



## Corona-Verdacht bei einer Mitarbeiterin – was muss ich tun?

**Vielleicht hatten Sie schon die Situation, eine Mitarbeiterin, die vielleicht auch gerade verreist war, kommt morgens mit typischen COVID-19-Symptomen in die Praxis. Was Sie jetzt unternehmen müssen, stellen wir unter der bei Redaktionsschluss geltenden Rechtslage im Nachfolgenden dar.**

**B**ei einem Verdacht sollten Sie die Mitarbeiterin umgehend nach Hause schicken, wenn Sie selbst keinen PCR-Test vornehmen können. Die Mitarbeiterin sollte dann sofort telefonisch mit ihrem Hausarzt oder dem örtlichen Gesundheitsamt Kontakt aufnehmen oder die Nummer 116117 wählen, um abzuklären, wo sie getestet werden kann.

Lassen Sie umgehend alle Kontaktflächen wie z. B. Arbeitsplatz, Toiletten, Türgriffe, Tastaturen, Telefone gründlich reinigen und lüften Sie die Räume, in denen sich die Mitarbeiterin aufgehalten hat. Stellen Sie fest, welche Personen, also andere Mitarbeiter oder Patienten sich heute und die letzten zwei Tage in unmittelbarer Nähe der Mitarbeiterin aufgehalten haben. Diese Information ist wichtig zur Ermittlung der Infektionsketten. Bei Bedarf müssen Sie diese Daten dem Gesundheitsamt übermitteln.

### Meldepflicht

Seit Februar 2020 fällt das Corona-Virus unter die Meldepflicht gemäß Infektionsschutzgesetz. Besteht ein berechtigter Verdacht auf eine Infektion mit COVID-19, müssen Betroffene dies dem zuständigen Gesundheitsamt melden. Weisen Sie Ihre

Mitarbeiterin auf diese Meldepflicht hin. Das Gesundheitsamt kann dann den PCR-Test anordnen, auch wenn die Mitarbeiterin das nicht will.

### PCR-Test

Der Arzt, der die Mitarbeiterin untersucht und auf COVID-19 testet, entscheidet über das weitere Vorgehen und stellt gegebenenfalls eine Krankschreibung aus. Auch er ist verpflichtet in begründeten Verdachtsfällen den Verdacht vor Bekanntwerden des Testergebnisses an das zuständige Gesundheitsamt zu melden. Das Gesundheitsamt kann dann in Absprache mit Ihnen weitere Regelungen, z. B. hinsichtlich des Umgangs mit möglichen Kontaktpersonen, treffen.

### Quarantäne und Lohnfortzahlung

Bis zum Bekanntwerden des Testergebnisses muss die Mitarbeiterin in häuslicher Quarantäne bleiben. Hat der behandelnde Arzt eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) ausgestellt, hat die Mitarbeiterin einen Anspruch auf Lohnfortzahlung, wie bei jeder anderen Krankheit auch.

Wird keine AU ausgestellt, stellt sich die Frage, ob die Mitarbeiterin einen Lohnfortzahlungsanspruch aus § 616 BGB hat,

der wie folgt lautet: „Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.“

§ 616 BGB ist aber in vielen Fällen arbeits- oder tarifvertraglich, wie z. B. auch im Manteltarifvertrag für MFA oder den Musterarbeitsverträgen des Virchowbundes, ausgeschlossen. Auch wird ein Verschulden an der Quarantäne bejaht, wenn die Mitarbeiterin vor der möglichen Erkrankung bewusst in ein Risikogebiet gereist ist, sodass ein Lohnfortzahlungsanspruch entfällt.

### Testergebnis nutzen

Da in der Regel das Testergebnis innerhalb von 24 bis 48 Stunden vorliegt, sollten Sie versuchen, für die Fehlzeiten eine für beide Seiten akzeptable Lösung zu finden. So können Sie versuchen, dass die Mitarbeiterin in der Quarantäne

- Überstunden abbaut,
- Urlaub nimmt
- oder sofern möglich im Homeoffice arbeitet.

Anders ist die Frage nach der Lohnfortzahlung in den Fällen zu beurteilen, in denen der Urlaubsort erst nach dem Antritt der Reise aufgrund steigender Infektionszahlen vor Ort zum Risikogebiet erklärt wird. In diesen Fällen besteht grundsätzlich auch während der Quarantäne der Anspruch auf Lohnfortzahlung bzw. Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz.

### Positiver Test

Bei Bestätigung der Infektion durch ein positives Testergebnis muss der behandelnde Arzt das Ergebnis an das Gesundheitsamt melden. Dieses wendet sich dann an Sie und ordnet weitere Maßnahmen an, wie beispielsweise die Schließung der Praxis.

Wann die Mitarbeiterin wieder zur Arbeit kommen kann, entscheidet der behandelnde Arzt bzw. das zuständige Gesundheitsamt.



**Justiziarin des  
Virchowbundes  
Andrea Schannath**