

Rechtliches



Rechtliches

Entschädigungsklage wegen Corona

BDC-Justitiar Dr. Heberer erläutert das erste Urteil zu einer Entschädigungsklage wegen Mindereinnahmen durch den Lockdown

[Anzeigen](#)

Wie ist das Vorgehen bei Kurzarbeit und wer erhält Kurzarbeitergeld?

Update 11.05.2020: Praxen können grundsätzlich Kurzarbeitergeld beantragen

Nach anfänglicher Uneinigkeit hat die Bundesagentur für Arbeit auf Druck der Ärzteschaft eine neue Weisung herausgegeben. Nach dieser haben Angestellte in den Praxen von Vertragsärzten und -psychotherapeuten grundsätzlich Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Alle Anträge sollen nun im Einzelfall beschieden werden.

[Anzeigen](#)

Was ist Kurzarbeit?

Kurzarbeit trifft dann zu, wenn der Arbeitgeber die regelmäßige Arbeitszeit kürzen muss und dies der zuständigen Agentur für Arbeit anzeigt. In den meisten Fällen geschieht dies aus wirtschaftlichen Gründen. Kurzarbeitergeld ist eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung und soll den Verdienstausschlag von ArbeitnehmerInnen zumindest teilweise wieder ausgleichen. Außerdem soll damit der Arbeitsplatz gesichert bleiben.

[Merkblatt der Bundesagentur für Arbeit zur Kurzarbeit](#)

- Welche Schritte sind erforderlich?
Kurzarbeitergeld wird vom Arbeitgeber beantragt. Der Antrag muss innerhalb von 3 Monaten bei der Agentur für Arbeit eingereicht werden, in deren Bezirk die zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt.
- [Antrag auf Kurzarbeitergeld \(Bundesagentur für Arbeit\)](#)
- [Anzeige Arbeitsausfall](#)
- [Muster „Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag“ als Download](#)
- [Muster Betriebsvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit als Download](#)

Haftungsfragen

Der Justitiar, Dr. Jörg Heberer, beantwortet in der Rubrik "Fragen und Antworten" die Frage eines Oberarztes, ob der Coronavirus als Berufskrankheit anerkannt wird.

[Anzeigen](#)

Wie sehen die Haftungsrisiken gegenüber MitarbeiterInnen aus?

Als Arbeitgeber hat man grundsätzlich eine Fürsorgepflicht gegenüber seinen Angestellten. Dies bedeutet im konkreten Fall, dass man den Angestellten keiner infektiösen Situation aussetzen darf, wenn man ihn nicht schützen kann. Dies bedeutet aber nicht, dass automatisch, wenn also Schutzmasken etc. fehlen, die Praxis schließen müsste. Vielmehr sind dann andere Schutzmaßnahmen zu ergreifen, die einen Schutz des Mitarbeiters gewährleisten können. Wie diese konkreten Schutzmaßnahmen auszusehen haben, ist aber gesetzlich nicht geregelt (vgl. § 4 ArbSchG). Grundsätzlich ist zu empfehlen, dass man betriebliche Regelungen zum hygienischen Schutz aufstellt, was eine kostenfreie und in jedem Fall zumutbare Maßnahme darstellt. Zudem ist davon auszugehen, dass nur in Praxen, in welchen Behandlungen anfallen, die ausschließlich unter Verwendung von FFP2-Schutzmasken oder anderen Schutzmasken zulässig sind bzw. nach fachärztlichem Standard nur dann möglich sind, tatsächlich einmal die Schließung der Praxis in Betracht zu ziehen ist. Dies allerdings nur mit entsprechender vorheriger Abklärung der zuständigen KV

Darf ein Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung verweigern, wenn Symptome bei Kollegen auftreten?

Grundsätzlich ist auch im Fall einer Pandemie der Arbeitnehmer weiterhin verpflichtet, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Sollte kein berufliches Tätigkeitsverbot durch die zuständigen Behörden angeordnet worden sein, darf ein Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nur

Haftungsfragen

dann verweigern, wenn tatsächlich und objektiv eine erhebliche Gesundheitsgefährdung vorliegt. Die Anforderungen, die an die Annahme einer solchen erheblichen Gesundheitsgefährdung zu stellen sind, sind sehr hoch. Man wird generell davon ausgehen können, dass diese in den wenigsten Fällen tatsächlich vorliegen. Nur ganz ausnahmsweise und nur wenn besondere Umstände des Einzelfalles hinzu treten, kann man dies einmal annehmen.

Ist der Arbeitgeber berechtigt, aufgrund des reduzierten Arbeitsanfalles Überstundenabbau und Urlaub anzuordnen?

Ein Überstundenabbau kann vom Arbeitgeber auch kurzfristig angeordnet werden. Was den Urlaubsanspruch angeht, so kann der Arbeitgeber nur in eng begrenzten Ausnahmefällen eine Art Zwangsurlaub anordnen. Dies setzt dringende betriebliche Belange voraus. Die bisherige Rechtsprechung sah kein Recht zur Anordnung von Zwangsurlaub beim Arbeitgeber, wenn Auftragsmangel oder Betriebsablaufstörungen vorlagen. Das sog. Betriebsrisiko, d. h. die Gefahr der unwirtschaftlichen Bezahlung von Arbeitnehmern durfte nicht durch einseitige Urlaubsanordnung abgewälzt werden. Ob angesichts der derzeitigen Lage diese Rechtsprechung sich ändert, kann man noch nicht abschätzen. Nach der bisherigen Rechtsprechung muss außerdem noch ein wesentlicher Anteil des Jahresurlaubes für den Arbeitnehmer frei verplanbar bleiben. Zwar gibt es grundsätzlich keine Obergrenze für die Dauer des Betriebsurlaubes. Das Bundesarbeitsgericht hat aber ausgeurteilt, dass maximal 3/5 des regulären Jahresurlaubes für Betriebsferien verbraucht werden dürfen.

COVID-19-Krankenhausentlastungsgesetz

Um den erhöhten Finanzbedarf der Krankenhäuser durch die COVID-19-Pandemie auszugleichen und Liquiditätsengpässe zu vermeiden, wurde am 25.3.2020 das COVID-19-Krankenhausentlastungsgesetz vom Bundestag beschlossen. Damit werden einige der belastenden Neuregelungen des MDK-Reformgesetzes für 2 Jahre ausgesetzt, die Leistungen gemäß Pflegepersonalstärkungsgesetz verbessert und weitere finanzielle Zuschüsse ermöglicht. Die Inhalte des Gesetzes finden Sie [hier](#).

Fortbildungspunkte/Fortbildungsnachweise

Absenkung der Fortbildungspunktzahl auf 200 Punkte

Aufgrund der Covid-19-Pandemie ist es für Vertragsärzte sehr schwer, Fortbildungen zu besuchen und entsprechende Nachweise zu erhalten. Aus diesem Grund hat die Vertreterversammlung der KBV eine Absenkung der erforderlichen Punktzahl von 250 auf 200 Punkte beschlossen. Wer vom 01.04. bis 30.09. seine Fortbildungsnachweise einreichen muss, dem reichen 200 Punkte.

Fortbildungsnachweise im Krankenhaus: Einreichfrist um 9 Monate verschoben

Der Gemeinsame Bundesausschuss hat am 16. Juli beschlossen, dass im Krankenhaus tätige Fachärztinnen und Fachärzte neun Monate mehr Zeit zum Einreichen ihrer Fortbildungsnachweise bekommen. Die Fristverschiebung wird nach Inkrafttreten des Beschlusses rückwirkend ab dem 1. April 2020 gelten.

Betriebliche Altersvorsorge

Experten von Ecclesia med nehmen Stellung zu Fragen bzgl. der betrieblichen Altersvorsorge (bAV), die sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der derzeitigen COVID-19-Pandemie stellen.

[↗ Anzeigen](#)