

UMGANG MIT DEM CORONAVIRUS IM ARBEITSALLTAG

Antworten auf häufige Fragen (FAQ)

Die Informationen wurden dem DHV von der Rechtsanwaltskanzlei Dr. Hirschmüller zur Verfügung gestellt, die Antworten sind im Wortlaut übernommen.

Stand: 01.04.2020 (Stand: 16.00 Uhr)

Aufgrund vermehrter Anfragen möchten wir vorab klarstellend auf Folgendes hinweisen:

Nach dem aktuellen Stand der Dinge besteht ein **Anspruch auf Entschädigung nur bei einer behördlich angeordneten Quarantäne** oder anderen Maßnahmen im Sinne des § 56 Infektionsschutzgesetz, wie sie allerdings derzeit leider oftmals nur beim Vorliegen einer nachgewiesenen Infektion ausgesprochen wird (zu den genauen Voraussetzungen siehe unten Punkt 7). Die Behörden agieren hier leider derzeit so zaghaft, dass viele tatsächlich keinen Anspruch auf Entschädigung haben werden.

Ebenso reichen die derzeitigen Verbote von Versammlungen nach § 28 IfSchG aller Wahrscheinlichkeit ebenfalls **nicht** (siehe Frage 11).

Bitte beachten Sie: Neue Informationen finden Sie in den FAQs ab sofort an oberster Stelle. Dadurch ändert sich auch die Reihenfolge der bisherigen Nummerierung. Ggfs. weitere Änderungen in einzelnen Absätzen sind zudem farblich markiert.

1. Dürfen Mitgliederversammlungen derzeit digital stattfinden? (neu vom 01.04.)

Die Bundesregierung hat derzeit einige Lockerungen im Gesellschaftsrecht vorgenommen, wonach auch Mitgliederversammlungen von Vereinen digital abgehalten werden können. So können virtuelle Mitgliederversammlungen etwa im Wege einer Telefon- oder Videokonferenz oder durch Einloggen in eine Chat-Plattform durchgeführt werden. Der Vorstand kann auf der Grundlage dieser Regelungen auch ohne Ermächtigung in der Satzung es den Mitgliedern ermöglichen, an der Mitgliederversammlung ohne Anwesenheit am Versammlungsort teilzunehmen und Mitgliederrechte im Wege der elektronischen Kommunikation auszuüben oder ohne Teilnahme an der Mitgliederversammlung ihre Stimmen vor der Durchführung der Mitgliederversammlung schriftlich abzugeben. Darüber hinaus ist ein Beschluss im schriftlichen Verfahren nun auch dann wirksam, wenn, entgegen der bisherigen Regelung des § 32 Abs. 2 BGB, nicht sämtliche Mitglieder zustimmen, sondern wenn alle Mitglieder beteiligt wurden, bis zu dem vom Verein gesetzten Termin mindestens

die Hälfte der Mitglieder ihre Stimme in Textform abgegeben haben und der Beschluss mit der erforderlichen Mehrheit gefasst wurde.

Alternative Regelungen in einer Satzung, wie bspw. abweichende Mehrheitsverhältnisvorgaben, werden hiervon allerdings nicht außer Kraft gesetzt. Der Gesetzgeber kann insofern nur auf die gesetzlichen Vorgaben Einfluss nehmen. Sofern eine Landessatzung aber keine Regelungen enthält, können die Übergangs-Regelungen greifen.

Mitgliederversammlungen der LV können also in der nächsten Zeit digital durchgeführt werden, sofern die technischen Voraussetzungen hierfür früh genug bekannt geben werden und so gewählt sind, dass diese auch für die „durchschnittliche“ Mitgliedshebamme zu realisieren sind.

2. Bin ich bei freiwilligen Einsätzen in der Klinik über diese versichert? (neu vom 23.3.)

Egal, ob Einsätze als Praktikanten, befristeten Arbeitnehmerinnen, Belegerinnen oder Ehrenamtliche: Hebammen, die sich freiwillig bei den Kliniken für Einsätze melden, sollten die grundlegenden Regelungen ihres Einsatzes vorher klären und am besten schriftlich fixieren. Hierzu gehören Einsatzort, Leistungen, Befristung des Einsatzes, eventuell die Bezahlung und die Haftungssituation.

Wichtig zu klären ist dabei stets die Haftpflichtsituation, aber vor allem auch bei den freiwilligen Einsätzen, da davon auszugehen ist, dass ehrenamtliche Mitarbeiter/freiwillige Helfer in vielen Kliniken in den Haftpflichtverträgen nicht berücksichtigt sind. Aber auch alle anderen, kurzfristigen Einsatzkräfte sollten diesen Punkt klären.

Sofern Hebammen ehrenamtliche Einsätze planen, wären die Hebammen zumindest über die gesetzliche Unfallversicherung abgesichert. Die Haftpflichtversicherung ist hingegen nicht gesetzlich geregelt, so dass die Hebammen hierfür eigenständig Vorsorge treffen müssen. Einige Bundesländer haben für Ehrenamtliche, die ohne Träger im Hintergrund tätig sind, eine Sammel-Haftpflichtversicherung abgeschlossen. Der Schutz ist je nach Land unterschiedlich ausgestaltet. Viele Länder informieren ausführlich auf Ihren Homepages. In vielen Fällen kann aber nur eine Anfrage beim Ministerium zur jetzigen Situation Klarheit liefern, da eine solche bei der Schaffung der Gesetze oftmals nicht bedacht wurde.

Einsätze als „Praktikantin“ erscheinen zwar schon eher in der Haftpflichtversicherung der Klinikträger mitversichert als ehrenamtliche Tätigkeiten. Allerdings müsste bei solchen Verträgen sodann geprüft werden, ob bzw. wie die Hebammen tatsächlich aktiv eingesetzt werden können. Sollten nur „Praktikantinnen-Tätigkeiten“ im Vertrag vereinbart sein, sollte die anfragende Hebamme genau schauen, ob genügend Tätigkeiten mitversichert sind. Ansonsten sollte sie auch nur die im Vertrag vereinbarten Tätigkeiten tatsächlich durchführen, wobei dies bei akuten Engpässen wohl zu Schwierigkeiten in der Umsetzung führen wird.

Auch bei allen anderen Konstellationen sollte die Absicherung des Haftungsfalles geklärt sein.

Im Haftungsfall wäre natürlich der Wissensstand der Hebamme ausschlaggebend, unabhängig von der Freiwilligkeit ihres Einsatzes. Der Haftungsmaßstab im Schadensfall wird also nicht nur davon bestimmt, wie die Hebamme den Einsatz plant oder der Vertrag ihn beschreibt, sondern welches Wissen und Handeln man von der Hebamme im konkreten Einzelfall erwarten durfte. Insgesamt ist daher eine Haftpflichtversicherung auch für die freiwilligen Einsätze empfehlenswert. Der DHV ist für alle die Hebammen, die derzeit keine eigene Haftpflichtversicherung aufweisen, bemüht bei seinem Berufshaftpflichtversicherer eine Antwort zu erhalten, ob es hier Übergangsregelungen geben kann.

3. Welche Gesetze gelten derzeit für mich als Hebamme? (neu vom 23.3.)

Grundsätzlich gelten alle üblichen Gesetze aktuell weiter, wie die Berufsordnungen der Länder, die Straßenverkehrsordnung, kommunale Normen oder auch das Grundgesetz. Sie können aber überlagert werden, durch die Anordnungen, die die Länder auf der Grundlage des Infektionsschutzgesetzes derzeit treffen. Hier ergehen zumeist Allgemeinverfügungen (direkt an den Bürger) oder Erlasse (von obere an untergeordnete Behörden, die diese sodann umzusetzen haben), die verbindliche Verbote und Regelungen enthalten.

Hierzu zählen insbesondere die Abstandsregelungen, die geschlossenen Schulen und KiTas sowie die Verbote von Versammlungen nach § 28 IfSchG, die mittlerweile in allen Ländern vorliegen. Deren Einhaltung kann der Staat verlangen und Verstöße hiergegen ahnden. Ebenso sind behördlich angeordnete Absonderungen (Quarantäne, § 30 IfSchG) oder Berufsausübungs-Verbote (§31 IfSchG) verbindliche Anordnungen, denen Folge geleistet werden muss. Verstöße hiergegen können mit Geldstrafen oder sogar Freiheitsstrafen geahndet werden.

Daneben gilt die Meldepflicht nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 IfSchG (in Verbindung mit der Verordnung der Ausdehnung der Meldepflicht (CorMiV)) von Covid-19 Erkrankungen, die auch die berufliche Schweigepflicht überlagert (zu den Voraussetzungen der Meldepflicht siehe unten). Bei nachweislichen Verstößen gegen die Meldepflicht drohen Geldbußen. Bei dem Nachweis, dass durch die unterlassene Meldepflicht andere Personen infiziert wurden, drohen sogar hohe Geldstrafen oder Freiheitsstrafen- wobei letztere wohl eher den „worst case“ darstellen.

Hiervon zu unterscheiden sind die reinen Empfehlungen, die in den letzten Tagen zahlreich gegeben wurden, und nur nach und nach durch Verbote und Erlasse abgelöst werden. Empfehlungen haben keinen bindenden Charakter, d.h. die Bürger sollten sich daran halten, können aber unter Abwägung der Interessen anders entscheiden – ohne dass der Staat hiergegen vorgehen kann.

Grundsätzlich ist es in Deutschland viel schwieriger als in anderen Ländern, einschneidenden Maßnahmen bundesweit zu beschließen. Unsere Freiheiten, die uns

unser Staatssystem zugesteht, wirken sich aber nun in ihrer Kehrseite gerade insofern anstrengend aus, als dass der Staat den Bürgern die Entscheidungen nicht alle abnimmt, sondern ein großes Maß an eigener Entscheidungskompetenz gefragt ist. Die Hebammen müssen daher noch immer viele Fragen selber entscheiden. Auch wenn dies teilweise schwierig ist, muss jeder derzeit Einzelfälle nach bestem Wissen und Gewissen und unter Abwägung der betroffenen Interessen entscheiden. Hierbei gilt zu allererst natürlich der Schutz der Hebammen selbst –insbesondere der Hebammen, die selber zu den Risikogruppen gehören - in Abwägung mit der wichtigen und notwendigen Versorgung der Frauen. Solange Hebammen hiernach eine nachvollziehbare Entscheidung treffen und die Frauen informieren, kann ihnen bei einem Handeln gegen die Empfehlung auch in haftungsrechtlicher Hinsicht kein Schaden entstehen. Allerdings bleiben die üblichen Haftungsgesichtspunkte natürlich bestehen.

Die Bundesregierung plant derzeit ein „Gesetz zur Abmilderung der Folgen der Covid-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht“, dass bereits in den nächsten Tagen beschlossen werden soll. Dieses wird sodann ebenfalls zu beachten sein.

Die Frage, ob Hebammen zum Einsatz in die Kliniken verpflichtend einberufen werden können, wird in den FAQs eigenständig beantwortet.

4. Wann müssen Hebammen Corona-Fälle melden? (neu vom 23.3.)

Mit der Verordnung der Ausdehnung der Meldepflicht (CorMiV) wurden die Covid-19-Erkrankungen in die Liste der nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 IfSchG meldepflichtigen Infektionen aufgenommen. Somit haben auch Hebammen nach § 8 Abs. 1 Nr. 5 IfSchG Meldung zu erstatten, sofern nicht ein Arzt hinzugezogen wurde (siehe § 8 Abs. 2 IfSchG). Die Pflicht bezieht sich zudem gemäß § 1 Abs. 2 CorMiV nur auf Fälle, bei denen „der Verdacht nach dem Stand der Wissenschaft sowohl durch das klinische Bild als auch durch einen wahrscheinlichen epidemiologischen Zusammenhang begründet ist. Die vom Robert Koch-Institut auf der Grundlage des § 4 Absatz 2 Nummer 1 des Infektionsschutzgesetzes veröffentlichte Empfehlung zu der in Absatz 1 Satz 1 genannten Krankheit ist zu berücksichtigen.“ In Abkehr zur üblichen Meldepflicht ist der Covid-19-Verdacht aber auch dann zu melden, wenn der Verdacht bereits gemeldet wurde.

Es handelt sich hierbei um eine Vorschrift, die der beruflichen Schweigepflicht vorgeht. Sofern tatsächlich die oben genannten Voraussetzungen vorliegen, sollten die Hebammen die Meldung vornehmen, da der Verstoß gegen die Meldepflicht mit Geldbuße geahndet werden kann. Im schlimmsten Fall, wenn durch die unterlassene Meldepflicht nachweislich andere Personen infiziert wurden, drohen sogar hohe Geldstrafen bis hin zu Freiheitsstrafen.

5. Habe ich eine Möglichkeit meinen Verdienstausschlag ersetzt zu bekommen, wenn ich ausschließlich freiberuflich arbeite, aber zur Risikogruppe gehöre und deshalb die Leistungen einstellen will?

Solange keine behördlich angeordnete Absonderung vorliegt (siehe hierzu weiter unten), besteht kein Anspruch auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz. Leider gehen wir auch davon aus, dass Verdienstausschlagversicherungen diesen Fällen oftmals nicht einspringen werden. Diese greifen regelmäßig nur, wenn die freiberufliche Hebamme selber erkrankt ist. Es ist jedoch nicht ausgeschlossen, dass auch solche Verträge einen epidemiebedingten Ausfall berücksichtigen, wobei hierfür die Vertragsinhalte maßgeblich sind.

An dieser Stelle möchten wir nochmals darauf hinweisen, dass der DHV derzeit bemüht ist, mit dem GKV SV Gebührenpositionen in Kraft zu setzen, die unter anderem digitale Leistungen, sofern medizinisch möglich, ermöglichen sollen. Hier wäre sodann die Leistungserbringung auch für Personen aus den Risikogruppen möglich.

Die Bundesregierung hat zudem bereits ein umfangreiches Maßnahmenpaket angekündigt, um Unternehmen, Selbstständige bzw. Freiberufler im Anschluss an die Ausnahmesituation wirtschaftlich zu unterstützen. Hier bleibt abzuwarten, was entschieden werden wird.

So hat das Bundesfinanzministerium bereits angekündigt, dass Steuererleichterungen beschlossen werden sollen (siehe BMWi, BMF: Ein Schutzschild für Beschäftigte und Unternehmen, abrufbar unter: https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/S-T/schutzschild-fuer-beschaefigte-und-unternehmen.pdf?__blob=publicationFile&v=14).

Zudem sollen die Bedingungen für KfW-Unternehmerkredite gelockert werden.

Wir möchten Sie zudem darauf hinweisen, dass das Bundeswirtschaftsministerium für wirtschaftsbezogene Fragen eine eigene Corona-Virus-Hotline eingerichtet hat. Die Hotline-Nummer lautet 030-18 615 1515.

6. Werden die KiTa-Gebühren erstattet?

Diese Frage kann daher nicht pauschal beantwortet werden, da die Kitas in Deutschland von verschiedenen Trägern unterhalten werden und die Kinderbetreuung zudem Ländersache ist. In den zugrunde liegenden Verträgen können daher unterschiedliche Dinge geregelt sein. Ob Eltern die Gebühren für die derzeit geschlossenen Kitas zurückbekommen, kann also von Kommune zu Kommune und Kita zu Kita anders zu beurteilen sein.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bemüht sich allerdings der Halbzeit in Gesprächen um eine bundeseinheitliche Lösung. Einige Städte und Kommunen wie zum Beispiel Kiel, Karlsruhe und Lübeck haben aber bereits angekündigt, den Eltern die Kita Gebühren zurückzuzahlen. Es bleibt abzuwarten, ob dies bundesweit so kommen wird.

7. Kann ich Kurzarbeitergeld für meine Angestellten beantragen?

Hebammen als ArbG, die aufgrund der weltweiten Krankheitsfälle durch das Corona-Virus Kurzarbeit anordnen müssen und es dadurch bei ihren Angestellten zu Entgeltausfällen kommt, können die Gewährung von Kurzarbeitergeld beantragen (<https://www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus>). Dies gilt bereits ab einer Angestellten und bei einer Arbeitsreduzierung von 10 %. Die Kurzarbeit ist aber **zuvor** bei der zuständigen Agentur für Arbeit zu melden. Diese prüft dann, ob die Voraussetzungen für die Leistung erfüllt sind.

8. Wer zahlt, wenn die Arbeitnehmerin unter Quarantäne (§ 30 IfSchG) gestellt wird?

In den ersten sechs Wochen hat die ArbG für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Entgelt weiter zu zahlen. Die ArbG hat aber regelmäßig gegenüber dem Land einen Erstattungsanspruch (§ 56 Abs. 5 S. 2, 3 IFSG). Dieser Entschädigungsanspruch geht (nach h. M.) auch den Entgeltfortzahlungsansprüchen nach § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) vor. Nicht die Erkrankung ist der Grund des „Nicht-Arbeitens“, sondern die behördliche Anordnung, die zur Entschädigungspflicht des Staates führt. Betroffene Hebammen haben den Antrag spätestens binnen einer Frist von drei Monaten nach Beendigung der Quarantäne bzw. Absondern bei den zuständigen Landesbehörden zu stellen (vgl. § 54 IFSG). Zuständig sind regelmäßig die Gesundheitsbehörden. Regelmäßig finden sich auch in den Landesportalen entsprechende Informationen und Antragsformulare.

9. Kann mein Arbeitgeber meine freiberufliche Nebentätigkeit verbieten?

Grundsätzlich darf der Arbeitgeber die Erlaubnis der Freiberuflichkeit untersagen, sofern die Ausübung der Freiberuflichkeit in Konflikt mit der Pflichterfüllung aus dem Arbeitsverhältnis geraten würde. Das gilt sowohl für Haupt- als auch für Nebenpflichten. In diesem Zusammenhang unter Berücksichtigung der aktuellen Lage, könnte der ArbG ggf. berechtigterweise von allen Arbeitnehmer/innen die Einschränkung der Nebentätigkeit verlangen, um die eigenen ArbN und Patienten nicht zusätzlich zu gefährden. Mithin könnte der ArbG aus dringenden betrieblichen Interessen eine solche Einschränkung verlangen, wobei wir davon ausgehen, dass eine vollständige Untersagung der Nebentätigkeit unverhältnismäßig wäre. Hingegen wäre die Begrenzung, nur unaufschiebbare Kontakte bzw. Besuche vorzunehmen (wie bspw. im frühen Wochenbett) durchaus verständlich. Allerdings ist hier natürlich immer im Einzelfall abzuwägen, so dass die Hebammen besondere Fälle mit dem AG besprechen können und er dies bei der Entscheidung zu berücksichtigen hat.

10. Kann die Klinik mehr Dienste (z.B. Rufbereitschaft) oder einen anderen Einsatzort (von Anmeldung in den Kreissaal) anordnen?

Arbeitszeit und Arbeitsort unterfallen grundsätzlich dem Weisungsrecht des Arbeitgebers, so dass es nicht ausgeschlossen ist, dass dieser rechtmäßig anweist,

dass die ArbN rufbereit zu sein haben oder anderweitig im Hebammenhilfereich eingesetzt werden. Zwar kommt es hierbei auch immer auf den jeweiligen Arbeitsvertrag an, jedoch wird hier unter Berücksichtigung der aktuellen Lage und im Hinblick auf das, was noch kommen mag, derzeit mehr möglich sein. Allerdings hat der ArbG sodann auch für ausreichend Schutz seiner ArbN Sorge zu tragen (Schutzkleidung etc.). Eine Ausnahme hiervon wäre regelmäßig für solche Hebammen anzunehmen, die selber Kontakt zu Covid-19-Patienten hatten, Symptome zeigen, selber zur Risikogruppe gehören oder zuhause Personen aus der Risikogruppe betreuen.

11. Ist mit einer automatischen Dienstverpflichtung für alle Hebammen zu rechnen?

Grundsätzlich ist zurzeit mit weitreichenden Anordnungen nach dem Infektionsschutzgesetz (ISchG, siehe auch Frage 7) zu rechnen, wie die Absage von Veranstaltungen, Berufsverbote bei Infektionsverdacht oder Quarantäneanordnungen. Mittlerweile haben auch schon einige Bundesländer den Notstand ausgerufen und es ist zu erwarten, dass andere folgen werden. Dies bedeutet, dass die Landeskatastrophengesetze zur Anwendung kommen und die üblichen Bürgerrechte weitreichend eingeschränkt werden können. Hier wird auf die Anordnungen im Einzelfall zu achten sein. Wir gehen aber nicht davon aus, dass die Hebammen in einem solchen Zuge alle in den Dienst gerufen werden. Im Übrigen können freiberufliche Hebammen zwar aufgefordert werden, ebenfalls in den Kliniken zu helfen. Ein Zwang oder eine Verpflichtung unterläge aber extrem hohen Anforderungen, so dass wir hiervon ebenfalls nicht ausgehen.

Sobald der Bund einen inneren nationalen Notstand ausrufen würde, können zudem Anordnungen für das ganze Bundesgebiet erlassen werden.

12. 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 den stark steigenden Fallzahlen der letzten Tage hat nun auch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) neue Vorgaben zum Arbeitsschutz veröffentlicht. Danach sind schon bei Tätigkeiten mit Verdachtsfällen einer SARS-CoV-2-Infektion neben den RKI Empfehlungen, Maßnahmen der TRBA 250 und dem Beschluss 690 unter besonderer Beachtung einer Gefährdung durch luftübertragbare Krankheitserreger zu ergreifen. Wir möchten hiermit auf die Homepage des BAuA (https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Biostoffe/FAQ/FAQ_node.html) sowie die stets aktualisierte Homepage des RKI verweisen.

Dennoch gehen wir noch immer nicht davon aus, dass Hebammen den Dienst derzeit verweigern könnten. 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.

13. 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. Das BAuA informiert hierzu umfassend auf seiner Homepage (s.o.). 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.

14. Verdienstausfall beim Ausbleiben der Kursteilnehmer

Für einen Schadensersatzanspruch aufgrund der Tatsache, dass die Kursteilnehmer aus Angst nicht erscheinen gelten die üblichen Regelungen. Die Hebammen können, 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.

Sofern der Vermieter der Kursräume (z.B. die Klinik) die Kurse in der Elternschule absagt, obwohl die Hebammen diese Kurse freiberuflich erbringen (also die eigentlichen Vertragspartei der Kursteilnehmer sind), kann die Hebamme in den meisten Fällen Schadensersatz von der Klinik fordern. Mindestens kann aber die Mietzahlung für diesen Zeitraum anteilig gemindert, d.h. nicht gezahlt werden. Bevor Sie aber die Miete eigenmächtig mindern, kontaktieren Sie bitte die Rechtsstelle, da hier bestimmte Voraussetzungen zu beachten sind. Wir werden aber auch zeitnah über diese an geeigneter Stelle informieren.

Werden die Kurse von Trägern gegeben und die Hebamme aufgrund eines Honorarvertrages tätig, kommt es selbstverständlich auf den zugrunde liegenden Honorarvertrag an. Aber auch hier kann ein Anspruch auf Ersatz des Verdienstausfalles bestehen.

15. Wie sieht es bei einem behördlichen Verbot aus?

Derzeit mehren sich die Allgemeinverfügungen, in denen Versammlungen, Ansammlungen und/oder Veranstaltungen jeglicher Art abgesagt werden. Hier ist im Einzelfall zu prüfen, ob auch die hebammenhilflichen Kurse verboten sind. Teilweise ist dies der Fall, teilweise sind die Erlasse nicht eindeutig, so dass sich die Landesverbände derzeit bei den Ministerien um eindeutige Stellungnahmen bemühen. Bitte informieren Sie sich hier auch auf der Homepage Ihrer Landesverbände, die unsere Antwort zum jeweiligen Bundesland in der Regel vorliegen haben und dementsprechend informieren.

Sofern Zusammenkünfte, Veranstaltungen und ähnliches nach § 28 IfSchG abgesagt werden, besteht regelmäßig kein Anspruch auf Entschädigung besteht. Zwar wird hier auch unter Juristen diskutiert, jedoch ist dies die derzeit vorherrschende Meinung, die daher zugrunde zu legen ist. Zwar können Hebammen dennoch versuchen einen Antrag auf Entschädigung nach IfSchG zu stellen, jedoch bestehen hier keine hohen Erfolgchancen. Eine Ausnahme stellt derzeit das Land Sachsen dar (https://www.lids.sachsen.de/soziales/?ID=15508&art_param=854) Da die Bundesregierung jedoch Hilfen für betroffene Freiberufler bereits mehrfach angekündigt hat, bleibt abzuwarten, inwiefern finanzielle Hilfen für Freiberufler und andere Selbstständige noch beschlossen werden.

16. Können stattdessen vermehrt digitale Angebote abgerechnet werden?

Der DHV hat mit dem Spitzenverband der Gesetzlichen Krankenkassen mittlerweile eine befristete Vereinbarung geschlossen, die zunächst bis Mitte Juni die Abrechnungsmöglichkeit von digitalen Leistungspositionen vorsehen. Hebammen können derzeit u.a. Wochenbettbesuche oder auch Kurse unter bestimmten Voraussetzungen digital erbringen. Sehen Sie hierzu bitte die aktuellen Informationen auf der Homepage des DHV.

17. Verdienstausschluss 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. Dafür müssen aber die oben genannten Voraussetzungen offiziell bestätigt sein, wie dies bspw. bei einer offiziell angeordneten Quarantäne regelmäßig der Fall ist.

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.

18. 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, wird die Hebamme zuhause bleiben müssen, um sich um die Kinder selber zu kümmern. Hier gilt sodann Folgendes:

Falls das Kind 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 kein Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht. Arbeitnehmerinnen sollten derzeit unbedingt das Gespräch mit dem Arbeitgeber suchen und eine gemeinsame Lösung wie (unbezahlten) Urlaub anstreben.

19. Kann ich meine freiberufliche Tätigkeit einstellen und allen betreuten Frauen absagen?

Selbstverständlich steht der Eigenschutz der Hebamme an erster Stelle: ist eine Ihrer betreuten Frauen offiziell infiziert oder unter Quarantäne und gehören Sie selber zu den Risikogruppen und erhalten keine ausreichende Schutzkleidung, können Sie die Betreuung ablehnen und den Behandlungsvertrag kündigen. Gleiches gilt, wenn Sie selber unter Verdacht der Infizierung stehen, Ihnen also häusliche Quarantäne vom Gesundheitsamt empfohlen wurde.

Sofern keine dieser Besonderheiten vorliegt und ausreichend Hygienemaßnahmen möglich sind, können die Pflichten aus dem Behandlungsvertrag nicht einfach ausgesetzt werden. Sie können zwar den Behandlungsvertrag jederzeit kündigen; geschieht dies jedoch zur "Unzeit" und ohne wichtigen Grund, wie die oben genannten, machen Sie sich regelmäßig schadenersatzpflichtig. Ein solcher Fall kann also insbesondere vorliegen, wenn alle Hebammen innerhalb eines Kreises ihre Betreuung absagen, ohne dass die obigen Voraussetzungen vorliegen.

20. Beim Umgang mit erkrankten Patientinnen im Rahmen der aufsuchenden Hebammenhilfe gilt Folgendes:

Grundsätzlich sind Hebammen natürlich in der rechtlichen Verantwortung für die gewissenhafte Betreuung der Frau und des Kindes, so dass Sie die Betreuung nicht ohne Grund versagen sollten.

Auch stellt eine rein digitale Betreuung sich regelmäßig, insbesondere im frühen Wochenbett, als unzureichend dar.

Die Pflicht zur aufsuchenden Betreuung kann aber nur angenommen werden, wenn Sie auch die geeigneten Schutzmaßnahmen einhalten können, die derzeit vom RKI und BAuA (s.o.) empfohlen werden, also an die notwendigen Hilfsmittel gelangen. Dies sowohl im Umgang mit nicht-erkrankten Schwangeren, als auch im Hinblick auf die erhöhten Anforderungen im Umgang mit erkrankten oder als Verdachtsfall eingestuften Patienten (bspw. das Vorhandensein von Schutzanzügen). Sofern Ihr eigener Schutz mithin nicht ausreichend gewährleistet ist, kann keine Pflicht zur aufsuchenden Wochenbettbetreuung bei infizierten oder in Quarantäne stehenden Personen verlangt werden. Sie müssen in diesen Fällen aber an den öffentlichen Gesundheitsdienst bzw. an die Ärzte und Kliniken verweisen.

Falls eine Ansteckung mit dem Coronavirus der Betreuung durch Sie als betreuende Hebamme erfolgt, obwohl Sie definitiv nicht als Kontaktperson oder Verdachtsperson eingestuft wurden, keine Symptome beim Kontakt mit der Frau aufgewiesen haben (keine Atemwegserkrankung etc.) und nach den Hygieneschutzrichtlinie gehandelt haben, kann keine Haftung für die Ansteckung begründet werden.

Bei Anordnungen durch den öffentlichen Gesundheitsdienste der Kommune bzw. das für Sie zuständige Gesundheitsamt, dass „aufsuchende Gesundheitsfürsorge“ (und damit auch die aufsuchende Wochenbettbetreuung) untersagt wird oder Sie als „Kontaktperson“ oder Virusträger unter Quarantäne gestellt werden, haben Sie diesen Anweisungen Folge zu leisten. Sofern durch den „Ausfall“ der direkten Betreuung ein Schadensfall bei der zu Betreuenden (Behandlungsvertrag) entsteht, haften Sie hierfür ebenfalls nicht. Selbstverständlich haben Sie die Betreuten aber zeitnah über Ihren Ausfall zu informieren.

Fast täglich ändern sich die Voraussetzungen für die rechtliche Bewertung der Covid-19-Lage in Deutschland. Wir hoffen dennoch, dass wir bereits die dringendsten Fragen zufriedenstellend beantworten konnten, auch wenn leider noch nicht in allen Bereichen verbindliche Antworten gegeben werden können.

Der DHV wird die Lage aber natürlich weiter beobachten und ist bemüht, zeitnah zu informieren. Wir raten dennoch allen Hebammen sich auch selbstständig auf der Homepage des RKI und BAuA zu informieren.