

## **Rechtliche Hinweise an Tierarztpraxen zum Umgang mit dem Corona-Virus**

(zusammengestellt von RAin Alexa Frey,  
WWS Rechtsanwälte Wonschik Werner Schütz PartG mbB, Ulm)

Die Konsequenzen des Ausbruchs des Virus Covid-19 sind für jeden Einzelnen, sowohl als Privatperson als auch als Selbständiger und Arbeitgeber, spürbar.

Die Flut an Informationen ist entsprechend umfangreich und unübersichtlich geworden, weshalb wir hier einige Punkte auflisten möchten, die für Sie als Praxis- bzw. Klinikinhaber und Arbeitgeber wichtig und hoffentlich hilfreich sind:

### **1. Behalten Arbeitnehmer ihren Vergütungsanspruch, wenn der Arbeitgeber sie vorsorglich wegen Corona freistellt?**

Ja.

Wie in jedem Fall der arbeitgeberseitigen Freistellung behalten Arbeitnehmer ihren Vergütungsanspruch. Ob aktuell eine Freistellung vorsorglich aus arbeitgeberseitiger Fürsorge, z. B. gegenüber anderen Mitarbeitern, erfolgen sollte, muss im Einzelfall entschieden werden. Eine generelle arbeitgeberseitige Verpflichtung zur Freistellung aus „Furcht“ vor Corona und der verbundenen Infektionsgefahr besteht nicht.

### **Darf ein Mitarbeiter gegen seinen Willen freigestellt werden?**

Die davon zu unterscheidende Frage, ob der Arbeitgeber aus wohlverstandener Vor- und Fürsorge einen Mitarbeiter – gegen dessen Willen – freistellen kann, hängt in der gegenwärtigen Situation davon ab, ob dem Arbeitgeber zumindest hinreichende Verdachtsmomente für ein Infektionsrisiko (z. B. Aufenthalt in einem Risikogebiet und/oder eine entsprechende Krankheitssymptomatik) vorliegen. In einem solchen Fall kann (unter Fortzahlung der Vergütung) freigestellt werden.

### **2. Besteht ein Vergütungsanspruch, wenn Arbeitnehmer selbst aus Furcht vor Corona zu Hause bleiben?**

Nein.

Arbeitnehmer verlieren in diesem Fall grundsätzlich ihren Vergütungsanspruch und handeln arbeitsvertragswidrig. Ob in einem solchen Fall in der aktuellen Situation arbeitgeberseitige Maßnahmen wie eine Abmahnung in Betracht zu ziehen sind, ist im Einzelfall zu entscheiden.

Vorrangig sollte einvernehmlich mit den Mitarbeitern abgeklärt werden, ob und in welchem Umfang Urlaubs- oder Zeitguthaben abgebaut werden können, soweit Mitarbeiter im Betrieb in der aktuellen Situation entbehrlich erscheinen oder deren Abwesenheit den beiderseitigen Interessen aus Fürsorgeaspekten am besten entspricht.

### **3. Haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Arbeiten im Home-Office?**

Nein.

Arbeitnehmer können – vorbehaltlich einer abweichenden Regelung in ihrem Arbeitsvertrag – selbst keine Tätigkeit im Home-Office verlangen. Nimmt ein Mitarbeiter dies einseitig für sich in Anspruch, handelt er arbeitsvertragswidrig und verliert für diesen Zeitraum seinen Vergütungsanspruch.

Einvernehmliche Regelungen sind dagegen jederzeit möglich. Entscheidend ist, dass auch bei Arbeit im Home-Office die datenschutzrechtlichen Bestimmungen sowie die tierärztliche Schweigepflicht gewährleistet werden. In Tierarztpraxen wäre beispielsweise die Rechnungstellung und das Mahnwesen im Home-Office möglich.

**4. Ist der Arbeitgeber zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet, wenn Corona für Mängel in der Beschaffung oder zu einem relevanten Rückgang der Patientenzahl führt?**

Ja.

Der Arbeitgeber trägt grundsätzlich das sog. Wirtschaftsrisiko. Dies betrifft Fälle, in denen der Betrieb – zulässigerweise – noch technisch und organisatorisch fortgeführt werden kann, jedoch ein deutlich reduzierter Arbeitsbedarf besteht, die Tierarztpraxis/-klinik also z. B. nicht mehr ausgelastet ist und der Arbeitgeber die ihm dennoch angebotene Arbeitsleistung seiner Mitarbeiter nicht mehr verwerten kann.

**5. Wie verhält es sich mit der Entgeltfortzahlungspflicht, wenn ein Mitarbeiter an Corona erkrankt ist?**

Selbstverständlich steht dem ausweislich einer AU-Bescheinigung erkrankten Mitarbeiter für den Zeitraum von 6 Wochen die gesetzliche Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsg zu.

Wurde gegenüber dem Mitarbeiter ein behördliches Tätigkeitsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) angeordnet, gilt Folgendes:

In diesem Fall wird der Mitarbeiter nach dem IfSG für den Zeitraum von 6 Wochen für seinen Verdienstausschlag „entschädigt“. Hier muss ein entsprechender Antrag beim zuständigen Gesundheitsamt gestellt werden. Der Arbeitgeber sollte die einzelnen Fälle genau dokumentieren und frühzeitig einen Antrag stellen; gerade für kleinere Praxen kommt auf Antrag auch die vorschussweise Beantragung von Entgeltersatzleistungen in Betracht.

**Was gilt in einem Verdachtsfall?**

Liegt in einem Verdachtsfall ein behördliches Tätigkeitsverbot für einzelne Mitarbeiter oder Mitarbeitergruppen vor, gelten die vorstehenden Regelungen entsprechend; das heißt es bestehen Ansprüche nach dem IfSG, jedoch mangels Erkrankung keine Ansprüche nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Die gleichen Grundsätze gelten für den Fall einer behördlich angeordneten Quarantäne.

**6. Was gilt für den Vergütungsanspruch der Mitarbeiter im Falle einer behördlich angeordneten Praxis-/Klinikschließung?**

Nach der Rechtsprechung – die bislang nur bedingt vergleichbare Fälle entschieden hat – trägt der Arbeitgeber jedenfalls dann das sog. Betriebsrisiko, wenn das Risiko einer behördlich angeordneten Schließung in der besonderen Eigenart des Betriebs begründet liegt, weil dort z. B. vermehrt Kontakt mit Menschen mit infektiösen Erkrankungen besteht. Nach den Angaben des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft kann das Virus nicht von Haustieren auf Menschen oder umgekehrt vom Menschen auf Haustiere übertragen werden. Nichtsdestotrotz kommen in einer Tierarztpraxis/-klinik Menschen zusammen, es besteht notwendigerweise ein breiter Personenkontakt.

Insoweit ist Tierärzten zu empfehlen, selbst einen Entschädigungsantrag nach dem IfSG zu stellen. Im Falle absehbarer Liquiditätsprobleme sollte zudem Kontakt zum Steuerberater aufgenommen werden, der weitergehende Einzelmaßnahmen (z. B. eine Reduzierung von Vorauszahlungen) prüfen kann.

**7. Was gilt für den Vergütungsanspruch des Mitarbeiters, wenn dieser mittelbar (z. B. wegen Betreuungsengpässen nach Schließung von Schulen und Kitas) von der Coronakrise betroffen ist?**

Entschädigungsansprüche des Mitarbeiters nach dem IfSG bestehen in diesem Fall nicht.

Ob ein – zeitlich befristeter – Vergütungsanspruch des Mitarbeiters besteht, hängt von § 616 BGB ab, der in einer durchaus relevanten Anzahl von Individualarbeitsverträgen zu Lasten der Mitarbeiter abbedungen ist (*hierzu sind die Arbeitsverträge und die Tarifverträge für Tierärzthelferinnen/Tierärzthelfer zu prüfen*). Ist § 616 BGB nicht bereits vertraglich ausgeschlossen, ergibt sich nach dieser Regelung grundsätzlich ein Entgeltfortzahlungsanspruch, wenn der Mitarbeiter für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit (i. d. R. 5 bis zu 10 Tage) an der Erbringung seiner Arbeitsleistung (aus individuellen, vom Mitarbeiter nicht vertretenden Gründen) gehindert ist. Details dürften angesichts der neuartigen Situation noch nicht abschließend geklärt sein: nach bisheriger Rechtsprechung entfällt der Anspruch beispielsweise, wenn anderweitige Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder bestehen (Betreuung durch die Großeltern) – hier wird die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zu Corona abzuwarten sein.

Um arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen in der jetzigen Situation möglichst zu vermeiden, sollte der Arbeitgeber eine klare und einheitliche Handhabung gegenüber den Mitarbeitern praktizieren.

**8. Wann kann der Praxis-/Klinikbetrieb durch die Behörden untersagt werden?**

Nach dem IfSG haben die zuständigen Gesundheitsämter der Bundesländer die Möglichkeit, Kranken, Krankheitsverdächtigen oder Ansteckungsverdächtigen die berufliche Tätigkeit zu untersagen, soweit dies notwendig ist, um die Ausbreitung von Corona zu verhindern. Hat einer Ihrer Mitarbeiter eine solche behördliche Anordnung erhalten, dürfen Sie diesen nicht weiterbeschäftigen. Für die Schließung des Betriebs bzw. Ihrer Praxis/Klinik bedarf es ebenfalls einer behördlichen Anordnung. Sofern eine solche nicht vorliegt, ist der Praxis-/Klinikbetrieb – ggfs. in Form eines Notfallbetriebs – mit dem vorhandenen Personal aufrechtzuerhalten. Die bis dato ergangenen behördlichen Anordnungen sehen eine allgemeine Schließung von Praxen und Gesundheitseinrichtungen aus nachvollziehbaren Gründen nicht vor.

Sollten Bedenken bestehen, ob die grundsätzlich geltenden Versorgungs- und Hygienestandards nicht mehr eingehalten werden können, empfehlen wir eine Kontaktaufnahme zu dem für die Tierarztpraxis/-klinik zuständigen Gesundheitsamt und/oder der zuständigen Landes-/Tierärztekammern, auch was die Versorgung im Bereich der direkten Beschaffung von notwendigen Hygieneartikeln betrifft.

**9. Haben Praxis-/Klinikinhaber selbst einen Entschädigungsanspruch bei behördlicher Untersagung des Praxis-/Klinikbetriebs?**

Wie bereits ausgeführt, hat auch der Arzt als Unternehmer einen Entschädigungsanspruch unter den im IfSG normierten Voraussetzungen, d. h. die Praxis-/Kliniktätigkeit muss behördlicherseits aus Infektionsschutzgründen untersagt sein; gleiches gilt für den Fall der Anordnung von Quarantäne. Wichtig ist, dass auch diese Entschädigung nur auf Antrag beim zuständigen Gesundheitsamt bzw. dem zuständigen Regierungsbezirk gewährt wird. Die Höhe einer etwaigen Entschädigung bemisst sich beim Selbstständigen dabei nach dem Verdienst anhand des letzten Steuerbescheids. Neben dem Verdienstaufschlag können selbstständige Praxis-/Klinikinhaber auch für Betriebsausgaben in angemessenem Umfang entschädigt werden.

Zur Vorbereitung von – derzeit im Raum stehenden zukünftigen – Ausgangssperren, empfiehlt es sich, ihren Mitarbeitern eine Bescheinigung über die berufliche Tätigkeit in Ihrer Praxis/Klinik auszustellen. Die Bescheinigung sollte Namen und Anschrift der Tierarztpraxis/-klinik sowie des Arbeitnehmers enthalten. Es sollte das Tätigkeitsfeld und die regulären Arbeitszeiten angegeben werden. Achten Sie darauf, dass alle Mitarbeiter (auch die Reinigungskraft) eine solche Bescheinigung frühzeitig erhalten. So können die Mitarbeiter beim Inkrafttreten einer Ausgangssperre gegenüber der Polizei und den Ordnungsämtern nachweisen, wo sie tätig sind und dass sie das Haus verlassen, um zur Arbeit zu gehen.