

Fragen zum Umgang mit Coronavirus (COVID-19 / SARS-CoV-2) im Arbeitsalltag

1. Was passiert, wenn ein nationaler Gesundheitsnotstand ausgerufen wird? Gilt das dann als eine automatische Dienstverpflichtung für alle Hebammen?

Bisher hat nur die WHO den internationalen Gesundheitsnotstand ausgerufen. Das bedeutet, dass die mehr als 190 Mitgliedsländer von der WHO empfohlene Krisenmaßnahmen gegen eine weitere Ausbreitung untereinander koordinieren. Bei einem nationalen Gesundheitsnotstand kann die Bundesregierung weitere Maßnahmen anordnen. Bei einem solchen wären sodann die konkreten Anordnungen zu beachten. Da hier viele Behörden und andere Akteure im Zusammenspiel zu beachten wären, sind pauschale Aussagen nur schwer möglich. Insgesamt muss hier neben Hilfsmaßnahmen mit Anordnungen nach dem Infektionsschutzgesetz (ISchG, siehe auch Frage 7) gerechnet werden. Wir gehen aber nicht davon aus, dass die Hebammen in einem solchen Zuge alle in den Dienst gerufen werden.

2. Welche Maßnahmen müssen vom Arbeitgeber ergriffen und welche Schutzausrüstung mindestens bereitgestellt werden? Und darf eine Angestellte Hebamme den Dienst aus Angst vor Ansteckung verweigern? Zum Beispiel bei vulnerablen Verwandten im eigenen Haushalt?

Nach bisherigem Kenntnisstand sind die gleichen Schutzmaßnahmen zu treffen, wie bei einer Grippewelle bzw. anderen ansteckenden Krankheiten. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat bisher keine weitergehenden Anforderungen ausgearbeitet. Das Bundesinstitut für Risikobewertung hat lediglich eine FAQ-Liste im Internet veröffentlicht, verweist aber im übrigen auf das Robert-Koch-Institut. Dieses beobachtet die Lage kontinuierlich, hat aber bisher keine weiteren Maßnahmen empfohlen. Die örtlichen Gesundheitsdienste verfolgen derzeit ebenfalls nur das Ziel der Isolation einzelner Fälle. Sobald aber in Deutschland mehr Fälle auftreten, die nicht mehr auf einen bereits bekannten Fall zurückgeführt werden können und deutlich würde, dass die Verbreitung auch in Deutschland auf Dauer nicht zu vermeiden ist, wird die Bekämpfungsstrategie schrittweise angepasst.

Hieraus ergibt sich, dass Hebammen den Dienst derzeit nicht verweigern können. Hebammen mit besonderer persönlicher Notlage (vulnerable Familienangehörigen) können aber beim Arbeitgeber einen Antrag stellen auf Sonderurlaub stellen, über den der Arbeitgeber auch im Hinblick auf familiäre Besonderheiten zu entscheiden hat. In einigen Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen sind auch Fälle des bezahlten Sonderurlaubes geregelt, wobei wir allerdings davon ausgehen, dass ein Sachverhalt, wie der aktuelle, regelmäßig nicht berücksichtigt ist. Auch wenn der Arbeitgeber dem Anspruch zustimmen muss und in vielen Fällen ein bezahlter Sonderurlaub wohl nicht möglich sein wird, wäre dies zumindest eine Möglichkeit, die die betroffenen Hebammen ergreifen könnten. Sofern der Kreissaal weiterhin gut besetzt ist, hat der Arbeitgeber über den Sonderurlaub zumindest ordnungsgemäß zu entscheiden.

3. Was muss man tun, wenn keine ausreichenden Maßnahmen ergriffen werden?

Sofern der Arbeitgeber aber keine ausreichenden Hygiene-Maßnahmen getroffen hat, wäre neben der Gefahrenanzeige durch die Arbeitnehmerin, eine Weigerung der Weisung des Arbeitgebers Folge zu leisten durchaus denkbar. Sofern die bisherigen Hygienemaßnahmen aber denjenigen der Grippewelle entsprechen, gehen wir davon aus, dass die Kliniken

regelmäßig ausreichend Hygienemaßnahmen ohne besonderen Aufwand umsetzen können. Das BAuA informiert hierzu umfassend auf seiner Homepage unter: <https://www.baua.de/DE/Angebote/Aktuelles/Meldungen/2020/2020-02-19-Coronavirus.html> (Kurzinformatik: Der ABAS hat auf Grundlage der vorhandenen epidemiologischen Daten SARS-CoV-2 mit Beschluss vom 19.02.2020 aus präventiver Sicht **vorläufig in die Risikogruppe 3** nach Biostoffverordnung eingestuft (6). Das Virus kann nach bisherigem Wissen durch die Inhalation von Aerosolen sowie durch den Kontakt mit Schleimhäuten (Nase, Mund, Augen) übertragen werden. Auf Basis dieses Wissens sind für durchzuführende Tätigkeiten die erforderlichen Schutzmaßnahmen aus o.g. TRBA ableitbar. Ergänzend enthält der **ABAS-Beschluss 609** Maßnahmen, die sich analog auf den Umgang mit anderen luftübertragbaren Erregern der Risikogruppe 3, zu denen auch SARS-CoV-2 gehört, übertragen lassen). Wir möchten derzeit ungern eine pauschale Empfehlung zur Arbeitsverweigerung aussprechen, da es auf den konkreten Fall ankommen wird und eine unberechtigte Weigerung zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen kann. Hebammen die insofern Bedenken haben, können sich gerne bei uns melden.

4. Verdienstausschlag wegen abgesagter Kurse

Für einen Schadensersatzanspruch aufgrund ausgefallener Kurse können wir keine besondere Rechtsgrundlage erkennen. Die Hebammen können hier aber, wie in jedem Fall, bei entsprechender Ausfallklausel im Kursvertrag versuchen, die ausgefallenen Kursgebühren den Kursteilnehmerinnen in Rechnung zu stellen. Solange die Frauen ohne offizielle Empfehlung, mithin aus eigener Angst, den Kurs absagen, sollten die Erfolgsaussichten im Streitfall relativ gut sein. Immer unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Rechtsprechung solche Ausfallklausel generell sehr uneinheitlich bewertet.

5. Können stattdessen vermehrt digitale Angebote abgerechnet werden?

Grundsätzlich besteht kein Sonderrecht die Kurse digital anzubieten. Der Vertrag über die Versorgung mit Hebammenhilfe nach § 134 a SGB V sieht solche Abrechnungsmodalitäten eigentlich nicht vor. Wir haben nun aber mit dem GKV-SV Gespräche aufgenommen um Ausnahmeregelungen sowohl für Kurse als auch für Betreuungen unter bestimmten Umständen zu finden. Bitte verfolgen Sie hierzu weitere Veröffentlichungen im Laufe der kommenden 1-2 Wochen.

6. Verdienstausschlag bei Quarantänemaßnahmen

Allgemein sei zu einem Anspruch auf Entschädigung bzw. Schadenersatz auf Folgendes hingewiesen: Nach dem deutschen Infektionsschutzgesetz können Quarantänen angeordnet, Schleimhautabstriche verordnet und öffentliche Einrichtungen geschlossen werden. Daneben lässt das Gesetz noch weitere Maßnahmen zu, wie ein Berufsverbot, das ebenfalls im konkreten Fall angeordnet werden kann. Derjenige, der aufgrund einer dieser Anordnungen an der Ausübung seiner Erwerbstätigkeit gehindert ist, hat nach § 56 ISChG einen Anspruch auf Entschädigung. Der Paragraph lautet konkret:

„Wer auf Grund dieses Gesetzes als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Satz 2 Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstausschlag erleidet, erhält eine Entschädigung in Geld. Das Gleiche gilt für Personen, die als Ausscheider oder Ansteckungsverdächtige abgesondert wurden oder werden, bei Ausscheidern jedoch nur, wenn sie andere Schutzmaßnahmen nicht befolgen können.

Eine Entschädigung nach den Sätzen 1 und 2 erhält nicht, wer durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung oder anderen Maßnahme der spezifischen Prophylaxe, die gesetzlich vorgeschrieben ist oder im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsorts des Betroffenen öffentlich empfohlen wurde, ein Verbot in der Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit oder eine Absonderung hätte vermeiden können.“

Von dieser Entschädigungsregelung ist jeder erfasst, der tatsächlich erkrankt, Krankheitsverdächtiger oder Ansteckungsquelle für die Allgemeinheit ist, ohne Symptome zu zeigen, oder jemand, bei dem ohne erkennbare Symptome dennoch der Verdacht besteht, dass Krankheitserreger aufgenommen wurden (gem. §2 Nr. 4, 5, 6, 7 IfSG).

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beziehungsweise deren Arbeitgeber/innen sowie Selbstständige können also einen Entschädigungsanspruch nach dem Infektionsschutzgesetz (§ 56 IfSG) gegenüber dem zuständigen Landkreis beziehungsweise die kreisfreie Stadt haben. Voraussetzung hierfür ist, dass Voraussetzungen offiziell bestätigt sind, wie bspw. bei einer offiziell angeordneten Quarantäne. Für sechs Wochen nach Beginn des Verdienstausschlags steht Betroffenen nach §56 Abs. 2 und 3 IfSG das Entgelt in Höhe des Verdienstausschlags zu. Die ausgezahlten Beträge werden dem/der Arbeitgeber/in auf Antrag von der für die Anordnung der Quarantäne zuständigen Behörde ersetzt (und diesen dann vom Landesamt erstattet). Ab der siebten Woche wird die Entschädigung in Höhe des Krankengeldes nach §47 Abs.1 des Fünften Buches des Sozialgesetzbuchs direkt von der zuständigen Behörde gewährt.

Auch Selbstständige kann ein Anspruch auf eine Entschädigungszahlung zustehen. Sie beträgt ein Zwölftel des Arbeitseinkommens des letzten Jahres vor der Quarantäne. Laut § 56 Abs. 4 IfSG erhalten Selbstständige, die einen Betrieb haben, zudem von der zuständigen Behörde Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang. Selbstständige stellen den Antrag regelmäßig direkt beim zuständigen Landkreis oder der kreisfreien Stadt (Gesundheitsamt, Ordnungsamt). Anträge auf Entschädigung müssen schriftlich innerhalb von drei Monaten nach Ende der Quarantäne bei der vorstehend genannten zuständigen Behörden gestellt werden. Hier können in den Ländern unterschiedliche Regelungen gelten, so dass die Hebammen sich bitte frühzeitig erkundigen sollten oder die LV hierüber informieren sollten.

7. Schließungen von Schulen und Kitas

Bleibt die Schule oder Kita aufgrund des Coronavirus geschlossen, müssen die Eltern sich zunächst um eine andere Betreuungsmöglichkeit kümmern. So wurden z.B. in Niedersachsen Notbetreuungen in kleinen Gruppen für Kinder von im Gesundheitswesen Berufstätigen eingerichtet. Gibt es nachweislich keine andere Betreuungsmöglichkeit, gibt es im Notfall die Möglichkeit, zu Hause zu bleiben und sich um die Kinder selber zu kümmern. Falls das Kind hingegen als infiziert gilt und krank ist, hat die angestellte Hebamme einen Anspruch auf Freistellung.

Falls dies nicht der Fall ist, ist derzeit noch nicht ganz klar, ob sich Arbeitnehmerinnen auf ihr Leistungsverweigerungsrecht berufen können. Würde das Leistungsverweigerungsrecht greifen, müssten Arbeitnehmerinnen keinen Urlaub nehmen, um ihr Kind zu betreuen, sondern können sich für wenige Tage freistellen lassen – und würden trotzdem bezahlt. So oder so kann dieses Recht aber auch durch arbeits- oder tarifvertragliche Vereinbarungen eingeschränkt oder vollständig ausgeschlossen sein.

Es ist daher in den allermeisten Fällen davon auszugehen, dass keine Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht. Arbeitnehmerinnen sollten derzeit unbedingt das Gespräch mit dem Arbeitgeber suchen und eine gemeinsame Lösung wie (unbezahlten) Urlaub anstreben.