

Stand: 13. Juli 2021

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

Aufgrund des Infektionsgeschehens wurden seit 2020 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.

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

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.

Derzeit sind die Inzidenzen stark gesunken, so dass die Bundesländer wieder über die Maßnahmen entscheiden. Hier gelten weiterhin die Leitlinien, die am 22. März 2021 beschlossen wurden. Aufgrund des lokalen Infektionsgeschehens gelten daher in den verschiedenen Regionen unterschiedliche Maßnahmen. Es sind daher immer die jeweiligen landesrechtlichen Vorschriften und kommunalen Besonderheiten zu beachten.

Bitte informieren Sie sich daher immer, welche Regelungen in Ihrem Bundesland bzw. in Ihrem Landkreis aktuell gelten!

Die Corona-Testverordnung sowie die Corona-Impfverordnung wurden zwischenzeitlich erneut geändert.

Unter dem Link <https://www.dmsg.de/corona-virus-und-ms/impfung0/finden> finden Sie wichtige Informationen und Details der regelmäßig aktualisierten Empfehlung zum Thema „Was empfiehlt die DMSG zum Thema Impfungen gegen das neuartige Corona-Virus?“

Zwischenzeitlich wurden die Corona-Sonderregelungen verlängert - bis vorerst zum 30.9.2021.

Für MS-Erkrankte, die ihren Sommerurlaub im Ausland verbringen möchten, verweisen wir generell auf die einschlägigen Seiten des Auswärtiges Amtes (<https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit>) und des Robert-Koch-Instituts (RKI) (https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/nCoV.html).

INHALTSVERZEICHNIS

1. Habe ich einen Anspruch auf Arbeit im Home-Office?	3
2. Darf ich im Home-Office arbeiten, weil ich meine Kinder aufgrund der Schließungen von Schulen und Kindergärten betreuen muss?	4
3. Muss ich mein Kind zur Schule schicken, wenn ich selbst ein erhöhtes Risiko für einen schweren Verlauf habe?	5
4. Was gilt, wenn mein Kind krank ist?	6
5. Kann ich aus Angst vor einer Ansteckung der Arbeit fernbleiben?	7
6. Was gilt, wenn ich selbst arbeitsunfähig erkrankt bin?	8
7. Welche Änderungen gelten bezüglich einer Arbeitsunfähigkeit?	8
8. Was gilt, wenn die Behörde ein Tätigkeitsverbot ausgesprochen hat?	9
9. Was gilt, wenn ich mich freiwillig in „Quarantäne“ begeben?	10
10. Muss ich meinen Arbeitgeber über meine Erkrankung informieren?	10
11. Was gilt hinsichtlich der Verpflichtung zum Tragen des Mund-Nasen-Schutzes?	10
12. Welche Änderungen gibt es hinsichtlich der ärztlichen Behandlung sowie der Verordnung von Arzneimitteln, häuslicher Krankenpflege sowie von Heil- und Hilfsmitteln?	11
13. Welche Änderungen gelten für Krankenfahrten?	12
14. Was gilt hinsichtlich von Präventionskursen, Reha- und Funktionssport?	12
15. Was ist im Hinblick auf meine Patientenverfügung zu beachten?	13
16. Wann kann man Kurzarbeitergeld erhalten und was gilt für 2021?	14
17. Was gilt für Menschen in Kurzarbeit?	16
18. Wurden für 2021 Hilfen für Unternehmen vereinbart?	16
19. Welche Änderungen gelten für Sozialleistungen?	17
20. Was gilt für Menschen mit Behinderung oder Rentner mit Altersrente? Was gilt für Waisenrenten?	18
21. Welcher Hinzuverdienst gilt für Erwerbsminderungsrentner?	18
22. Was gilt für sog. Minijobber?	18
23. Was gilt für soziale Dienstleister?	19
24. Welche Änderungen gelten für Mitgliederversammlungen von Vereinen?	19
25. Gibt es wesentliche Änderungen in der gesetzlichen Pflegeversicherung?	20
26. Gibt es Unterstützungen für Eltern aufgrund der Pandemie 2021?	21

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

Es gibt es bislang kein Gesetz, welches ein allgemeines Recht für alle Arbeitnehmer auf „Arbeit im Home-Office“ vorsieht.

Zum Jahresbeginn 2021 wurde jedoch ein neuer Referentenentwurf des BMAS vom 14.1.2021 vorgelegt (Mobile-Arbeit-Gesetz, MAG), nachdem der erste vorgelegte Entwurf 2020 gestoppt wurde. Hier bleiben die aktuellen Entwicklungen abzuwarten.

Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen und auch Tarifverträge können Regelungen zur mobilen Arbeit/zum Home-Office enthalten. Maßgeblich sind immer die für Sie geltenden, konkreten Bedingungen. Hier sollten Sie versuchen, mit Ihrem Arbeitgeber einvernehmliche Regelungen zu finden. Sprechen Sie hier auch gegebenenfalls mit Ihrem Betriebsrat, der Personalvertretung oder auch Ihrer Schwerbehindertenvertretung, welche Möglichkeiten für Sie bestehen.

Aufgrund des Endes der „bundeseinheitlichen Notbremse“ ist die generelle Homeoffice-Verpflichtung zum 30.6.2021 ausgelaufen. Die Verpflichtung der Arbeitgeber, den Arbeitnehmern ein entsprechendes Angebot zum Homeoffice anzubieten, die zwischenzeitlich auch in § 28 b Abs.7 IfSG normiert wurde, ist ausgelaufen. Es besteht daher Einigkeit darüber, dass die Arbeitgeber nun nicht mehr verpflichtet sind, ein entsprechendes Angebot zu unterbreiten,

Maßgeblich ist jedoch auch hier, was zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart wurde.

Die Corona-Arbeitsschutzverordnung wurde zum 1.7.2021 geändert und gilt vorerst bis zum 10.9.2021.

Tätigkeiten im Home-Office unterliegen 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. Der vorgelegte Referentenentwurf zum Mobile-Arbeit-Gesetz des BMAS sieht auch hier Änderungen vor, wonach der Unfallversicherungsschutz im Home-Office erweitern werden soll. Die aktuelle Entwicklung bleibt abzuwarten.

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. Wir empfehlen Ihnen, sich zu überlegen, ob eine private Unfallversicherung sinnvoll ist.

Im Rahmen der Einkommenssteuererklärung kann eine Home-Office-Pauschale in Höhe von 5 € täglich bis zur Höchstgrenze von 600 € geltend gemacht werden. Wer also im Jahre 2020 im Home-Office tätig war, kann für maximal 120 Tage pro Tag maximal 5 € in der Steuererklärung geltend. Allerdings gilt die Pauschale nicht

zusätzlich zur Arbeitnehmerpauschale von derzeit 1.000 €. Die Pauschale gilt für die Jahre 2020 und 2021.

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

Die Betreuung der Kinder liegt 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! Als Arbeitnehmer müssen Sie weiterhin alle Anstrengungen unternehmen, um Ihr Kind betreuen zu lassen. Die geltenden Beschränkungen geben Ihnen nicht das Recht, der Arbeit fernzubleiben.

Im Rahmen der „bundeseinheitlichen Notbremse“ wurden die geltenden Sonderregelungen für berufstätige Eltern erneut geändert und die Regelung der Kinderkrankentage erweitert. Im Jahre 2021 ist der Anspruch auf Kinderkrankentage nunmehr auf 30 Tage pro Elternteil und Kind angehoben worden.

Alleinerziehende können 60 Tage pro Kind beanspruchen. Bei mehreren Kindern besteht ein Anspruch von max. 65 Tagen pro Elternteil, für Alleinerziehende besteht der Anspruch maximal für 130 Tage.

Das Kinderkrankengeld kann nicht nur bei Erkrankung des Kindes in Anspruch genommen werden, sondern auch beim Ausfall der Kinderbetreuung, z.B., weil keine Präsenzpflicht in der Schule gilt oder das Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt ist. Dabei dürfen diese Tage komplett für die Zeiten der Schul- und Kitaschließungszeiten in Anspruch genommen werden.

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.

Es gibt auch weiterhin die Regelung zum Entschädigungsanspruch im Infektionsschutzgesetz für Eltern, 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 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 Anspruch gilt nicht, wenn die Einrichtung wegen Schulferien geschlossen ist.

- Der Anspruchsteller muss erwerbstätig und
- für mindestens ein unter zwölfjähriges bzw. behindertes Kind sorgeberechtigt sein und
- der Antragsteller muss wegen der nun durch ihn selbst vorgenommenen Kinderbetreuung einen Verdienstaufschlag erleiden und
- es darf keine anderen zumutbaren Betreuungsmöglichkeiten geben.

Dies gilt auch dann, wenn Eltern ihr unter Quarantäne stehendes Kind zu Hause betreuen. Der Anspruch gilt ebenso 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.

Sofern Kinderkrankgeld beansprucht wird, kann nicht parallel auch eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz geltend gemacht werden, vielmehr ruht dann der Anspruch nach dem Infektionsschutzgesetz.

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 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. Nachdem diese Tage bereits auf 20 bzw. 40 Arbeitstage erhöht worden sind, ist nunmehr für das Jahr 2021 der Anspruch erneut erweitert worden. Für den Fall, dass aufgrund von fehlendem Präsenzunterricht oder einem erschwerten Zugang zu Kinderbetreuungsangeboten die Kinder Zuhause betreut werden müssen, besteht ebenfalls ein Anspruch auf Kinderkrankengeld. Dies gilt auch für Eltern, die im Home-Office arbeiten und daneben Kinder Zuhause betreuen. Der Anspruch besteht pro Elternteil nunmehr für 30 Tage und für Alleinerziehende für 60 Tage pro Kind. Bei mehreren Kindern besteht ein Anspruch von max. 65 Tagen pro Elternteil, für Alleinerziehende besteht der Anspruch maximal für 130 Tage. Dieser Anspruch gilt rückwirkend zum 5.1.2021.

Hier genügt grundsätzlich eine Bescheinigung von der Schule oder dem Kindergarten, die der Krankenkasse/Arbeitgeber vorzulegen ist. Einige Krankenkassen sehen hier aber auch vereinfachte Verfahren zur Beantragung vor und verlangen keine weitere Bescheinigung. Bitte informieren Sie sich daher bei Ihrer Krankenkasse über den einfachsten Verfahrensweg für Sie. Dabei können auch einzelne Tage flexibel genommen werden, allerdings nicht für halbe Tage oder einzelne Arbeitsstunden. Arbeitgeber können nicht verlangen, dass zunächst Überstunden genommen werden müssen. Einzelheiten erfahren Sie auf der Seite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Das Kinderkrankengeld beträgt in der Regel 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgeltes.

Wenn ein Elternteil gesetzlich versichert ist und das andere Elternteil und das Kind privat versichert sind, besteht kein Anspruch auf Kinderkrankengeld nach dem SGB V. Allerdings besteht nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeit, wenn das Kind erkrankt ist. Auch besteht ein Anspruch auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz bei Vorliegen der Voraussetzungen. Diese Entschädigung ist allerdings begrenzt auf 67 Prozent des Nettoeinkommens und maximal 2016 Euro pro Monat). Auch sehen Arbeitsverträge oder Betriebsvereinbarungen für diese Fälle oftmals spezielle Regelungen für privat versicherte Eltern vor. Für Bundesbeamte wurde ebenfalls die Verdoppelung und Erweiterung des Kinderkrankengeldes entsprechend übernommen. Bei Landesbeamten ist dies von den Regelungen der einzelnen Länder abhängig.

Halten Sie mit Ihrem Arbeitgeber/Betriebs- oder Personalrat Rücksprache und informieren Sie sich über die Regelungen in Ihrem Bundesland.

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!

Im Januar 2021 wurde eine SARS-CoV2-Arbeitsschutzverordnung (ArbSchV) beschlossen, die geändert und verlängert wurde. **Die derzeit gültige Arbeitsschutzverordnung gilt bis zum 10.9.2021.**

Daneben gelten auch die pandemiebedingten Arbeitsschutzregelungen und die branchenspezifischen Arbeitsschutzstandards (z.B. für Alten- und Pflegeheime) der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung. Auch sind Vorgaben des Robert-Koch-Instituts und Verordnungen der Länder von Bedeutung.

Einzelheiten hierzu erfahren Sie auf der Homepage des BMAS.

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 der Arbeit ohne triftigen Grund fernbleiben dürfen, da ansonsten mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen ist.

Zu beachten ist auch, dass es nicht höchststrichterlich 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 – nunmehr vorerst befristet bis zum **30. September 2021** – wieder die Ausstellung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ohne Aufsuchen einer Arztpraxis möglich ist (vgl. hierzu die nächste Frage). Die Übersendung kann per Post erfolgen. Die Portokosten werden von der Krankenkasse übernommen.

7. Welche Änderungen gelten bezüglich einer Arbeitsunfähigkeit?

Versicherte mit leichten symptomatischen Erkrankungen der oberen Atemwege können sich bundesweit 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 wurde nunmehr bis zum 30. September 2021 befristet.

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). Diese Regelung gilt solange durch den Deutschen Bundestag eine epidemische Lage von nationaler Tragweite festgestellt ist. Der Bundestag hat das Fortbestehen am 11.6.2021 für weitere drei Monate, also bis Ende September 2021, festgestellt. Im September soll es eine weitere Sitzung hierzu geben.

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 Sonderregelungen kommen. Hier ist auf die Empfehlungen des RKI zu achten.

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 des Mund-Nasen-Schutzes?

Die „bundeseinheitliche Notbremse“ sieht die Verpflichtung zum Tragen einer Atemschutzmaske (FFP2-Maske oder vergleichbar) im öffentlichen Personennah- und Fernverkehr einschließlich Taxen nunmehr vor.

Hinsichtlich der Regelungen, wo und wann ein Mund-Nasen-Schutz im öffentlichen Raum zu tragen ist, gelten unterschiedliche Regelungen. Bitte informieren Sie sich hier direkt bei Ihrem Landkreis/Kommune.

Es gibt 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 auf 60 € monatlich angehoben.

12. Welche Änderungen gibt es hinsichtlich der ärztlichen Behandlung sowie der Verordnung von Arzneimitteln, häuslicher Krankenpflege sowie von Heil- und Hilfsmitteln?

Zahlreiche Sonderregelungen sind befristet, wurden inzwischen mehrfach verlängert - **aktuell bis zum 30.9.2021**. Unter anderem gilt:

- **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. Voraussetzungen ist, dass Sie dem verordnenden Arzt aus vorherigen Behandlungen bereits bekannt sind.

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

- **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. **Die Fortgeltung hat der Bundestag im Juni bis Ende September 2021 beschlossen.**

- 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. Auch Psychotherapeuten können unbegrenzt Videosprechstunden anbieten. Das gilt sowohl für Einzeltherapiesitzungen als auch für psychotherapeutische Sprechstunden und probatische Sitzungen.

- **Heilmittelverordnungen** behalten auch dann ihre Gültigkeit, wenn es zu einer Leistungsunterbrechung von mehr als 14 Tagen kommt.

Hier finden Sie eine Zusammenfassung:

https://www.g-ba.de/downloads/17-98-5036/2021-03-18_Schema-bundeseinheitliche_COVID-Sonderregelungen_VL.pdf

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

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.

Auch die Möglichkeit der Ausstellung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – ohne Praxisbesuch – bei leichten Atemwegserkrankungen wurde bis zum 30.Juni.2021 verlängert. Diese wird per Post übersandt. Die Portokosten hierfür übernimmt die Krankenkasse.

13. Welche Änderungen gelten für Krankenfahrten?

Befristet bis zunächst zum 30.9.2021 gilt, 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 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. Dies gilt weiter, solange der Bundestag eine epidemische Lage von nationaler Tragweite festgestellt hat (vorerst bis Ende Spetember 2021).

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

Maßgeblich sind die Verordnungen der einzelnen Bundesländer. Aufgrund der gesunkenen Inzidenzen finden die meisten Angebote wieder im Präsenz, mit entsprechenden Hygieneplänen, statt. Funktionstraining kann darüber hinaus auch im Freien bis vorerst zum 30. September 2021 durchgeführt werden.

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

Das DMSG-Funktionstraining kann online absolviert werden. Dazu finden Sie nähere Informationen unter: <https://www.dmsg.de/multiple-sklerose-infos/ms-behandeln/rehabilitationsverfahren/funktionstraining/>. Rehasport kann ebenfalls als Telefon-/Onlinekurs weitergeführt werden. Bitte fragen Sie hierzu Ihren Anbieter an.

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 und was gilt für 2021?

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 betrug während der gesamten Zeit der Kurzarbeit das Kurzarbeitergeld 60 Prozent des ausgefallenen Nettolohnes (und bei Arbeitnehmern mit Kind 67 Prozent). Im Mai 2020 wurde hier eine gestaffelte Erhöhung des Kurzarbeitergeldes beschlossen: 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. Diese Regelung wurde bis Ende 2021 verlängert.

Auch wurden die Hinzuverdienstgrenzen zum Kurzarbeitergeld abgeändert: Alle Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die sich in Kurzarbeit befinden, können – unabhängig vom Beruf – befristet bis zum 31.12.2021 -einen Hinzuverdienst erwirtschaften. Dabei bleiben Minijobs bis zum 31.12.2021 vollständig anrechnungsfrei.

Kurzarbeitergeld ist grundsätzlich steuerfrei, es unterliegt aber dem Progressionsvorbehalt, so dass es unter Umständen zu Steuernachzahlungen kommen kann. Einzelheiten hierzu erfahren Sie bei der Bundesagentur für Arbeit und auf der Homepage der Ministerien.

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!

Bis Ende 2021 bleiben diese Zuschüsse steuerfrei. Dies gilt für Lohnzahlungszeiträume zwischen dem 29.2.2020 und dem 1.1.2022.

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.

Die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld wurde für Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31.12.2020 entstanden ist, auf bis zu 24 Monate, längstens bis zum 31.12.2021 verlängert. Die Verordnung ist am 1.1.2021 in Kraft getreten.

Die erleichterten Zugangsvoraussetzungen für Kurzarbeitergeld wurden im Juni 2021 verlängert. Wenn ein Betrieb bis zum 30.9.2021 Kurzarbeit einführt, gelten bis zum Jahresende erleichterte Zugänge zum Kurzarbeitergeld: Ein Arbeitsausfall ist auch dann erheblich, wenn mindestens 10 Prozent der beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von mindestens 10 Prozent betroffen sind. Ferner müssen keine negativen Arbeitszeitsalden zur Vermeidung von Kurzarbeit gebildet werden, um Kurzarbeit erhalten zu können. Für die Zeiten des Arbeitsausfalles werden bis zum 30.9.2021 die Sozialversicherungsbeiträge von der Bundesagentur für Arbeit vollständig erstattet. Für Betriebe, die bis 30.9.2021 Kurzarbeit eingeführt haben, werden sodann die Sozialversicherungsbeiträge bis Dezember 2021 zur Hälfte erstattet.

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

Durch das Beschäftigungssicherungsgesetz sollen ferner Anreize geschaffen werden, dass die Zeiten des Arbeitsausfalls für berufliche Weiterbildung genutzt werden können. Wer den Beschäftigten während der Kurzarbeit eine berufliche Weiterbildung ermöglicht, kann als Arbeitgeber die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge bis 2023 unter bestimmten Voraussetzungen erstattet erhalten. Ebenso können auch die Lehrgangskosten erstattet werden. Einzelheiten hierzu finden Sie auf der Homepage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

17. Was gilt für Menschen in Kurzarbeit?

Die bestehenden, befristeten Hinzuverdienstmöglichkeiten während einer Kurzarbeit sind bis zum 31.12.2021 insoweit verlängert worden, 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. Wurden für 2021 Hilfen für Unternehmen vereinbart?

Seit Januar 2021 gibt es eine „Überbrückungshilfe III“, die auch eine Neustarthilfe für Soloselbständige als Zuschuss beinhaltet. Die „Überbrückungshilfe III“ verlängert die bis zum Jahresende 2020 geltende „Überbrückungshilfe II“ bis zum 30.6.2021.

Inzwischen gibt es eine „Überbrückungshilfe III PLUS“, die eine Verlängerung bis 30.9.2021 vorsieht.

Einzelheiten erfahren Sie hier:

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

Durch das „Dritte Gesetz zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen“ wurde ein Mehrwertsteuersatz von 7 % für Speisen in Cafés und Restaurants bis Ende 2022 eingeführt. Dieser gilt nicht für Getränke. Für Metzgereien, Bäckereien und Cateringunternehmen gilt die verringerte Mehrwertsteuer auch unter engen Voraussetzungen, nämlich dann, wenn diese „mit der Abgabe der verkehrsfertig zubereiteten Speisen auch entsprechende Dienstleistungen anbieten“. Informieren Sie sich hier auf der Homepage des Ministeriums oder beim örtlichen Finanzamt. Ferner soll für Unternehmen ein erweiterter Verlustrückertrag möglich sein für Verluste 2020 und 2021.

Einzelheiten zu steuerlichen Erleichterungen (Stand 6.7.2021) finden Sie hier:

https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuer/2020-04-01-FAQ_Corona_Steuern_Anlage.pdf?__blob=publicationFile&v=2

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.

Ferner gibt es unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, Sozialversicherungsbeiträge stunden zu lassen. Auch 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.).

19. Welche Änderungen gelten für Sozialleistungen?

Der mit dem Sozialschutz-Paket I beschlossene, erleichterte Zugang zu Sozialleistungen ist bis zum 31.12.2021 verlängert werden.

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 Regelung wurde nunmehr bis zum 31.12.2021 verlängert.

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.

Für bedürftige Familien wurde im Juni 2021 ein Kinderfreizeitbonus in Höhe von 100 Euro pro Kind beschlossen (vgl. Frage 26)

Die Regelsätze für Arbeitslosengeld II ebenso wie für Grundsicherung wurden zum 1.1.2021 erhöht. Aufgrund der Sozialschutzpakete I bis III gilt ein erleichterter Zugang zur Grundsicherung für Arbeitslose (ALG II) für Personen, deren Arbeitslosengeld II in der Zeit vom 1.3.2020 bis 31.12.2021 beginnt.

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 war für Personen, deren Einkommen zwar für sie selbst, aber nicht für die Familie reichte, ein vereinfachter Kinderzuschlag vorgesehen (sog. „Notfall-KiZ“). Ab Januar 2021 ist der maximale Betrag, den man erhalten kann, auf 205 Euro pro Kind angehoben worden. Einzelheiten erfahren Sie auf der Website der Bundesagentur für Arbeit und auf der Website des Ministeriums unter www.bmfsfj.de.

Beschlossen wurde ebenfalls ein einmaliger Zuschuss für Leistungsbezieher von SGB II und Grundsicherung in Höhe von 150 €, der ab Mai 2021 ausgezahlt werden sollte. Ein Antrag ist nicht erforderlich. Allerdings soll der Zuschuss nur an Personen ausgezahlt werden, die im Monat Mai einen entsprechenden Sozialleistungsanspruch haben.

20. Was gilt für Menschen mit Behinderung oder Rentner mit Altersrente? Was gilt für Waisenrenten?

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 konnten im Jahr 2020 statt bisher 6.300 Euro 44.590 Euro hinzuverdienen, ohne dass Rente gekürzt wird. Auch für 2021 wurde die Hinzuverdienstgrenze erneut deutlich angehoben auf bis zu 46.060 €. Für das Jahr 2022 soll nach derzeitigem Stand wieder die ursprüngliche Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro pro Kalenderjahr gelten.

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.

Zu beachten ist jedoch, dass ab dem 1.1.2021 – pandemieunabhängig - die sog. Grundrente in Kraft getreten ist. Es handelt sich hierbei um einen individuellen Zuschlag für langjährig Versicherte. Einzelheiten hierzu erfahren Sie bei der Deutschen Rentenversicherung.

21. Welcher Hinzuverdienst gilt für Erwerbsminderungsrentner?

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?

Das Sozialdienstleister-Einsatzgesetz (SodEG) gilt längstens bis zum 31.12.2021.

Das SodEG richtet sich an soziale Dienstleister, die durch die Pandemie in der Existenz gefährdet sind und die über das SGB/Aufenthaltsgesetz Leistungen erbringen und regelt die Voraussetzung für die Gewährung von Zuschüssen.

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.

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

Die Zuschüsse sind beim jeweiligen Leistungsträger zu beantragen.

Die Voraussetzungen für die Gewährung der Zuschüsse wurden zum Januar 2021 konkretisiert.

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. 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.bmjv.de

25. Gibt es wesentliche Änderungen in der gesetzlichen Pflegeversicherung?

Alle Maßnahmen des Pflege-Rettungsschirms wurden Ende Juni verlängert bis zum 30.09.2021.

Im Rahmen der sozialen Pflegeversicherung gelten folgende Besonderheiten:

- Bis 30.9.2021 kann die Begutachtung durch den MDK zur Feststellung der Pflegebedürftigkeit ohne Untersuchung erfolgen. Die Pflegebegutachtung erfolgt aufgrund vorliegender Unterlagen und eines Telefoninterviews. Wichtig ist für das Telefoninterview, welches mit der Pflegeperson und den Bezugspflegepersonen erfolgen soll, dass Sie sich ebenso vorbereiten, wie für ein persönliches Begutachtungsgespräch.

Der Medizinische Dienst des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen (MDS) hat am 24.3.2021 bundesweit einheitliche Maßgaben für die Pflegebegutachtung während der Pandemie beschlossen. Einzelheiten finden Sie unter www.mds-ev.de.

- 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.
- Für **Pflegehilfsmittel**, die zum Verbrauch bestimmt sind, gilt vorerst 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. Diese Regelung gilt bis zum 31.12.2021.
- Pflegebedürftige mit Pflegegrad 1 können – befristet bis zum 30.9.2021 – 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! Eine Übertragung der im Jahre 2019 und 2020 nicht verbrauchten Beträge für Leistungen nach § 45 b Abs.1 S.1 SGB XI in den Zeitraum bis 30.9.2021 ist möglich. Dies gilt für Pflegebedürftige aller Pflegegrade.
- Zur Vermeidung von pflegerischen Versorgungsengpässen im häuslichen Bereich können Pflegekassen für Pflegebedürftige der Pflegegrade 2 bis 5 bis zum 30.9.2021 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 **30.9.2021** – 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 sog. **Pflegeunterstützungsgeld**. Dieses wird nun bis zu 20 Arbeitstage gezahlt (statt sonst 10) bis zum **31.12.2021**. 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** dürfen telefonisch, per Videokonferenz oder digital durchgeführt werden, sofern dies gewünscht ist. **Dies gilt vorerst bis zum 30.9.2021.**

26. Gibt es Unterstützungen für Eltern aufgrund der Pandemie 2021?

Die Berechnungsgrundlage für das Elterngeld ist geändert und dies gilt derzeit bis 31.12.2021. 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. Diese Lockerung gilt vorerst bis zum 31.12.2021.

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 Sommer 2020 wurde ein „Bonus-Kindergeld“ als Sonderzahlung beschlossen, der für jedes Kind gezahlt wurde, für das im Jahr 2020 mindestens einen Monat

Anspruch auf Kindergeld bestand. Der Kinderbonus wurde bei Sozialleistungen nicht als Einkommen berücksichtigt. Bei der Einkommensteuerveranlagung wird der Bonus allerdings mit dem Kinderfreibetrag verglichen. Das Finanzamt berechnet dann, ob der Kinderfreibetrag oder Kindergeld plus Kinderbonus günstiger sind. Einzelheiten hierzu finden Sie auf der Seite des Bundesministeriums für Finanzen.

Für das Jahr 2021 wurde durch das „Dritte Corona-Steuerhilfegesetz“ ein Kinderbonus in Höhe von 150 Euro beschlossen. Es handelt sich um eine Einmalzahlung, die nicht beantragt werden muss. Ab einer bestimmten Einkommenshöhe wird der Bonus allerdings vom Finanzamt mit dem steuerlichen Kinderfreibetrag verrechnet. Die Auszahlung erfolgte im Mai 2021.

Das Kindergeld wurde ab dem 1.1.2021 um 15 € erhöht. Auch der Kinderfreibetrag wurde erhöht und beträgt im Jahr 2021 insgesamt 5.460 Euro (also 2.730 Euro pro Elternteil). Der Kinderzuschlag, der Familien mit kleinem Einkommen, entlasten soll wurde auf 205 Euro pro Kind angehoben.

Der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende wurde auch für das Jahr 2021 auf 4.008 Euro angehoben.

Der steuerliche Grundfreibetrag für 2021 wurde von 336 Euro auf 9.744 Euro angehoben.

Es wurde ein sog. „Kinderfreizeitbonus“ für Familien mit geringem Einkommen beschlossen. Ab August 2021 bekommen diese Familien einmalig 100 Euro pro Kind. Voraussetzung ist, dass es sich um eine bedürftige Familie handelt, die im August 2021 Leistungen nach SGB II, SGB XII, Asylbewerberleistungsgesetz, Bundesversorgungsgesetz, Kinderzuschlag oder Wohngeld bezieht. Er kann für Freizeitaktivität, Ferienaktivitäten oder Sport eingesetzt werden. Ein Antrag muss nur dann gestellt werden, wenn Familien nur Wohngeld aber keinen Kinderzuschlag beziehen oder Familien mit Sozialhilfeleistungen. Der Antrag ist an die Familienkasse zu richten. Der Antrag ist auf der Internetseite bereits abrufbar. Einzelheiten erfahren Sie hier auf der Seite des Ministeriums (<https://www.bmfsfj.de>).

Auch wurde im Mai 2021 das Aktionsprogramm „Aufholen nach Corona“ von der Bundesregierung beschlossen, welches Kinder und Jugendliche unterstützen soll. Einzelheiten hierzu finden Sie unter <https://www.bmfs.de/bmfsfj/themen/corona-pandemie/aufholen-nach-corona>.

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