

## Inhalt

### Arbeitsrecht in Zeiten von Corona

<b>Wichtige Fragen und Antworten zum Thema Arbeitsrecht im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie.....</b>	
<b>Besteht eine Pflicht des Praxismitarbeiters zur Mitteilung seiner Coronavirus-Infektion? .....</b>	<b>2</b>
<b>Muss der Praxisinhaber die Mitarbeiter über eine unter ihnen aufgetretene Coronavirus-Infektion bzw. über einen Verdachtsfall unterrichten?.....</b>	<b>2</b>
<b>Darf der Praxisinhaber vom Mitarbeiter grundlos einen Corona-Test verlangen?.....</b>	<b>2</b>
<b>Ist der Praxisinhaber berechtigt, den Mitarbeiter zwecks Einschätzung möglicher Infektionsrisiken zu befragen? .....</b>	<b>3</b>
<b>Kann der Praxisinhaber den Mitarbeiter – gegebenenfalls gegen seinen Willen – aus allgemeinen Gründen des Infektionsschutzes bzw. aus Vorsichtsgründen von der Arbeit freistellen? .....</b>	<b>3</b>
<b>Was ist zu beachten, wenn der Mitarbeiter ängstlich ist und deshalb der Arbeit fernbleibt? .....</b>	<b>3</b>
<b>Darf der Praxisinhaber den Mitarbeiter fragen, wo er seinen Urlaub verbringen möchte? .....</b>	<b>3</b>
<b>Kann der Praxisinhaber dem Mitarbeiter die Fahrt in ein Risikogebiet bzw. den Urlaub in einem Risikogebiet verbieten?.....</b>	<b>3</b>
<b>Darf der Mitarbeiter bei einer bestehenden Reisewarnung seinen Urlaub einseitig „zurückgeben“ bzw. verschieben?.....</b>	<b>3</b>
<b>Ist der Praxisinhaber berechtigt, den Mitarbeiter nach seiner Reiserückkehr danach zu fragen, wo er Urlaub gemacht hat? .....</b>	<b>4</b>
<b>Muss der Praxisinhaber einen Mitarbeiter, der aus dem Urlaub zurückkehrt, wieder an den Arbeitsplatz lassen? .....</b>	<b>4</b>
<b>Hat der nicht erkrankte Mitarbeiter im Fall einer behördlich angeordneten Quarantäne einen Anspruch auf Vergütung/Entschädigung? .....</b>	<b>4</b>
<b>Hat der Mitarbeiter ohne behördliche Anordnung einer Quarantäne einen Anspruch auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz? .....</b>	<b>5</b>
<b>Was gilt, wenn sich der Mitarbeiter an einem Ort im Urlaub aufhält, der während seines Aufenthaltes zum Risikogebiet erklärt wird? .....</b>	<b>5</b>
<b>Muss ein Mitarbeiter, der nach seiner Urlaubsrückkehr unter behördlich angeordnete Quarantäne gestellt wird, für die Zeit der Quarantäne Urlaub nehmen? .....</b>	<b>5</b>
<b>Hat ein Mitarbeiter Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz, wenn sein Urlaubsziel vor Reiseantritt als Risikogebiet eingestuft wird und er mit einer Covid19-Infektion aus diesem Gebiet zurückkehrt? .....</b>	<b>5</b>
<b>Ist der Praxisinhaber verpflichtet, seine Mitarbeiter über das Coronavirus und die damit einhergehenden Gefahren zu informieren sowie geeignete Schutzmaßnahmen zu treffen? .....</b>	<b>5</b>

## **Wichtige Fragen und Antworten zum Thema Arbeitsrecht im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie**

### **Wie ist die Situation arbeitsrechtlich zu beurteilen, wenn ein Praxismitarbeiter (Arbeitnehmer) an dem Coronavirus erkrankt ist?**

Ist ein Praxismitarbeiter an dem Coronavirus erkrankt, wird diese Erkrankung voraussichtlich zur Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes führen. Die Folge: seine Arbeitspflicht entfällt. Der Mitarbeiter hat dann in der Regel einen Anspruch gegen den Praxisinhaber (Arbeitgeber) auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz, der grundsätzlich auf einen Zeitraum von sechs Wochen begrenzt ist (anschließend erhält er von seiner Krankenkasse Krankengeld). Dieser Anspruch ist allerdings ausgeschlossen, wenn der Mitarbeiter seine Arbeitsunfähigkeit schuldhaft herbeigeführt hat.

Krankenkassen erstatten Praxisinhabern, die an dem sogenannten Umlageverfahren (Umlage U1) teilnehmen, einen Teil des von ihnen in den ersten sechs Wochen der Arbeitsunfähigkeit an den Mitarbeiter geleisteten Entgeltes.

### **Besteht eine Pflicht des Praxismitarbeiters zur Mitteilung seiner Coronavirus-Infektion?**

Rechtlich unklar ist, ob der Mitarbeiter verpflichtet ist, dem Praxisinhaber mitzuteilen, dass er positiv auf das Coronavirus getestet wurde. Grundsätzlich ist der Mitarbeiter nicht verpflichtet, dem Praxisinhaber oder Arbeitskollegen eine ärztliche Diagnose mitzuteilen. Er ist nur verpflichtet, dem Praxisinhaber seine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen sowie gegebenenfalls eine ärztliche Bescheinigung hierüber vorzulegen. Jedoch ist davon auszugehen, dass der Mitarbeiter angesichts seiner vertraglichen Pflichten, Rücksicht auf die Rechte und Interessen des Praxisinhabers zu nehmen, zu einer Offenlegung seiner Coronavirus-Infektion verpflichtet ist, um der Gefahr, dass er als Infizierter weitere Mitarbeiter infiziert haben könnte, entgegenzutreten. Diese Pflicht kann auch aus dem Arbeitsschutzgesetz hergeleitet werden. Danach sind die Beschäftigten verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten für ihre und für die Sicherheit und Gesundheit der anderen Beschäftigten bei der Arbeit Sorge zu tragen. Außerdem ist zu berücksichtigen, dass der Hausarzt des Mitarbeiters das zuständige Gesundheitsamt in der Regel benachrichtigt, welches sich sodann mit dem Praxisinhaber in Verbindung setzen wird. Auch auf diese Weise wird der Inhaber in die Lage versetzt, Maßnahmen zur Eindämmung des Virus einzuleiten.

### **Muss der Praxisinhaber die Mitarbeiter über eine unter ihnen aufgetretene Coronavirus-Infektion bzw. über einen Verdachtsfall unterrichten?**

Ja, der Praxisinhaber muss die restliche Belegschaft über diesen Fall informieren, um eine weitere Ausbreitung des Coronavirus zu verhindern. Das Geheimhaltungsinteresse des betroffenen Mitarbeiters steht dem nicht entgegen, da der Gesundheitsschutz überwiegt. Die Unterrichtung wird regelmäßig auch mit der Offenlegung der Identität des betroffenen Mitarbeiters einhergehen, da es aufgrund der zumeist geringen Mitarbeiterzahl in der Zahnarztpraxis schwierig ist, dessen Identität zu verschweigen.

### **Darf der Praxisinhaber vom Mitarbeiter grundlos einen Corona-Test verlangen?**

Nein, die Durchführung eines solchen Tests kann nicht verlangt werden, da grundsätzlich keine anlasslosen Gesundheitskontrollen gegenüber Mitarbeitern angeordnet werden können. Dies ist vom Direktionsrecht des Praxisinhabers nicht gedeckt. Hat der Praxisinhaber den begründeten Verdacht, dass sich ein Mitarbeiter mit dem Coronavirus infiziert hat, wird vertreten, dass der Praxisinhaber berechtigt ist, die Vorlage eines ärztlichen oder amtsärztlichen Attestes oder die Durchführung einer betriebsärztlichen Untersuchung zu verlangen.

### **Ist der Praxisinhaber berechtigt, den Mitarbeiter zwecks Einschätzung möglicher Infektionsrisiken zu befragen?**

Der Praxisinhaber besitzt kein allgemeines Auskunftsrecht darüber, wo sich der Praxismitarbeiter aufgehalten und mit wem er sich getroffen hat. In Abhängigkeit vom Einzelfall dürfte es zulässig sein danach zu fragen, ob der Beschäftigte in jüngerer Zeit Kontakt zu einer positiv auf Corona getesteten Person gehabt und ob er sich vor Kurzem in einem Corona-Risikogebiet aufgehalten hat. Hier tritt der an sich zu berücksichtigende Datenschutz gegenüber dem Gesundheitsschutz zurück.

### **Kann der Praxisinhaber den Mitarbeiter – gegebenenfalls gegen seinen Willen – aus allgemeinen Gründen des Infektionsschutzes bzw. aus Vorsichtsgründen von der Arbeit freistellen?**

Für den Praxisinhaber besteht grundsätzlich die Pflicht, den Mitarbeiter zu beschäftigen. Sollte er den Mitarbeiter lediglich aus den genannten Gründen nach Hause schicken, so behält der Mitarbeiter seinen Anspruch auf Vergütung seiner Arbeit, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein.

### **Was ist zu beachten, wenn der Mitarbeiter ängstlich ist und deshalb der Arbeit fernbleibt?**

Bleibt der Mitarbeiter, obwohl der Praxisinhaber seiner Fürsorgepflicht als Arbeitgeber und seinen Pflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz ordnungsgemäß nachgekommen ist, allein aus Angst vor einer Infektion mit dem Coronavirus der Arbeit fern, kann dies ein unentschuldigtes Fehlen des Mitarbeiters darstellen mit der Folge, dass er keinen Anspruch auf Vergütung hat. Gegebenenfalls kann dieses Verhalten außerdem kündigungsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Der Mitarbeiter hat darüber hinaus in einem solchen Fall keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz, da er nicht arbeitsunfähig erkrankt ist. Hält der Mitarbeiter im Übrigen auch den Weg zur Praxis, beispielsweise wegen der Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel, für zu risikoreich, fällt dies in die Risikosphäre des Mitarbeiters, da er das sogenannte Wegerisiko trägt.

### **Darf der Praxisinhaber den Mitarbeiter fragen, wo er seinen Urlaub verbringen möchte?**

Nein, der Praxisinhaber hat grundsätzlich keinen Anspruch darauf zu erfahren, wo der Mitarbeiter seinen Urlaub bzw. seine Freizeit verbringt.

### **Kann der Praxisinhaber dem Mitarbeiter die Fahrt in ein Risikogebiet bzw. den Urlaub in einem Risikogebiet verbieten?**

Nein. Auch aus der Pflicht des Mitarbeiters, die Interessen des Praxisinhabers zu berücksichtigen, resultiert kein Reiseverbot. Ein solches Verbot wäre ein unverhältnismäßiger Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Mitarbeiters.

Zwar drohen dem Mitarbeiter in einem solchen Fall keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen, jedoch muss er den vorübergehenden Verlust seiner Vergütung in Kauf nehmen, wenn er sich aus eigenem Verschulden nach seiner Rückkehr aus dem Risikogebiet zunächst in Quarantäne begeben muss.

### **Darf der Mitarbeiter bei einer bestehenden Reisewarnung seinen Urlaub einseitig „zurückgeben“ bzw. verschieben?**

Nein, ein bereits beantragter und genehmigter Urlaub kann vom Mitarbeiter nicht einseitig „zurückgegeben“ oder verschoben werden. Er kann auch nicht vom Praxisinhaber einseitig widerrufen werden. Es ist unerheblich, dass eine geplante Reise aufgrund einer Reisewarnung nicht angetreten werden kann.

Möglich ist es jedoch, dass sich Mitarbeiter und Praxisinhaber einvernehmlich auf eine Verschiebung des Urlaubs einigen.

### **Ist der Praxisinhaber berechtigt, den Mitarbeiter nach seiner Reiserückkehr danach zu fragen, wo er Urlaub gemacht hat?**

Ein genereller Anspruch auf Auskunft über den Urlaubsort besteht nicht. Dem Arbeitgeber ist es zwar gestattet, seinen Mitarbeiter zu fragen, ob dieser sich in einem Risikogebiet aufgehalten hat, dieser muss auf die Frage aber nur mit „ja“ oder „nein“ antworten, jedoch nicht den genauen Urlaubsort nennen. Sollte der Mitarbeiter die Antwort gänzlich verweigern, so ist der Praxisinhaber unserer Auffassung nach berechtigt, die Beschäftigung in der Praxis zu verweigern – es sei denn, dass die Möglichkeit besteht, dem Mitarbeiter einen Arbeitsplatz im Homeoffice anzubieten. Dies könnte gegebenenfalls für die Mitarbeiter möglich sein, die mit Verwaltungsaufgaben, z. B. der Abrechnung, befasst sind.

Darüber hinaus dürfte der Mitarbeiter verpflichtet sein, von sich aus mitzuteilen, wenn er Urlaub in einem Risikogebiet verbracht hat, da der Praxisinhaber andernfalls seinen Fürsorgepflichten, auch gegenüber anderen Mitarbeitern, nicht nachkommen könnte.

Sollte der Mitarbeiter nicht beschäftigt werden können, wird in Rechtskreisen weiterhin vertreten, dass der Mitarbeiter regelmäßig keinen Anspruch auf Vergütung hat.

### **Muss der Praxisinhaber einen Mitarbeiter, der aus dem Urlaub zurückkehrt, wieder an den Arbeitsplatz lassen?**

Dies kommt darauf an:

Keht der Mitarbeiter aus dem Urlaub zurück und hat er den Urlaub an einem Ort verbracht, der nicht offiziell als Risikogebiet ausgewiesen wurde, hat er regelmäßig einen Anspruch auf Beschäftigung.

Keht der Mitarbeiter hingegen aus einem Risikogebiet zurück, kann er regelmäßig nicht sofort wieder in der Zahnarztpraxis beschäftigt werden (Ausnahme: evtl. Homeoffice), sondern muss sich nach der aktuellen Quarantäne-Verordnung des Landes Schleswig-Holstein für einen Zeitraum von 10 Tagen nach seiner Rückkehr in Quarantäne begeben. Es besteht die Möglichkeit, die 10-tägige Quarantäne durch Vorlage eines negativen Corona-Tests beim Gesundheitsamt um maximal fünf Tage zu verkürzen. Nähere Informationen hierzu finden sich unter [zahnaerzte-sh.de](http://zahnaerzte-sh.de) > Praxisservice > Coronavirus > Allgemeine Informationen > Hinweise für Einreisende aus dem In- und Ausland.

Erst wenn die Quarantäne aufgehoben worden ist und der Mitarbeiter zudem keine Symptome einer Infektion mit dem Coronavirus aufweist, kann er wieder in die Zahnarztpraxis zurückkehren. Erst dann hat er wieder einen Anspruch auf Fortbeschäftigung.

Die Einstufung als internationales Risikogebiet erfolgt durch das Bundesministerium für Gesundheit, das Auswärtige Amt und das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat und wird durch das Robert Koch-Institut veröffentlicht: [rki.de](http://rki.de) > Internationale Risikogebiete ([www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/Risikogebiete\\_neu.html](http://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html)).

### **Hat der nicht erkrankte Mitarbeiter im Fall einer behördlich angeordneten Quarantäne einen Anspruch auf Vergütung/Entschädigung?**

Der Mitarbeiter hat keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz, da er nicht arbeitsunfähig erkrankt ist. Er hat jedoch grundsätzlich einen Entschädigungsanspruch nach dem Infektionsschutzgesetz. Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstaufschlag, genauer gesagt nach dem Netto-Arbeitsentgelt. Der Mitarbeiter erhält die Entschädigung in den ersten sechs Wochen als Vorauszahlung durch den Praxisinhaber. Dieser kann sich die Entschädigungsleistung anschließend auf Antrag erstatten lassen. Anträge müssen spätestens 12 Monate nach dem Ende der Quarantäne bei der zuständigen Landesbehörde – in Schleswig-Holstein ist dies das Landesamt für soziale Dienste – gestellt werden. Um das Verfahren zu beschleunigen empfiehlt es sich, den Antrag online auf der Internetseite [ifsg-online.de/](http://ifsg-online.de/) zu stellen.

**Achtung:** Teilweise wird angenommen, dass der Entschädigungsanspruch des Mitarbeiters nach dem Infektionsschutzgesetz dann nicht bestehen soll, wenn der Praxisinhaber ohnehin zur Entgeltfortzahlung – nach § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuchs – verpflichtet ist. Danach behält der Mitarbeiter seinen arbeitsvertraglichen Vergütungsanspruch, wenn „er für eine verhältnismäßig nicht

*erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird“. Eine behördlich angeordnete Quarantäne für einen einzelnen Mitarbeiter könnte als ein solcher Grund angesehen werden. Dies wiederum gilt dann nicht, wenn die Regelung des § 616 BGB wirksam im Arbeitsvertrag ausgeschlossen wurde.*

*Unabhängig von einem solchen Ausschluss soll § 616 BGB auch dann nicht gelten, wenn eine allgemeine Untersagung der Praxis durch die Behörde vorliegt. In diesem Fall handele es sich um einen nicht auf einen einzelnen Arbeitnehmer beziehbaren – sondern vielmehr objektiven – Verhinderungsgrund, der von dem Anwendungsbereich des § 616 BGB nicht erfasst sei. Dann bestehe der besagte Entschädigungsanspruch nach dem Infektionsschutzgesetz.*

Sollte der Mitarbeiter wissentlich seinen Urlaub in einem Risikogebiet verbracht und die Behörde anschließend die Quarantäne angeordnet haben, ist damit zu rechnen, dass die zuständige Landesbehörde eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz ablehnen wird.

### **Hat der Mitarbeiter ohne behördliche Anordnung einer Quarantäne einen Anspruch auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz?**

Nein, in diesem Fall hat der Mitarbeiter einen solchen Anspruch nicht.

### **Was gilt, wenn sich der Mitarbeiter an einem Ort im Urlaub aufhält, der während seines Aufenthaltes zum Risikogebiet erklärt wird?**

In diesem Fall konnte der Mitarbeiter die (spätere) Quarantäne nicht vermeiden. Die Anordnung der Quarantäne ist zwar durch den Urlaub im Risikogebiet ausgelöst worden. Dass er die Reise angetreten hat, kann dem Mitarbeiter jedoch nicht zum Vorwurf gemacht werden, da zum Zeitpunkt des Reiseantritts der Urlaubsort noch nicht zum Risikogebiet erklärt worden war.

Da den Mitarbeiter hier kein Verschulden trifft, könnte zunächst ein Vergütungsanspruch gegen den Praxisinhaber nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch – § 616 – bestehen, sofern die Geltung dieses Paragraphen im konkreten Arbeitsvertrag nicht ausgeschlossen ist. Ist ein solcher Ausschluss erfolgt, besteht ein Entschädigungsanspruch nach dem Infektionsschutzgesetz.

### **Muss ein Mitarbeiter, der nach seiner Urlaubsrückkehr unter behördlich angeordnete Quarantäne gestellt wird, für die Zeit der Quarantäne Urlaub nehmen?**

Nein, dazu ist er nicht verpflichtet.

### **Hat ein Mitarbeiter Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz, wenn sein Urlaubsziel vor Reiseantritt als Risikogebiet eingestuft wird und er mit einer Covid19-Infektion aus diesem Gebiet zurückkehrt?**

Nein, in diesem Fall besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, da er sich durch die bewusste Reise in eine Risikogebiet schuldhaft einem erhöhten Infektionsrisiko ausgesetzt hat.

### **Ist der Praxisinhaber verpflichtet, seine Mitarbeiter über das Coronavirus und die damit einhergehenden Gefahren zu informieren sowie geeignete Schutzmaßnahmen zu treffen?**

Nach dem Arbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz ausreichend und angemessen zu unterweisen. Angesichts der nicht zu unterschätzenden Corona-Infektionsgefahr und der weitreichenden Maßnahmen, die bereits in einem bloßen Verdachtsfall drohen, ist der Praxisinhaber verpflichtet, die Mitarbeiter hier regelmäßig und anlassbezogen zu informieren.

Das gilt auch dann, wenn kein konkreter Verdachtsfall bezüglich einer Infektion von Mitarbeitern mit dem Coronavirus in der Praxis vorliegt. Die Information sollte eine Aufklärung über präventive Maßnahmen zum Schutz gegen eine Infektion, über mögliche Symptome und gegebenenfalls spezielle Risiken in der Zahnarztpraxis sowie zum Verhalten im Fall einer möglichen oder bestätigten Erkrankung umfassen.

Zudem hat der Praxisinhaber gemäß Arbeitsschutzgesetz erforderliche Maßnahmen, die die Sicherheit und Gesundheit seiner Mitarbeiter gewährleisten, zu ergreifen. Folgende beispielhafte Maßnahmen sind in Bezug auf die „Coronavirus-Situation“ ratsam:

- den Mitarbeitern vorgeben, dauerhaft, auch außerhalb des Behandlungszimmers, einen Mund-Nasen-Schutz zu tragen, bzw. das Abstandsgebot, auch in Pausen- und Umkleieräumen, einzuhalten;
- Distanzierung der Patienten zu dem in der Anmeldung/im Empfangsbereich beschäftigten Personal durch die Aufforderung zur Einhaltung des Mindestabstands von 1,5 m zur Anmeldung (z. B. durch optische Markierungen am Boden); das Anbringen einer Plexiglasscheibe an der Anmeldung zum Schutz der Mitarbeiter vor einer Tröpfcheninfektion ist besonders zu empfehlen.

Fachliche Informationen zu Corona stellen insbesondere das Robert-Koch-Institut, das Bundesministerium für Gesundheit und die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung auf ihren Internetseiten zur Verfügung. Spezielle Informationen für Zahnarztpraxen sind der vor Kurzem veröffentlichten **AWMF-Leitlinie „Umgang mit zahnmedizinischen Patienten bei Belastung mit Aerosol-übertragbaren Erregern“** zu entnehmen, die auf der Homepage der Zahnärztekammer unter [zahnaerzte-sh.de](http://zahnaerzte-sh.de) > Praxisservice > Coronavirus > Informationen für Zahnarztpraxen/Allgemein zu finden ist.

Die FAQ werden laufend aktualisiert.

**Bei Fragen:**

**Andreas Noffke (Praxispersonal), Telefon: 0431 260926-60**

**Christopher Kamps (Juristischer Geschäftsführer), Telefon: 0431 260926-14**