

Betriebliche Fragen anlässlich der Corona-Epidemie

Durch die Ausgangsbeschränkungen und wegen des Infektionsrisikos des COVID-19 Virus treten bei den meisten Betrieben neue rechtliche Fragestellungen auf. Bei Arztpraxen ist damit zu rechnen, dass wegen der Infektion eines Patienten oder eines Mitarbeiters der Praxisbetrieb geschlossen werden kann. Aber auch bei Ausfall einzelner Angestellter, sei es durch eigene Erkrankung oder durch Quarantäne aufgrund eines Verdachtsfalls im Umfeld, stellen sich arbeitsrechtliche Fragen.

Nachfolgend haben wir einige wichtige Fragen und Antworten für Sie zusammengefasst:

1. Im näheren Umfeld eines Angestellten ist ein Fall von Coronavirus bekannt geworden – was passiert?

Die zuständige Behörde kann bei Vorliegen eines Verdachtsfalls Personen unverzüglich in ein Krankenhaus oder eine andere geeignete Einrichtung verbringen (Quarantäne, § 30 IfSG). Der Angestellte wird nach heutigem Stand voraussichtlich für einen Zeitraum von ca. 2 Wochen nicht zur Arbeit erscheinen.

Das Infektionsschutzgesetz sieht für diesen Fall Entschädigungsansprüche vor. Die Arbeitgeber müssen längstens für 6 Wochen den Lohn an den Angestellten fortzahlen. Auf Antrag kann von der lokal zuständigen Behörde Entschädigung erlangt werden. Die Antragsfrist beträgt 3 Monate und beginnt, sobald der Angestellte aus der Quarantäne entlassen wird. Zahlungspflichtig ist letztlich der Freistaat Bayern.

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

Erkrankt ein Angestellter am Coronavirus gelten keine Besonderheiten. Die Behandlungskosten muss die Krankenversicherung übernehmen.

Für die Dauer des Ausfalls bis zu 6 Wochen besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung gegenüber dem Arbeitgeber. Anschließend greift bei gesetzlich Versicherten das von der gesetzlichen Krankenversicherung geschuldete Krankengeld. Bei Privatversicherten hängt es davon ab, ob eine Krankentagegeldversicherung besteht.

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

Erkrankt das Kind eines Angestellten und kann er nicht zur Arbeit erscheinen, weil er Betreuungsleistungen zu erbringen hat, gilt § 616 BGB. Danach hat der Angestellte Anspruch auf Freistellung von der Tätigkeitsverpflichtung für einen vorübergehenden Zeitraum. Wenn er gesetzlich versichert ist, erhält für bis zu 10 Tage pro Kind im Jahr Kinderkrankengeld.

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

Einen Sonderfall stellt der Ausfall eines Angestellten dar, der wegen der Schließung von Schule oder Kindergarten nicht zur Arbeit erscheinen kann, weil er seine Kinder zu betreuen hat. Auch hier hat der Angestellte nach § 616 BGB Anspruch auf kurzzeitige Freistellung von der Tätigkeitsverpflichtung, muss jedoch versuchen, die Betreuung anders zu organisieren. Ob er Anspruch auf Lohnfortzahlung hat, richtet sich nach dem Arbeitsvertrag. Bei längerem

Ausfall sollte eine einvernehmliche Lösung verhandelt werden, z.B. besteht die Möglichkeit zum Abbau von Überstunden oder Gewährung von Urlaub.

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

An- und Abfahrt zur Arbeitsstelle liegen in der Verantwortung des jeweiligen Angestellten. Soweit keine behördlichen Verbote bestehen, ist der Angestellte 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 seines dadurch entstehenden Schadens. Umsatzausfälle bei fortlaufenden Kosten können existenzgefährdend werden.

Der Ausfall kann durch eine Betriebsausfall- oder Unterbrechungsversicherung gedeckt sein.

Bei längeren Praxisschließungen kann die Vereinbarung von Kurzarbeit mit den Angestellten und die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld eine Entlastung bringen.

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.

7. Wird die Praxis vorsorglich und ohne behördliche Anordnung geschlossen

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