

Stand: 30. Juni 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 dieser Darstellung sprengen. Wir haben daher versucht, einige wesentliche Änderungen und eine Vielzahl von auftauchenden Fragen für Sie zusammenzufassen:

Am 14. Mai 2020 hat der Bundestag das sog. „Sozialschutz-Paket II“ beschlossen. Dieses wurde am 22./28.5. 2020 veröffentlicht und ist teilweise rückwirkend in Kraft getreten. Der Koalitionsausschuss hat am 3. Juni 2020 ein umfangreiches Konjunktur- und Krisenbewältigungspaket beschlossen, welches teilweise bereits im Bundestag umgesetzt wurde. Ebenfalls im Juni wurden ein zweiter Nachtragshaushalt zur Umsetzung der Maßnahmen beschlossen, sowie das Corona-Steuerhilfegesetz I und das Corona-Steuerhilfegesetz II veröffentlicht. Der Gemeinsame Bundeauschuss hat ebenfalls am 29.6.2020 Änderungen beschlossen. Hiernach laufen die meisten Sonderregelungen, die aufgrund der Pandemie befristet eingeführt wurden, zum 30.6.2020 aus. Die wesentlichen Änderungen haben wir kenntlich gemacht. Bitte beachten Sie hierzu die aktuellen Entwicklungen!

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

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

Hier sollten Sie versuchen, mit Ihrem Arbeitgeber (den eine Fürsorgeverpflichtung gegenüber seinen Mitarbeitern trifft - vgl. hierzu auch Frage 5.) einvernehmliche Regelungen zu finden. Sprechen Sie hier auch gegebenenfalls mit Ihrem Betriebsrat, der Personalvertretung oder auch Ihrer Schwerbehindertenvertretung, welche Möglichkeiten für Sie bestehen.

Auch Tätigkeiten im Home-Office unterliegen grundsätzlich dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung nach SGB VII. Allerdings gilt der Unfallversicherungsschutz nicht für alle Tätigkeiten im Home-Office, sondern nur für solche Tätigkeiten, die dem betrieblichen Bereich zuzuordnen ist. Befinden Sie sich z.B. auf dem Weg von Ihrem „Home-Office-Arbeitsplatz“ in die Küche, weil Sie sich dort ein Glas Wasser holen möchten und stolpern Sie dabei, so handelt es sich nicht um einen Unfall, der dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung unterliegt, sondern dieser Unfall wäre dem privaten Bereich zuzuordnen.

Sofern Sie im Rahmen Ihrer beruflichen Tätigkeit einen Unfall erleiden sollten, ist es wichtig, dass Sie belegen können, dass der Unfall im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit passiert ist. Notieren Sie, mit wem Sie telefoniert haben, was Sie gerade bearbeitet haben, fertigen Sie einen Screenshot an usw. Auch ist zu überlegen, ob eine private Unfallversicherung sinnvoll ist.

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 landesweiter Schließungen von Schulen und Kindergärten und der geltenden Kontaktbeschränkungen handelt es sich jedoch um eine besondere Situation.

Bitte achten Sie hier auf die in Ihrem Bundesland geltenden aktuellen Regelungen zur Kinderbetreuung und Notbetreuung!

Sicher ist, dass Sie als Arbeitnehmer weiterhin alle Anstrengungen unternehmen müssen, um Ihr Kind betreuen zu lassen. Aufgrund der Aufforderung, soziale Kontakte zu meiden, wird dies allerdings derzeit fast unmöglich sein.

Die geltenden Beschränkungen 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 aus diesem Grund 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, Werkstatt für behinderte Menschen vorliegen.
- 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.

Der Anspruch gilt nicht, wenn die Einrichtung wegen Schulferien geschlossen ist.

Nach jüngsten Änderungen des Gesetzes gilt dieser Anspruch auch für Eltern von erwachsenen Kindern mit Behinderungen!

Zunächst war der Anspruch auf die Dauer von maximal sechs Wochen pro Elternteil begrenzt. Nunmehr hat das Bundeskabinett eine Verlängerung beschlossen: Der Anspruch wurde auf zehn Wochen pro Elternteil und 20 Wochen für Alleinerziehende ausgeweitet. Ferner wurde beschlossen, dass der Anspruch auch nur tageweise geltend gemacht werden kann (z.B. wenn die Notbetreuung nicht täglich möglich ist).

Der Anspruch ist auf den monatlichen Höchstbetrag von 2.016 € begrenzt. Der Arbeitgeber soll die Auszahlung übernehmen und dann wiederum einen Erstattungsanspruch geltend machen können.

Der Anspruch gilt auch für Selbstständige und auch für sog. geringfügig Beschäftigte!

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

Aufgrund der Bund-Länder-Beschlüsse über das weitere Vorgehen zur Eindämmung des Corona-Virus werden die Schulbetriebe seit dem 4.Mai 2020 schrittweise wieder geöffnet. Es gelten hier verschiedene Detailregelungen in den einzelnen Bundesländern. Bitte informieren Sie sich zu den in Ihrem jeweiligen Bundesland geltenden Regelungen!

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

In den meisten Bundesländern findet man auf den Seiten der Kultusministerien 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. Bitte schauen Sie nach den für Ihr Bundesland geltenden Bestimmungen.

4. Was gilt, wenn mein Kind krank ist?

Ist Ihr Kind krank ist, so haben Sie, wenn Sie abhängig beschäftigt sind und Ihr Kind gesetzlich krankenversichert ist 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 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.

Die Ausnahmeregelung, wonach für die Bescheinigung für den Bezug von Krankengeld bei der Erkrankung eines Kindes der Besuch einer Arztpraxis nicht erforderlich war, gilt nicht mehr seit dem 1. Juni!

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

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. Dabei sind jedoch immer Ihre individuellen Einzelumstände maßgeblich, so dass eine allgemeingültige Feststellung nicht getroffen werden kann. Abzustellen ist dabei auch immer darauf, in welcher Branche Sie tätig sind, wie Ihr konkretes Arbeitsumfeld aussieht, welche Schutzvorkehrungen Ihr Arbeitgeber bereits getroffen hat und welche er noch treffen kann, aus welchen Gründen eine Infektionsgefahr erhöht sein kann etc.

Bei dieser Abwägung kann es auch eine Rolle spielen, ob Ihr Arbeitgeber über Ihre MS-Erkrankung informiert ist, da ihn eine Fürsorgeverpflichtung trifft.

Jeder Arbeitgeber hat gegenüber seinen Mitarbeitern eine Fürsorgeverpflichtung. Im Rahmen dessen muss grundsätzlich eine sog. „Gefährdungsbeurteilung“ erfolgen, bei der zu klären ist, welchen Gefährdungen die Arbeitnehmer konkret an ihren jeweiligen Arbeitsplätzen ausgesetzt sind und welche Maßnahmen im Rahmen des Arbeitsschutzes zu ergreifen sind.

Dies gilt natürlich auch für Infektionsschutzmaßnahmen!

Für die Covid-19-Pandemie hat das BMAS dabei spezifische Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung formuliert, die sog. „SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards“, die für alle Betriebe als Maßstab gelten. Diese sind hier nachzulesen:

<https://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/einheitlicher-arbeitsschutz-gegen-coronavirus.html>

Ergänzend hierzu gibt es verschiedene Vorgaben des Robert-Koch-Instituts, die ebenfalls heranzuziehen sind. Zusätzlich gibt es Verordnungen der Länder und branchenspezifische Konkretisierungen des Arbeitsschutzstandards durch die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, die ebenfalls von Bedeutung sind.

Ob Ihr Arbeitgeber diese Schutzmaßnahmen hinreichend getroffen hat und damit alles ihm zumutbare getan hat, ist im Einzelfall zu prüfen. Dabei ist natürlich auch zu berücksichtigen, ob Sie zu einer sog. „Risikogruppe“ gehören.

Wenn Ihrem Arbeitgeber Ihre Erkrankung bis zum jetzigen Zeitpunkt nicht bekannt ist, kann dies eine Rolle spielen. Hier 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/ Schwerbehindertenvertretung. Selbstverständlich können Sie auch den DMSG-Landesverband in Ihrem Bundesland kontaktieren.

Es besteht grundsätzlich auch die Möglichkeit, dass der Betriebsarzt Beschäftigte, die einer Risikogruppe angehören, von der Arbeit freistellt, wenn es zu einer Gefährdung durch die Ausübung der Tätigkeit kommt.

Die Beurteilung hängt auch hier von den individuellen Bedingungen Ihrer Tätigkeit, Ihres Arbeitsumfeldes und von dem Umstand ab, ob Sie – z.B. aufgrund Ihrer individuellen MS-Therapie – einer Risikogruppe angehören.

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

Zu beachten ist auch, dass es nicht höchstrichterlich entschieden ist, ob und unter welchen Voraussetzungen Ihnen als Arbeitnehmer ein Entgeltanspruch in den Fällen zusteht, in denen der Arbeitgeber einerseits die entsprechenden Schutzmaßnahmen erfüllt hat, Sie als Mitarbeiter aber aufgrund Ihrer individuellen Gesundheitssituation und der Zugehörigkeit zu einer sog. Risikogruppe dennoch Ihre Tätigkeit nicht ohne erhöhtes Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf ausüben können. Aufgrund dieser Unabwägbarkeiten und der erforderlichen individuellen Prüfung empfehlen wir Ihnen rechtliche Beratung in Anspruch zu nehmen!

Derzeit wird gefordert, dass entsprechend der bestehenden Regelungen nach dem Infektionsschutzgesetz ein Entschädigungsanspruch auch für die Beschäftigten geschaffen wird, die ein höheres Risiko für einen schweren Covid-19-Verlauf haben, sofern sie unter Ausschöpfung aller Schutzmaßnahmen nicht mehr im Betrieb eingesetzt werden können. Das BMAS hat sich hierzu jedoch ablehnend geäußert, das Bundesministerium für Gesundheit hat sich noch nicht geäußert. Bitte beachten Sie hierzu die aktuellen Entwicklungen!

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

Wenn Sie arbeitsunfähig erkrankt sind – egal aufgrund welcher Erkrankung – können Sie 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?

Die Sonderregelung, wonach Ärzte eine Arbeitsunfähigkeit bei Patienten mit leichten Erkrankungen der oberen Atemwege nach nur telefonischer Rücksprache feststellen durften, gilt seit 1. Juni nicht mehr. Es ist daher wieder eine persönliche Untersuchung durch den Arzt notwendig!

Aufgrund aktueller Infektionsgeschehen in besonders betroffenen Landkreisen können Sonderregelungen gelten. So können derzeit (bis zum 14.7.2020) in den Landkreisen Gütersloh und Warendorf wieder telefonisch Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ausgestellt werden.

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?

Die Behörde, die eine Quarantäne angeordnet hat, spricht zeitgleich meist ein Tätigkeitsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) aus. Dann steht Ihnen ein Entschädigungsanspruch nach dem Infektionsschutzgesetz zu.

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

Steht jemand unter behördlicher Quarantäne und ist symptomfrei und es wurde daher keine Arbeitsunfähigkeit festgestellt, so zahlt der Arbeitgeber nach dem Infektionsschutzgesetz die Entschädigung aus und kann diese erstattet erhalten. Erkrankt der Arbeitnehmer dann während der Quarantäne, so wird eine Arbeitsunfähigkeit festgestellt und der Arbeitnehmer erhält die Lohnfortzahlung über seinen Arbeitgeber (die dieser sich nicht erstatten lassen kann).

Auch Selbstständige haben einen Entschädigungsanspruch.

Durch das „Sozialschutz-Paket II“ wurde die Frist zur Geltendmachung des Entschädigungsanspruchs von derzeit 3 auf 12 Monate verlängert!

Im Bereich der medizinischen Versorgung kann zu der konkurrierenden Situation kommen, dass einerseits eine Quarantäne von medizinischem Personal angezeigt ist und andererseits die medizinische Versorgung der Patienten gewährleistet werden muss. Das Robert-Koch-Institut hat hierzu Empfehlungen herausgegeben, die zwischenzeitlich aktualisiert wurden:

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/HCW.html

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. Was gilt hinsichtlich der Verpflichtung zum Tragen sog. Alltagsmasken?

Die bundesweite Verpflichtung zum Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes oder einer Mund-Nasen-Abdeckung ist landesgesetzlich unterschiedlich geregelt. Welche Länderregelung gilt, können Sie auf den jeweiligen Seiten Ihrer Landesregierung nachlesen oder über die Landes-Hotlines erfragen.

Es gibt in fast allen Bundesländern auch Ausnahmeregelungen zur Verpflichtung, eine Mund-Nasen-Abdeckung zu tragen. Die Ausnahmeregelungen sind jedoch in den Bundesländern unterschiedlich gestaltet. Bitte informieren Sie sich hier über die jüngsten Entwicklungen in Ihrem Bundesland!

Eine Übersicht über die geltenden finden Sie hier:

<https://www.aktion-mensch.de/corona-infoseite/regelungen-fuer-menschen-mit-behinderung-zur-maskenpflicht.html>

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.

Bei pflegebedürftigen Menschen, bei denen mindestens Pflegegrad 1 anerkannt ist, können Einmalhandschuhe, Desinfektionsmittel und auch Mundschutz als Pflegehilfsmittel gegenüber der gesetzlichen Pflegeversicherung abgerechnet werden. Hier wurde aufgrund der Kostensteigerung der Betrag von 40 € auf 60 € monatlich angehoben. Die entsprechende Verordnung ist rückwirkend zum 1.4.2020 in Kraft getreten.

Das Landessozialgericht Essen hat mit Beschluss vom 30.4.2020 (L 7 AS 635/20) jüngst in einem Eilverfahren entschieden, dass die sog. „Alltagsmasken“ als Bestandteil der Bekleidung aus dem SGB II Regelbedarf zu finanzieren sind und keinen Mehrbedarf begründen.

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

Ärzte und Psychotherapeuten können weiter unbegrenzt Videosprechstunden anbieten. Die KBV und der GKV-Spitzenverband hatten hierzu Begrenzungsregelungen aufgehoben. Diese zunächst bis zum 30. Juni 2020 befristeten Regelungen gelten nun vorerst bis zum 30. September 2020 weiter.

Zahlreiche Sonderregelungen, die vom Gemeinsamen Bundesausschuss bis zum 30.6.2020 beschlossen wurden, laufen aufgrund des „Abflachens der Neuinfektionen“ aus. Der entsprechende Beschluss hierzu datiert vom 29.6.2020.

Nunmehr gilt:

- Folgeverordnungen für häusliche Krankenpflege, für Krankentransporte und Krankenfahrten und Heilmittel können nicht länger nach telefonischer Anamnese ausgestellt werden. Auch kann die Verordnung nicht länger per Post an die Versicherten übermittelt werden!
- Im Bereich der häuslichen Krankenpflege können Folgeverordnungen nicht länger bis zu 14 Tagen rückwirkend erfolgen.
- Bei Verordnung von Häuslicher Krankenpflege, spezialisierter ambulanter Palliativversorgung und Soziotherapie beträgt die Frist zur Vorlage der Verordnung bei der Krankenkasse wieder statt 10 Tage nur 3 Tage.

- Im Rahmen des Entlassmanagements aus einem Krankenhaus gelten die Sonderregelungen weiter. Die Verordnung von Arzneimitteln ist zulässig, wenn dies erforderlich ist und damit ein zusätzlicher Arztbesuch vermieden werden kann. Die Verordnung ist ferner statt für 7 Tage nunmehr für 14 Tage möglich. Diese Regelung soll solange gelten, wie der Bundestag eine epidemische Lage von nationaler Tragweite feststellt.

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

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

<https://www.g-ba.de/beschluesse/4360/>

Weitere Informationen können Sie auch der Seite des GKV-Spitzenverbandes entnehmen (www.gkv-spitzenverband.de).

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

Zahlreiche Sonderregelungen, die aufgrund der Pandemie eingeführt wurden, waren befristet bis zum 30.6.2020 und wurden bis heute nicht verlängert. Hier ist auf aktuelle Änderungen zu achten!

So können Folgeverordnungen nicht länger nach telefonischer Anamnese ausgestellt werden. Dies gilt auch für die Folgeverordnung für die zum Verbrauch bestimmten Hilfsmittel. Ebenso gilt dies für alle Folgeverordnungen für Heilmittel und alle Verordnungen außerhalb des Regelfalles. Auch kann die Verordnung nicht länger per Post an die Versicherten übermittelt werden.

Beschlossen wurde am 29.6.2020, dass die Frist für den Beginn der Heilmittelbehandlung nach einer ärztlichen Verordnung von 14 Tagen auf 28 Tage verlängert wurde. Diese Sonderregelung soll bis zum 30.9.2020 gelten.

Ab dem 1.10.2020 gelten neue Heilmittelrichtlinien, wonach die Frist von 28 Tagen regelhaft ist.

Arzneimittelrezepte dürfen – wie vor der Pandemie – nur in Ausnahmesituationen an Patienten per Post versandt werden. Eine postalische Versendung von Folgeverordnungen zu Lasten der Krankenkassen ist nicht mehr möglich.

Alltagsmasken gehören nicht zu den Hilfsmitteln, die von der Krankenkasse übernommen werden!

Da hier viele – zeitlich befristete Regelungen – ganz aktuell nicht verlängert wurden, empfiehlt es sich, dass Sie sich mit Ihrer Krankenkasse in Verbindung setzen, wie ab dem 1.7.2020 zu verfahren ist.

Änderungen: 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.

14. Welche Änderungen sollen für Krankentransporte gelten?

Bitte beachten Sie zunächst die obigen Hinweise bei den Punkten 12. und 13. Der Gemeinsame Bundesausschuss hat die Sonderregelung für Krankentransportfahrten bis zum 30.9.2020 verlängert. Bis dahin gilt, dass

- 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.

15. Was gilt hinsichtlich von Präventionskursen, Reha- und Funktionssport?

Seit April können die bereits bestehenden Kurse als Tele-/Online-Angebote während der Pandemie fortgeführt werden und als ergänzende Leistungen zur Rehabilitation mit den Krankenkassen abgerechnet werden. Bei neuen Verordnungen ist ein vorheriges telefonisches Gespräch erforderlich. Es gelten insgesamt einige Besonderheiten, so auch, dass abzuklären ist, dass die Unfallversicherung auch die Teilnahme im häuslichen Bereich umfasst.

Einzelheiten sind hier nachzulesen:

https://www.bsn-ev.de/site/assets/files/55839/regelung_des_gkv_spitzenverband_zum_tele-online_rehasport_vom_0304202.pdf

Andernfalls können die Kurse um die Zeit der Aussetzung der Übungsveranstaltungen verlängert werden, ohne dass entsprechende Anträge zu stellen sind.

Begonnene oder während der Zeit der Kontaktbegrenzung beginnende Präventionskurse, die nicht durchgeführt werden können, können zu einem späteren Zeitpunkt fortgesetzt werden; dies soll bis zum 31.12.2020 erfolgen. Auch kann der Kurs online durchgeführt werden.

Hier ist auf die für Ihr Bundesland geltenden Regelungen und Empfehlungen zu achten.

16. Was ist im Hinblick auf meine Patientenverfügung zu beachten?

Mit einer Patientenverfügung können Sie vorsorgen, indem Sie Ihren Patientenwillen für den Fall dokumentieren, dass Sie selbst nicht in der Lage sind, diesen zu kommunizieren und Entscheidungen zu treffen. Sie können in dieser Verfügung konkret festlegen, ob und unter welchen Voraussetzungen Sie in bestimmte medizinische Maßnahmen einwilligen oder nicht. Der Arzt, der Sie behandelt, hat dann anhand Ihrer Verfügung zu überprüfen, ob Ihre Erklärung der vorliegenden Behandlungssituation entspricht und dann Ihre Erklärung zu beachten.

Ihre Erklärung ist für alle anderen Personen (Ärzte, Betreuer etc.) bindend. Allerdings darf die Patientenverfügung nicht gegen gesetzliche Verbote verstoßen.

Sofern Sie bereits über eine Patientenverfügung verfügen, so hat diese auch jetzt weiterhin Gültigkeit!

Wichtig ist allerdings, dass eine wirksame Patientenverfügung möglichst konkret gefasst sein muss und Ihre Werte und Wünsche eindeutig erkennen lassen sollte. Aus einer Patientenverfügung sollen sich konkrete Behandlungsentscheidungen ableiten lassen, so dass es ratsam ist, konkrete ärztliche Maßnahmen, konkrete Krankheiten und Behandlungssituationen zu beschreiben.

Daher ist grundsätzlich zu empfehlen, dass Sie Ihre Patientenverfügung regelmäßig überprüfen und gegebenenfalls an aktuelle Lebensverhältnisse, Ihren veränderten Gesundheitszustand oder auch an medizinische Erkenntnisse anpassen. Die Patientenverfügung muss dabei schriftlich verfasst und eigenhändig unterschrieben sein. Wichtig ist auch, dass sie so verwahrt wird, dass die behandelnden Ärzte und Angehörige/Bevollmächtigte/Betreuer diese möglichst schnell erhalten.

Gerade im Hinblick auf die derzeitige Pandemie ist es sinnvoll, dass Sie sich Ihre Patientenverfügung nochmals ansehen und schauen, ob diese eventuell angepasst werden muss.

Denn oftmals enthalten Patientenverfügungen ausschließlich Regelungen für den Fall, dass man sich in einem unabwendbaren unmittelbaren Sterbeprozess befindet oder das Endstadium einer unheilbar tödlich verlaufenden Erkrankung vorliegt. Beides würde auf intensivmedizinische Maßnahmen im Rahmen einer Covid-19-Erkrankung regelmäßig nicht zutreffen. Denn eine Covid-19-Erkrankung kann zwar dazu führen, dass aufgrund einer eintretenden Lungenentzündung intensivmedizinische Maßnahmen wie Beatmung und künstliche Ernährung erforderlich werden, es handelt sich aber nicht um eine unheilbar tödlich verlaufende Erkrankung.

Gerade die konkrete Festlegung Ihrer Wünsche und Werte für die Frage einer künstlichen Ernährung und künstlichen Beatmung im Fall einer Covid-19-Erkrankung kann daher durchaus sinnvoll sein. Dies sollte dann auch die Frage umfassen, ob und wann solche einmal begonnenen intensivmedizinischen Maßnahmen wieder abgebrochen werden sollen.

Auch die Bundesärztekammer hat jüngst im Rahmen von Orientierungshilfen darauf hingewiesen, dass die Empfehlung zur Formulierung einer Willenserklärung der Patienten im Vorfeld einer Covid-19-Erkrankung auch in der frühen Erkrankungsphase von großer Bedeutung ist.

Wir empfehlen Ihnen daher, dass Sie sich Ihre Patientenverfügung nochmals ansehen und prüfen, ob diese weiterhin auch bzgl. eine Covid-19-Erkrankung aktuell ist. Lassen Sie sich gegebenenfalls auch ärztlich beraten!

Weitergehende Informationen finden Sie hier:

https://www.bmjv.de/DE/Themen/FokusThemen/Corona/Patientenverf%C3%BCgung/Corona_Patientenverfuegung_node.html

<https://www.bundesaerztekammer.de/corona-pandemie/>

17. 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.

Bislang übernahm die Bundesagentur dabei 60 Prozent des ausgefallenen Nettolohnes, bei Arbeitnehmern mit Kind 67 Prozent.

Das „Sozialschutz-Paket II“ vom 20.5.2020, welches am 28.5.2020 veröffentlicht wurde, sieht Verbesserungen vor. Beschlossen wurde eine gestaffelte Erhöhung des Kurzarbeitergeldes bis zum 31. Dezember 2020:

- Dauert die Kurzarbeit mehr als drei Monate an, so soll das Kurzarbeitergeld ab dem vierten Monat 70 Prozent bzw. 77 Prozent (bei Kindern) und ab dem siebten Monat 80 Prozent bzw. 87 Prozent (bei Kindern) des Netto-Lohnausfalles betragen. Voraussetzung dieses erhöhten Kurzarbeitergeldes ist allerdings, dass eine Kurzarbeit von mindestens 50 Prozent der üblichen Arbeitszeit vorliegt. Für die Berechnung der Bezugsmonate sind dabei die Monate mit Kurzarbeitergeld ab März 2020 zu berücksichtigen!
- Die Hinzuverdienstgrenzen zum Kurzarbeitergeld wurden abgeändert: Alle Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die sich in Kurzarbeit befinden, können – unabhängig vom Beruf – befristet bis zum Jahresende einen Hinzuverdienst erwirtschaften bis zum Erreichen der Höhe des bisherigen Monatseinkommens (vgl. Frage 18.)

Viele Betriebsvereinbarungen/Tarifverträge sehen zusätzlich eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch die Arbeitgeber vor. Hier kommt es immer auf die für Sie geltenden Bedingungen an! Aufgrund der neu beschlossenen Erhöhung des Kurzarbeitergeldes können sich einige Unklarheiten ergeben, sofern in Ihrem Betrieb Zuschüsse des Arbeitgebers gewährt werden. Hier kann es auf die für Sie geltenden betrieblichen Regelungen zur Kurzarbeit ankommen (was genau gewährt Ihr Arbeitgeber als Zuschuss? Hier kann der genaue Wortlaut maßgeblich sein). Beachten Sie hierzu die aktuellen Entwicklungen und wenden Sie sich gegebenenfalls an Ihren Betriebsrat/Vertrauensperson, da vieles noch unklar ist!

Aufgrund des Corona-Steuerhilfegesetzes vom 19.06.2020 wurde u.a. eine Steuerfreistellung für die vom Arbeitgeber gewährten Zuschüsse (bis 80 Prozent) geregelt. Die Steuerbefreiung soll auf die Lohnzahlungszeiträume März 2020 bis Ende 2020 begrenzt werden. Bitte achten Sie hier auf die aktuelle Entwicklung!

Bereits im März 2020 hatte der Bundestag Erleichterungen für das Kurzarbeitergeld beschlossen. Kurzarbeitergeld kann seitdem auch beantragt werden, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind. Ferner werden die Sozialversicherungsbeiträge vollständig von der Bundesagentur für Arbeit erstattet. 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.

Voraussetzung zum Erhalt von Kurzarbeitergeld ist, dass die Arbeitszeit der Arbeitnehmer auch tatsächlich verkürzt wird.

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

Für Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31.12.2019 entstanden ist, wurde die Bezugsdauer auf bis zu 21 Monate, längstens bis zum 31.12.2020 verlängert.

Durch das „Arbeit-von-morgen-Gesetz“, welchem der Bundesrat am 15.5.2020 zugestimmt hat, wird die Bundesregierung bis 2021 dazu ermächtigt, die Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes bei außergewöhnlichen Verhältnissen von 12 auf 24 Monate zu verlängern.

Ferner können Beihilfen/Unterstützungszahlungen durch den Arbeitgeber zur Abmilderung der zusätzlichen Belastungen der Arbeitnehmer durch die Corona-Krise gewährt werden. Diese sind steuerfrei.

Der entsprechende Erlass des Bundesfinanzministeriums vom 5.6.2020 wurde durch die Corona-Steuerhilfegesetze umgesetzt. Erfasst sind Sonderleistungen, die Beschäftigte zwischen dem 1.3.2020 und dem 31.12.2020 aufgrund der Corona-Pandemie zusätzlich zu ihrem ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erhalten. Die Zahlung ist unabhängig von etwaiger Kurzarbeit.

Die Einzelheiten hierzu können Sie auf der Website des Bundesfinanzministeriums nachlesen; dort ist ein umfangreicher Fragenkatalog nachzulesen. Da die Corona-Steuerhilfegesetze vom 19.6.2020 und 29.6.2020 erst jetzt veröffentlicht wurden, bedürfen die FAQs dort noch einer Anpassung. Bitte beachten Sie die aktuelle Entwicklung!

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

Im „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ wurden Verbesserungen hinsichtlich der Hinzuverdienstmöglichkeiten beschlossen.

Befristet bis zum 31.12.2020 sollen alle Arbeitnehmer, die sich in Kurzarbeit befinden und die eine Nebenbeschäftigung neu aufgenommen haben, Hinzuverdienst bis zur vollen Höhe ihres bisherigen Monatseinkommens anrechnungsfrei erzielen können. Dies galt bislang nur für sog. „systemrelevante Beschäftigungen“ befristet bis zum Oktober 2020.

Die Summe des Restentgeltes aus der ursprünglichen Beschäftigung darf zusammen mit dem Kurzarbeitergeld und dem Hinzuverdienst nicht das Soll-Arbeitsentgelt aus der ursprünglichen Beschäftigung übersteigen.

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!

Ferner können Beihilfen/Unterstützungszahlungen durch den Arbeitgeber gewährt werden zur Abmilderung der zusätzlichen Belastungen der Arbeitnehmer durch die Corona-Krise (vgl. hierzu Frage 17).

19. Gibt es weitere aktuelle Änderungen für Arbeitnehmer?

Es können Beihilfen/Unterstützungszahlungen gewährt werden (vgl. hierzu Frage 17/18). Dies gilt auch für sog. Minijobber!

Voraussetzung ist, dass diese zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Dies gilt aber bislang 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 Ruhezeiten verkürzt werden können.

20. 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.

Zusätzlich können staatlich geförderte Kredite in Anspruch genommen werden, die im Regelfall über die Hausbank abgewickelt werden. Auch gibt es Schnell-Kredite und Ausfallbürgschaften.

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.).

Für Restaurantbetreiber wurde jüngst beschlossen, dass die Mehrwertsteuer für Speisen in der Gastronomie ab dem 1. Juli 2020 bis zum 30. Juni 2021 auf 7 Prozent abgesenkt wird.

Nach dem Koalitionsbeschluss vom 3.6.2020 wurden weitere Maßnahmen beschlossen (z.B. Modernisierung des Körperschaftssteuerrechts, degressive Abschreibungsmöglichkeiten für die Jahre 2020 und 2021). Ferner ist ein branchenübergreifendes Programm für Überbrückungshilfen für die Monate Juni bis August 2020 vorgesehen, welches branchenübergreifend gelten soll.

Antragsberechtigt sind Unternehmen, deren Umsätze im April und Mai 2020 um mindestens 60 Prozent gegenüber April und Mai 2019 rückgängig waren und deren Umsatzrückgänge im Juni und August 2020 um mindestens 50 Prozent fort dauern.

Bei Unternehmen, die nach April 2019 gegründet wurden, sind die Monate November und Dezember 2019 heranzuziehen. Die Antragsfristen sollen hierfür am 31.8.2020 enden. Ferner wird die Mehrwertsteuer vom 1.7.2020 bis zum 31.12.2020 von derzeit 19 Prozent auf 16 Prozent und von 7 Prozent auf 5 Prozent gesenkt.

Hierzu liegt ein umfangreiches Eckpunktepapier des BMF vor:

[https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/eckpunkte-fuer-das-konjunkturpaket.pdf? blob=publicationFile&v=2](https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/eckpunkte-fuer-das-konjunkturpaket.pdf?blob=publicationFile&v=2)

21. Welche Änderungen gibt es im Hinblick auf Arbeitslosengeld II, Grundsicherung durch Arbeitslosengeld II und Arbeitslosengeld I?

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: Ersparnis 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.

Im Koalitionsbeschluss vom 3.6.2020 wurde vereinbart, dass der vereinfachte Zugang zur Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II) über die bisherige Geltungsdauer bis Ende September 2020 verlängert werden soll!

Durch das „Sozialschutz-Paket II“, welches am 28.5.2020 veröffentlicht wurde, verlängert sich für Personen, die in der Zeit vom 1. Mai 2020 bis zum 31. Dezember 2020 Arbeitslosengeld I bezogen haben und bei denen dieses sodann enden würde, dieser Bezug pauschal um drei Monate.

22. 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!

Durch das „Sozialschutz-Paket II“ wurde für Waisenrenten beschlossen, dass diese auch dann weitergezahlt werden, wenn aufgrund der Pandemie mit einer Ausbildung oder einem Freiwilligendienst erst später begonnen werden kann. Bislang durften zwischen zwei Ausbildungsabschnitten maximal vier Monate liegen. Bitte beachten Sie hierzu die aktuellen Entwicklungen und die Verlautbarungen der Deutschen Rentenversicherung.

23. Welche Hinzuverdienstgrenzen gelten für Rentner, die Erwerbsminderungsrenten beziehen?

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

24. 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

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

25. 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!

Die Spitzenverbände haben festgelegt, dass von einer gelegentlichen Überschreitung der Entgeltgrenze für Minijobber bis Oktober 2020 dann auszugehen ist, wenn innerhalb eines Jahres in maximal 5 Kalendermonaten eine nicht vorhersehbare Überschreitung vorliegt. Dennoch bleiben Sie dann Minijobber.

26. 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. Es richtet sich an soziale Dienstleister, die durch die Pandemie in der Existenz gefährdet sind und die über das SGB/Aufenthaltsgesetz Leistungen erbringen.

Das Gesetz regelt den Einsatz der sozialen Dienstleister und der Einrichtungen zur Krisenbewältigung. Die sozialen Dienstleister sollen mit den ihnen zur Verfügung stehenden Kapazitäten die Krisenbewältigung unterstützen. Als Ausgleich dafür wird ein Sicherstellungsauftrag für die Leistungsträger geschaffen und so der Bestand der sozialen Dienstleister gewährleistet.

Auf der Grundlage dieses Sicherstellungsauftrages können – auf Antrag – monatliche Zuschüsse nach dem SodEG gezahlt 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.

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

Voraussetzung für die Zuschussgewährung ist dabei, 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 des SGB sind dabei u.a. alle Anbieter von sozialen Dienstleistern, 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 Prozent des Monatsdurchschnitts. Es sind jedoch im Rahmen der landeseigenen Verwaltung die Vorschriften der Länder zu beachten.

Bei den Zuschüssen handelt es sich um nicht rückzahlbare Zuschüsse. Allerdings gibt es Rückerstattungsansprüche für den Fall, dass es zu unerwünschten Doppelzahlungen kommt. Die Zuschüsse nach dem SodEG müssen in der Regel nicht zurückgezahlt werden.

Die Vorschriften sind sehr komplex und auf der Seite des www.bmas.de nachzulesen.

27. Was wurde für den Verbraucherschutz geregelt?

Im Gesetz zur Abmilderung der Folgen der Corona-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht wurden zahlreiche Änderungen eingefügt. So wurde insbesondere für die Zeit vom 1.4.2020 bis 30.6.2020 ein Kündigungsschutz für Mieter/Pächter vereinbart, die in diesem Zeitraum in Zahlungsrückstände geraten waren. Diese Sonderregelung endet am 30.6.2020. Derzeit mehrt sich hiergegen der Protest. Beachten Sie die aktuelle Entwicklung hierzu!

Nach der Sonderregelung war eine Kündigung nicht möglich. Mieter/Pächter waren jedoch zur Begleichung der Rückstände verpflichtet. Sofern die Rückstände nach dem 30. Juni 2022 weiterhin nicht beglichen sind, kann ihm wieder gekündigt werden. Die Sonderregelung betraf nur Zahlungsrückstände aus den Monaten April bis Juni 2020 aufgrund der Pandemie – nicht vorherige Zahlungsrückstände und nicht andere Kündigungsgründe!

Nach dem Zweiten Corona-Steuerhilfegesetz (welches auf dem Koalitionsbeschluss vom 3.6.2020 beruht) wird vom 1.7.2020 bis zum 31.12.2020 der Mehrwertsteuersatz von 19 Prozent auf 16 Prozent und von 7 Prozent auf 5 Prozent gesenkt werden.

28. 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.

29. Gibt es wesentliche Änderungen in der gesetzlichen Pflegeversicherung?

Durch das „Sozialschutz-Paket II“, welches am 22.5.2020 verkündet worden ist, wurden einige Änderungen zum SGB XI eingefügt, u.a. wurde beschlossen:

- Bei Kurzzeitpflege, die im Zeitraum vom 28.3.2020 bis 30.9.2020 in Einrichtungen, die stationäre Leistungen zur medizinischen Rehabilitation erbringen, erfolgt, werden Aufwendungen bis zu 2.418 € von den Pflegekassen übernommen.
- Ist aufgrund der Pandemie eine pflegerische Versorgung von bereits vollstationär versorgten Pflegebedürftigen in einer vollstationären Pflegeeinrichtung nicht möglich, kann diese bis zu 14 Tagen in der Zeit vom 23.5.2020 bis 30.9.2020 auch in einer Einrichtung erbracht werden, die Leistungen zur medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation erbringt. Der bisherige Pflegeplatz bleibt freizuhalten!
- Pflegebedürftige mit Pflegegrad 1 können – befristet bis zum 30.9.2020 – den monatlichen Entlastungsbetrag nach § 45 b Abs.1 S.3 SGB XI in Höhe von 125 € auch für die Inanspruchnahme anderweitiger haushaltsnaher Dienstleistungen einsetzen (z.B. für örtliche Nachbarschaftshilfen oder für Hilfen von nicht registrierten Helfern). Hier ist auf die aktuelle Entwicklung und die entsprechenden Empfehlungen vom Spitzenverband Bund der Pflegekassen zu achten!
- Alle Ansprüche aus noch nicht genutzten Entlastungsbeträgen aus dem Jahre 2019 (die am 30.6.2020 verfallen würden) können noch bis zum 30.9.2020 genutzt werden!
- Das Pflegeunterstützungsgeld wird für den Zeitraum vom 23.5.2020 bis zum 30.9.2020 von zehn auf bis zu 20 Arbeitstage verlängert, um die Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen sicherzustellen oder zu organisieren. Dies soll unter engen Voraussetzungen unabhängig davon gelten, ob eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung i.S.d. Pflegezeitgesetzes vorliegt!

Ferner wurde bei zum Verbrauch bestimmten Pflegehilfsmitteln nun rückwirkend zum 1.4.2020 bis zum 30.9.2020 der Betrag von 40 € auf 60 € angehoben! Hierunter fallen auch Schutzmasken! Das Verfahren zur Geltendmachung wurde nicht geändert, so dass grundsätzlich im Rahmen der Kostenerstattung Quittungen vorzulegen sind. Verfahrenserleichterungen sehen die Pflegekassen jedoch vor, wenn mehrfach Quittungen in Höhe des Höchstbetrages vorgelegt wurden. Bitte wenden Sie sich hier an Ihre Pflegekasse.

Zuvor wurden bereits zahlreiche Änderungen beschlossen, 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.
- Beschäftigte in der Pflege erhalten einen gestaffelten Anspruch auf eine Sonderleistung (Corona-Prämie). Auch Auszubildende und Helfer im freiwilligen sozialen Jahr sollen eine entsprechende Prämie erhalten.

30. Gibt es Änderungen für das Elterngeld? Gibt es sonstige Änderungen für Eltern?

Der Bundestag hat am 7.5.2020 Änderungen zum Elterngeld beschlossen, denen der Bundesrat am 15.5.2020 zugestimmt hat. Die Regelungen sollen zum 1. März rückwirkend in Kraft treten und bis zum 30. Juni 2021 gelten. Bitte beachten Sie daher die aktuellen Entwicklungen!

Zum einen wird die Berechnungsgrundlage geändert: Bislang wurde für die Berechnung des Elterngeldes das Nettoeinkommen der letzten 12 Monate zugrunde gelegt. Nunmehr sollen die Monate, in denen Eltern, die während der Pandemie weniger Einnahmen haben, nicht mitgerechnet werden. Ebenso werden Lohnersatzleistungen bis zum Jahresende nicht auf das Elterngeld angerechnet, wie z.B. Kurzarbeitergeld oder Arbeitslosengeld I.

Ergänzend werden die Regelungen zum sog. „Partnerschaftsbonus“ gelockert.

Auch können Eltern, die in systemrelevanten Berufen arbeiten und daher derzeit (zwischen 1.3.2020 und 31.12.2020) keine Elternzeit nehmen können, diese bis spätestens zum Juni 2021 aufschieben.

Nähere Informationen hierzu finden Sie auf der Seite des Bundesfamilienministeriums mit Fallbeispielen.

Der Bundestag hat am 29.6.2020 das Zweite Corona-Steuerhilfegesetz beschlossen (welches auf dem Koalitionsbeschluss vom 3.6.2020 beruht). Hiernach soll ein einmaliger Kinderbonus von 300 € pro Kind für jedes kindergeldberechtigte Kind gezahlt werden. Das Kindergeld soll hierzu entsprechend aufgestockt werden. Dieser Bonus soll nicht auf die Grundsicherung angerechnet werden. Bei besserverdienenden Haushalten soll der Kinderbonus mit dem Kinderfreibetrag verrechnet werden!.

Auch soll der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende von derzeit 1.908 € auf 4.000 € für die Jahre 2020 und 2021 angehoben werden.

31. Gibt es weitere Änderungen im Steuerrecht?

Es wurden zahlreiche Regelungen beschlossen, um steuerliche Erleichterungen zu verschaffen. Einige davon stellen wir nachfolgend zusammen:

So können bis zum 31.12.2020 fällig werdende Steuern – nach Antragstellung mit Begründung – zinslos gestundet werden. Das gilt auch für Umsatzsteuer und Körperschaftssteuer. Auch soll bis Ende des Jahres von etwaigen Vollstreckungen abgesehen werden. Steuervorauszahlungen können ebenfalls herabgesetzt werden. Hierfür ist auch ein Antrag (mit Begründung!) erforderlich! Viele Finanzverwaltungen haben hierfür bereits Vordrucke erstellt, die genutzt werden können.

Weiter besteht die Möglichkeit, für die Abgabe der Steuererklärung eine Fristverlängerung zu beantragen. Die Fristverlängerungen sollen dabei bis spätestens 31.7.2020 gewährt werden. Sofern diese gewährt wird, soll kein Verspätungszuschlag erhoben werden, sofern die Erklärung bis zum 2. Juni 2020 eingereicht wird.

Stundungsanträge sind formlos möglich. Am schnellsten geht dies mit „Mein ELSTER“, andernfalls ist der Antrag per Mail oder Post zu stellen. Telefonische Anträge genügen hier nicht. Über den Zeitraum der Stundung entscheidet die Behörde nach Ermessen, wobei grundsätzlich eine Stundung – ohne nähere Begründung – für die Dauer von drei Monaten gewährt wird. Längere Zeiten erfordern eine detaillierte Begründung. Auch die Umsatzsteuer kann gestundet werden, grundsätzlich nicht allerdings die Lohnsteuer. Stundungszinsen sollen nicht erhoben werden!

Das Kurzarbeitergeld ist grundsätzlich steuerfrei, allerdings kann es bei der Steuerveranlagung für das Jahr 2020 aufgrund der speziellen Berechnung dennoch zu Steuernachforderungen kommen. Einzelheiten ergeben sich aufgrund des Progressionsvorbehaltes, dem das Kurzarbeitergeld unterliegt.

Weitere Informationen gibt es u.a. hier:

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

www.bundesregierung.de

www.arbeitsagentur.de

www.gkv-spitzenverband.de

www.minijob-zentrale.de

www.bmas.de

www.dguv.de

www.bmfsfj.de