



Newsletter Coronavirus und die Auswirkungen auf die Intensivpflegedienste

Der Coronavirus hält im Moment alle auf Trab, besonders den Gesundheitssektor. Neben der Problematik, der immer knapper werdenden Schutzkleidung sind unter anderem Intensivpflegedienste aufgrund des Coronavirus in letzter Zeit vermehrt mit verschiedenen arbeitsrechtlichen Fragestellungen konfrontiert. Es handelt sich dabei um eine Vielzahl von Fallgestaltungen, von denen wir uns im Folgenden die wichtigsten herausgesucht haben.

Hinsichtlich der Verfahrensweise und des Umgangs mit dem Coronavirus ist den Empfehlungen des Robert Koch Instituts zu folgen

(https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/nCoV.html).

1. Entgeltfortzahlungspflicht im Fall einer Quarantäne?

Nach § 31 Infektionsschutzgesetz (IfSG) kann die jeweils zuständige Behörde – meist das Gesundheitsamt - ein berufliches Tätigkeitsverbot aussprechen sowie nach § 30 IfSG Quarantäne anordnen. Die betroffenen Personen haben dann nach § 56 Abs. 1 IfSG Anspruch auf Entschädigung gegen die zuständige Behörde, der während der ersten sechs Wochen nach dem Verdienstausschlag (Nettoentgelt) zu bemessen ist und danach nach der Höhe eines zu gewährenden Krankengeldes nach dem SGB V bemessen wird. Bei Arbeitnehmern besteht die Besonderheit, dass Arbeitgeber für die Behörde für längstens sechs Wochen die Entschädigung an ihre Arbeitnehmer auszuzahlen haben, was in § 56 Abs. 5 IfSG geregelt ist. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde, die die Maßnahme ausgesprochen hat, erstattet.

Um den Erstattungsanspruch bei der Behörde geltend machen zu können, sollten Sie sich die Untersagung der beruflichen Tätigkeit bzw. die Anordnung der Quarantäne schriftlich vom Arbeitnehmer vorlegen lassen und sicherheitshalber eine schriftliche Bestätigung der Behörde verlangen. Da Entschädigungsansprüche binnen einer Frist von **drei Monaten** nach Beendigung der Absonderung bei den zuständigen Landesbehörden zu stellen sind, sollte diese Frist dringend überwacht werden.

Auch Selbstständige haben einen Entschädigungsanspruch. Für die Berechnung des Verdienstausschlags wird bei Selbständigen ein Zwölftel des Arbeitseinkommens aus der entschädigungspflichtigen Tätigkeit zugrunde gelegt. Selbstständige, deren Betrieb oder Praxis während der Dauer eines Tätigkeitsverbotes/einer Quarantäne ruht, können neben der Entschädigung auf Antrag von der zuständigen Behörde auch Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang erhalten.

2. Unterstützung durch Kredite

Weiterhin besteht auch die Möglichkeit einen Kredit zu beantragen, denn die Bundesregierung hat ein Maßnahmenpaket beschlossen, mit dem sie Unternehmen bei der Bewältigung der Corona-Krise unterstützen möchte. Dadurch soll die kurzfristige Versorgung der Unternehmen mit Liquidität gewährleistet werden. Davon umfasst sind Unternehmen, Selbstständige und Freiberufler.

Die unterschiedlichen Finanzierungshilfen und Anlaufstellen kann man auf der Seite der Förderdatenbank des Bundes (https://www.foerderdatenbank.de/SiteGlobals/FDB/Forms/Suche/Expertensuche_Formular.html?submit=Suchen&filterCategories=FundingOrganisation&filterCategories=FundingProgram&cl2Processes_Foerderbereich=corona) finden.

3. Nachweise der durch den Coronavirus verursachten Ausfälle

Gerade im Hinblick auf die finanziellen Einbußen besteht für die Intensivpflegedienste die Problematik von Ausfällen, die aufgrund des Coronavirus zu erwarten sind.

Die Intensivpflegedienste müssen damit rechnen, dass zum einen komplette Pflgeteams ausfallen und zum anderen zum Beispiel eine Pflegeversorgung aufgrund der Ansteckungsgefahr abbestellt wird.

Dieses erhöhte Risiko muss bei den Vergütungsverhandlungen mit den Krankenkassen in den Kalkulationen eingepreist werden um eine angemessene Vergütung des Unternehmerrisikos zu erreichen. Dazu sollten von den Intensivpflegediensten etwaige Ausfälle dokumentiert werden um nachher den erhöhten Risikozuschlag belegen zu können.

4. Entgeltfortzahlungspflicht bei Kita-/Schulschließung?

Eine Entgeltfortzahlungspflicht der Arbeitgeber käme für sogenannte vorübergehende Dienstverhinderungen in Anwendung des § 616 BGB in Betracht, welcher jedoch regelmäßig arbeitsvertraglich bereits ausgeschlossen ist. § 616 BGB greift allerdings nur bei Dienstverhinderung, die von vorneherein nur für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ bestehen. Ob ein Zeitraum als verhältnismäßig nicht erheblich anzusehen ist, entscheidet sich nach den Besonderheiten des Einzelfalls. In den meisten gerichtlichen Entscheidungen wird ein Zeitraum von bis zu 10 Tagen (angelehnt an das Pflegezeitgesetz) als verhältnismäßig nicht erheblich betrachtet. Dieser Zeitraum wird durch die angeordneten, mehrwöchigen Schließungen weit überschritten, sodass keine Entgeltfortzahlungspflicht nach § 616 BGB besteht.

Im Anwendungsbereich des TVöD (sowohl des allgemeinen als auch der besonderen Teile) ist eine Entgeltfortzahlung definitiv ausgeschlossen. In § 29 TVöD sind die Fälle der Kinderbetreuung bei schwerer Krankheit des Kindes

oder einer anderen Betreuungsperson geregelt; eine Arbeitsverhinderung aufgrund sonstiger Kinderbetreuung ist in § 29 TVöD nicht benannt.

5. Umgang mit Urlaubsrückkehrern

Eine Verpflichtung zur bezahlten Freistellung von Mitarbeitern für die Dauer einer möglichen Inkubationszeit besteht grundsätzlich nicht. In begründeten Verdachtsfällen kann es aber im Rahmen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber den anderen Mitarbeitern und auch gegenüber Patienten in der Pflege dringend geboten sein, die Rückkehrer aus gefährdeten Gebieten nicht zu beschäftigen. In diesen Fällen der freiwilligen Freistellung besteht dann auch eine Verpflichtung zur Vergütungszahlung. Alternativ zu einer bezahlten Freistellung kommen Überstundenabbau und Urlaubsgewährung in Betracht.

6. Rückholung von Mitarbeitern aus dem Urlaub?

Auch wenn dringend Arbeitskräfte benötigt werden, ist grundsätzlich nur im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter ein Widerruf bereits erteilten Urlaubs möglich. Nur in dringenden Notfällen kann auch ein einseitiger Widerruf durch den Arbeitgeber zulässig sein. Dabei muss es sich allerdings um zwingende Notwendigkeiten handeln, die einen anderen Ausweg nicht zulassen. Ein personeller Engpass ist für sich gesehen noch keine solche Notlage. Als dringender Notfall könnte jedoch die Gewährleistung und Sicherstellung der dringend erforderlichen Patientenversorgung wegen fehlenden Personals angesehen werden.

Nadine Kirsch
Rechtsanwältin
Certified Compliance Officer (DIZR)

Franziska Dunker
Rechtsanwältin