

Die häufigsten Fragen und Antworten für den Praxisalltag

Für viele Praxisinhaber, Arbeitgeber und Fachliche Leitungen stellt sich im Zusammenhang mit dem sich ausbreitenden Coronavirus und den damit verbundenen Empfehlungen und Vorgaben die Frage, welche möglichen Konsequenzen das alles für den Praxisalltag mit sich bringt. Die folgenden Erläuterungen geben einen Überblick über die Folgen, wenn beispielsweise Arbeitnehmer unter Quarantäne gestellt werden oder gar der gesamte Praxisablauf zum Erliegen kommt.

Müssen die Mitarbeiter weiterhin zur Arbeit erscheinen?

Die Pflicht, der vertraglich vereinbarten Arbeit nachzugehen, wird durch die Infektionswelle grundsätzlich nicht berührt. Dies bedeutet, dass die Arbeitnehmer nicht eigenmächtig entscheiden können, der Arbeit aufgrund möglicher Infektionsgefahren etwa in Bus oder Bahn fernzubleiben.

Die Arbeitspflicht entfällt erst dann, wenn der Mitarbeiter selbst arbeitsunfähig erkrankt ist oder die zuständige Behörde eine entsprechende Isolation der betroffenen Personen bzw. die Schließung der Praxis angeordnet hat.

Was geschieht, wenn ein Kollege aus einem Risikogebiet heimkehrt?

Sofern der zurückkehrende Mitarbeiter nicht erkrankt ist, haben weder er noch die Kollegen ein Recht, die (Zusammen) Arbeit zu verweigern. Um mögliche Ansteckungen durch zurückkehrende Arbeitnehmer zu verhindern, sollten allerdings entsprechende Vorsichtsmaßnahmen getroffen werden. Die Arbeitnehmer sind insoweit verpflichtet, von sich aus den Kontakt zu einer mit dem Coronavirus infizierten Person zu offenbaren.

Der Arbeitgeber ist zudem berechtigt, den Rückkehrer zu befragen, ob er sich in einer gefährdeten Region oder an Orten mit einem deutlich erhöhten Ansteckungsrisiko aufgehalten hat. Falls die zuständige Behörde nicht direkt Präventivquarantäne anordnet, wie z. B. bei den China-Rückkehrern aus der Region Wuhan, könnte der Arbeitgeber selbst zur Sicherheit eine Freistellung des Rückkehrers veranlassen. Sofern jedoch keine Krankheitssymptome vorhanden sind und auch kein Kontakt zu Infizierten bestand, ist dies die freie Entscheidung des Arbeitgebers.

Müssen die Mitarbeiter weiterhin bezahlt werden, wenn der Arbeitgeber eine Freistellung anordnet?

Dies hängt davon ab, ob die Regelung des § 616 BGB zugunsten der Arbeitnehmer greift. Demnach haben Arbeitgeber die Vergütung weiter zu zahlen, wenn Arbeitnehmer für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in ihrer Person liegenden Grund und ohne ihr Verschulden an der Ausübung der Arbeitspflicht gehindert werden. Ob diese Voraussetzungen erfüllt sind, ist in jedem Einzelfall gesondert zu prüfen. Die vom heimkehrenden Arbeitnehmer ausgehende unverschuldete Ansteckungsgefahr stellt beispielsweise ein solches Arbeitshindernis dar.

Der Vergütungsanspruch nach § 616 BGB kann jedoch arbeitsvertraglich ausgeschlossen sein, wenn zum Beispiel folgende Regelungen getroffen wurden: „Die Entgeltfortzahlung auf Grund vorübergehender Verhinderung ist ausgeschlossen.“ oder „Die Regelungen des § 616 BGB werden abbedungen/ gelten nicht.“

Stellt der Arbeitgeber dagegen einen Mitarbeiter frei, ohne dass ein entsprechender Grund in Form einer möglichen Ansteckungsgefahr vorliegt, so unterliegt diese Entscheidung dem alleinigen Betriebsrisiko des Arbeitgebers. Auch wenn die Patientenzahlen einbrechen und der Arbeitgeber den Mitarbeitern keine Arbeit mehr zuweisen kann, darf er nicht ohne weiteres Lohnkürzungen oder unbezahlte Freistellungen vornehmen, wenn und soweit die Arbeitnehmer ihre Arbeitskraft weiterhin anbieten.

Im Einvernehmen mit den Arbeitnehmern könnten jedoch Überstunden abgebummelt werden. Auch Zwangsurlaub aufgrund von Therapieausfällen dürfte vor dem Hintergrund der aktuellen Rechtsprechung nicht möglich sein. Das Risiko, die Arbeitnehmer nicht beschäftigen zu können, trägt grundsätzlich der Arbeitgeber.

Welche generellen Maßnahmen sollten Arbeitgeber ergreifen?

Alle Arbeitnehmer sollten über das Virus, mögliche Infektions- und Übertragungswege, typische Symptome einer Erkrankung und Hygienemaßnahmen aufgeklärt werden. Hierzu gehören unter anderem auch Anleitungen zur korrekten Handhygiene oder das Vermeiden von Händeschütteln zur Begrüßung. Der Arbeitgeber sollte um Mitteilung etwaiger Symptome bitten, damit ggf. zeitnah ein Arztbesuch zur Abklärung einer möglichen Infektion stattfinden kann.

Zwar haben Arbeitgeber kein Recht auf Mitteilung konkreter Diagnosen, damit aber unverzüglich notwendige Schutzmaßnahmen für die übrigen Kollegen und die Patienten getroffen werden können, ist eine umgehende Information an den Arbeitgeber sinnvoll. Der diagnostizierende Arzt ist zur Meldung einer Infektion beim zuständigen Gesundheitsamt verpflichtet, das dann seinerseits die ggf. notwendigen Maßnahmen anordnen wird.

Informationen zum Virus und zu entsprechenden Infektionsschutzmaßnahmen erhält man unter anderem beim Robert-Koch-Institut (RKI) oder bei der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW):

www.bgw-online.de/DE/Home/Branchen/News/Coronavirus_node.html

www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Hygiene.html

Besteht die Möglichkeit, Kurzarbeit zu beantragen?

Unter Kurzarbeit ist die vorübergehende Kürzung der Arbeitszeit zu verstehen. Dies hat für den Arbeitgeber den Vorteil, dass er seinen Angestellten weniger Lohn zahlen muss. Die Arbeitnehmer werden im Gegenzug vor betriebsbedingten Kündigungen bewahrt. Als Ausgleich für den Verlust des vollen oder anteiligen Gehalts erhalten die Mitarbeiter durch die zuständige Agentur für Arbeit ein sogenanntes Kurzarbeitergeld. Der Arbeitgeber benötigt jedoch eine Rechtsgrundlage, um Kurzarbeit anordnen zu dürfen. Diese kann sich aus dem Arbeitsvertrag oder bei einer beabsichtigten Massenentlassung aus dem Kündigungsschutzgesetz ergeben.

Beispielklausel:

„Der Arbeitgeber ist bei einem erheblichen, nicht vermeidbaren Arbeitsausfall, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, berechtigt, Kurzarbeit einzuführen, sofern er die Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit angezeigt hat und diese nach § 99 Abs. 3 SGB III einen schriftlichen Bescheid darüber erteilt hat, dass aufgrund der vorgetragenen und glaubhaft gemachten Tatsachen ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt und die betrieblichen Voraussetzungen vorliegen.“

Voraussetzung für die Kurzarbeit ist zudem ein erheblicher Arbeitsausfall mit entsprechendem Entgeltausfall für mindestens ein Drittel der beschäftigten Arbeitnehmer. Der Entgeltausfall muss mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betreffen.

Details und Informationen zur Kurzarbeit erhält man bei der Agentur für Arbeit:

www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-arbeitgeber-unternehmen

Zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes bietet die Arbeitsagentur zudem Tabellen an:

www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-arbeitgeber-unternehmen

Formulare und Merkblätter zum Kurzarbeitergeld sind hier zu finden:

www.arbeitsagentur.de/unternehmen/download-center-unternehmen

(=> „Finanzielle Hilfen | Kurzarbeitergeld“)

Aktuell plant die Bundesregierung ein Anti-Krisen-Gesetz, das die Voraussetzungen für die Kurzarbeit lockert. So sollen Unternehmen bereits bei einem konkreten Arbeitsausfall bei zehn Prozent der Beschäftigten in Kurzarbeit gehen können. Zudem soll der Arbeitgeber anders als bislang nicht mehr verpflichtet sein, zur Vermeidung von Kurzarbeit Vereinbarungen über „negative Arbeitszeitsalden“ zu nutzen. Zusätzlich sollen den Unternehmen die Sozialversicherungsbeiträge, die auch bei Kurzarbeit abgeführt werden müssen, erstattet werden.

Was passiert, wenn die Behörde eine Quarantäne anordnet und einzelne Mitarbeiter oder die gesamte Praxis ihre Tätigkeiten nicht mehr ausüben dürfen?

Die hiesigen Gesundheitsbehörden können diverse Maßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) treffen. Insbesondere dürfen sie eine Quarantäne und das berufliche Tätigkeitsverbot anordnen. Wer aufgrund einer solchen Anordnung z. B. in häuslicher Quarantäne isoliert wird und/oder seiner Erwerbstätigkeit nicht mehr nachkommen darf, erhält eine Entschädigung (siehe § 56 IfSG). Die Höhe der Entschädigung bemisst sich in den ersten sechs Wochen nach dem konkreten Verdienstaustausfall, danach an der Höhe des Krankengeldes, das die Krankenkassen zahlen würden.

Im Angestelltenverhältnis hat der Arbeitgeber die Entschädigung in den ersten sechs Wochen für die zuständige Behörde auszuführen. Die Beträge werden allerdings auf Antrag des Arbeitgebers von der Behörde erstattet. Der Antrag ist innerhalb einer Frist von drei Monaten ab Tätigkeitsverbot bzw. ab dem Ende der Quarantäne zu stellen.

Als Nachweis wird eine Bescheinigung des Arbeitgebers über die Höhe des gezahlten Arbeitsentgelts und der gesetzlichen Abzüge verlangt. Möchte der Praxisinhaber eine Entschädigung für seinen eigenen Verdienstaustausfall beantragen, benötigt er die Bescheinigung des Finanzamtes über die Höhe seines letzten nachgewiesenen Arbeitseinkommens.

Praxen, deren Betrieb während der Dauer einer behördlich angeordneten Maßnahme ruht, können neben dem Verdienstaustausfall auf Antrag auch Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben erhalten.

Sofern die Praxis über eine Betriebsausfallversicherung verfügt, können die laufenden Kosten auch über diese gedeckt werden. Eine doppelte Inanspruchnahme von Leistungen, also aufgrund der gesetzlichen Entschädigung und aufgrund einer Betriebsausfallversicherung ist jedoch nicht zulässig. Ansprüche aus dem Versicherungsverhältnis, gehen dann auf das entschädigungspflichtige Land über. Der Praxisinhaber darf sich nicht bereichern.

Was passiert, wenn die Mitarbeiter selbst an Corona erkranken?

Bei einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitgeber sechs Wochen lang eine Entgeltfortzahlung zu tätigen. Danach ist die Krankenkasse des betreffenden Angestellten in der Pflicht, das entsprechende Krankengeld zu leisten.

Erhält der Erkrankte aufgrund einer zuvor angeordneten behördlichen Maßnahme bereits eine Entschädigung nach dem IfSG, so bleibt dieser Entschädigungsanspruch bestehen. Ansprüche, die dem Arbeitnehmer aufgrund anderer gesetzlicher Vorschriften oder privater Versicherungsverhältnisse zustehen, gehen auch hier auf das entschädigungspflichtige Land über. Dadurch wird verhindert, dass der Erkrankte eine doppelte Entschädigung erhält und sich entsprechend bereichert.

Die Kita oder Schule hat geschlossen, was nun?

Die Entschädigung für den Verdienstaustausfall nach dem IfSG greift grundsätzlich nur, wenn der Arbeitnehmer oder die Praxis selbst betroffen ist. Schließt zum Beispiel die Kita oder Schule der Kinder, so erhalten die Arbeitnehmer keine Entschädigungszahlungen. Vielmehr müssen sich Eltern um eine Alternativbetreuung kümmern. Erst wenn diese kurzfristig nicht zu organisieren ist, dürfen sie der Arbeit fernbleiben.

Die elterliche Sorge hat Vorrang vor der Arbeitspflicht. Sofern der Anspruch aus § 616 BGB nicht arbeitsvertraglich ausgeschlossen wurde („Die Regelungen des § 616 BGB werden abbedungen/ gelten nicht.“), behalten die Eltern zunächst ihren Anspruch auf Gehaltszahlung.

Sind die Kinder erkrankt, bedürfen der Betreuung durch ihre Eltern und wird seitens des Arbeitgebers keine Lohnfortzahlung gewährt, können die Eltern über die Krankenkasse auf ihren Antrag hin ein Kinderkrankengeld beziehen.

Der Anspruch gegenüber der Kasse beläuft sich auf zehn Krankheitstage pro Jahr und Elternteil, Alleinerziehende können 20 Tage geltend machen.

Was geschieht, wenn ein Heimbewohner therapiert wird, das Heim aber eine Besuchersperre verhängt?

Grundsätzlich kann das Heim aufgrund seines Hausrechts und der Fürsorgepflichten gegenüber den Heimbewohnern sowie den eigenen Angestellten ein Besuchsverbot verhängen. Dieses Hausrecht ist aber gegenüber dem Recht der Heimbewohner auf adäquate medizinische Versorgung abzuwägen.

Solange noch keine behördliche Quarantäne angeordnet wurde, sollten also medizinisch notwendige Therapien unter Beachtung hinreichender Hygienemaßnahmen weiter fortgeführt werden. Hier sollte zunächst das Gespräch mit der Heimleitung gesucht werden, um ein Einvernehmen über das weitere Vorgehen herbeizuführen. Auch eine entsprechende Information an den verordnenden Arzt ist sinnvoll, da dieser argumentative Unterstützung leisten und der Heimleitung gegenüber die Dringlichkeit einer Therapiefortführung darlegen kann.

Sollte das Heim jedoch weiterhin auf ein Besuchs- und somit ein Therapieverbot pochen, sollte der Therapeut sich diesem fügen. Eigenmächtige Zuwiderhandlungen stellen einen Hausfriedensbruch dar, der strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen könnte. Die Therapiepraxis sollte in solchen Fällen jedoch die zuständige Krankenkasse und auch die Heimaufsicht hinzuziehen. Diese prüfen dann, ob und inwieweit das Heim korrekt handelt und welche Maßnahmen ggf. gegenüber dem Heim zu ergreifen sind.

Ist der Patient selbst erkrankt oder das Heim aus sonstigem Grund unter Quarantäne gestellt, so haben auch Therapie- maßnahmen zu unterbleiben. Das Heim muss in derartigen Fällen lediglich die ärztliche Versorgung sicherstellen, darf und muss aber nicht-ärztlichen Personen den Zutritt verweigern.

Infektionsbedingt musste eine GKV-Verordnung unterbrochen werden. Wie ist nun zu verfahren?

Solange die Kassen keine ausdrücklichen, Corona-bedingten Ausnahmen zulassen, bleibt es bei den allgemeinen Regelungen der Heilmittel-Richtlinie bzw. der einschlägigen Rahmenverträge. Dies bedeutet, dass Verordnungen nicht länger als 14 Tage unterbrochen werden dürfen. Sieht der Rahmenvertrag die Möglichkeit einer längeren krankheits- bedingten Unterbrechung vor, so gilt diese. Wurde die Verordnung länger als 14 Tage oder länger als die vertraglich vereinbarte Frist unterbrochen, wird die Behandlung abgebrochen und dies entsprechend auf der Rückseite der Verordnung dokumentiert.