

## Per E-Mail

**An die  
Mitglieder des  
Deutschen Berufsverbandes  
der Hals-Nasen-Ohrenärzte e. V.**

13. März 2020

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Zusammenhang mit der Corona-Ausbreitung erreichten uns in den letzten Tagen weitere Anfragen zur rechtlichen Situation bei Schließung der Arztpraxis. Durch die heute für die ersten Bundesländer angekündigten Schließungen von Schulen und Kindertagesstätten ergeben sich für Sie als Arbeitgeber darüber hinaus zusätzliche Herausforderungen. Auch darauf wird in der folgenden Stellungnahme der Kanzlei Wienke & Becker, Köln, eingegangen.

Neben diesen Hinweisen bitten wir Sie im Zuge der weiteren Ausbreitung der Corona-Infektion nochmals, die tagesaktuellen Informationen der Kassenärztlichen Vereinigung, der Landesärztekammer sowie des Robert-Koch-Instituts zu beachten.

### **I. Kurzarbeit**

Die Einführung von Kurzarbeit dient der Vermeidung einer dem Arbeitnehmer sonst drohenden Kündigung. Sie unterliegt klaren Voraussetzungen, die in **§§ 95 ff. SGB III** normiert sind. Danach muss es im Betrieb zu einem „erheblichen“ Arbeitsausfall mit Entgeltausfall kommen. Es müssen mindestens 1/3 der beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres Bruttogehalts betroffen sein. Der Arbeitsausfall muss außerdem vorübergehend sein und darf nicht vermeidbar sein – z. B. durch Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub. Der Arbeitsausfall muss außerdem der Agentur für Arbeit angezeigt werden. Hinsichtlich der Frage, ob die genannten Voraussetzungen im Einzelfall tatsächlich vorliegen, bedarfs es einer individuellen arbeitsrechtlichen Prüfung.

### **II. Schließung der Praxis**

1) Eine von Behördenseite aus angeordnete Schließung der Praxis aus infektiologischen Gründen auf Grundlage des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) muss befolgt werden. Betroffene, denen die Erwerbstätigkeit verboten wird, können aber Entschädigungsansprüche aus dem IfSG geltend machen.

Von Amts wegen wurden Praxisschließungen ohne Vorliegen eines Verdachts auf ein konkretes Infektionsrisiko zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht angeordnet. Vielmehr wird seitens der Gesundheitsbehörden aktuell auf das Einhalten der **üblichen Standard-Hygienemaßnahmen** hingewiesen. Das gilt auch für den laufenden Betrieb jeder Arztpraxis. Dort müssen die üblichen Standard-Hygienemaßnahmen (Mund- und Nasenschutz,

Handschuhe, gründliches und regelmäßiges Desinfizieren von Oberflächen und Händen etc.) eingehalten und die zu behandelnden Patienten entsprechend informiert und sensibilisiert werden.

Solange kein Kontakt mit einem Corona-Infizierten stattgefunden hat, sind generelle Praxisschließungen von Amts wegen ohne sonstigen Verdachtsmoment auch in den kommenden Wochen für äußerst unwahrscheinlich. Allein die Angst vor einer Ansteckung des Praxispersonals genügt wohl nicht. Für Arbeitnehmer gilt auch, dass diese der Arbeit nicht allein wegen der Angst vor einer Ansteckung eigenmächtig fernbleiben dürfen. Die von den jeweils zuständigen Gesundheitsbehörden stetig herausgegebenen Informationen und Lageberichte sind weiter zu beobachten. Im Falle einer behördlichen Praxisschließung sollte auch ein formeller, rechtsmittelfähiger Bescheid hierüber ergehen.

2) Eine selbst initiierte Schließung der eigenen Praxis löst keine Entschädigungsansprüche aus dem Infektionsschutzgesetz aus.

Wer dennoch seine Praxis zumacht und die eigenen Mitarbeiter nach Hause schickt, muss sich so behandeln lassen wie jemand, der die Praxis wegen Erholungsurlaubs vorübergehend schließt. Dann gelten die in § 32 **Ärzte-ZV** normierten Grundsätze zur Benennung eines ärztlichen Vertreters.

### **III. Schließung von Schulen und Kindertagesstätten**

Wenn ein Elternteil unvorhersehbar zur Betreuung seiner Kinder, deren Schule oder Kita geschlossen wurde, zuhause bleiben muss, kann der Anspruch auf Arbeitsentgelt bestehen bleiben, vgl. § 616 BGB. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass es sich dabei um eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ – also lediglich einige Tage – handelt. Bei länger andauernden Schließungen von Schulen und Kitas, wie sie wohl kommen werden, wenn sich die Corona-Krise weiter verschärft, müssen betroffene Eltern **eigenverantwortlich Vorsorge treffen** und Maßnahmen ergreifen, um eine Betreuung der Kinder zu gewährleisten. Andernfalls entfällt der Vergütungsanspruch, wenn sie wegen der Betreuung nicht arbeiten gehen können.

Die konkrete Handhabung hängt davon ab, um welche Art von Betrieb es sich handelt und was mit den betroffenen Mitarbeitern vereinbart wird.

- Denkbar ist eine Verlagerung der Arbeit auf eine Tätigkeit im Home Office. Das setzt aber natürlich voraus, dass die Tätigkeit als solche auch von zuhause aus verrichtet werden kann ohne physische Präsenz vor Ort und die technischen Möglichkeiten gegeben sind.

- Alternativ können betroffene Mitarbeiter in Absprache mit dem Arbeitgeber für den jeweiligen Zeitraum Erholungsurlaub nehmen oder Überstunden abbauen, um die Zeit zu überbrücken.

- Theoretisch ist auch denkbar, dass die Kinder einzelner betroffenen Mitarbeiter im Betrieb während der Arbeitszeiten gemeinsam betreut werden – mglw. gegen entsprechendes Entgelt. Ein solches Angebot des Arbeitgebers ist insbesondere dann sinnvoll, wenn dieser ernsthaft befürchtet, dass andernfalls eine Vielzahl an Mitarbeitern als Arbeitskraft wegfällt und der laufende Betrieb nicht fortgesetzt werden kann.

Die Gestaltungsmöglichkeiten sind vielfältig; die Entscheidung wird am besten individuell mit den betroffenen Mitarbeitern vereinbart. Findet sich keine Betreuungslösung bleibt es aber dabei: Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage, die Kinderbetreuung langfristig zu gewährleisten und bleibt er deshalb der Arbeit über einen Zeitraum von mehr als nur ein paar Tagen fern, entfällt vorerst sein Anspruch auf Arbeitsentgelt gegen den Arbeitgeber.

Mit freundlichen Grüßen

Thomas Hahn  
Leiter der Bundesgeschäftsstelle

Deutscher Berufsverband der  
Hals-Nasen-Ohrenärzte e. V.  
Haart 221  
24539 Neumünster