

Coronavirus – was passiert, wenn Beschäftigte erkranken, in Quarantäne müssen, Pflegeeinrichtungen ganz oder teilweise schließen?

Die durch das neuartige Coronavirus hervorgerufene Krankheit Covid-19 beherrscht nicht nur die Schlagzeilen, sie hat zunehmend auch Auswirkungen auf das Leben aller Bürger. Mit Wirkung zum 01.02.2020 ist die CoronaVMeldeV in Kraft getreten. Danach fällt Covid-19 unter die Meldepflicht des § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und § 7 Absatz 1 Satz 1 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG). Alle Maßnahmen, die nach Infektionsschutzgesetz möglich sind, können daher getroffen werden.

Natürlich kann dies auch Auswirkungen auf Einrichtungen in der Pflege haben.

Im Folgenden werden arbeitsrechtliche und versicherungsrechtliche Fragen in verschiedenen Szenarien zusammengestellt. Dabei haben Sie sicher die eine oder andere Information schon erhalten, wir wollten aber sichergehen, dass alle Fragen einmal im Gesamtzusammenhang beantwortet werden.

Szenario 1: Was gilt für den Umgang mit Mitarbeitenden angesichts der Infektionsgefahr durch Corona?

- Alle bekanntgegebenen Hygienehinweise sollten strikt befolgt werden.
- Für Arbeitnehmer gilt auch in Zeiten von Corona, dass kein Recht besteht, der Arbeit fernzubleiben.
- Für den Fall, dass Kindertagesstätten schließen und Arbeitnehmer zur Betreuung ihre kleinen Kinder zuhause bleiben müssen, gilt: zunächst muss versucht werden, eine anderweitige Betreuung für die Kinder zu finden. Ist dies nicht möglich, müssten Arbeitnehmer eigentlich Urlaub nehmen, um die Kinder zu betreuen. Kinderkranktage dürfen erst dann genommen werden, wenn das Kind tatsächlich erkrankt ist. Es kann – sofern arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich nicht ausgeschlossen – aber eine bezahlte Freistellung nach § 616 BGB in Betracht kommen, wenn eine anderweitige Betreuung sehr junger Kinder nicht gesichert ist.
- Bei Anzeichen von Symptomen wie Fieber, trockenem Husten und Abgeschlagenheit, Atemprobleme, Halskratzen, Kopf- und Gliederschmerzen und Schüttelfrost sollten Mitarbeitende der Arbeit fernbleiben und sich krank melden. Im Falle der Erkrankung am Coronavirus, die der Arzt melden muss, leitet das zuständige Gesundheitsamt alle weiteren Schritte ein, wozu auch die Information des Arbeitgebers gehört, damit dieser Maßnahmen nach Szenario 2 ergreifen kann.

Szenario 2: Was muss der Arbeitgeber tun, wenn eine Erkrankung eines Mitarbeiters festgestellt oder eine Ansteckung befürchtet wird?

Der Arbeitgeber muss sofort

- Die zuständige Gesundheitsbehörde informieren und sich mit ihr abstimmen; dies gilt ggf. auch für den Betriebsarzt
- Die erkrankte Person hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Alle Kollegen, die mit der erkrankten Person in Kontakt gekommen sind, sind aufzufordern, sich umgehend untersuchen (testen) zu lassen. Die

Gesundheitsbehörde wird die Mitarbeitenden, die Kontakt zum Erkrankten hatten, unter Quarantäne stellen.

- Wenn ein Arbeitnehmer besonderen Ansteckungsrisiken (Aufenthalt in gefährdeter Region oder an Orten mit deutlich erhöhtem Ansteckungsrisiko) ausgesetzt war und Erkältungssymptome zeigt, sodass eine konkrete Infektionsgefahr besteht, muss der Arbeitgeber ihn von der Arbeit freistellen. Der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers besteht in diesen Fällen nach § 616 BGB fort (BGH, NJW 1979, 422, 424), sofern dies nicht einzelvertraglich oder tarifvertraglich ausgeschlossen worden ist. Die Lohnfortzahlungspflicht besteht nach der Rechtsprechung für einen Zeitraum von bis zu 6 Wochen.
- Die Zulässigkeit der Anordnung zur Durchführung von Reihen- (Fieber-) Tests vor Betreten des Betriebsgeländes unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates.

Szenario 3: Wer zahlt was, wenn die zuständige Gesundheitsbehörde eine Quarantäne anordnet?

- Wenn nach § 30 Infektionsschutzgesetz (IfSG) eine häusliche Quarantäne für Mitarbeiter, die als Krankheits- oder Ansteckungsverdächtige identifiziert wurden, angeordnet wird, ist dies auch mit einem beruflichen Tätigkeitsverbot nach § 31 IfSG verbunden. Für die dadurch entstandenen Verdienstauffälle enthält § 56 IfSG eine Entschädigungsregelung.
- Danach hat der Arbeitgeber für die Dauer der Quarantäne – längstens für sechs Wochen – die Entschädigung (den Verdienstauffall) an die betreffenden Arbeitnehmer ausbezahlen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber von der zuständigen Behörde erstattet u.U. gibt es auch einen Vorschuss, damit der Arbeitgeber nicht in Vorleistung treten muss. Er muss für die Erstattung einen Antrag stellen. Hierzu gibt es spezielle Antragsformulare. Sie finden diese in den jeweiligen Landesportalen, für Bayern z.B. unter <http://www.freistaat.bayern/dokumente/leistung/668069451898>, für Hessen unter <https://service.hessen.de/html/Infektionsschutz-Entschaedigung-bei-Taetigkeitsverbot-7023.htm>.

Szenario 4: Wer zahlt, wenn eine Einrichtung (Tagespflege, vollstationäre Pflegeeinrichtung.....) ganz oder teilweise schließen muss?

- Wenn eine Tagespflege oder eine vollstationäre Einrichtung teilweise schließen muss, weil zu viele Mitarbeiter erkrankt sind oder es eine infektionsbedingte Schließung aufgrund einer behördlichen Anordnung gibt, erstatten die Pflegekassen keine Kosten.
- Der Arbeitgeber trägt bei solchen betrieblichen Ausfällen (z.B. vorübergehende, ganz oder teilweise Betriebsschließung wegen Personalausfällen durch angeordnete Quarantänemaßnahmen oder sonstigen Engpässen im Betriebsablauf) das sog. „Betriebsrisiko“. Das bedeutet, dass er das Entgelt fortzuzahlen hat, obwohl er den Arbeitnehmern keine Arbeit anbieten kann.
- Sofern die zuständige Gesundheitsbehörde eine Quarantäne angeordnet hat, gilt das im Szenario 3 Gesagte: der Arbeitgeber bekommt zumindest den Arbeitslohn, nicht aber die laufenden Betriebskosten ersetzt. Falls er selbst Arbeitnehmer freigestellt hat (s.o. unter 2.), bekommt er überhaupt keinen Ersatz – die Freistellung liegt in seinem Betriebsrisiko.

- Alle Einrichtungen sollten in der gegenwärtigen Situation ihren Versicherungsschutz prüfen. Bei einer Allgefahrenversicherung sind Schäden durch Seuchen meist ausgeschlossen, Schutz bei einer infektionsbedingten Schließung der Einrichtung bietet aber eine Betriebsschließungsversicherung. Sie umfasst in der Regel Umsatzausfälle und Mehrkosten bei der
 - Sperrung von Bereichen (z. B. einer Station) oder des gesamten Hauses;
 - Untersagung der Beschäftigung von Mitarbeitenden infolge Infektionskrankheiten;
 - Anordnung von Ermittlungs- oder Beobachtungsmaßnahmen durch das Gesundheitsamt.
 bis zur vollständigen Wiedererreichung der wirtschaftlichen Betriebsbereitschaft, längstens jedoch bis zur vereinbarten sog. Haftzeit (dem Zeitraum, den man versichert hat gegen Ausfälle). Die meisten Versicherungspolice dürften über die Union/Ecclesia-Gruppe bestehen, weil diese sich auf den Bereich der sozialen Einrichtungen spezialisiert haben.
- Wichtig ist, dass die betreffende Versicherung (hierzu müssen Sie die allgemeinen Versicherungsbedingungen Ihrer Police nachlesen) in der Regel nicht nur dann leistet, wenn zu Beginn der Betriebsschließung eine schriftliche behördliche Anordnung (Schließungsanordnung) ergangen ist, sondern auch dann wenn eine mündliche Anordnung vom Gesundheitsamt vorliegt.
- Mitversicherte Kosten bei der Betriebsschließungsversicherung der Union sind z.B.
 - Desinfektionsmaßnahmen
 - Ermittlungs- oder Beobachtungsmaßnahmen als Anordnung vom Gesundheitsamt.
 - Zusätzlich angeordnete Laboruntersuchungen, ergänzend zu den „Ermittlungs- und Beobachtungsmaßnahmen“.
 - Waren, Arzneimittel, Lebensmittel, Vorräte (auch von Betreuten, Patienten, Mitarbeitenden) bei Entseuchung oder Vernichtung.
 - Gutachterkosten.
 - Die Lohnfortzahlung bei Tätigkeitsverbot ist mitversichert, wenn keine öffentlich-rechtliche Erstattung nach dem Infektionsschutzgesetz gegeben ist.
 - Mehrkosten für Ersatzpersonal sind mitversichert, wenn das Stammpersonal aufgrund einer Infektion ausfällt und der Betrieb aufrechterhalten werden muss.
- Wenn Sie spezielle Fragen zum Versicherungsschutz und dessen Umfang haben, wenden Sie sich bitte an Ihren jeweiligen Versicherungsvertreter.

Bei allgemeinen Fragen stehe ich gerne zur Verfügung.

11.03.2020

Dr. Bettina Leonhard

Abteilungsleiterin Soziale Dienste

b.leonhard@asb.de

030 2325786127