

Stand 24.03.2020

Häufige Fragen zu COVID -19

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. Die nachfolgenden Informationen sollen vielmehr einen ersten Überblick über einige der derzeit wesentlichen Fragen ermöglichen.

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

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

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

In Betracht kommen neben dem mobilen Arbeiten auch Beurlaubung, der Abbau von Überstunden, der Aufbau von Minusstunden etc. Dies aber muss alles einvernehmlich und individuell mit Ihrem Arbeitgeber abgesprochen werden.

Die Bundesregierung hat für diese Woche eine Beratung im Bundestag über ein Gesetz angekündigt, mit dem unverhältnismäßige Lohneinbrüche bei einem Arbeitsausfall wegen notwendiger Kinderbetreuung vermieden werden sollen. Hier ist die aktuelle Entwicklung abzuwarten.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Der Aufruf der Bundesregierung, möglichst zu Hause zu bleiben, gibt Ihnen allerdings nicht das Recht, der Arbeit fernzubleiben!

Die Bundesregierung hat für diese Woche eine Beratung im Bundestag über ein Gesetz angekündigt, mit dem unverhältnismäßige Lohneinbrüche bei einem Arbeitsausfall wegen notwendiger Kinderbetreuung vermieden werden sollen. Hier ist die aktuelle Entwicklung abzuwarten!

Bis dahin gilt:

Teilweise wird vertreten, dass sich aus § 616 BGB ein Leistungshindernis ergibt. Allerdings sieht die Regelung nur kurzfristig und vorübergehend (ca. 2-5 Tage) einen Anspruch auf bezahlte Freistellung vor. Nach derzeit wohl überwiegender Ansicht können Sie sich daher nicht darauf berufen, wenn von vornherein schon klar ist, dass es sich nicht nur um ein vorübergehendes Hindernis handelt. Zudem liegt das

Leistungshindernis derzeit nicht unmittelbar in der Person des Arbeitnehmers, sondern betrifft eine Vielzahl von Personen.

Darüber hinaus ist zu beachten, dass die Vorschrift in vielen Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen etc. abbedungen ist und daher von vornherein nicht gilt.

Insgesamt ist hier daher auf Ihre individuelle Situation abzustellen. Hier sollten Sie versuchen, mit Ihrem Arbeitgeber individuelle Regelungen zu finden!

Sie sollten keinesfalls der Arbeit fernbleiben, ohne dies vorher mit Ihrem Arbeitgeber geklärt zu haben. Dies kann arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.

Ist allerdings Ihr Kind erkrankt, so haben Sie, wenn Sie abhängig beschäftigt sind und Ihr Kind gesetzlich krankenversichert ist - aufgrund der Erkrankung des Kindes - die Möglichkeit bis zu 10 Tagen pro Kind pro Elternteil von der Arbeit fernzubleiben, sofern im Haushalt keine andere Person ihr Kind betreuen kann (§ 45 SGB V). Für Alleinerziehende gilt dieser Anspruch für 20 Tage. Dies gilt jedoch nicht, wenn das Kind privat krankenversichert ist. Hier sehen allerdings Arbeitsverträge oder Betriebsvereinbarungen oft entsprechende Regelungen vor. Auch hier ist daher zu empfehlen, dass Sie mit Ihrem Arbeitgeber/Betriebs- oder Personalrat Rücksprache halten.

4. Was gilt, wenn ich arbeitsunfähig erkrankt bin?

Wenn Sie arbeitsunfähig erkrankt sind - egal aufgrund welcher Erkrankung - sind Sie krank und können nicht zur Arbeit gehen. Sie sind dann dazu verpflichtet, Ihrem Arbeitgeber Ihre Arbeitsunfähigkeit unverzüglich mitzuteilen. Nach der gesetzlichen Regelung sind Sie verpflichtet, spätestens nach dem dritten Tag der Arbeitsunfähigkeit ein ärztliches Attest vorzulegen. Allerdings kann es auch sein, dass in Ihrem Betrieb gilt, dass Sie bereits ab dem ersten Tag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen müssen. Bitte informieren Sie sich, was für Sie gilt!

Die Bundesregierung hat ganz aktuell weitere Änderungen bezüglich der Arbeitsunfähigkeit beschlossen.

Ab sofort dürfen Ärzte Ihre Patienten bis zu 14 Tage per Telefon krankschreiben. Dies gilt allerdings nur, wenn es sich um leichte Erkrankungen handelt. Dies gilt ab sofort auch für Patienten, die unter leichten Atemwegsbeschwerden leiden und bei denen ein Verdachtsfall einer COVID-19 Infektion besteht! Diese Regelung gilt vorerst bis zum 23. Juni 2020.

Seit 10. März galt bereits, dass Patienten mit einer leichten Erkrankungen der oberen Atemwege nach telefonischer Rücksprache mit ihrem Arzt eine Krankschreibung für 7 Tage erhalten können, ohne dass Sie sich in der Praxis vorstellen müssen. Die Bescheinigung soll per Post übersandt werden. Die Regelung gilt auch für den Bezug von Krankengeld bei Erkrankung des Kindes. Dies galt bisher aber nicht für Personen mit Verdacht auf eine COVID-19-Infektion.

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

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

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

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

5. Was gilt, wenn die Behörde ein Tätigkeitsverbot ausgesprochen hat?

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

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

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

Die Sozialversicherungsbeiträge werden in dieser Zeit weitergezahlt.

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

Auch Selbständige haben einen Entschädigungsanspruch.

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

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

Dies gilt aber nur bei einer entsprechenden behördlichen Anordnung!

6. 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/Betriebsrat besprechen.

7. Muss ich meinen Arbeitgeber über meine Erkrankung informieren?

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

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

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

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

8. 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!

9. 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.

Das Kurzarbeitergeld wird vom Arbeitgeber ausgezahlt und von der Bundesagentur für Arbeit erstattet. Beim Kurzarbeitergeld übernimmt die Bundesagentur 60 Prozent des ausgefallenen Nettolohnes, bei Arbeitnehmern mit Kind werden 67 Prozent übernommen.

Am 13.3.2020 hat der Bundestag im Eilverfahren Erleichterungen für das Kurzarbeitergeld beschlossen. Die entsprechende Rechtsverordnung, auf deren Grundlage rückwirkend zum 1.3.2020 Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld erhalten können, soll in den nächsten Tagen auf den Weg gebracht werden.

Mehr Unternehmen sollen Kurzarbeitergeld beantragen können – es soll schon beantragt werden können, wenn 10 Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind. Die Sozialversicherungsbeiträge sollen vollständig von der Bundesagentur für Arbeit erstattet werden. Zudem sollen auch Leiharbeiter Kurzarbeitergeld erhalten können. Ferner soll das Kurzarbeitergeld leichter auf 24 Monate (statt 12 Monate) ausgedehnt werden können.

Der Arbeitgeber kann die Kurzarbeit nicht selbst anordnen, sondern er braucht hierfür eine entsprechende rechtliche Grundlage in Form eines Tarifvertrages, der 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. Sodann kann Kurzarbeitergeld beantragt werden.

10. Was gilt für Selbständige?

Sofern die Voraussetzungen des Infektionsschutzgesetzes greifen, haben auch Selbständige 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.

Auch sind Steuervergünstigungen zu prüfen. So besteht seitens der Finanzämter grundsätzlich die Möglichkeit, Steuerzahlungen zinslos zu stunden oder Vorauszahlungen herabzusetzen. Dies muss mit dem Finanzamt geklärt werden! Auch sollen Liquiditätshilfen vereinfacht und ausgeweitet werden.

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

11. Gibt es für mich als Patient wesentliche Änderungen?

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

Zudem können Heilmitteltherapien für längere Zeiträume unterbrochen werden. Ebenso wird die Maximalfrist zwischen Verordnungsdatum und Therapiebeginn vorerst aufgehoben. Die ärztlichen Verordnungen behalten ihre Gültigkeit. Entsprechende Empfehlungen liegen vor und sollen vorerst bis zum 30.4.2020 vorerst gelten!

Auch können Folgeverordnungen und Rezepte per Post übersandt werden; die Portokosten erhalten die Ärzte erstattet.

Einzelheiten hierzu erfahren Sie auf der Internetseite der Kassenärztlichen Bundesvereinigung.

12. Gibt es Änderungen für Bezieher von Arbeitslosengeld?

Aufgrund der aktuellen Lage soll die Möglichkeit zur persönlichen Vorsprache nur in Notfällen bestehen bleiben.

Alle persönlichen Gesprächstermine entfallen dagegen derzeit - ohne Rechtsfolgen! Es sollen hierdurch keine finanziellen Nachteile entstehen.

Bitte beachten Sie die aktuellen Hinweise der Bundeagentur für Arbeit!

13. Gibt es wesentliche Änderungen in der Pflegeversicherung?

Die Qualitätsprüfungen werden zur Herabsetzung des Infektionsrisikos bis Ende September 2020 ausgesetzt. Anlassprüfungen sollen aber weiter durchgeführt werden.

Bei der Begutachtung zur Feststellung der Pflegebedürftigkeit soll statt der körperlichen Untersuchung eine Kombination aus Aktenlage und telefonischem oder digitalem Interview durchgeführt werden.

Auch wird die Bearbeitungsfrist für Leistungsanträge in der Pflegeversicherung (bisher 25 Arbeitstage) bis Ende September ausgesetzt. Auch kann auf die Beratungsbesuche nach § 37 SGB XI verzichtet werden, ohne dass der Pflegegeldanspruch gekürzt wird.

Weitere Informationen finden Sie hier:

www.bundesregierung.de

www.arbeitsagentur.de

www.minijob-zentrale.de

www.kbv.de