

Stand: 17.11.2020

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.

Aufgrund der erneut steigenden Infektionszahlen wurden in den vergangenen Monaten 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.

Derzeit wird über den Regierungsentwurf zum „Dritten Bevölkerungsschutzgesetz“ beraten, welches im Dezember 2020 in Kraft treten soll. Das Gesetz zielt darauf ab, Impfprogramme vorzubereiten. Es ist vorgesehen, dass auch Nichtversicherte einen Anspruch auf Schutzimpfung und Testung habe. Ferner ist die Verordnung einer digitalen Einreiseanmeldung ebenso vorgesehen wie der Ausschluss von Verdienstaussfall bei Quarantäne aufgrund einer vermeidbaren Reise in ein Risikogebiet. Bitte beachten Sie hier die Entwicklung.

Die Bundeskanzlerin und die Regierungschefinnen und -chefs der Länder haben am 14.10.2020 einen Beschluss zur Bekämpfung der Pandemie verfasst, der von den Bundesländern in unterschiedlichem Umfang umgesetzt worden ist. Am 28.10.2020 wurden weitere Maßnahmen beschlossen, die ab dem 2.11.2020 gelten. Am 16.11.2020 fand eine weitere Videokonferenz zwischen der Bundeskanzlerin und den Regierungschefinnen und -chefs statt, in der an die Bevölkerung appelliert wird, u.a. alle nicht erforderlichen Kontakte zu vermeiden, auf private Feiern gänzlich zu verzichten, private Zusammenkünfte auf einen festen Hausstand zu begrenzen. Ferner wurde vereinbart, dass ab Anfang Dezember für vulnerable Personengruppen jeweils 15 FFP2-Masken gegen eine geringe Eigenbeteiligung abgegeben werden sollen. Hierzu soll eine Rechtsverordnung ergehen. Am 25.11.2020 sollen weitere Beschlüsse zwischen Bund und Ländern ergehen. Es gelten jeweils die landesrechtlichen Vorschriften, wobei auch kommunale Besonderheiten zu beachten sind. Bitte informieren Sie sich auf den entsprechenden Seiten der Landesregierungen und beachten Sie die aktuellen Entwicklungen.

Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) sieht nunmehr in seiner Geschäftsordnung eine Verfahrensregelung zur Reaktion auf regionale Entwicklungen vor. Sofern eine zuständige Behörde wegen regional hoher Neuinfektionszahlen ein Beschränkungskonzept erlassen hat, kann der G-BA nun unter bestimmten Voraussetzungen räumlich begrenzte und zeitlich befristete Ausnahmen zur Verordnung von häuslicher Krankenpflege, der Verordnung von Heil- und Hilfsmitteln, zur Verordnung von Krankenfahrten formulieren.

Aufgrund des Infektionsgeschehens hat der G-BA mit zwei Beschlüssen im Oktober fast alle zeitlich befristeten Sonderregelungen, die bereits im Frühjahr galten, bis zum 31.1.2021 wieder bundesweit aktiviert.

Die wesentlichen neuen Änderungen im Vergleich zur letzten Fassung vom Juni 2020 haben wir kenntlich gemacht.

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

Nein, es gibt kein allgemeines Recht für alle Arbeitnehmer auf „Arbeit im Home-Office“. Derzeit wird sowohl von der Bundesregierung als auch von anderen Akteuren über die Einführung von Home-Office-Regelungen per Gesetz diskutiert.

Allerdings können Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen und auch Tarifverträge Regelungen zur mobilen Arbeit/ zum Home-Office 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. Bei Schließungen von Schulen und Kindergärten aufgrund der Pandemie 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 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 Verdienstaufschlag erleiden und
- es darf keine anderen zumutbaren Betreuungsmöglichkeiten geben.

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

Der Anspruch gilt auch für Pflegeeltern und für Eltern von erwachsenen Kindern mit Behinderungen. Ferner gilt der Anspruch auch für Selbstständige und für geringfügig Beschäftigte.

Der Anspruch besteht nunmehr für 10 Wochen pro Elternteil und 20 Wochen für Alleinerziehende. Ferner kann der Anspruch auch nur tageweise geltend gemacht werden (z.B. wenn die Notbetreuung nicht täglich möglich ist).

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

Einzelheiten finden Sie hier:

https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/C/Coronavirus/FAQs_zu_56_IfSG_BMG.pdf

Das „Dritte Bevölkerungsschutzgesetz“, welches noch nicht in Kraft ist, sieht u.a. eine Fortführung der bisherigen Entschädigungsregelung bis zum 31.3.2021 vor. Ferner soll eine Entschädigung auch dann möglich sein, wenn jemand eine in behördlicher Quarantäne befindliche Person betreuen muss. Dies betrifft z.B. in Quarantäne befindliche Kinder oder Pflegebedürftige.

3. Muss ich mein Kind zur Schule schicken, wenn ich selbst ein erhöhtes Risiko für einen schweren Verlauf habe?

Es besteht in Deutschland grundsätzlich Schulpflicht. Allerdings besteht die Möglichkeit, in Ausnahmefällen die Befreiung vom Präsenzunterricht zu beantragen. Hierzu sehen die Bundesländer unterschiedliche Regelungen vor. Dabei ist zu unterscheiden, ob das Kind selbst als Risikopatient gilt oder ob das Risiko für einen schweren Verlauf bei einem im selben Haushalt lebenden Angehörigen besteht. In den meisten Bundesländern sind inzwischen entsprechende Antragsformulare online abrufbar, und dort ist auch erklärt, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen und welche Unterlagen beizulegen sind. Hier sollten Sie die in Ihrem Bundesland geltenden Bestimmungen und die Vorgaben der Schule beachten und zunächst mit der Schule Rücksprache halten.

Es gibt inzwischen auch Gerichtsentscheidungen im Eilverfahren zu diesem Themenkomplex, die jedoch immer von den individuellen Erkrankungen und Lebensumständen bestimmt und daher nicht allgemeingültig sind.

4. Was gilt, wenn mein Kind krank ist?

Wenn Sie Ihr krankes Kind betreuen müssen, haben Sie als Arbeitnehmer grundsätzlich einen Anspruch auf Freistellung von Ihrem Arbeitgeber, unabhängig davon, wie Sie oder Ihr Kind versichert sind. Je nachdem, wie Sie und Ihr Kind versichert sind und welche Regelungen im Arbeitsvertrag, in Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen festgehalten sind, gilt jedoch Unterschiedliches.

Sind Sie und Ihr Kind gesetzlich krankenversichert, so besteht die Möglichkeit der Inanspruchnahme von sog. **Kinderkrankengeld** von der Krankenkasse. Sofern Sie eine ärztliche Bescheinigung über die Erkrankung Ihres Kindes vorlegen, das Kind unter 12 Jahre alt ist und im Haushalt keine andere Person Ihr Kind betreuen kann und Sie vom Arbeitgeber keine Entgeltzahlung erhalten, stand Ihnen bislang ein Anspruch von 10 Tagen pro Elternteil zu. Für Alleinerziehende galt dieser Anspruch für 20 Tage. Die Dauer der Inanspruchnahme wurde nunmehr bis Ende 2020 um jeweils 5 Tage pro Elternteil und um 10 Tage für Alleinerziehende erhöht. Diese Erhöhung wird zum 1.1.2021 wieder aufgehoben. In dieser Zeit haben Sie Anspruch auf das sog. Kinderkrankengeld, welches der Höhe nach dem Krankengeld entspricht.

Sind Sie privat krankenversichert, so steht Ihnen nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch ebenfalls grundsätzlich ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeit zu, jedoch haben Sie keinen Anspruch auf Kinderkrankengeld. Dies gilt auch, wenn Ihr Kind gesetzlich versichert ist. Die Arbeitsverträge oder Betriebsvereinbarungen sehen für diese Fälle oftmals spezielle Regelungen vor. Halten Sie daher mit Ihrem Arbeitgeber/Betriebs- oder Personalrat Rücksprache.

Die Ausnahmeregelung, wonach eine sog. „Kind-krank-Bescheinigung“ bei Erkrankung des Kindes telefonisch möglich ist, wurde im Oktober 2020 bis zum 31.12.2020 verlängert. Ein Praxisbesuch ist dafür daher derzeit nicht erforderlich!

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/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/sars-cov-2-arbeitsschutzstandard.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Inzwischen gibt es auch eine SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel, die von den beratenden Arbeitsschutzausschüssen beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gemeinsam mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ermittelt worden ist. Sie ist seit August in Kraft und hier zu finden:

<https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/neue-sars-cov-2-arbeitsschutzregel.html>

Ferner gelten für Alten- und Pflegeheime sowie für Einrichtungen zur Betreuung von Menschen mit Behinderungen besondere Arbeitsschutzstandards, damit sich weder Beschäftigte noch Bewohner anstecken.

Ergänzend 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. Lesen Sie hierzu die Empfehlungen im Umgang mit dem Corona-Virus des DMSG-Bundesverbandes.

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 höchstichterlich 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!

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!

Bitte beachten Sie, dass bei leichten Atemwegserkrankungen seit dem 19.10.2020 – derzeit befristet bis zum Jahresende – wieder eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ohne Aufsuchen einer Arztpraxis möglich ist (vgl. hierzu die nächste Frage).

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

Versicherte mit leichten symptomatischen Erkrankungen der oberen Atemwege können sich bundesweit ab dem 19.10.2020 wieder aufgrund eines telefonischen Gesprächs eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für die Dauer von 7 Tagen ausstellen lassen. Ferner ist eine einmalige telefonische Verlängerung von weiteren 7 Tagen möglich. Die Regelung ist vorerst befristet bis zum 31.12.2020.

Im Rahmen des Entlassmanagements aus einer stationären Krankenhausbehandlung können Sie in einer Klinik eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für bis zu 14 Tagen erhalten (normalerweise gilt dies nur für bis zu 7 Tagen). Dies gilt, solange der Deutsche Bundestag eine epidemische Lage von nationaler Tragweite festgestellt hat, längstens bis zum 31.3.2021.

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?

Hat die Behörde, die eine Quarantäne angeordnet hat, auch ein Tätigkeitsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) ausgesprochen, so 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 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 es 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:

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

Das „Dritte Bevölkerungsschutzgesetz“, welches derzeit noch nicht in Kraft ist, sieht u.a. vor, dass eine Entschädigung wegen Verdienstaufhaltes nicht gilt, sofern eine Quarantänemaßnahme aufgrund der vermeidbaren Reise in ein Risikogebiet erfolgt ist. Beachten Sie hier bitte die aktuelle Entwicklung.

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 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. Auch sind hier die Vorgaben der Landkreise/Kommunen zu beachten. Welche Länderregelung gilt, können Sie auf den jeweiligen Seiten Ihrer Landesregierung nachlesen oder über die Landes-Hotlines erfragen.

Eine Übersicht hierzu finden Sie auch auf der Seite der Bundesregierung unter dem Link: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/corona-bundeslaender-1745198>

Es gibt jedoch Ausnahmeregelungen zur Verpflichtung, eine Mund-Nasen-Abdeckung zu tragen. Die Ausnahmeregelungen sind 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.

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

Laut der Besprechung zwischen der Bundeskanzlerin und den Regierungschefinnen und -chefs der Länder vom 16.11.2020 ist nunmehr vorgesehen, dass Personen, die aufgrund ihrer Vorerkrankung ein höheres Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf haben, ab Anfang Dezember jeweils 15 FFP2-Masken gegen eine geringe Selbstbeteiligung erhalten. Eine entsprechende Rechtsverordnung ist vorgesehen, liegt derzeit aber noch nicht vor. Achten Sie hier auf die weitere Entwicklung!

12. Welche Änderungen gibt es für mich als Patient hinsichtlich der ärztlichen Behandlung sowie der Verordnungen von Arzneimitteln, häuslicher Krankenpflege sowie von Heil- und Hilfsmitteln?

Aufgrund des derzeitigen Infektionsgeschehens sind seit dem 2.11.2020 zahlreiche Sonderregelungen, die bereits im Frühjahr aufgrund der Pandemie galten, wieder in Kraft. Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) hat dies am 30.10.2020 beschlossen. Die Sonderregelungen sollen zunächst bis zum 31.1.2021 gelten. Die bereits vor dem 2.11.2020 beschlossenen Sonderregelungen (z.B. zur Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ohne Praxisbesuch) gelten weiter.

Unter anderem gilt nunmehr:

- **Folgeverordnungen** für Hilfsmittel, Heilmittel, häusliche Krankenpflege dürfen auch nach nur telefonischer Anamnese ausgestellt und per Post an die Versicherten versandt werden, wenn zuvor aufgrund derselben Erkrankung eine persönliche Untersuchung durch den Arzt erfolgt ist. Dies gilt auch für Krankentransporte und Krankenfahrten.

- Die Frist zur **Einreichung einer Verordnung zur Genehmigung** bei der Krankenkasse beträgt nunmehr statt 3 wieder 10 Tage.

- Die Frist zum **Beginn einer Heilmitteltherapie** ist von 14 Tagen auf 28 Tage verlängert worden. Innerhalb dieses Zeitraumes muss mit der Therapie begonnen werden. Ebenso verlieren Verordnungen nicht ihre Gültigkeit, wenn die Behandlung länger als 14 Kalendertage unterbrochen wird.

- **Krankentransporte zu einer ambulanten Behandlung** von nachweislich an Covid-19-Erkrankten sind genehmigungsfrei. Dies gilt auch für Patienten, die nach behördlicher Anordnung unter Quarantäne stehen. Die ambulante Behandlung muss zwingend medizinisch notwendig und nicht aufschiebbar sein.

- Krankenhausärzte können für einen verlängerten Zeitraum (14 Tage statt bisher 7 Tage) nach der Entlassung Verordnungen und Bescheinigungen im Rahmen des **Entlassmanagements** ausstellen. Dies gilt z.B. für Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, Verordnungen zur häusliche Krankenpflege, Hilfsmittelversorgung und Heilmittelversorgung. Diese Regelung soll solange gelten, wie der Bundestag eine epidemische Lage von nationaler Tragweite feststellt.

- Ärzte und Psychotherapeuten können **unbegrenzt Videosprechstunden** anbieten. Behandlungen können als Videobehandlungen stattfinden, wenn das aus therapeutischer Sicht möglich ist und die Patienten damit einverstanden sind. Dies ist auch dann möglich, wenn zuvor noch keine Behandlung bei dem Arzt stattgefunden hat.

- Die **Geltungsdauer für Heilmittelverordnungen** bleibt auf 28 Kalendertage verlängert. Bitte beachten Sie, dass zum 1.1.2021 die neue Heilmittelrichtlinie in Kraft tritt, die sodann grundsätzlich eine Geltungsdauer von 28 Tagen vorsieht, wenn nicht ein kürzerer Zeitraum verordnet wurde.

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

<https://www.g-ba.de/presse/pressemitteilungen/905/> und <https://www.g-ba.de/service/sonderregelungen-corona/>

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

Alltagsmasken für Versicherte gehören grundsätzlich nicht zu den Hilfsmitteln, die von der Krankenkasse übernommen werden. Allerdings gibt es bereits jetzt vereinzelt Krankenkassen, die im Rahmen einer Einzelfallentscheidung unter engen Voraussetzungen die Kosten für FFP2-Masken übernehmen, sofern diese medizinisch notwendig sind. Wenden Sie sich diesbezüglich direkt an Ihre Krankenkasse.

Aufgrund der Bund-Länder-Vereinbarung vom 16.11.2020 sollen ab Dezember 15 FFP2-Masken an vulnerable Personen (d.h. Personen, die ein höheres Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf haben) gegen eine geringe Eigenbeteiligung abgegeben werden. Eine entsprechende Rechtsverordnung liegt heute noch nicht vor.

Sofern Sie hinsichtlich dieses Themenkomplexes Schwierigkeiten oder Fragen haben, sollten Sie sich an die zuständige Krankenkasse 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 gelten für Krankenfahrten?

Befristet bis zunächst zum 31.1.2021 gilt nunmehr, dass die Verordnung von Krankenfahrten und Krankentransporten nach nur telefonischer Anamnese zulässig ist.

Solange der Deutsche Bundestag eine epidemische Lage von nationaler Tragweite festgestellt hat, längstens bis zum 31.3.2021, gilt, dass Krankentransportfahrten zu nicht aufschiebbaren und zwingend notwendigen ambulanten Behandlungen von nachweislich an Covid-19-Erkrankten oder von Versicherten, die aufgrund einer behördlichen Anordnung unter Quarantäne stehen, nicht der vorherigen Genehmigung durch die Krankenkasse bedürfen.

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

In dem zwischen der Bundeskanzlerin und den Regierungschefinnen/-chefs Ende Oktober 2020 getroffenen Beschluss zur Bekämpfung der Pandemie wurden u.a. Maßnahmen wie Kontaktbeschränkungen, Vorgaben zum Freizeit- und Amateursport und Schließungen entsprechender Betriebsstätten beschlossen.

Im Anschluss hieran traten in den Bundesländern unterschiedliche Corona-Schutzverordnungen in Kraft. Die Regelungen zum Rehabilitationssport werden dabei unterschiedlich formuliert und ausgelegt. Während in einigen Bundesländern vertreten wird, dass aufgrund der Kontaktreduzierungen dies derzeit ausgesetzt werden muss, wird in anderen Bundesländern darauf abgezielt, dass der ärztlich verordnete Rehabilitationssport nicht zum Freizeit- und Amateursport zählt, sondern als „medizinisch notwendige Versorgung“ grundsätzlich weiterhin zulässig sein muss. Es wird aufgrund der Kontakt- und Hygienebeschränkungen überwiegend derzeit empfohlen, entsprechendes Training auszusetzen.

Bitte beachten Sie daher unbedingt die in Ihrem Bundesland geltenden Verordnungen und Allgemeinverfügungen und halten Sie gegebenenfalls auch Rücksprache mit dem örtlichen Gesundheitsamt.

Die Möglichkeit, dass Reha- und Funktionssport als Telefon-/Onlinekurse fortgeführt werden dürfen, wurde vorerst bis zum Jahresende verlängert.

15. 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/>

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

Ursprünglich sah das Gesetz vor, dass die Bundesagentur während der gesamten Zeit der Kurzarbeit 60 Prozent des ausgefallenen Nettolohnes und bei Arbeitnehmern mit Kind 67 Prozent übernehmen musste. Im Mai 2020 wurde hier eine gestaffelte Erhöhung des Kurzarbeitergeldes bis zum 31.12.2020 beschlossen (Sozialschutz-Paket II): Dauert die Kurzarbeit mehr als drei Monate an, beträgt 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. Voraussetzung ist, 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.

Im September hat das Bundeskabinett das „Beschäftigungssicherungsgesetz“ beschlossen, welches eine Verlängerung bis Ende des Jahres 2021 vorsieht. Das Gesetz soll zum 1. Januar 2021 in Kraft treten. Die Erhöhung des Kurzarbeitergeldes soll für all diejenigen gelten, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2021 entstanden ist. Bitte achten Sie auf die aktuellen Entwicklungen hierzu.

Auch wurden die Hinzuverdienstgrenzen zum Kurzarbeitergeld abgeändert: Alle Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die sich in Kurzarbeit befinden, können – unabhängig vom Beruf – befristet bis zum Jahresende 2020 einen Hinzuverdienst erwirtschaften bis zum Erreichen der Höhe des bisherigen Monatseinkommens (vgl. Frage 18.)

Das „Beschäftigungssicherungsgesetz – BeschSiG“ sieht auch hier eine Verlängerung dieser Regelung bis zum 31.12.2021 vor. Das Gesetz soll im Januar in Kraft treten.

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. Die Einzelheiten hierzu erfahren Sie auf den Seiten des Bundesministeriums der Finanzen.

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. Diese Zugangserleichterungen sollen für die Betriebe verlängert werden, die bis zum 31.3.2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben.

Ferner werden die Sozialversicherungsbeiträge vollständig von der Bundesagentur für Arbeit erstattet. Diese Regelung soll bis zum 30. Juni 2021 vorerst verlängert werden. Vom 1. Juli 2021 bis zum 31.12.2021 sollen die Sozialversicherungsbeiträge zu 50 Prozent erstattet werden, wenn mit der Kurzarbeit bis zum 30. Juni 2021 begonnen wurde.

Auch Leiharbeiter erhalten Kurzarbeitergeld. Diese Möglichkeit soll ebenfalls verlängert werden für Verleihbetriebe, die bis zum 31.3.2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben.

Der Arbeitgeber kann 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.

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.

Nunmehr wurde im Kabinett beschlossen, dass die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld für Betriebe, die mit der Kurzarbeit bis zum 31.12.2020 begonnen haben, auf bis zu 24 Monate, längstens bis zum 31.12.2021, verlängert werden soll.

Das Gesetz soll zum Januar 2021 in Kraft treten. Bitte beachten Sie hier die aktuellen Entwicklungen.

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.

Durch das Beschäftigungssicherungsgesetz sollen ferner Anreize geschaffen werden, dass die Zeiten des Arbeitsausfalls für berufliche Weiterbildung genutzt werden können. Einzelheiten hierzu bleiben abzuwarten. Achten Sie hier bitte auf die aktuellen Entwicklungen!

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

Die bestehenden, befristeten Hinzuverdienstmöglichkeiten während einer Kurzarbeit sollen bis zum 31.12.2021 insoweit verlängert werden, als dass geringfügig entlohnte Beschäftigungen anrechnungsfrei bleiben sollen.

Die Summe aus dem Nebeneinkommen plus einem gegebenenfalls verbliebenen Lohnentgelt, einem eventuellen Aufstockungsbetrag und dem Kurzarbeitergeld darf dabei das Soll-Entgelt nicht übersteigen. Hier gab es zwischenzeitlich zahlreiche Rechtsänderungen, teilweise wurde darauf abgestellt, wann die geringfügig entlohnte Nebenbeschäftigung begonnen wurde. Bei Problemen hierzu wenden Sie sich bitte an die Minijob-Zentrale.

18. Welche Wirtschaftsbeihilfen wurden für den Lockdown-light ab November 2020 vereinbart? Was gilt sonst für Selbstständige und Kleinunternehmer?

Aufgrund des Bund-Länder-Beschlusses vom 28.10.2020 sollen ab 2.11.2020 außerordentliche Wirtschaftsbeihilfen durch die Bundesregierung gewährt werden, für die mit der für November vorgesehenen Schließung betroffenen Unternehmen, Betriebe, selbstständige Vereine und Einrichtungen (sog. „Novemberhilfen“).

Auch gemeinnützige und öffentliche Unternehmen und Einrichtungen können dies in Anspruch nehmen. Die Trägerschaft ist irrelevant. Es muss sich aber um ein Unternehmen handeln, welches am Markt Umsätze erwirtschaftet.

Antragsberechtigt sind auch Unternehmen, die indirekt von der Schließung betroffen sind. Das sind solche, die 80 Prozent der Umsätze mit den durch die Schließung direkt betroffenen Unternehmen erzielen.

Es sollen Zuschüsse pro Woche gezahlt werden in Höhe von 75 Prozent des durchschnittlichen wöchentlichen Umsatzes im November 2019. Allerdings sind hier Ausnahmen vorgesehen für die Personen/Unternehmer, die im November 2019 keinen Umsatz hatten bzw. die im November 2019 noch nicht gegründet waren.

Es handelt sich um eine einmalige Kostenpauschale.

Zu beachten ist, dass andere staatliche Leistungen, wie z.B. Kurzarbeitergeld oder Überbrückungsbeihilfe angerechnet werden.

Der Antrag ist grundsätzlich elektronisch durch Steuerberater/Anwälte/Buchprüfer etc. zu stellen über www.ueberbrueckungshilfe-unternehmen.de

Ebenso sind Soloselbstständige bis zu einem Förderungshöchstsatz von 5.000 € direkt antragsberechtigt, ohne dass ein Steuerberater/Anwalt/Wirtschaftsprüfer eingeschaltet werden muss.

Einzelheiten finden Sie hier:

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/info-unternehmen-selbstaendige-1735010>

Ferner können Zuschüsse in Form der Überbrückungshilfe II gewährt werden für kleine und mittelständische Unternehmen, die ihren Geschäftsbetrieb im Zuge der Corona-Pandemie einstellen oder stark einschränken mussten. Diese Förderung wird für die Monate September bis Dezember 2020 verlängert und ausgeweitet. Es ist beabsichtigt, diese weiterzuentwickeln als Überbrückungshilfe III.

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.

Zusätzlich können staatlich geförderte Kredite in Anspruch genommen werden, die im Regelfall über die Hausbank abgewickelt werden. Auch gibt es Schnell-Kredite und Ausfallbürgschaften. Hier besteht nun die Möglichkeit auch für Unternehmen mit bis zu 10 Beschäftigten einen KfW-Schnellkredit in Anspruch zu nehmen.

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 gilt, dass die Mehrwertsteuer für Speisen in der Gastronomie bis zum 30. Juni 2021 auf 7 Prozent abgesenkt wird. Ferner wurde 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.

Auch das Insolvenzrecht wurde weitgehend geändert und vereinfacht. Seit dem 1.10.2020 gilt aber, dass wieder ein Insolvenzantrag gestellt werden muss, wenn das Unternehmen oder der Verein zahlungsunfähig geworden ist. Diese Pflicht war bis zum 30.9.2020 ausgesetzt worden.

Jüngst wurde verlängert, dass bis Ende des Jahres Unternehmen und Vereine weiter von der Insolvenzantragspflicht befreit sind, wenn sie pandemiebedingt überschuldet sind (Gesetz zur Änderung des Covid-19-Insolvenzaussetzungsgesetzes).

https://www.bmfv.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/DE/Verlaengerung_Insolvenz_Covid.html;jsessionid=3ECF10297E59E517D59EC0EC2B8C02FC.2_cid289?n=13831714

19. Welche Änderungen gibt es im Hinblick auf Arbeitslosengeld I, Arbeitslosengeld II und Grundsicherungsleistungen?

Der mit dem Sozialschutz-Paket I beschlossene, erleichterte Zugang zu Sozialleistungen wurde im November 2020 erneut verlängert und soll bis zum 31.3.2021 gelten. Das Gesetz ist derzeit noch nicht in Kraft.

Sofern es z.B. aufgrund von Kurzarbeitergeld zu erheblichen Einkommenseinbußen kommt oder Selbstständige erhebliche finanzielle Einbuße erleiden, besteht die Möglichkeit, vereinfacht Sozialleistungen zu beziehen.

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.

Vermögensprüfungen (bis zu einer Höchstgrenze) sollen grundsätzlich befristet weiterhin entfallen. Ebenso sollen die Ausgaben für Wohnung und Heizung als anerkannt gelten, sodass niemand derzeit gezwungen sein soll, umzuziehen. Diese Regelungen sollen vorerst bis Ende März 2021 weitergelten.

Als Vermögenshöchstgrenze wird in Anlehnung an das Wohngeldgesetz in der Regel ein verwertbares Vermögen in Höhe von 60.000 € für das erste zu berücksichtigende Haushaltsmitglied und 30.000 € für jedes weitere Haushaltsmitglied angenommen. Dabei zählen selbstbewohnte Immobilien ebenso wie ein Kraftfahrzeug nicht zum verwertbaren Vermögen. Grundsätzlich wird derzeit vermutet, dass die Antragsteller nicht über erhebliches Vermögen verfügen, wenn sie dies im Antrag ankreuzen. Dann findet keine weitere Prüfung statt. Allerdings ist diese Vermutung widerleglich. Bestehen also anderweitige Anhaltspunkte für das Vorhandensein eines Vermögens, wird dieser geprüft.

Der Wegfall der Vermögensprüfung gilt dabei sowohl für neue Anträge als auch für Folgeanträge.

Sofern Ihr Anspruch auf Arbeitslosengeld bis zum 31. Dezember 2020 enden würde, wird Arbeitslosengeld für drei Monate länger ausgezahlt. Hier müssen Sie nichts tun – Sie erhalten automatisch per Post eine Mitteilung darüber, dass Ihr Arbeitslosengeld drei Monate länger gezahlt wird.

Die Regelsätze für Arbeitslosengeld II ebenso wie für Grundsicherung sollen zum 1.1.2021 erhöht werden.

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!).

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

Bei der Berechnung der Höhe des Arbeitslosengeldes bleiben die Entschädigungen im Rahmen des Infektionsschutzgesetzes außer Acht.

Einzelheiten hierzu erfahren Sie auf der Website der Bundesagentur für Arbeit.

Bis Dezember 2020 ist für Personen, deren Einkommen zwar für sie selbst, aber nicht für die Familie reichte, ein vereinfachter Kinderzuschlag vorgesehen (sog. „Notfall-KiZ“). Ab Januar 2021 wird der Höchstbetrag des Kinderzuschlags für Familien mit geringen Einkommen erhöht werden. Einzelheiten erfahren Sie auf der Website der Bundesagentur für Arbeit und auf der Website des Ministeriums unter www.bmfsfj.de.

20. Was gilt für Menschen mit Behinderung oder Rentner, die eine Altersrente beziehen und für Menschen, die eine Waisenrente 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.

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

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

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 galt. Das Bundeskabinett hat Ende Oktober nun eine Verlängerung bis zum 31.3.2021 beschlossen. Das Gesetz zur Verlängerung ist noch nicht in Kraft.

Das SodEG 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 einerseits 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. Auch gibt es hierzu Verfahrensabsprachen, die ebenfalls dort nachzulesen sind.

24. Was gilt bezüglich der Mehrwertsteuer aktuell? Was gilt bezüglich der Steuererklärungen?

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.

Es besteht weiter die Möglichkeit, für die Abgabe der Steuererklärung eine Fristverlängerung zu beantragen. Die Fristverlängerungen sollen dabei bis spätestens 31.7.2020 gewährt werden.

25. Welche Änderungen gelten für Mitgliederversammlungen von Vereinen?

Im März 2020 trat die Regelung, mit der die Handlungsfähigkeit und die Beschlussfähigkeit von Vereinen, GmbHs, Stiftungen, Aktiengesellschaften etc. sichergestellt wurde, in Kraft und war bis zum 31.12.2020 befristet. Diese Regelungen, die u.a. die virtuelle Hauptversammlung aufgrund der Beschränkungen der Versammlungsmöglichkeiten vorsehen, sind nunmehr durch Verordnung bis zum 31.12.2021 verlängert worden. Einzelheiten erfahren Sie beim Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz unter www.bmju.de

26. Gibt es wesentliche Änderungen in der gesetzlichen Pflegeversicherung?

Im Rahmen der sozialen Pflegeversicherung gelten nunmehr folgende Besonderheiten:

- **Begutachtung:** Ursprünglich sollten ab dem 1.10.2020 wieder persönliche Begutachtungen durchgeführt werden. Aufgrund der von der Bundesregierung und den Landesregierungen beschlossenen Kontaktbeschränkungen werden derzeit – vorerst bis Ende November – keine persönlichen Begutachtungen durchgeführt. Eine Pflegebegutachtung erfolgt aufgrund vorliegender Unterlagen und eines Telefoninterviews. Sobald Hausbesuche wieder möglich sind, ist vorgesehen, dass wieder persönliche Begutachtungen bei Versicherten durchgeführt werden. Dabei sind die notwendigen Hygiene- und Abstandsmaßnahmen zu beachten. Es ist aber vorgesehen, dass auch dann – aus Gründen einer Ansteckungsvermeidung – die Begutachtung für Anträge auf Pflegeleistungen, die zwischen dem 1. Oktober 2020 und dem 31. März 2021 gestellt werden, weiterhin ohne persönlichen Kontakt der versicherten Person im Wohnbereich erfolgen kann. Hier bleiben die Entwicklungen abzuwarten.

Wichtig ist für das Telefoninterview, welches mit der Pflegeperson und den Bezugspflegepersonen erfolgen soll, dass Sie sich ebenso vorbereiten, wie für ein persönliches Begutachtungsgespräch.

- **Wiederholungsbegutachtungen** finden derzeit bis zum 31.3.2021 nicht statt.

- Die **Bearbeitungsfrist für Anträge** auf Leistungen der Pflegeversicherung beträgt ab dem 1. Oktober 2020 wieder 25 Arbeitstage. Wird die Frist nicht eingehalten, hat die Pflegekasse nach Fristablauf unter bestimmten Voraussetzungen für jede begonnene Woche der Fristüberschreitung unverzüglich 70 Euro zu zahlen.
- Bis zum 30.09.2020 konnte Kurzzeitpflege für maximal 14 Tage auch in Einrichtungen durchgeführt werden, die stationäre Leistungen zur medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation erbringen, ohne dass gleichzeitig eine Maßnahme der medizinischen Rehabilitation für eine Pflegeperson erbracht wurde. Diese Sonderregelung wurde bis dato nicht verlängert.
- Für **Pflegehilfsmittel**, die zum Verbrauch bestimmt sind, gilt vorerst bis zum 31.12.2020 weiterhin der erhöhte Betrag von maximal 60 €. Maßgeblich ist dabei das Kaufdatum. 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.
- Pflegebedürftige mit Pflegegrad 1 können – befristet bis zum 31.12.2020 – 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 können noch bis zum 31.12.2020 genutzt werden.
- Zur Vermeidung von **pflegerischen Versorgungsengpässen** im häuslichen Bereich können Pflegekassen für Pflegebedürftige der Pflegegrade 2 bis 5 bis zum 31.12.2020 eine Kostenerstattung in Höhe der ambulanten Sachleistungsbeträge aus § 36 SGB XI nach vorheriger Antragstellung gewähren (§ 150 Absatz 5 SGB XI). Voraussetzung ist, dass andere Maßnahmen nicht ausreichend sind, um die Versorgung sicherzustellen. Dies gilt, wenn ambulante Pflegesachleistungen bezogen werden und der bisherige ambulante Pflegedienst es nicht schafft, die Versorgung aufrechtzuerhalten. Die Kostenübernahme ist eine individuelle Einzelfallentscheidung, und die Voraussetzungen sind eng. Hierzu gibt es Empfehlungen des GKV-Spitzenverbandes.
- Arbeitnehmer, die kurzfristig aufgrund der Pandemie die Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen in einer akuten Versorgungssituation Zuhause übernehmen, haben – bis zum 31.12.2020 – einen verlängerten Anspruch auf **kurzzeitige Arbeitsverhinderung** von bis zu 20 Arbeitstagen (statt 10).

- Beschäftigte, die die Pflege für einen Angehörigen Zuhause organisieren und sicherstellen müssen, erhalten als Lohnersatz sog. **Pflegeunterstützungsgeld**. Dieses wird nun – befristet bis zum 31.12.2020 – bis zu 20 Arbeitstage gezahlt (statt sonst 10). Hierfür ist ein Antrag erforderlich! Dies soll unter engen Voraussetzungen unabhängig davon gelten, ob eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung i.S.d. Pflegezeitgesetzes vorliegt!
- **Familienpflegezeiten** und **Pflegezeit** sind flexibler ausgestaltet. So gilt für die die Ankündigung einer Familienpflegezeit nunmehr eine Frist von 10 Tagen statt acht Wochen. Auch muss die Familienpflegezeit nicht nahtlos an die Pflegezeit genommen werden. Ferner kann die Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden vorübergehend unterschritten werden. Einzelheiten hierzu finden Sie beim Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend.
- **Beratungsbesuche** nach § 37 Absatz 3 SGB XI, die Bezieher von Pflegegeld regelmäßig abrufen müssen, waren bis zum 30.09.2020 ausgesetzt und sollen ab dem 1.10.2020 wieder verpflichtend sein. Aufgrund der im November geltenden Kontaktbeschränkungen wird hiervon derzeit abgesehen.

Im Rahmen der derzeitigen Gesetzesberatungen zum „Gesundheitsversorgungs- und Pflegeverbesserungsgesetz- GPVG“ liegt auch ein Änderungsantrag vor, wonach die Beratungsbesuche ebenfalls bis zum 31.3.2021 telefonisch, digital oder per Videokonferenz erfolgen sollen.

Im Rahmen des Gesetzesentwurfes nebst Änderungsanträgen zum „Gesundheitsversorgungs- und Pflegeverbesserungsgesetz“ stehen auch weitere Verlängerungen zu pandemiebedingten Sonderregelungen bis zum 31.3.2020 zur Debatte. Ferner ist die Einführung einer sog. „Genehmigungsfiktion“ in Bezug auf Anträge auf Pflegehilfsmittel oder wohnumfeldverbessernde Maßnahmen Gegenstand der Beratungen. Sofern die Pflegekassen nicht innerhalb von einer Frist von drei bis fünf Wochen entscheiden, soll die Leistung mit Fristversäumung als genehmigt gelten. Auch soll die bisher befristet geltende Regelung, nach der im Rahmen der Pflegebegutachtung empfohlene Hilfsmittel automatisch – auch ohne ärztliche Verordnung – als beantragt gelten, dauerhaft gelten. Hier bleiben die weiteren Entwicklungen abzuwarten.

27. Gibt es Änderungen für das Elterngeld bzw. sonstige Änderungen für Eltern?

Seit Mai 2020 gelten Änderungen zum Elterngeld, die vorerst bis zum 30. Juni 2021 gelten sollen. Bitte achten Sie hier auf die aktuellen Entwicklungen.

Zum einen wurde die Berechnungsgrundlage geändert: Die Monate, in denen Eltern, die während der Pandemie weniger Einnahmen haben, werden nicht mitgerechnet. Ebenso werden Lohnersatzleistungen bis zum Jahresende nicht auf das Elterngeld angerechnet, wie z.B. Kurzarbeitergeld oder Arbeitslosengeld I.

Ergänzend wurden 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.

Im Juni 2020 wurde ein „Bonus-Kindergeld“ als Sonderzahlung beschlossen, der im Jahre 2020 ausbezahlt wird. Dieser Bonus wird für jedes Kind gezahlt, für das im Jahr 2020 mindestens einen Monat Anspruch auf Kindergeld besteht oder bestand. Dies gilt auch für Kinder, für die derzeit kein Anspruch auf Kindergeld mehr besteht (weil z.B. Ausbildung beendet wurde im Juni 2020) oder die erst im Dezember geboren werden. Dieser Kinderbonus wird bei Sozialleistungen nicht als Einkommen berücksichtigt.

Bei der Einkommensteuerveranlagung wird der Bonus mit dem Kinderfreibetrag verglichen. Das Finanzamt wird dann berechnen, ob Kinderfreibetrag oder Kindergeld und Kinderbonus günstiger ist. Einzelheiten hierzu finden Sie auf der Seite des Bundesministeriums für Finanzen.

Der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende wird für die Jahre 2020 und 2021 von derzeit 1.908 € auf 4.000 € angehoben.

Der Kinderzuschlag und das Kindergeld wird ab dem 1.1.2021 erhöht werden aufgrund des „Zweiten Familienentlastungsgesetzes“.

Weitere Informationen gibt es u.a. hier:

www.bundesregierung.de

www.bmfsfj.de

www.bundesgesundheitsministerium.de

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

www.arbeitsagentur.de

www.gkv-spitzenverband.de

www.minijob-zentrale.de

www.bmas.de

www.dguv.de