnarztpraxis überhaupt relevant – können von AN hingegen verweigert werden. Bei begründetem Verdacht einer Erkrankung ist eine bezahlte Freistellung zur ärztlichen Abklärung und/oder während der Inkubationszeit ratsam.

4. Erkrankung eines Kindes eines AN

Sofern das Kind eines AN erkrankt, gelten die allgemeinen Regelungen. Darüber hinaus können für die Eltern, aber auch den weiteren AN und AG bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen Entschädigungsansprüche nach § 56 IfSG erwachsen (dazu siehe unten unter Verdienstaussfall).

5. Behördliche Schließung von Kindertagesstätten/Schulen etc.

Wird die Schule, die Kita oder eine vergleichbare Einrichtung geschlossen, gelten für AN folgende Regelungen:

Ist das Kind des AN selbst krank, gelten die allgemeinen Regelungen. Ist das Kind nicht selbst krank, ist es regelmäßig dennoch betreuungsbedürftig. Gibt es für den AN keine andere Möglichkeit der Betreuung (Großeltern, Freunde, etc.) kann der AN in den Grenzen des § 616 BGB auch in diesen Fällen die Betreuung des Kindes unter entsprechender Lohnfortzahlung durch den AG übernehmen. Sofern die Anwendung des § 616 BGB arbeitsvertraglich oder wegen unverhältnismäßiger Dauer ausgeschlossen ist, ist eine gemeinsame Lösung von AG und AN zu empfehlen. Hier ist an die Inanspruchnahme von Urlaub durch den AN oder die unbezahlte Freistellung des AN zu denken.

Verdienstaussfall

Sofern es die Auswirkungen des Virus erforderlich machen, dass die Praxis geschlossen werden muss, kann in diesen Fällen eine abgeschlossene Praxisausfallversicherung greifen. Es ist deshalb zu empfehlen, sich frühzeitig mit dem Versicherer über die Modalitäten des Versicherungsvertrags in Verbindung zu setzen.

Über Erkrankten und Ansteckungsverdächtigen auch Anordnungen getroffen, die u.a. ein berufliches Tätigkeitsverbot beinhalten können bzw. zur Folge haben („Häusliche Quarantäne“). Zwar stellen die Quarantäne und das berufliche Tätigkeitsverbot unterschiedliche Maßnahmen im Infektionsschutz dar, jedoch beinhaltet die Anordnung der Quarantäne das berufliche Tätigkeitsverbot oder sie hat es jedenfalls logischer Weise zur Folge. Von diesen Anordnungen können neben AN selbstverständlich auch (selbständige) AG betroffen sein.

Die Anordnung der häuslichen Quarantäne bzw. eines beruflichen Tätigkeitsverbots trifft dabei nicht nur erkrankte Personen, sondern kann auch gegenüber Personen ausgesprochen werden, die zwar selbst keine Krankheitssymptome aufweisen, aber bspw. in Kontakt zu einer infizierten Person gestanden haben und deshalb ansteckungs- bzw. krankheitsverdächtig sind. Die zuständigen Behörden können Kranken, Krankheitsverdächtigen, Ansteckungsverdächtigen und Ausscheidern die Ausübung bestimmter beruflicher Tätigkeiten ganz oder teilweise untersagen. Dies gilt auch für sonstige Personen, die Krankheitserreger so in oder an sich tragen, dass im Einzelfall die Gefahr einer Weiterverbreitung besteht (vgl. § 31 IfSG). Unterliegt eine Person einem behördlichen Tätigkeitsverbot aufgrund des Infektionsschutzgesetzes, kann sie ihre Tätigkeit in jedem Fall für die Dauer des Verbots nicht mehr ausüben. Bei Selbstständigen, AG und AN geht dies regelmäßig mit einem Verdienstaustausfall einher. Das Infektionsschutzgesetz selbst sieht unter gewissen Voraussetzungen eine entsprechende Entschädigungsregelung in § 56 IfSG vor. Wer auf Grund des IfSG als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Satz 2 IfSG Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstaustausfall erleidet, erhält eine Entschädigung in Geld. Das Gleiche gilt für Personen, die als Ausscheider oder Ansteckungsverdächtige abgesondert („in Quarantäne genommen“) wurden oder werden; bei Ausscheidern jedoch nur, wenn sie andere Schutzmaßnahmen nicht befolgen können.

Es bietet sich an, wie folgt zu differenzieren:

Die von der Anordnung betroffene Person ist selbst arbeitsunfähig erkrankt:

Sofern die von der Anordnung betroffene Person selbst arbeitsunfähig erkrankt ist, gilt die Entschädigungsvorschrift des § 56 IfSG nicht. § 56 IfSG gilt bereits dem Wortlaut nach nicht für tatsächlich am Virus erkrankte und deshalb arbeitsunfähige Personen. Lediglich wer auf Grund des Infektionsschutzgesetzes als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Satz 2 Infektionsschutzgesetz (und damit nicht als Kranker) Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstaustausfall erleidet, erhält eine Entschädigung in Geld.

Ist die von der Anordnung betroffene Person AN selbst nachweislich und arbeitsunfähig erkrankt („Gelber Zettel“), besteht für den AG eine Lohnfortzahlungspflicht von sechs Wochen nach den allgemein bekannten Regelungen der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Ab der siebten Woche zahlen ggf. die Krankenkassen Krankengeld.

Für arbeitsunfähig erkrankte Selbständige greift die Regelungen des § 56 IfSG nicht. Hier bleiben oftmals nur Ansprüche aus einer ggf. abgeschlossenen Praxisausfallversicherung.

Die von der Anordnung betroffene Person ist nicht selbst arbeitsunfähig erkrankt:

Wird ein berufliches Tätigkeitsverbot gegenüber einer Person ausgesprochen, die zwar nicht selbst arbeitsunfähig erkrankt ist, aber Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Satz 2 IfSG ist, greift die Entschädigungsregelung des § 56 IfSG.

Ist diese Person zugleich AN, besteht seitens des AG eine Lohnfortzahlungspflicht von sechs Wochen. Der AG hat per Gesetz die Entschädigung für die zuständige Behörde auszuführen. Die ausgezahlten Beträge werden allerdings in diesen Fällen dem AG auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet. Ab der siebten Woche muss der AN einen eigenen Antrag auf Entschädigung nach § 56 IfSG stellen.

Ist die von der behördlichen Anordnung betroffene Person selbständig, ist ein entsprechender Entschädigungsantrag bei der zuständigen Behörde innerhalb der Antragsfrist zu stellen.

Des Weiteren gilt:

Die Entschädigung selbst bemisst sich nach dem Verdienstausschlag. Für die ersten sechs Wochen wird sie in Höhe des Verdienstausschlages gewährt. Vom Beginn der siebten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 SGB V gewährt, soweit der Verdienstausschlag die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt.

Als Verdienstausschlag gilt das Arbeitsentgelt im Sinne des SGB IV, das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechenden Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang zusteht (Netto-Arbeitsentgelt). Die Vorgaben gelten für die Berechnung des Verdienstausschlages bei Selbständigen entsprechend mit der Maßgabe, dass bei Selbständigen ein Zwölftel des Arbeitseinkommens nach § 15 SGB IV aus der entschädigungspflichtigen Tätigkeit zugrunde zu legen ist.

Der Erstattungsantrag ist innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung bei der zuständigen Behörde zu stellen. Dem Antrag ist vom AN eine Bescheinigung des AG über die Höhe des verdienten Arbeitsentgelts und der gesetzlichen Abzüge, von Selbständigen eine Bescheinigung des Finanzamtes über die Höhe des letzten beim Finanzamt nachgewiesenen Arbeitseinkommens beizufügen. Die zuständige Behörde kann u.U. die Vorlage anderer oder weiterer Nachweise verlangen.

Viele der zuständigen Behörden halten online entsprechende Formulare bereit. Welche Behörde im konkreten Fall im jeweiligen Bundesland tatsächlich zuständig ist, lässt sich einfach und schnell im Internet herausfinden. Häufig sind dies die Gesundheitsämter.

Die Fälligkeit der Entschädigungsleistungen richtet sich bei Arbeitnehmern nach der Fälligkeit des aus der bisherigen Tätigkeit erzielten Arbeitsentgelts. Bei Selbständigen ist die Entschädigung jeweils zum Ersten eines Monats für den abgelaufenen Monat zu gewähren.

Die zuständige Behörde hat auf Antrag dem Arbeitgeber einen Vorschuss in der voraussichtlichen Höhe des Erstattungsbetrages und den Selbständigen in der voraussichtlichen Höhe der Entschädigung zu gewähren.

Wird eine zunächst entschädigungsberechtigte Person arbeitsunfähig, so bleibt der Entschädigungsanspruch in Höhe des Betrages, der bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit an den Berechtigten auszuführen war, bestehen. Ansprüche, die Berechtigten nach § 56 Absatz 1 Satz 2 IfSG wegen des durch die Arbeitsunfähigkeit bedingten Verdienstausschlages auf Grund anderer gesetzlicher Vorschriften oder eines privaten Versicherungsverhältnisses zustehen, gehen insoweit auf das entschädigungspflichtige Land über.