

Coronavirus (COVID-19)

Mögliche Auswirkungen auf den Apothekenbetrieb und Arbeitsverhältnisse

Das Coronavirus führt zu zahlreichen rechtlichen und arbeitsrechtlichen Fragen. Mit den nachfolgenden Hinweisen und Erläuterungen soll, soweit möglich, zur Beantwortung beigetragen werden.

I: Arbeitsverhältnisse

1. Pflicht zur Arbeitsleistung

Ein allgemeines Recht des Arbeitnehmers, bei Ausbruch einer Erkrankungswelle wie COVID-19 der Arbeit fernzubleiben, gibt es nicht. Für das Eingreifen eines Leistungsverweigerungsrechts wäre es erforderlich, dass dem Arbeitnehmer die Erbringung seiner Arbeitsleistung unzumutbar ist. Eine Unzumutbarkeit ist z.B. dann gegeben, wenn die Arbeit für den Betroffenen eine erhebliche objektive Gefahr oder zumindest einen ernsthaften objektiv begründeten Verdacht der Gefährdung für Leib oder Gesundheit darstellt. Das bloße Husten von Kollegen ohne weiteren objektiv begründeten Verdacht oder Anhaltspunkte für eine Gefahr wird dafür wohl nicht ausreichen.

2. Schließung der Kita/Schule

Ist bei der Schließung der Kita/Schule unter Berücksichtigung des Alters der Kinder eine Betreuung erforderlich, so müssen die Eltern zunächst alle zumutbaren Anstrengungen zu unternehmen, die Kinderbetreuung anderweitig sicherzustellen (z. B. Betreuung durch anderen Elternteil). Kann die erforderliche Kinderbetreuung auch dann nicht sichergestellt werden, dürfte in der Regel ein Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers bestehen, da die Leistungserfüllung unzumutbar sein dürfte. D. h. in diesen Fällen wird der Arbeitnehmer von der Pflicht der Leistungserbringung frei; es ist nicht zwingend erforderlich, Urlaub zu nehmen. Nimmt der Arbeitnehmer Urlaub, erhält er Urlaubsentgelt.

Zu beachten ist jedoch, dass bei einem Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers aus persönlichen Verhinderungsgründen nur unter engen Voraussetzungen ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts bestehen kann. Ein solcher Entgeltanspruch kann sich aus § 616 BGB für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit ergeben. Zudem kann der Anspruch aus § 616 BGB durch arbeits- oder tarifvertragliche Vereinbarungen eingeschränkt oder sogar vollständig ausgeschlossen sein. Im Anwendungsbereich des Bundesrahmentarifvertrages für Apothekenmitarbeiter (BRTV) ist ein Anspruch Entgeltanspruch aus § 616 BGB ausgeschlossen, da nach § 10a Ziffer 1 BRTV alle Mitarbeiter nur einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Gehaltes in den dort aufgeführten Fällen haben.

In dieser Situation dürfte es hilfreich sein, wenn Mitarbeiter und Apothekenleitung zunächst das Gespräch suchen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales appelliert an alle Arbeitgeber, zusammen mit den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern pragmatische Lösungen (z.B. Homeoffice, kreative Arbeitszeitmodelle, Nutzung von Urlaub und Arbeitszeitkonten, etc.) zu vereinbaren, welche den Belangen der Familien und der Arbeitsfähigkeit der Betriebe und Einrichtungen Rechnung tragen.

3. Ausfall des ÖPNV u.ä.

Können Arbeitnehmer aufgrund von allgemein angeordneten Maßnahmen ihren Arbeitsplatz nicht erreichen und somit ihre Arbeitsleistung nicht erbringen, haben sie grundsätzlich keinen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung der vereinbarten Vergütung. Denn der Arbeitnehmer trägt das Risiko, dass er an seinen Arbeitsort gelangt (sog. Wegerisiko).

4. Arbeitsschutzrechtliche Maßnahmen

Der Arbeitgeber hat nach dem Arbeitsschutzgesetz grundsätzlich die Verpflichtung die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit für seine Beschäftigten am Arbeitsplatz zu beurteilen (sog. Gefährdungsbeurteilung) und Maßnahmen hieraus abzuleiten. Im Rahmen der Pandemieplanung (Bevölkerungsschutz) hat der Arbeitgeber ggf. weitere Maßnahmen zu ermitteln und durchzuführen.

Vor diesem Hintergrund halten wir es für zulässig, wenn nach Abwägung der Umstände im Einzelfall durch die Apothekenleitung die Arzneimittelversorgung der Bevölkerung vorübergehend durch die „Notdienstklappe“ erfolgt. Allerdings ist auch hier die Möglichkeit der vertraulichen Beratung sicherzustellen.

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, jede erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden und dessen arbeitsschutzrechtlichen Weisungen nachzukommen. Um z. B. Ansteckungen zu vermeiden, ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer bei Verdacht einer Erkrankung unter Fortzahlung seiner Vergütung einseitig von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen. Der Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers steht dem nicht entgegen.

5. Erkrankung von Arbeitnehmern

Ist ein Arbeitnehmer infolge einer Infektion mit dem Coronavirus arbeitsunfähig erkrankt, besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den Zeitraum von sechs Wochen. Nach diesem Zeitraum haben gesetzlich Krankenversicherte grundsätzlich Anspruch auf Krankengeld.

II. Apothekenbetrieb

1. Reduzierung der Öffnungszeiten

Ist zur Aufrechterhaltung des Apothekenbetriebs die Reduzierung der Öffnungszeiten erforderlich, so kann jede Apotheke ihre individuellen Öffnungszeiten bis zu den Mindestöffnungszeiten, die sich aus der Apothekenbetriebsordnung in Verbindung mit der Allgemeinverfügung der LAK Baden-Württemberg vom 25.04.2012 ergeben, reduzieren. Für alle Apotheken in Baden-Württemberg gelten folgende verbindliche Mindestöffnungszeiten: Montags, dienstags, donnerstags und freitags: 09:00 Uhr bis 12:00 Uhr und 15:00 Uhr bis 18:00 Uhr, mittwochs und samstags: 09:00 Uhr bis 12:00 Uhr.

Apotheken die in ihrem Miet- oder Pachtvertrag eine Betriebspflicht mit konkreten Öffnungszeiten vereinbart haben, müssen vor einer Reduzierung der Öffnungszeiten eine Vereinbarung mit ihrem Vertragspartner treffen, bzw. ihn zumindest von der Reduzierung in Kenntnis setzen.

Sollte z.B. wegen krankheitsbedingten Personalausfällen eine weitere Reduzierung erforderlich sein, so kann in Abstimmung mit der Kammer eine weitere partielle Befreiung von der Dienstbereitschaft beantragt werden.

2. Quarantäne

Die Voraussetzungen und Folgen einer Quarantäne regelt das Infektionsschutzgesetz (IfSG).

Nach § 30 IfSG kann gegenüber Kranken und Krankheitsverdächtigen eine Quarantäne angeordnet werden. Diese haben in einem solchen Fall für Verdienstaufschlagschäden einen Entschädigungsanspruch gemäß § 56 IfSG.

Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstaufschlag. Für die ersten sechs Wochen wird sie in Höhe des Verdienstaufschlags gewährt. Vom Beginn der siebten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes gewährt. Arbeitnehmer erhalten von ihrem Arbeitgeber für die Dauer der Isolierung, längstens für sechs Wochen, eine Entschädigung in Höhe des Nettolohns. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag erstattet. Nach sechs Wochen zahlt der Staat in Höhe des Krankengeldes weiter.

3. Ersatzleistungen bei angeordnetem Schließung der Apotheke

Selbstständige, deren Betrieb oder Praxis während einer angeordneten Quarantäne ruht, können nach § 56 IfSG bei der zuständigen Behörde (Gesundheitsamt) einen Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang beantragen.

4. Notdienst

Die Allgemeinverfügung vom 19.07.2006/08.03.2007 zur Dienstbereitschaft im Pandemiefall wurde ersatzlos aufgehoben. Sollten den durch den Corona-Virus Apotheken ausfallen, so werden wir soweit möglich Regelungen im Einzelfall, d.h. für den betreffenden Notdienstkreis treffen. Sollte der Erlass einer neuen Allgemeinverfügung erforderlich werden, werden die Apotheken darüber per Mail informiert.