

**Stand 28.04.2020**

**Rechtliche Fragen, die sich aus der Situation der Pandemie ergeben:**

*Die nachfolgenden Informationen geben unseren aktuellen Kenntnisstand wieder und beruhen teilweise auf Pressemitteilungen. Aufgrund der Dynamik der Ereignisse ist mit ständigen Entwicklungen und Änderungen zu rechnen. Wir bitten Sie daher, auf den entsprechenden Seiten der Bundesregierung und der Ministerien die aktuelle Entwicklung nachzuverfolgen. Auch erhebt dieser Beitrag keinen Anspruch auf Vollständigkeit und kann keinesfalls eine rechtliche Beratung im Einzelfall ersetzen.*

*Es wurden in den vergangenen Wochen zahlreiche Gesetze geändert – eine komplette Darstellung würde den Rahmen hier sprengen.*

*Wir haben daher versucht, einige wesentliche Änderungen und eine Vielzahl von auftauchenden Fragen für Sie zusammenzufassen:*

***Aktuell: Die bundesweite Einführung zum Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes oder einer Mund-Nasen-Abdeckung ist landesgesetzlich unterschiedlich geregelt. Weder die Mund-Nasen-Abdeckung, noch Desinfektionsmittel oder Handschuhe sind Hilfsmittel i.S. der gesetzlichen Krankenversicherung und werden daher auch nicht durch Ihre Krankenkasse erstattet. Welche Länderregelung gilt, können Sie auf den jeweiligen Seiten Ihrer Landesregierung nachlesen oder über die Landes-Hotlines erfragen.***

***Aktuell: In der Nacht zum 23.4.2020 hat der Koalitionsausschuss ein weiteres Hilfspaket mit zahlreichen weiteren Maßnahmen beschlossen. Der entsprechende Gesetzesentwurf liegt jedoch heute noch nicht vor, sodass wir die Inhalte dieser Beschlüsse später aktualisieren werden. Beschlossen wurde u.a. die gestaffelte Erhöhung des Kurzarbeitergeldes auf bis zu 80 bzw. 87 Prozent (für Eltern), abhängig von Umfang und Dauer der Kurzarbeit. Ferner soll die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes um drei Monate verlängert werden für die Personen, die zwischen Mai und Dezember 2020 sonst aus dem Bezug dieser Leistung fallen würden. Die Regelungen sollen bis zum Jahresende 2020 gelten, sind in den nachfolgenden Fragen aber noch nicht enthalten.***

**1. Habe ich einen Anspruch auf Arbeit im Home-Office?**

Nein, grundsätzlich gibt es bisher kein allgemeines Recht auf Arbeit im Home-Office. Allerdings können Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen und auch Tarifverträge hierzu Regelungen enthalten. Maßgeblich sind daher immer die für Sie geltenden konkreten Bedingungen.

Hier sollten Sie versuchen, mit Ihrem Arbeitgeber (den eine Fürsorgeverpflichtung für Sie als Arbeitnehmer trifft) einvernehmliche Regelungen zu finden. Sprechen Sie hier auch gegebenenfalls mit Ihrem Betriebsrat, der Personalvertretung oder auch Ihrem Schwerbehindertenvertreter, welche Möglichkeiten für Sie bei Ihrem Arbeitgeber bestehen.

In Betracht kommen hier u.U. auch eine Beurlaubung, der Abbau von Überstunden, der Aufbau von Minusstunden etc. Dies aber muss alles einvernehmlich und individuell mit Ihrem Arbeitgeber abgesprochen werden.

## **2. Darf ich im Home-Office arbeiten, weil ich meine Kinder aufgrund der Schließungen von Schulen und Kindergärten betreuen muss?**

Grundsätzlich liegt die Betreuung der Kinder in der Risikosphäre der Eltern. Aufgrund der Pandemie, der damit einhergehenden landesweiten Schulschließung und der Aufforderung der Bundesregierung, möglichst zu Hause zu bleiben, handelt es sich jedoch um eine besondere Situation. Sicher ist, dass Sie als Arbeitnehmer weiterhin grundsätzlich alle Anstrengungen unternehmen müssen, um Ihr Kind anderweitig betreuen zu lassen. Aufgrund der Aufforderung, soziale Kontakte zu meiden, wird dies allerdings derzeit fast unmöglich sein.

Die geltenden Beschränkungen und Kontaktverbote geben Ihnen nicht das Recht, der Arbeit fernzubleiben!

Es ist immer auf Ihre individuelle Situation abzustellen unter Berücksichtigung Ihres Arbeitsvertrages und der geltenden Betriebsvereinbarungen/Tarifverträge.

Hier sollten Sie mit Ihrem Arbeitgeber Ihre Möglichkeiten klären (vgl. Sie hierzu auch die Antwort zu Frage 1.). Keinesfalls sollten Sie der Arbeit fernbleiben, ohne dies vorher mit Ihrem Arbeitgeber geklärt zu haben. Dies kann arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.

Zwischenzeitlich wurde im Infektionsschutzgesetz ein Entschädigungsanspruch für Eltern geschaffen, die sich aufgrund der Schul- und Kindergartenschließung um die Kinderbetreuung kümmern und daher ihrer Arbeit nicht nachgehen können.

§ 56 Abs.1 a IfSG n.F. sieht nunmehr einen Entschädigungsanspruch in Höhe von 67 Prozent des Nettoentgelts für diese Notsituation vor. Voraussetzungen für diesen Anspruch sind:

- Es muss eine behördliche Schließungsanordnung oder ein behördliches Betretungsverbot einer Kinderbetreuungseinrichtung bzw. Schule vorliegen, die aus Anlass einer Infektion bzw. zu deren Verhinderung erfolgt ist.
- Der Anspruchsteller muss erwerbstätig und
- für mindestens ein unter zwölfjähriges bzw. behindertes Kind sorgeberechtigt sein und
- der Antragsteller muss wegen der nun durch ihn selbst vorgenommenen Kinderbetreuung einen Verdienstausschlag erleiden und
- es darf keine anderen zumutbaren Betreuungsmöglichkeiten geben.

Dabei ist der Anspruch auf die Dauer von sechs Wochen und auf einen monatlichen Höchstbetrag begrenzt. Der Arbeitgeber soll die Auszahlung übernehmen und dann wiederum einen Erstattungsanspruch geltend machen können.

Zu beachten ist, dass dieser Anspruch nicht gilt, wenn die Einrichtung wegen Schulferien geschlossen ist. Viele Fragen hierzu sind allerdings noch ungeklärt.

### **3. Was gilt zur (teilweisen) Öffnung der Schulen und Kindergärten?**

Am 15.4.2020 wurde ein Bund-Länder-Beschluss über das weitere Vorgehen zur Eindämmung des Corona-Virus gefasst, wonach die Schulbetriebe ab dem 4.5.2020 schrittweise wieder geöffnet werden sollen und die Kultusministerkonferenz bis zum 29.4.2020 ein entsprechendes Konzept zur Wiederaufnahme des Unterrichts vorlegen soll. Es gelten hier verschiedene Detailregelungen in den einzelnen Bundesländern.

Bitte informieren Sie sich auf der jeweiligen Seite des Kultusministeriums Ihres Bundeslandes.

In den meisten Bundesländern gibt es aufgelistete Fragen und Antworten zu den wichtigsten Fragen, insbesondere auch zu der Frage, was für Schülerinnen und Schüler gelten soll, wenn sie oder ihre Angehörige einer sog. Risikogruppe angehören. Diese sollen weiterhin zu Hause bleiben können.

Details dazu finden Sie auf den Seiten Ihres jeweiligen Kultusministeriums. Bitte sprechen Sie dazu auch die Verantwortlichen in den Schulen Ihrer Kinder an.

### **4. Was gilt, wenn mein Kind krank ist?**

Ist Ihr Kind erkrankt, so haben Sie, wenn Sie abhängig beschäftigt sind und Ihr Kind gesetzlich krankenversichert ist – aufgrund der Erkrankung des Kindes – die Möglichkeit, bis zu zehn Tage pro Kind pro Elternteil von der Arbeit fernzubleiben, sofern im Haushalt keine andere Person Ihr Kind betreuen kann (§ 45 SGB V). Für Alleinerziehende gilt dieser Anspruch für 20 Tage.

Dies gilt jedoch nicht, wenn das Kind privat krankenversichert ist. Hier sehen allerdings Arbeitsverträge oder Betriebsvereinbarungen oft entsprechende Regelungen vor. Auch hier ist daher zu empfehlen, dass Sie mit Ihrem Arbeitgeber/Betriebs- oder Personalrat Rücksprache halten.

### **5. Kann ich aus Angst vor einer Ansteckung der Arbeit fernbleiben?**

Nein, die allgemeine Angst vor einer Ansteckung genügt nicht, um der Arbeit fernzubleiben. Das gilt grundsätzlich auch dann, wenn Sie selbst an Multipler Sklerose erkrankt sind.

Anderes kann allerdings gelten, wenn es für Sie unzumutbar wäre, die Arbeit aufzusuchen. Dann könnte sich ein sog. Leistungsverweigerungsrecht für Sie ergeben. Allerdings muss hierfür eine „erhebliche objektive Gefahr“ vorliegen, was immer nur im Einzelfall beurteilt werden kann. Nach überwiegender Einschätzung führt der jetzt vorliegende internationale Gesundheitsnotstand aufgrund der Pandemie per se nicht zu einem solchen Leistungsverweigerungsrecht.

Bei der Frage, ob bei Ihnen konkret eine erhebliche objektive Gefahr besteht, sind immer die Einzelumstände zu betrachten. Hierbei wird wohl auch zu berücksichtigen sein, in welcher Branche Sie tätig sind, wie Ihr konkretes Arbeitsumfeld aussieht, welche Schutzvorkehrungen Ihr Arbeitgeber getroffen hat und treffen kann und wodurch eine Ansteckungsgefahr erhöht sein könnte. Bei der Abwägung hierzu kann es nach unserer Einschätzung durchaus auch eine Rolle spielen, ob Ihr Arbeitgeber über Ihre MS-Erkrankung informiert ist, da ihn eine Fürsorgeverpflichtung trifft.

Besprechen Sie dies mit Ihrer Vertrauensperson/Schwerbehindertenvertretung und ggf. Betriebsrat.

Keinesfalls dürfen Sie einfach der Arbeit fernbleiben, da ansonsten mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen ist.

Wenn Ihrem Arbeitgeber Ihre Erkrankung bis zum jetzigen Zeitpunkt nicht bekannt ist, müssen Sie eine Abwägung treffen, bei der Sie auch Ihre Erfahrungen mit Ihrem Arbeitgeber, Ihren Kollegen und Ihrem Umfeld berücksichtigen sollten. Holen Sie sich dazu Hilfe. Besprechen Sie sich innerhalb Ihrer Familie, mit Ihrem Partner oder Vertrauenspersonen. Selbstverständlich können Sie auch den DMSG-Landesverband in Ihrem Bundesland kontaktieren.

## **6. Was gilt, wenn ich selbst arbeitsunfähig erkrankt bin?**

Wenn Sie arbeitsunfähig erkrankt sind – egal aufgrund welcher Erkrankung – sind Sie krank und können nicht zur Arbeit gehen.

Sie sind dann dazu verpflichtet, Ihrem Arbeitgeber Ihre Arbeitsunfähigkeit unverzüglich mitzuteilen. Nach der gesetzlichen Regelung sind Sie verpflichtet, spätestens nach dem dritten Tag der Arbeitsunfähigkeit ein ärztliches Attest vorzulegen.

Allerdings kann es auch sein, dass in Ihrem Betrieb gilt, dass Sie bereits ab dem ersten Tag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen müssen. Bitte informieren Sie sich, was für Sie gilt!

## **7. Welche Änderungen gelten bezüglich einer Arbeitsunfähigkeit derzeit für mich?**

Aktuell dürfen Ärzte eine Arbeitsunfähigkeit bei Patienten mit leichten Erkrankungen der oberen Atemwege nach telefonischer Rücksprache (d.h. ohne persönliche Untersuchung) für die Dauer von 7 Tagen feststellen. Eine weitere Verlängerung von nochmals 7 Tagen ist zulässig. Diese Regelung soll vorerst bis zum 4.5.2020 gelten.

Die Bescheinigung soll per Post übersandt werden.

Nach wie vor besteht die Möglichkeit der Krankschreibung per Telefon nur dann, wenn Sie Krankheitssymptome aufweisen.

Fühlen Sie sich krank und weigert sich Ihr Arzt, von der telefonischen Krankschreibung Gebrauch zu machen, so wenden Sie sich am besten an die Kassenärztliche Vereinigung.

Sind Sie angestellter Arbeitnehmer und arbeitsunfähig erkrankt, so haben Sie zunächst einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen Ihren Arbeitgeber. Dies gilt für sechs Wochen. Anschließend haben Sie – sofern Sie gesetzlich krankenversichert sind – einen Anspruch gegen die gesetzliche Krankenkasse auf Krankengeld.

Dies gilt nicht für Selbstständige oder für abhängig Beschäftigte, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung ohne Krankengeldanspruch versichert sind. Hier kommt es immer auf Ihren Vertrag an.

### **8. Was gilt, wenn die Behörde ein Tätigkeitsverbot ausgesprochen hat?**

Steht man unter behördlicher Quarantäne, so wird zeitgleich meist ein Tätigkeitsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) durch die Behörde angeordnet. Dann steht Ihnen ein Entschädigungsanspruch nach dem Infektionsschutzgesetz zu.

Diese Entschädigung bemisst sich nach Ihrem Verdienstaufschlag. Der Verdienstaufschlag ist dabei das Netto-Arbeitsentgelt (bis zur Höhe der Jahresarbeitsentgeltgrenze).

Sie haben für die Dauer von sechs Wochen einen Anspruch auf Ihr Nettoarbeitsentgelt. Ab der siebten Woche besteht ein Anspruch in Höhe des Krankengeldes nach § 47 SGB V (70 Prozent des Bruttogehalts, aber nicht mehr als 90 Prozent des Nettogehalts).

Die Sozialversicherungsbeiträge werden in dieser Zeit weitergezahlt.

Ihr Arbeitgeber ist hier für die ersten sechs Wochen vorleistungspflichtig und kann sich diesen Betrag von der Behörde erstatten lassen. Dabei ist der Antrag innerhalb von drei Monaten zu stellen.

Auch Selbstständige haben einen Entschädigungsanspruch.

Nach überwiegender Meinung geht das infektionsschutzrechtliche Beschäftigungsverbot der Erkrankung des Arbeitnehmers an dem Virus vor, sodass das Vorgehen nach dem IfSG angezeigt ist.

Dabei spielt es keine Rolle, ob das Tätigkeitsverbot wegen der Erkrankung, wegen des Verdachts einer Erkrankung oder in Folge einer Quarantäne ausgesprochen worden ist.

Dies gilt aber nur bei einer entsprechenden behördlichen Anordnung!

## **9. Was gilt, wenn ich mich freiwillig in „Quarantäne“ begeben?**

Man kann sich als Arbeitnehmer nicht einseitig von der Arbeit selbst freistellen. Sofern Sie sich daher freiwillig in Quarantäne begeben möchten, ist vorab zu klären, wie Sie Ihre Arbeit in dieser Zeit verrichten können. Sie sollten daher dieses Vorhaben zwingend vorher mit Ihrem Arbeitgeber bzw. der Schwerbehindertenvertretung/ dem Betriebsrat besprechen (bitte beachten Sie auch die Hinweise zu Punkt 1. und 2.).

## **10. Muss ich meinen Arbeitgeber über meine Erkrankung informieren?**

Grundsätzlich besteht für Sie als Arbeitnehmer keine Verpflichtung, dem Arbeitgeber eine ärztliche Diagnose mitzuteilen. Sie sind daher nur dazu verpflichtet, Ihrem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen (ohne Diagnose!).

Allerdings gilt dies nicht für eine Ansteckung oder den Verdacht einer Ansteckung mit dem Corona-Virus, da hier ein unverzügliches Eingreifen des Arbeitgebers erforderlich ist.

Zudem unterliegt der Corona-Virus nach dem IfSG der Meldepflicht. Dies bedeutet, dass bei einer Diagnose die Ärzte – unter Angabe der Daten des Erkrankten – dies dem Gesundheitsamt mitteilen müssen.

Die unabhängigen Datenschutzbehörden des Bundes und der Länder haben hierzu inzwischen allgemeine Hinweise gegeben.

## **11. Welche Änderungen gibt es speziell für mich als Patient hinsichtlich der Verordnung von Arzneimitteln und häuslicher Krankenpflege?**

Ärzte und Psychotherapeuten können öfter Videosprechstunden anbieten. Die KBV und der GKV-Spitzenverband haben hierzu Begrenzungsregelungen aufgehoben, da Patienten ihre Ärzte derzeit nur in dringenden Fällen aufsuchen sollen. Die Regelung gilt zunächst für das zweite Quartal. Eine neue Prüfung soll zum 31. Mai 2020 erfolgen.

Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) hat zahlreiche Regelungen beschlossen, die befristet gelten. Unter anderem wurde beschlossen:

- Für eine Verordnung von Arzneimitteln soll ein telefonischer Kontakt, bei dem sich der Arzt „nach persönlicher ärztlicher Einschätzung vom Zustand des Versicherten durch eingehende Befragung überzeugen kann“ ausreichend sein. Die Verordnung wird dann per Post versandt. Die Versendung per Post ist – vorerst bis zum 30.6.2020 – für die Patienten kostenlos. Die Ärzte erhalten die Portokosten erstattet und können diese gegenüber den Krankenkassen abrechnen.

- Ärztliche und psychotherapeutische Verordnungen von häuslicher Krankenpflege sollen bei Folgeverordnungen – unter bestimmten Voraussetzungen – für die rückwirkende Verordnung von bis zu 14 Tagen ab Datum der Ausstellung zulässig sein. Ferner kann eine Erstverordnung auch für längere Zeiträume als 14 Tage erfolgen. Zudem können Folgeverordnungen auch nach telefonischer Anamnese ausgestellt und per Post versandt werden.
- Bei Verordnung von Häuslicher Krankenpflege, Spezialisierter ambulanter Palliativversorgung und Soziotherapie soll zur Vorlage der Verordnung bei der Krankenkasse eine Frist von 10 Tagen gelten.
- Im Rahmen des Entlassmanagements aus einem Krankenhaus soll gelten, dass eine Verordnung von Arzneimitteln zulässig ist, wenn dies erforderlich ist und damit ein zusätzlicher Arztbesuch vermieden werden kann. Auch ist die Verordnung bis zur größten Packungsgröße möglich. Die Verordnung ist ferner statt für 7 Tage nunmehr für 14 Tage möglich.

Die jeweiligen Beschlüsse finden Sie auf der Seite des G-BA:

<https://www.g-ba.de/service/sonderregelungen-corona/>

Weitere Informationen können Sie auch der Seite des GKV-Spitzenverbandes entnehmen ([www.gkv-spitzenverband.de](http://www.gkv-spitzenverband.de)).

## **12. Welche Änderungen gibt es speziell für Patienten im Bereich der Hilfs- und Heilmittelversorgung?**

Neben den aktuellen Beschlüssen des G-BA sind die vom GKV-Spitzenverband herausgegebenen Empfehlungen zur Sicherung der Versorgung mit Hilfsmitteln und Pflegehilfsmitteln zu beachten.

Grundsätzlich sollen persönliche Kontakte vermieden werden. Hilfsmittel können daher vorrangig per Versand an die Versicherten abgegeben werden, sofern ein persönlicher Kontakt nicht zwingend erforderlich ist.

Folgendes soll gelten:

- Für zum Verbrauch bestimmte Hilfsmittel sollen die Verordnungen nach telefonischer Anamnese ausgestellt und per Post versandt werden. Portokosten sollen dem Patienten aber nicht entstehen. Voraussetzung ist allerdings, dass der Patient zuvor wegen dieser Erkrankung vom Vertragsarzt untersucht worden ist (also gilt dies nicht für neue Patienten, die sich zum ersten Mal telefonisch an den Vertragsarzt wenden).

Diskutiert wird derzeit, ob aufgrund der Kostensteigerung in diesem Bereich während der Pandemie die Pauschale erhöht werden muss.

- Mehrmonatslieferungen anstelle der vertraglich vereinbarten Lieferzyklen werden bei zum Verbrauch bestimmter Hilfsmittel (z.B. Inkontinenzhilfen/Stomaartikel) akzeptiert. Auf eine Folgeverordnung wird bei zum Verbrauch bestimmten Hilfsmitteln verzichtet. Die Erstversorgung muss bereits von der Krankenkasse genehmigt oder die Genehmigungsfreiheit vertraglich vereinbart sein.
- Regelungen, wonach Hilfsmittel- und Heilmittelverordnungen ihre Gültigkeit verlieren, sofern die Versorgung nicht innerhalb eines bestimmten Zeitraumes aufgenommen wird, werden ausgesetzt. Ebenso die Regelung, wonach bei Heilmitteln die Behandlung nicht länger als 14 Tage unterbrochen werden darf.
- Folgeverordnungen von Heilmitteln können ebenfalls nach telefonischer Anamnese ausgestellt werden und per Post versandt werden (allerdings nicht, wenn dies der Erstkontakt zum Arzt ist).
- Beratungen oder Hinweise können telefonisch, per E-Mail, per Verweis auf Videoeinweisungen oder durch digitale Medien erfolgen, sofern dies möglich ist.
- Auf Unterschriften durch die Versicherten kann bei der Versorgung verzichtet werden.
- Nicht aufschiebbare (Erst-)Versorgungen können im Ermessen des Leistungserbringers auch ohne Vorliegen einer vertragsärztlichen Verordnung begonnen werden.

Sofern es hier Schwierigkeiten oder Fragen gibt, sollte man sich unbedingt an die zuständige Kranken- oder Pflegekasse wenden. Auch ist es sinnvoll, alle Dokumente in Kopie zu sammeln und sich etwaige telefonische Auskünfte in Zweifelsfragen per Mail bestätigen zu lassen.

### **13. Welche Änderungen sollen für Krankentransporte gelten?**

Bitte beachten Sie zunächst die obigen Hinweise bei den Punkten 11. und 12.

- Krankentransporte zu ambulanten Behandlungen, die im Zusammenhang mit einer COVID-19-Erkrankung oder bei Personen erfolgen, die unter behördlicher Quarantäne stehen, sollen vorübergehend nicht mehr vorab von der Krankenkasse genehmigt werden müssen. Es muss sich aber um eine nicht aufschiebbare und zwingend notwendige ambulante Behandlung handeln.
- Fristen für Verordnungen von Fahrten zu einer vor- oder nachstationären Behandlung werden erweitert.



#### **14. Wann kann man Kurzarbeitergeld erhalten?**

Kurzarbeit bedeutet die vorübergehende Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit bei entsprechender Reduzierung der Vergütung wegen erheblichen Arbeitsausfalls. Dabei kann die Arbeitszeit bis auf null Stunden abgesenkt werden.

Das Kurzarbeitergeld soll die Einbußen des Arbeitnehmers verringern und den Arbeitsplatz erhalten. Es wird vom Arbeitgeber ausgezahlt und von der Bundesagentur für Arbeit erstattet.

Die Bundesagentur übernimmt dabei 60 Prozent des ausgefallenen Nettolohnes, bei Arbeitnehmern mit Kind werden 67 Prozent übernommen. In vielen Bereichen wird das Kurzarbeitergeld durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung aufgestockt. Hier kommt es immer auf die für Sie geltenden Bedingungen an.

Der Koalitionsausschuss hat hier aktuell weitreichende Änderungen beschlossen, die jedoch noch nicht umgesetzt sind. Bitte beachten Sie daher die aktuelle Entwicklung hierzu!

Im März 2020 hat der Bundestag im Eilverfahren Erleichterungen für das Kurzarbeitergeld beschlossen. Hiernach kann Kurzarbeitergeld auch beantragt werden, wenn 10 Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind. Ferner werden die Sozialversicherungsbeiträge vollständig von der Bundesagentur für Arbeit erstattet werden. Zudem erhalten auch Leiharbeiter Kurzarbeitergeld.

Allerdings kann der Arbeitgeber die Kurzarbeit nicht selbst anordnen, sondern er braucht hierfür eine entsprechende rechtliche Grundlage in Form eines Tarifvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder individueller Vereinbarungen.

Der Betrieb, der Kurzarbeit anordnen möchte, muss zunächst bei der zuständigen Agentur für Arbeit die Kurzarbeit anzeigen, die dann die Voraussetzungen überprüft.

#### **15. Was gilt für Menschen, die derzeit Kurzarbeit machen? Können sie ihr Einkommen aufbessern?**

Nach § 421 c SGB III n.F. wird ein vorübergehender Verzicht auf die vollständige Anrechnung von Entgelt aus einer während der Kurzarbeit aufgenommenen (systemrelevanten) Beschäftigung geregelt.

Die Regelung ist zeitlich befristet bis zum 31.10.2020. Der Höhe nach ist eine Begrenzung geregelt. Das Soll-Arbeitsentgelt aus der ursprünglichen Beschäftigung darf dabei nicht überstiegen werden.

Zu beachten ist: Dies ist jedoch nicht zu verwechseln mit sozialen Dienstleistern, die nach dem Sozialdienstleister-Einsatzgesetz (SodEG) ihre Arbeitskraft in anderen Bereichen zur Verfügung stellen, da es sich hierbei nicht um eine zusätzlich aufgenommene Beschäftigung handelt!

## 16. Gibt es weitere aktuelle Änderungen für Arbeitnehmer?

Es wurde vom Bundesministeriums für Finanzen am 09.04.2020 festgelegt, dass Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern in der Zeit vom 01.03.2020 bis 31.12.2020 aufgrund der Corona-Krise Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 Euro nach § 3 Nummer 11 EStG steuerfrei in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewähren können.

Voraussetzung ist, dass diese zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Dies gilt aber nicht für die von Seiten des Arbeitgebers geleisteten Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld.

Ferner wurde eine Verordnung zu Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz vom 07.04.2020 verabschiedet, wonach für die in der Verordnung genannten Tätigkeiten (u.a. Pflege, Betreuung von Personen, Tätigkeiten zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit) unter bestimmten Voraussetzungen die tägliche Arbeitszeit auf 12 Stunden verlängern dürfen und die Ruhenszeiten verkürzt werden können.

## 17. Was gilt für Selbstständige und Kleinunternehmer?

Sofern die Voraussetzungen des Infektionsschutzgesetzes greifen, haben auch Selbstständige einen Entschädigungsanspruch. Diese müssen jedoch selbst einen entsprechenden Antrag stellen. Da die Bundesländer nicht einheitlich vorgehen, empfiehlt es sich, sich hier vorher entsprechend zu informieren.

Hier ist auf das von der Bundesregierung (und von verschiedenen Landesregierungen separat) angekündigte Schutzschild für Beschäftigte und Unternehmer hinzuweisen!

Es werden auf Bundesebene (und auch auf Landesebenen) Zuschüsse für kleine Unternehmen und Selbstständige in Form von Soforthilfen gewährt, die nicht zurückgezahlt werden müssen. Auf Bundesebene gilt:

- Bei Unternehmen mit bis zu fünf Beschäftigten kann ein einmaliger Zuschuss von bis zu 9.000 Euro für drei Monate gewährt werden (u.U. kommt eine Gewährung für zwei weitere Monate in Betracht).
- Bei Unternehmen mit bis zu zehn Beschäftigten kommt ein einmaliger Zuschuss von bis zu 15.000 Euro für drei Monate in Betracht (u.U. zwei weitere Monate).

Voraussetzung ist immer, dass wirtschaftliche Schwierigkeiten in Folge der COVID-19-Krise eingetreten sind und das Unternehmen vor März 2020 nicht in wirtschaftlichen Schwierigkeiten war und der Schaden nach dem 11.03.2020 eingetreten ist.

Grundsätzlich sind dabei die Zuschüsse für drei Monate vorgesehen. Wenn der Vermieter die Miete um 20 Prozent verringert, ist eine Gewährung um weitere zwei Monate möglich.

Die Zuschüsse werden bei der Steuerveranlagung im kommenden Jahr berücksichtigt. Anträge können bei den Ländern oder Kommunen gestellt werden.

Die Einzelheiten hierzu können auf der Seite des Bundeswirtschaftsministeriums nachgelesen werden.

Auch über die einzelnen Bundesländer und Kommunen werden Soforthilfen gewährt. Darüber hinaus gibt es steuerliche Hilfsmaßnahmen. Ferner gibt es unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, Sozialversicherungsbeiträge stunden zu lassen.

Ferner kommen auch Stundungen von Beiträgen zur Sozialversicherung (z.B. freiwillige Krankenversicherung) in Betracht.

Zusätzlich ist der Zugang zu Grundsicherungsleistungen vereinfacht worden (vgl. hierzu Punkt 18.).

## **18. Welche Änderungen gibt es im Hinblick auf Arbeitslosengeld II und Grundsicherung durch Arbeitslosengeld II?**

Alle persönlichen Gesprächstermine entfallen derzeit – ohne Rechtsfolgen! Es sollen hierdurch keine finanziellen Nachteile entstehen. Bitte beachten Sie hierzu die aktuellen Hinweise der Bundesagentur für Arbeit!

Der Zugang zu allen „Grundsicherungsleistungen“ wurde erleichtert.

Sofern es z.B. aufgrund von Kurzarbeitergeld zu erheblichen Einkommenseinbußen kommt oder Selbstständige erhebliche finanzielle Einbuße erleiden, kommt die Möglichkeit in Betracht, vereinfacht Arbeitslosengeld II bzw. Grundsicherung durch Arbeitslosengeld II zu erhalten.

Die Regelungen gelten für Personen, die arbeiten können, aber ihren Lebensunterhalt nicht durch eigenes Einkommen/Vermögen bestreiten können. Sie gelten daher auch für Selbstständige und Freiberufler!

Wenn die Voraussetzungen für die Leistungen erfüllt sind und Leistungen zwischen dem 1.3.2020 und dem 30.6.2020 bewilligt werden, gelten nachfolgende Besonderheiten: Erspartes darf in den ersten 6 Monaten (bis zu einer Höchstgrenze) behalten werden und die Ausgaben für Heizung und Wohnung werden bei einem Erstantrag in tatsächlicher Höhe als angemessen anerkannt, sodass niemand zwischen dem 1.3.2020 und 30.6.2020 umziehen muss.

Für Personen, deren Einkommen zwar für sie selbst, aber nicht für die Familie reicht, gibt es einen vereinfachten Kinderzuschlag. Dabei ist bei Neueinträgen nur noch das Einkommen des letzten Monats maßgeblich.

Die entsprechenden Anträge sind über die Arbeitsagentur zu stellen. Anträge können dort heruntergeladen werden. Sofern dies nicht möglich ist, soll auch eine Antragstellung per Telefon oder E-Mail genügen (dies kann aber zu Nachweisproblemen führen und ist daher nicht zu empfehlen!).

Sofern bereits entsprechende Leistungen gewährt werden und der Leistungsbezug in der Zeit vom 31.3.2020 bis 30.8.2020 enden würde, werden die Leistungen automatisch weiter gewährt!

Wer selbstständig ist, muss diese selbstständige Tätigkeit auch grundsätzlich nicht aufgeben, um Grundsicherungsleistungen erhalten zu können.

Die Bundesregierung kann diesen Zeitraum durch Rechtsverordnung bis 31.12.2020 verlängern.

## **19. Was gilt für Menschen mit Behinderung oder Rentner, die eine Altersrente beziehen?**

Für Menschen, die erwerbsgemindert sind oder die eine sonstige Rente beziehen und bislang keine Grundsicherungsleistungen nach SGB XII bezogen haben und die nun aufgrund der derzeitigen Situation in eine finanzielle Notsituation gelangen, gelten die Maßnahmen, die für SGB II Leistungen eingeführt worden sind, ebenfalls nach SGB XII. Auch hier wird ein vereinfachter Zugang gewährt.

Darüber hinaus wurde die Hinzuverdienstgrenze in der Rentenversicherung und in der Alterssicherung der Landwirte gelockert, um die Weiterarbeit oder Wiederaufnahme einer Beschäftigung nach Renteneintritt zu erleichtern.

Dies gilt aber nur für Rentner, die eine Altersrente beziehen! Diese können im Jahr 2020 statt bisher 6.300 Euro 44.590 Euro hinzuverdienen, ohne dass die Altersrente gekürzt wird. Diese Regelung gilt rückwirkend ab dem 1. Januar 2020, aber nur für das Jahr 2020!

## **20. Welche Hinzuverdienstgrenzen gelten für Rentner, die Erwerbsminderungsrenten beziehen?**

Hier ändert sich nichts beim Hinzuverdienst – die bisherigen Grenzen wurden nicht angehoben!

## **21. Was gilt für Saisonarbeiter?**

Um Problemen bei der Saisonarbeit insbesondere im Bereich der Landwirtschaft durch die Corona-Krise Rechnung zu tragen, sollen die Zeitgrenzen für die geringfügige Beschäftigung in Form der kurzfristigen Beschäftigung befristet auf eine Höchstdauer von fünf Monaten (bisher drei Monate) oder 115 Tagen (bisher 70 Tage) ausgeweitet werden. Diese Regelung gilt vom 01.03.2020 bis zum 31.10.2020.

Hier kann es jedoch sehr komplexe Gestaltungen geben, sodass zu empfehlen ist, Einzelheiten auf der Homepage der Minijobzentrale nachzulesen:

[www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de)

Eine zusätzliche, besondere Problematik stellt sich zudem für die Menschen, die von ausländischen Pflegekräften versorgt werden. Hier gibt es Leitlinien der EU, wonach systemrelevante Arbeitskräfte weiterhin über die Grenzen nach Deutschland einreisen dürfen. Ausdrücklich zählen hierzu auch Personen, die zur Altenhilfe und Kinderbetreuung gehören. Allerdings gibt es auch hier zusätzlich praktische Probleme, weil die entsprechenden Helfer im Heimatland nicht bis an die Grenze kommen oder aber in Quarantäne müssen, sobald sie einreisen.

Einzelheiten zur Leitlinie der Europäischen Kommission finden Sie hier:

[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip\\_20\\_545](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_20_545)

## **22. Was gilt für sog. Minijobber?**

In den Fällen, in denen das Infektionsschutzgesetz greift, erhalten auch Minijobber eine Entschädigung.

Ebenso erhalten Minijobber eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, sofern sie arbeitsunfähig erkrankt sind.

Ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht jedoch nicht!

## **23. Was gilt für soziale Dienstleister?**

Es wurde ein sog. Sozialdienstleister-Einsatzgesetz (SodEG) beschlossen, welches zunächst bis zum 30.09.2020 gilt, aber bis zum 31.12.2020 verlängert werden kann.

Dieses regelt den Einsatz sozialer Dienste zur Krisenbewältigung.

Die sozialen Dienstleister sollen mit den ihnen zur Verfügung stehenden Kapazitäten die Krisenbewältigung unterstützen, und als Ausgleich dafür wird ein Sicherstellungsauftrag für die Leistungsträger dieser sozialen Dienstleister geschaffen zur Erbringung der weiteren Zahlung an die sozialen Dienstleister und Einrichtungen.

Es sollen im Gegenzug monatliche Zuschüsse gezahlt werden. Hierfür muss ein entsprechender Antrag der sozialen Dienstleister gestellt werden.

So können z.B. Arbeitnehmer, die aufgrund der Schließung der Einrichtung bei einem sozialen Dienstleister (wo sie bisher tätig waren) ihre Tätigkeit nicht mehr ausüben können, in anderen Bereichen eingesetzt werden, wenn es dort zu Engpässen kommt.

Statt der Tätigkeit bei der Mittagessenausgabe in einer Werkstatt für Behinderte käme z.B. der Einsatz an anderen Orten der Werkstatt oder aber auch der Einsatz zur Unterstützung der Lebensmittelversorgung insgesamt in Betracht.

Natürlich sind dabei immer die jeweils geltenden arbeitsvertraglichen Regelungen zu beachten.

Gleichzeitig erhalten die sozialen Dienstleister, bei denen es aufgrund der Maßnahmen des Infektionsschutzgesetzes zu Einschränkungen kommt, auf Antrag entsprechende Zuschüsse nach dem SodEG.

Voraussetzung für die Zuschussgewährung ist jedoch, dass die sozialen Dienstleister alle bestehenden Möglichkeiten ausschöpfen, um Arbeitskräfte oder Räumlichkeiten oder Sachmittel zur Verfügung zu stellen. Es ist jedoch nicht erforderlich, dass die Einrichtung geschlossen ist. Es reichen vielmehr Einwirkungen aller Art aus.

Soziale Dienstleister sind dabei u.a. alle Anbieter von sozialen Dienstleistungen, die im Rahmen des SGB (Ausnahme SGB V und SGB XI) für Sozialbehörden Leistungen erbringen. Für die Bereiche des SGB V und SGB XI wurden parallel durch das COVID-19-Krankenhausentlastungsgesetz Regelungen getroffen.

Die Zuschüsse sind beim jeweiligen Leistungsträger zu beantragen. Die Höhe des Zuschusses bemisst sich dabei grundsätzlich jeweils nach dem Monatsdurchschnitt der in den letzten 12 Monaten geleisteten Zahlungen. Der Zuschuss beträgt grundsätzlich höchstens 75 % des Monatsdurchschnitts. Es sind jedoch im Rahmen der landeseigenen Verwaltung die Vorschriften der Länder zu beachten.

Die Vorschriften sind sehr komplex und auf der Seite des [www.bmas.de](http://www.bmas.de) nachzulesen.

## **24. Was wurde für den Verbraucherschutz geregelt?**

Im Gesetz zur Abmilderung der Folgen der Corona-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht wurden zahlreiche Änderungen eingefügt. Die Einzelheiten sind auf der Seite der Bundesregierung nachzulesen.

U.a. wurde geregelt:

- Wenn Mieter/Pächter mit der Zahlung der Miete/Pacht in der Zeit vom 1.4.2020 bis 30.6.2020 wegen Auswirkungen der Pandemie in Zahlungsrückstände geraten, ist der Vermieter nicht zur Kündigung berechtigt. Dies gilt für die Dauer von 24 Monaten.
- Mieter/Pächter sind dennoch zur Begleichung der Rückstände verpflichtet. Sofern die Rückstände nach dem 30. Juni 2022 weiterhin nicht beglichen sind, kann ihm wieder gekündigt werden.
- Die Regelung kann durch Rechtsverordnung verlängert werden.
- Die Regelung betrifft nur Zahlungsrückstände aus den Monaten April bis Juni 2020 aufgrund der Pandemie – nicht vorherige Zahlungsrückstände und nicht andere Kündigungsgründe!

Hier sollte man sich unverzüglich mit dem Vermieter in Verbindung setzen und auch etwaige Belege zum Nachweis der wirtschaftlichen Situation sammeln und vorlegen können (z.B. Anträge auf staatliche Zuschüsse).

- Kleinunternehmen sollen unter bestimmten Voraussetzungen ebenso bis (vorerst) zum 30.6.2020 Leistungen zur Erfüllung eines Dauerschuldverhältnisses verweigern können.

## **25. Was regelt das COVID-19-Krankenhausentlastungsgesetz?**

Dieses Gesetz soll insbesondere die Liquidität der Krankenhäuser sicherstellen. Hierfür erhalten die Kliniken Gelder aus dem Gesundheitsfonds, für den Aufbau zusätzlicher Intensivbetten erhalten sie eine Prämie. Ferner ermöglicht es den Ländern, Reha-Einrichtungen mit der stationären Behandlung von Patienten zu beauftragen. Auch eine Umwidmung von Reha-Einrichtungen, um weitere Angebote zur Kurzzeitpflege zu schaffen, ist vorgesehen. Zusätzlich ist auch eine umfangreiche Absicherung der Pflegeeinrichtungen vorgesehen. Ferner wird der vorläufige Pflegeentgeltwert auf 185 Euro erhöht.

## **26. Gibt es wesentliche Änderungen in der gesetzlichen Pflegeversicherung?**

Auch im Rahmen der gesetzlichen Pflegeversicherung gibt es eine Vielzahl von Änderungen, u.a.:

- Die Qualitätsprüfungen sind zur Herabsetzung des Infektionsrisikos bis Ende September 2020 ausgesetzt. Anlassprüfungen sollen aber weiter durchgeführt werden.
- Bei der Begutachtung zur Feststellung der Pflegebedürftigkeit soll statt der körperlichen Untersuchung eine Kombination aus Aktenlage und telefonischem oder digitalem Interview durchgeführt werden. Auf eine persönliche Untersuchung wird vorerst bis zum 30. September 2020 verzichtet. Wiederholungsbegutachtungen werden ausgesetzt.
- Auch wird die Bearbeitungsfrist für Leistungsanträge in der Pflegeversicherung (bisher 25 Arbeitstage) bis Ende September ausgesetzt.
- Ferner werden Beratungsbesuche nach § 37 Absatz 3 SGB XI, die Bezieher von Pflegegeld regelmäßig abrufen müssen, bis zum 30.09.2020 ausgesetzt. Der Pflegegeldanspruch wird nicht gekürzt!
- Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen sollen Kurzzeitpflege auch ohne Erfüllung der bislang erforderlichen Voraussetzung erbringen können.
- Bei ausfallender Tagespflege können die Pflegekassen Kostenerstattungen in Höhe der ambulanten Sachleistungsbeträge gewähren. Steht also kein Dienst zur Verfügung, kann damit auch private Hilfe bezahlt und auf Nachweis erstattet werden.
- Die Pauschale für Pflegehilfsmittel, die zum Verbrauch bestimmt sind, soll erhöht werden. Bitte die aktuellen Informationen dazu beachten!
- Da hier vieles allerdings unklar ist, muss man dies mit der Pflegekasse vorher unbedingt absprechen!

**Weitere Informationen gibt es u.a. hier:**

<https://www.g-ba.de/service/sonderregelungen-corona/>

[www.bundesregierung.de](http://www.bundesregierung.de)

[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

[www.gkv-spitzenverband.de](http://www.gkv-spitzenverband.de)

[www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de)

[www.bmas.de](http://www.bmas.de)