

Recht-Informationsdienst

der Zeitschrift Caritas in NRW

Nr. 2/2021

Inhalt

Kurze Mitteilungen

Düsseldorfer Tabelle	18
Existenzsicherung 2021: Neuregelungen	18
Einkommen-/Lohnsteuer 2021: Neue Pauschbeträge für Menschen mit Behinderung und Pflegende in der häuslichen Pflege.....	18

Hinweise und Informationsmedien

15 arbeitsrechtliche Fragen zur Coronavirus-Infektion	20
Kinder-Richtlinie - Richtlinie zur Früherkennung von Krankheiten bei Kindern.....	20
FAQ: Fragen und Antworten zu Wohn- und Betreuungsverträgen.....	20
Das Rechtsdienstleistungsgesetz - Möglichkeiten und Grenzen der rechtlichen Beratung in den Migrationsfachdiensten	20

Aktuelle Gerichtsentscheidungen und Rechtsvorschriften

Arbeitsunfähigkeit

Kinderbetreuungsgeld 2021	21
CORONA-Erkrankung: Arbeitsunfall, Berufskrankheit, Erwerbsminderung, Behinderung.....	23
Kurzarbeit: Anspruch auf ungekürzte Vergütung bei fehlender Vereinbarung.....	28
Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers und Krankheit eines Kindes: Ärztliche Feststellung per Videosprechstunde	30

Auf der Webseite aktualisiert: „Übungsleiterfreibetrag“, „Ehrenamtsfreibetrag“, und „Hilfsmittel/Pflegehilfsmittel für kranke, behinderte, alte und pflegebedürftige Menschen (Übersicht)“

Impressum

Der Recht-Informationsdienst ist eine Beilage der Zeitschrift Caritas in NRW

Verantwortlicher Redakteur: Heinz-Gert Papenheim.

Herausgeber: Diözesan-Caritasverbände von Aachen, Essen, Köln, Münster, Paderborn

Die Erteilung weiterer Informationen und Beratung im Einzelfall ist der Redaktion nicht möglich. Die Urheberrechte sind vorbehalten. Sie erstrecken sich auch auf Gerichtsentscheidungen, soweit diese vom Bearbeiter redigiert bzw. in Leitsätze gefasst worden sind.

Kurze Mitteilungen

Düsseldorfer Tabelle 2021

Die Düsseldorfer Tabelle 2021 und die weiterhin zu beachtenden Leitlinien des Oberlandesgerichts sind veröffentlicht unter

🏠 www.olg-duesseldorf.nrw.de/infos/Duesseldorfer_Tabelle/Tabelle-2021/index.php

Existenzsicherung 2021: Neuregelungen

Empfänger von Grundsicherung nach dem SGB II/SGB XII erhalten seit dem 1. Januar 2021 u. a. folgende erhöhte bzw. neu eingeführte Leistungen:

- Ein **Härtefallmehrbedarf** wird auch bei **einmaligem Bedarf** anerkannt, allerdings nur wenn ein Darlehen nach § 24 Absatz 1 ausnahmsweise nicht zumutbar oder wegen der Art des Bedarfs nicht möglich ist (§ 21 Abs. 6 SGB II).
- Bei Schülern werden alle Aufwendungen für **Anschaffung oder Ausleihe von Schulbüchern oder gleichstehenden Arbeitsheften** nach den schulrechtlichen Bestimmungen bzw. den schulischen Vorgaben als Mehrbedarf anerkannt (§ 21 Abs. 6a SGB II).
- Bei **Bezug einer Grundrente** werden **mindestens 100 Euro der Rente** nicht auf die Hilfe zum Lebensunterhalt angerechnet. Ist die **Rente höher als 100 Euro**, bleiben weitere 30 Prozent der 100 Euro übersteigenden Rente, höchstens aber die Hälfte des Eckregelsatzes, also 223 Euro anrechnungsfrei (§ 11b Abs. 2a SGB II iVm. § 82a SGB XII).
- Erhöht wird der Grundfreibetrag für Einkünfte aus **Ehrenamt, Übungsleitertätigkeit sowie Bundes- oder Jugendfreiwilligendienst** von 200 Euro auf 250 Euro monatlich (§11b Abs. 2 SGB II).

Einkommen-/Lohnsteuer 2021: Neue Pauschbeträge für Menschen mit Behinderung und Pflegende in der häuslichen Pflege

Seit dem 1. Januar 2021 gelten für Einkommen-/Lohnsteuerpflichtige neue bzw. erhöhte Vergünstigungen.

1. Behinderten-Pauschbeträge

Die Behinderten-Pauschbeträge werden verdoppelt und ab einem Grad der Behinderung 20 in 10er Schritten bis zu Grad 100 fortgeschrieben.

Grad der Behinderung	Pauschbetrag in Euro
20	384
30	620
40	860
50	1.140

60	1.440
70	1.780
80	2.120
90	2.460
100	2.840

Eine behinderungsbedingte **Fahrtkosten-Pauschale** erhalten:

1. Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 80 oder mit einem Grad der Behinderung von mindestens 70 und dem Merkzeichen „G“ in Höhe von 900 Euro,
2. Menschen mit dem Merkzeichen „aG“, mit dem Merkzeichen „Bl“ oder mit dem Merkzeichen „H“ in Höhe von 4.500 Euro.

2. Pauschbetrag für Pflegende in der häuslichen Pflege

Der Pflege-Pauschbetrag für pflegende Personen in der häuslichen Pflege, die keine Einnahmen für ihre Pflege erhalten, beträgt bei der Pflege von Personen

- mit dem Pflegegrad 2: 600 Euro,
- mit dem Pflegegrad 3: 1.100 Euro,
- mit dem Pflegegrad 4: 1.800 Euro,
- mit dem Pflegegrad 5: 1.800 Euro.

3. „Übungsleiter“- und „Ehrenamtsfreibetrag“

Der „Übungsleiterfreibetrag“ wird von 2.400 auf 3.000 Euro erhöht, der Ehrenamtsfreibetrag von 720 auf 840 Euro.

❗ Siehe die Beiträge „Übungsleiterfreibetrag“ und „Ehrenamtsfreibetrag“ auf unserer Website

4. Corona: Maskenpflicht und Befreiung durch ärztliches Attest

Arbeitgeber sind berechtigt, von Arbeitnehmern das Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung während der Arbeitszeit zu verlangen: Die gesetzliche Fürsorgepflicht für die Gesundheit aller Mitarbeiter, Patienten, Besucher und Bewohner der Einrichtung überwiegt grundsätzlich das Interesse eines Beschäftigten, ohne Maske zu arbeiten.

In Einrichtungen mit Mitarbeitervertretung hat diese ein Mitbestimmungsrecht.

Ungeklärt ist, ob die bloße Bescheinigung eines Arztes, dass der Antragsteller aus gesundheitlichen Gründen von der Maskenpflicht befreit sei, für die Befreiung ausreicht oder - so die Rechtsprechung - zumindest die gesundheitlichen Beeinträchtigungen konkret zu benennen sind, die aufgrund des Tragens einer Maske zu erwarten sind. Dagegen ist die Angabe relevanter Vorerkrankungen wegen des besonderen Schutzes von Gesundheitsdaten nicht zulässig (§ 4 Nr.17 und § 11 KDG).

❗ Urteil des Arbeitsgerichts Siegburg vom 16.12.2020 – 4 Ga 18/20

❗ Urteil des Verwaltungsgerichts Würzburg vom 16.09.2020 – 8 W E 20.1.1301

❗ Beschluss des Oberverwaltungsgerichts NRW vom 24.09.2020, Rn 15

Hinweise und Informationsmedien

15 arbeitsrechtliche Fragen zur Coronavirus-Infektion

beantwortet das Referat Arbeits- und Tarifrecht des DCV in Heft 2/2021 der Zeitschrift „neue caritas“.

🏠 www.caritas.de/neue-caritas/heftarchiv/jahrgang2021/ausgabe-2-2021

Kinder-Richtlinie – Richtlinie zur Früherkennung von Krankheiten bei Kindern

Die Kinder-Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses bestimmt das Nähere zu den Früherkennungsuntersuchungen bei Kindern bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres. Neben den Untersuchungen U1 bis U9 gehören hierzu spezielle Früherkennungsuntersuchungen wie das erweiterte Neugeborenen-Screening und das Screening auf Mukoviszidose oder angeborene Herzfehler. Die Richtlinie wurde zuletzt am 17.12.2020 geändert.

🏠 www.g-ba.de/richtlinien/15

FAQ: Fragen und Antworten zu Wohn- und Betreuungsverträgen

Ein Wohn- und Betreuungsvertrag (WBVG-Vertrag) ist abzuschließen, wenn Wohnraum nur gegen Abnahme von Pflege- oder Betreuungsleistungen überlassen wird. Die Bundesvereinigung Lebenshilfe informiert in verständlicher Form über die gesetzliche Regelung im Wohn- und Betreuungsvertrags-Gesetz (WBVG).

🏠 www.lebenshilfe.de/informieren/wohnen/wohn-und-betreuungsvertraege

Das Rechtsdienstleistungsgesetz – Möglichkeiten und Grenzen der rechtlichen Beratung in den Migrationsfachdiensten

AWO Bundesverband e. V., Mai 2020 (zweite, ergänzte Auflage)

Gut verständlich informiert die Handreichung über die Pflichten der Einrichtungen und der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter zu einer kompetenten rechtlichen Beratung und Vertretung der Menschen, die Rat und Hilfe erwarten.

Sie zeigt auf, dass eine bei Sozialarbeiter/innen verbreitete Meinung, die unentgeltliche rechtliche „Beratung“ von Schwangeren, Flüchtlingen, Schuldner, Menschen mit Behinderung usw. sei unverbindlich und risikolos, eine von der Rechtsprechung nicht geteilte und deshalb realitätsnegierende Wunschvorstellung ist.

📄 <https://bit.ly/3regfen>

Kinderbetreuungsgeld 2021

Der Bundestag hat am 14. Januar 2021 wegen der voraussichtlich weiteren Fortdauer der Pandemie eine Änderung der Regelungen zum Kinderkrankengeld für das **Kalenderjahr 2021** in § 45 Abs. 2a und Abs. 2b SGB V beschlossen.

Um den Eltern die Inanspruchnahme zu erleichtern, stellen die Krankenkassen auf ihren Webseiten den Versicherten ein **Antragsformular** zur Verfügung. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat auf seiner Website eine „**Musterbescheinigung**“ zum Nachweis der Nicht-Inanspruchnahme von Kita/Kindertagespflege/Schule bei Beantragung von Kinderkrankengeld gestellt.

1. Coronabedingter Betreuungsbedarf

Die bisher auf die elterliche Betreuung wegen **Krankheit** jüngerer Kinder beschränkten Regelungen werden bis zum 31.12.2021 auf die **Betreuung** aus **Gründen des Infektionsschutzes** ausgedehnt:

- **Schließung** der Betreuungseinrichtung,
- **Untersagung des Betretens** der Betreuungseinrichtung,
- Anordnung bzw. Verlängerung von **Betriebsferien/Schulferien**,
- **Beschränkung des Zugangs zum Kinderbetreuungsangebot**,
- **Empfehlung** von behördlicher Seite, die Betreuungseinrichtung **nicht zu besuchen**,
- **Aufhebung der Präsenzpflicht**.

2. Ansprüche gesetzlich krankenversicherter Arbeitnehmer mit Anspruch auf Krankengeld

Der **Anspruch auf Zahlung** des „Kinderbetreuungsgeldes“ besteht nur für gesetzlich Krankenversicherte **mit Anspruch auf Krankengeld** und nur dann, wenn auch das **Kind gesetzlich krankenversichert** ist.

Geringfügig beschäftigte Mütter oder Väter haben diesen Anspruch nicht.

Dauer des Anspruchs

Der Anspruch richtet sich gegen die gesetzliche Krankenkasse und besteht im Kalenderjahr 2021 längstens für **20 Tage** bzw. für **alleinerziehende** Versicherte für höchstens **40 Arbeitstage für jedes Kind** (§ 45 Abs. 1 und Abs. 2a Satz 1 SGB V).

Insgesamt ist der Anspruch aber auf höchstens 45 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte auf höchstens 90 Arbeitstage beschränkt (§ 45 Abs. 2a Satz 2 SGB V).

Höhe des Anspruchs

Der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld beläuft sich auf bis zu **90 Prozent des Nettoarbeitsentgelts, maximal aber 70 Prozent** der Beitragsbemessungsgrenze. Die Beitragsbemessungsgrenze liegt im Jahr 2021 bei 58.050 Euro. Das ergibt einen Tageshöchstsatz von 112,88 Euro.

Das Kinderkrankengeld hat **Vorrang vor der Entschädigung nach dem Bundesinfektionsschutzgesetz** (§ 56 Abs. 1a IfSG). Ein Arbeitnehmer muss deshalb zunächst seinen Kinderbetreuungsgeld-Anspruch voll ausschöpfen, bevor er eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG in Höhe von nur 67 Prozent des Nettoarbeitsentgelts erhalten kann, die der Arbeitgeber auszuzahlen hätte.

Für die Dauer des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld haben die Arbeitnehmer gegen ihren Arbeitgeber **Anspruch auf unbezahlte Freistellung** (§ 45 Abs. 3 Satz 1 SGB V).

Eltern können sich bei der Betreuung abwechseln: Der zuerst pflegende Elternteil hat seine Krankenkasse über den Wechselwunsch unter Angabe des Termins zu informieren. Ist der andere Elternteil bei einer anderen Krankenkasse versichert, hat er entweder einen neuen ärztlichen Nachweis zu erbringen oder eine Kopie des ersten Nachweises seiner Krankenkasse einzureichen.

3. Ansprüche der Arbeitnehmer ohne Anspruch auf Krankengeld

Arbeitnehmer, die keinen Anspruch auf Krankengeld der gesetzlichen Krankenversicherung haben, sind vom Arbeitgeber in gleichem Umfang wie krankengeldberechtigte Arbeitnehmer **von der Arbeit freizustellen**.

Sie haben in der Regel Anspruch auf **Entschädigung nach dem Bundesinfektionsschutzgesetz** (§ 56 Abs. 1a IfSG). Ausgeschlossen ist dieser Anspruch allerdings, wenn

- noch ein „**eingeschränkter Zugang**“ zur Betreuungseinrichtung besteht: Die Einrichtung ist zwar geöffnet. Sie rät aber von ihrem Besuch ab.
- eine **andere zumutbare Betreuungsmöglichkeit** - auch außerhalb des Familienhaushalts - genutzt werden kann.

4. Nordrhein-Westfalen: Betreuungsentschädigung für Erwerbstätige ohne Anspruch auf Krankengeld (NRW)

Geringfügig Beschäftigte, Selbständige und Freiberufler, sonstige Privatversicherte und freiwillig gesetzlich Versicherte ohne Anspruch auf Kinderkrankengeld sowie gesetzlich Versicherte mit privat versichertem Kind haben in NRW Anspruch auf „Betreuungsentschädigung“, wenn sie ein Kind unter 12 Jahren häuslich betreuen. Die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, ist unschädlich.

Beantragt werden können bis zu 10 Tage Verdienstaufschlagsentschädigung pro Kind (bei Alleinerziehenden 20 Tage). Der Tagessatz orientiert sich an den Entschädigungen nach Infektionsschutzgesetz und beträgt pauschal 92 Euro.

Anträge können ab Februar 2021 bei den Bezirksregierungen gestellt werden.

📄 <https://bit.ly/3uQl4gc>

CORONA-Erkrankung: Arbeitsunfall, Berufskrankheit, Erwerbsminderung, Behinderung

Mitarbeiter in medizinischen und in sozialen Einrichtungen sind in besonders hohem Maße von der Corona-Pandemie betroffen. Mitte Dezember 2020 waren der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege bereits ca. 25.000 Verdachtsfälle angezeigt worden. In mehr als 17.000 Fällen wurde eine Berufskrankheit anerkannt.¹

Den Mitarbeitern, die einen **Arbeitsunfall** erleiden bzw. an einer **Berufskrankheit** erkranken, stehen unter Umständen Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung zu, die **über die Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung** hinausgehen. Treten Langzeitfolgen in Form von Organschäden und psychischen Belastungen ein, kann u. a. Anspruch auf Anerkennung einer Behinderung/Schwerbehinderung und auf eine **Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung** bestehen.

1. Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung

Anspruch auf Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung haben außer den Mitarbeitern im Arbeitsverhältnis auch ehrenamtlich im Bereich der Wohlfahrtspflege Tätige, Kinder in Kindertagesstätten und Schüler.

Ansprüche werden sich, wenn Dauerschäden verbleiben, in aller Regel nur durchsetzen lassen, wenn nach Feststellung der Infektion alle erforderlichen Untersuchungen durchgeführt und die vorgeschriebenen Meldungen erstattet werden (*sehen Sie hierzu Abschnitt 1.1*).

Die zuständige Berufsgenossenschaft hat dem Verletzten nach den gesetzlichen Regelungen in §§ 26ff. SGB VII folgende Sozialleistungen zu gewähren:

- Heilbehandlung, Heilmittel, Hilfsmittel,
- Leistungen zur medizinischen und sozialen Rehabilitation,
- Kraftfahrzeughilfe, Wohnungshilfe, Haushaltshilfe,
- Pflegegeld,
- Verletzengeld bei Wiedererkrankung,
- Verletztenrenten,
- Sterbegeld,
- Witwen/Witwer-, Waisen- und Elternrenten.

1.1 Verhalten im Verdachtsfall

Fieber, trockener Husten, Atembeschwerden, Kopf- und Gliederschmerzen, Verlust des Geruchs-/Geschmacksverlust, Schüttelfrost usw. können Anzeichen für eine Infektion mit dem Coronavirus sein. Mitarbeiter mit entsprechenden Symptomen sind verpflichtet, den Dienstgeber darüber zu informieren.

Treten diese **Symptome während der Arbeit** auf, hat der Dienstgeber den Mitarbeiter aufzufordern, die Einrichtung umgehend zu verlassen bzw. und sich unverzüglich telefonisch zur Abklärung an den Hausarzt/behandelnden Arzt oder das Gesundheitsamt zu wenden.

¹ BT-Drs. 19/24982 Antwort der Bundesregierung: Hochrechnung der Zahlen vom 20.11.2020.

Der Arzt untersucht den Mitarbeiter und stellt bei Arbeitsunfähigkeit gegebenenfalls eine **Krankschreibung** aus. Liegt keine Arbeitsunfähigkeit vor, kann der Arbeitgeber den Mitarbeiter vorsorglich von der Arbeit freistellen, bleibt aber zur Entgeltzahlung verpflichtet.

Wird durch einen Test bei einem Mitarbeiter **ohne Corona-Symptome** festgestellt, dass er infiziert ist und andere Menschen anstecken kann, ist er **nicht arbeitsunfähig**. Der Dienstgeber hat ihm – falls zumutbar – Arbeit im Home-Office oder auf andere Art zu ermöglichen. Ist dies nicht möglich und verbietet das Gesundheitsamt ihm die Ausübung der bisherigen Tätigkeit, hat er **Anspruch auf Entschädigung** (§ 56 Abs. 1, 2 und 3IfsG). Die Entschädigung zahlt ihm der Dienstgeber, der vom Gesundheitsamt volle Erstattung verlangen kann (§ 56 Abs. 5 IfsG).²

1.2 Anzeigepflichten des Dienstgebers

Binnen drei Tagen nach Kenntniserlangung hat der Dienstgeber der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) anzuzeigen, dass

- ein **Arbeitsunfall** eines Mitarbeiters eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen zur Folge hat (§ 193 Abs. 1 SGB VII).
Beispiel: Eine Mitarbeiterin hat sich bei einer Tätigkeit infiziert, die nicht in der Liste der anerkannten Berufskrankheiten genannt ist, und wird zunächst für eine Woche krankgeschrieben.
- im Einzelfall **Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Berufskrankheit gegeben sind** (§ 193 Abs. 2 SGB VII).

Der Dienstgeber verwendet für die Anzeige die Online-Formulare der BGW.

Falls sich die Anzeige auf einen Mitarbeiter im Arbeitsverhältnis bezieht, ist sie von der Mitarbeitervertretung mit zu unterzeichnen. In der Anzeige ist anzugeben, welches Mitglied der betrieblichen Interessenvertretung (Mitarbeitervertretung) vor dem Absenden Kenntnis genommen hat. Außerdem muss der Dienstgeber die Sicherheitsfachkraft und den Betriebsarzt über die Unfallanzeige informieren (§ 193 Abs. 5 SGB VII).

Mitarbeiter, für die eine Anzeige erstattet wird, sind darüber hinaus auf ihr Recht hinzuweisen, eine Kopie der Anzeige verlangen zu können (§ 14 Abs. 5 KDG).

Falls der Dienstgeber den Verdacht der BGW nicht anzeigt, kann der **Mitarbeiter die Anzeige selbst erstatten** bzw. mit der BGW Kontakt aufnehmen, damit diese den Dienstgeber auf seine Pflicht hinweist.

1.3 Anzeigepflichten des Arztes

Der den Mitarbeiter behandelnde Arzt ist verpflichtet, den **Verdacht auf das Vorliegen einer Berufskrankheit** an die BGW zu melden (§§ 202, 203 SGB VII). Ein begründeter Verdacht liegt vor, wenn die Krankheitserscheinungen mit den persönlichen Arbeitsbedingungen in einem Zusammenhang stehen können. Ob dieser Zusammenhang besteht, soll der Arzt durch eine Arbeitsanamnese prüfen.

Bei Bestätigung der Infektion durch ein positives Testergebnis meldet der Arzt das Ergebnis an das Gesundheitsamt.

² Abschnitt 13 des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard und Faltblatt der DGUV „Coronavirus SARS-CoV-2 - Verdachts- und Erkrankungsfälle im Betrieb“.

1.4 COVID-19 als Berufskrankheit

Für Personen, die infolge ihrer Tätigkeit

- im **Gesundheitsdienst**,
- in der **Wohlfahrtspflege** oder
- in einem **Labor** mit dem Coronavirus SARS-CoV-2

der **Infektionsgefahr besonders ausgesetzt** waren, wird die COVID-19-Erkrankung in aller Regel als Berufskrankheit anerkannt (Nr. 3001 der BK-Liste der anerkannten Berufskrankheiten: Anlage 1 der Berufskrankheiten-Verordnung). Nur wenn Anhaltspunkte festgestellt werden, dass die Infektion nicht im Rahmen der beruflichen Tätigkeit erfolgte, kann die Anerkennung versagt werden (§ 8 Abs. 3 SGB VII).

Zu Gunsten des Versicherten wird **vermutet, dass die Erkrankung infolge der versicherten Tätigkeit verursacht worden ist**, wenn keine Anhaltspunkte für eine sonstige Verursachung beispielsweise in der Familie, der Freizeitbetätigung usw. vorliegen (§ 8 Abs. 3 SGB VII). Für die Anerkennung als Berufskrankheit genügt regelmäßig der Nachweis der Tätigkeit in einem besonders gefährlichen Arbeitsbereich.

Zum **Gesundheitsdienst** zählen z. B. Krankenhäuser, Arztpraxen, Apotheken, Physiotherapieeinrichtungen, Kranken Transporte, Rettungsdienste oder Pflegedienstleistungen.

Einrichtungen der Wohlfahrtspflege sind u. a. Einrichtungen der Kinder-, Jugend-, Familien- und Altenhilfe sowie zur Hilfe für behinderte oder psychisch erkrankte Menschen oder Menschen in besonderen sozialen Situationen (z. B. Drogenberatung, Hilfen für Wohnungslose).

Außer **Laboratorien** werden auch Einrichtungen mit besonderen Infektionsgefahren erfasst, soweit die dort Tätigen **mit Kranken in Berührung** kommen oder mit **Stoffen** umgehen, die **kranken Menschen zu Untersuchungszwecken** entnommen wurden.

Eine Anerkennung als Berufskrankheit setzt weiterhin voraus, dass nach einer Infektion **mindestens geringfügige** dauerhafte **klinische Symptome** auftreten.³ Treten erst später Gesundheitsschäden auf, die als Folge der Infektion anzusehen sind, kann eine Berufskrankheit ab diesem Zeitpunkt anerkannt werden.

1.5 COVID-19 als Arbeitsunfall

Ein Arbeitsunfall ist anzunehmen, wenn sich ein Mitarbeiter mit dem Corona-Virus SARS-CoV-2 infiziert, der eine Tätigkeit ausübt, die **nicht in der Liste der anerkannten Berufskrankheiten genannt** ist. Im Unterschied zur Berufskrankheit wird ein Arbeitsunfall aber von der BGW nur anerkannt, wenn

- der Betroffene nachweist, dass im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit ein **intensiver Kontakt mit einer infektiösen Person** („Indexperson“) stattgefunden hat.

***Beispiel:** Ein Koch hat sich in einem längeren Gespräch mit einem - wie sich später herausstellt - coronakranken Krankenpfleger infiziert.*

- **spätestens innerhalb von zwei Wochen** nach dem Kontakt die Erkrankung eingetreten bzw. der Nachweis der Ansteckung erfolgt ist.⁴

³ Bundessozialgericht, Urteil vom 09.05.2006 - B 2 U 1/05 R.

⁴ www.dguv.de/de/mediencenter/hintergrund/corona_arbeitsunfall/index.jsp

- ☉ nach Würdigung aller Umstände und der herrschenden medizinischen Lehrmeinung **mehr dafür als dagegen** spricht, dass der Mitarbeiter sich im Rahmen seiner dienstlichen Tätigkeit infiziert hat („hinreichende Wahrscheinlichkeit“).⁵ Ein Vollbeweis ist nicht erforderlich.

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel vom 20. August 2020 geht von einer **Kontaktdauer von mindestens 15 Minuten** bei einer **räumlichen Entfernung von weniger als eineinhalb bis zwei Metern** aus. Im Einzelfall kann auch ein zeitlich kürzerer Kontakt ausreichen, wenn es sich um eine besonders intensive Begegnung gehandelt hat. Umgekehrt kann dies für einen längeren Kontakt gelten, obwohl der Mindestabstand eingehalten wurde.

Lässt sich kein intensiver Kontakt zu einer Indexperson feststellen, kann es im Einzelfall aber ausreichen, wenn es im unmittelbaren Tätigkeitsumfeld (z. B. innerhalb eines Betriebs oder einer Schule) der betroffenen Person nachweislich eine **größere Anzahl von infektiösen Personen** gegeben hat und **konkrete, die Infektion begünstigende Bedingungen** bei der versicherten Tätigkeit vorgelegen haben. Dabei spielen Aspekte wie Anzahl der nachweislich infektiösen Personen im engeren Tätigkeitsumfeld, Anzahl der üblichen Personenkontakte, geringe Infektionszahlen außerhalb des versicherten Umfeldes, räumliche Gegebenheiten wie Belüftungssituation und Temperatur eine entscheidende Rolle.

Hat der Kontakt mit einer Indexperson auf dem **Weg zur Arbeit oder auf dem Heimweg** stattgefunden und ist in der Folge eine COVID-19-Erkrankung aufgetreten, kann unter den aufgeführten Bedingungen ebenfalls ein Arbeitsunfall vorliegen. Insbesondere ist hier an vom Unternehmen organisierte **Gruppenbeförderung** oder **Fahrgemeinschaften von Versicherten** zu denken.

In eng begrenzten Ausnahmefällen kann auch eine **Infektion in Kantinen** als Arbeitsunfall anerkannt werden. Grundsätzlich ist der Aufenthalt dort als eigenwirtschaftlich und mithin nicht versichert anzusehen. Ist die Essenseinnahme in einer Kantine jedoch aus betrieblichen Gründen zwingend erforderlich oder unvermeidlich und befördern die Gegebenheiten (z. B. Raumgröße und -höhe, Lüftung, Abstandsmöglichkeiten) eine Infektion mit SARS-CoV-2, kann ausnahmsweise Versicherungsschutz bestehen.

Ähnliches gilt für die **Unterbringung in Gemeinschaftsunterkünften**. Nur wenn diese Art der Unterbringung Teil des unternehmerischen, wirtschaftlichen Konzeptes ist und sich daraus eine besondere Infektionsgefahr ergibt, kommt eine Anerkennung als Arbeitsunfall überhaupt in Frage. Die Infektionsgefahr muss dabei über das übliche Maß hinausgehen und durch die Eigenheiten der Unterkunft (z. B. Mehrbettzimmer, Gemeinschaftswaschräume und -küchen, Lüftungsverhältnisse) begünstigt werden.

Bei der Prüfung der Voraussetzungen eines Arbeitsunfalls ist aber stets zu berücksichtigen, ob im maßgeblichen Zeitpunkt Kontakt zu anderen Indexpersonen in nicht versicherten Lebensbereichen (z. B. Familie, Freizeit oder Urlaub) bestanden hat.

Im Ergebnis ist in jedem **Einzelfall eine Abwägung erforderlich**, bei der alle Aspekte, die für oder gegen eine Verursachung der COVID-19-Erkrankung durch die versicherte Tätigkeit sprechen, zu berücksichtigen sind. Nur die Infektion, die überwiegend wahrscheinlich infolge der versicherten Tätigkeit eingetreten ist, erfüllt die gesetzlichen Voraussetzungen eines Arbeitsunfalles.

⁵ Bundessozialgericht, Urteil vom 09.05.2006 - B 2 U 1/05 R, Rn 20.

2. Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung

Corona-Erkrankungen können Langzeitfolgen haben und die Leistungsfähigkeit im Arbeitsverhältnis beeinträchtigen: anhaltende Einschränkung der Lungenfunktion physischer Leistungsminderung, Muskelschwächen, Konzentrations- und Bewusstseinsstörungen, Krampfanfälle, Angststörungen, Panikattacken, Depressionen u. a.

Gesetzlich Rentenversicherte können eine Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung beantragen, wenn sie wegen Krankheit oder Behinderung für nicht absehbare Zeit, mindestens sechs Monate, außerstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens sechs Stunden (teilweise erwerbsgemindert) bzw. mindestens drei Stunden (voll erwerbsgemindert) täglich erwerbstätig zu sein (§ 43 SGB VI).

Für den Rentenanspruch wird die verbliebene Leistungsfähigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geprüft und der zeitliche Umfang bestimmt. Von diesem restlichen Leistungsvermögen hängt ab, ob eine Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung in Frage kommt.

Die Rente kann das beim bisherigen Arbeitgeber bisher erzielte Einkommen ergänzen oder ersetzen. Der Versicherte kann auch bei einem anderen Arbeitgeber tätig werden.

3. Existenzsichernde Leistungen

Die Erwerbsminderungsrenten decken häufig das Existenzminimum nicht. In diesen Fällen besteht für die Betroffenen die Möglichkeit, durch Inanspruchnahme von Sozialleistungen und anderen Vergünstigungen ihre Einkommenssituation zu verbessern: Wohngeld, Grundsicherung bei Erwerbsminderung (§§ 41ff. SGB II, Rundfunkgebührenbefreiung, Unterhaltsvorschuss, Kinderzuschlag bis 205 Euro)

 www.arbeitsagentur.de/familie-und-kinder/kiz-lotse

 <https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/corona/finanzielle-hilfen>

4. Vergünstigungen

Erwerbsgeminderte Arbeitnehmer sind **zugleich behindert**, weil sie länger als sechs Monate an der vollen gleichberechtigten Teilhabe am Berufsleben gehindert sind (§ 1 SGB IX).

Sie können den **Grad ihrer Behinderung** bzw. Schwerbehinderung feststellen lassen, um verschiedene Vergünstigungen zu erreichen. Der Antrag ist an das zuständige Versorgungsamt zu richten (§ 152 SGB IX). Er ist zu begründen. Da im Rentenbescheid die Beeinträchtigungen der beruflichen Teilhabe bereits festgestellt sind, wird es in aller Regel ausreichen, diese Beeinträchtigungen dem Amt mitzuteilen.

Der Feststellungsbescheid wird einen Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 20 ausweisen. Bei einem GdB von mindestens 30 Grad kann eine **Gleichstellung beim Kündigungsschutz** mit schwerbehinderten Arbeitnehmern erreicht werden. Bei einem GdB ab mindestens 50 wird ein **Schwerbehindertenausweis** ausgestellt.

Übersicht über die „GdB-abhängigen Nachteilsausgleiche:

 www.betanet.de/files/pdf/nachteilsausgleiche-gdb.pdf

Kurzarbeit: Anspruch auf ungekürzte Vergütung bei fehlender Vereinbarung

Das Urteil des Arbeitsgericht entspricht der Rechtslage, die nicht allgemein bekannt ist bzw. missachtet wird.

Arbeitsgericht Siegburg, Urteil vom 11.11.2020 - 4 Ca 1240/20

Die Parteien streiten über rückständiges Arbeitsentgelt nach vom Arbeitgeber angeordneter Kurzarbeit. Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 01.12.2019 als Omnibusfahrer beschäftigt. Sein Bruttomonatsgehalt betrug 2.100 Euro. Ein Betriebsrat ist bei der Beklagten nicht gebildet. Mit Schreiben vom 16.03.2020 teilte die Beklagte ihm mit, dass Kurzarbeit in verschiedenen Bereichen des Betriebes angemeldet werden müsse und, dass der Kläger „zunächst in der Woche vom 23.03. bis zum 28.03.2020“ für Kurzarbeit vorgesehen sei.

Eine Vereinbarung über Kurzarbeit wurde mit dem Kläger nicht geschlossen. Der Kläger bot dem Beklagten seine Arbeitsleistung an. Die Beklagte zahlte ihm ab März 2020 ungefähr die Hälfte des vereinbarten Gehaltes des Klägers und bezeichnete diese in der erteilten Abrechnung als „Kurzarbeitergeld“. Der Kläger kündigte das Arbeitsverhältnis selbst fristlos zum 14.06.2020.

Mit seiner Klage verlangt der Kläger sein volles Gehalt in Höhe von 2.100 Euro brutto. Er ist der Auffassung, dass Kurzarbeit für ihn nicht wirksam vereinbart worden sei und die Beklagte ihm den vollen Lohn zahlen müsse.

Das Arbeitsgericht verurteilte den Arbeitgeber zur Zahlung des Unterschiedsbetrags in voller Höhe:

1. Der Zahlungsanspruch des Klägers ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag i. V. m. § 611 a Abs. 2 BGB, § 615 BGB. Die Beklagte befand sich mit einem Teil des Lohns im Annahmeverzug. Kurzarbeit ist im Betrieb der Beklagten für den Kläger nicht wirksam vereinbart worden.
2. Eine einseitige Mitteilung über eine „voraussichtliche Kurzarbeit“ an einigen Tagen stellt keine Vereinbarung über Kurzarbeit für die Monate März bis Juni dar, wenn der Mitarbeiter seine Arbeitsleistung angeboten und sich zur Arbeit bereitgehalten hat.
3. Der Arbeitgeber kann nicht einseitig Kurzarbeit anordnen. Zulässig ist Kurzarbeit nur, wenn die Kürzung der Arbeitszeit und der Vergütung durch Betriebs-/Dienstvereinbarung/Tarifvertrag/AVR/KAVO zugelassen oder vertraglich mit dem Mitarbeiter vereinbart ist. Bei einer Anordnung ohne eine derartige Grundlage besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld und Arbeitnehmer behalten ihren vollen Lohnanspruch gegen den Arbeitgeber wegen Annahmeverzugs des Arbeitgebers (§ 615 BGB).
4. Besteht ein Betriebsrat, hat dieser gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei der Einführung der Kurzarbeit.

Anmerkung: Das Urteil gilt entsprechend für die Anwendungsbereiche der AVR und der KAVO-NRW; denn es beruht auf der **gesetzlichen Regelung** des Arbeitsvertrags/Dienstvertrags im BGB:

Da im Dienstvertrag eine bestimmte Arbeitszeit und eine entsprechende Vergütung vereinbart wird,

kann der Dienstgeber weder die Arbeitszeit noch die Vergütung aufgrund seines Weisungsrechts einseitig ändern. Das gilt auch, wenn Arbeit beispielsweise wegen behördlicher Verbote nicht geleistet werden kann (§ 616 BGB).

📌 Sehen Sie hierzu auch den Beitrag „Kinderbetreuungsgeld 2021“ (Seiten 21/22)

Jedoch ist eine Änderung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und Vergütung durch Änderungsvereinbarung bzw. Änderungskündigung nach staatlichem Recht zulässig. Dementsprechend bestimmen die AVR ausdrücklich, dass in **Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung** Kurzarbeit **„mit jedem betroffenen Mitarbeiter gesondert zu vereinbaren“** ist. Eine mündliche Information in einer Betriebsversammlung, eine schriftliche oder elektronische Information, ein Aushang usw. reichen nicht. Eine Pflicht, einen Änderungsvertrag abzuschließen, besteht für Mitarbeiter zwar grundsätzlich nicht. Jedoch haben sie, insbesondere wenn sie Kurzarbeitergeld erhalten bzw. ihnen ein mindestens gleich hoher Entgeltausgleich angeboten wird, auch die Interessen des Dienstgebers zu berücksichtigen (§ 241 Abs. 2 BGB).

Die **AVR** lassen die Einführung von Kurzarbeit in **Einrichtungen mit Mitarbeitervertretung** aufgrund einer **Dienstvereinbarung** und im Übrigen durch **einzelvertragliche Vereinbarung** zu (§ 5 der Anlage 5). Ein der Rechtslage entsprechendes Muster ist im Freiburger Kommentar/Thüsing, MAVO, 2020, § 38 Anm. 64 abgedruckt.

Die **KAVO** hat in der neu eingefügten Anlage 32 für das Jahr 2021 die zulässigen und notwendigen **Inhalte einer Dienstvereinbarung bzw. eine einzelvertragliche Vereinbarung zur Kurzarbeit** verbindlich bestimmt.

Die kirchlichen Regelungen beachten den **arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz**, der Abweichungen aus **sozialen Gründen** zulässt: Alle Mitarbeiter haben auch bei Kurzarbeit Null Anspruch auf angemessenen Entgeltersatz. Besonders schutzwürdige Mitarbeiter, die kein Kurzarbeitergeld erhalten, beispielsweise Auszubildende, geringfügig Beschäftigte usw. sind von der Kurzarbeit ausgenommen und behalten ihren Anspruch auf ungekürzte Vergütung.

Der Anspruch auf Vergütung **verjährt** nach drei Jahren. Der über den Mindestlohn hinausgehende Betrag **verfällt** nach sechs Monaten nur, wenn der Dienstgeber den Mitarbeiter in der durch das Nachweisgesetz vorgeschriebenen Form über die Ausschlussfrist informiert und der Mitarbeiter seinen Anspruch nicht in Textform geltend gemacht hat (§ 23 AVR-Caritas; § 47 KAVO-NRW).

Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers und Krankheit eines Kindes: Ärztliche Feststellung per Videosprechstunde

Der Gemeinsame Bundesausschuss, dem u. a. Vertreter der gesetzlichen Krankenkassen, der Kassenärzte und der Deutschen Krankenhausgesellschaft sowie nicht stimmberechtigte Patientenvertreter angehören, hat die Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie (AU-RL) geändert: Seit dem 7. Oktober 2020 ist die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit auch ohne persönlichen Arzt-Patienten-Kontakt im Rahmen einer Videosprechstunde unbefristet zulässig.

Übersicht

1. Online-Videoarztbesuch	30
1.1 Zulässigkeit der Krankschreibung.....	30
1.2 Dauer der Krankschreibung.....	31
1.3 Angaben des Arbeitnehmers zur Krankenversicherung.....	31
2. Übermittlung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an den Arbeitgeber	32
3. Feststellung der Krankheit und der krankheitsbedingten Betreuungsbedürftigkeit eines Kindes	32

1. Online-Videosprechstunde

Die Krankschreibung per Videosprechstunde erspart dem Patienten die Anfahrt zur Praxis bzw. dem Arzt einen Hausbesuch beim Patienten.

Sie kann mit Smartphone, Tablet oder mit fast jedem Computer durchgeführt werden, der über Kamera und Mikrofon verfügt. Erforderlich ist für eine ausreichende Übertragung von Bild und Ton eine schnelle Internetverbindung. Eine zusätzliche Software wird nicht benötigt.

In der Regel wird der Patient den Arzt zunächst um Angabe des Codes bitten, mit dem er in die virtuelle Sprechstunde des Arztes gelangen kann. Durch Click auf den vom Arzt zugesandten Link stellt er dann den Kontakt mit dem Arzt her.

Die Videosprechstunde hat zur Gewährleistung der Datensicherheit und eines störungsfreien Ablaufes in geschlossenen Räumen, die eine angemessene Privatsphäre sicherstellen, stattzufinden. Zu Beginn der Videosprechstunde hat auf beiden Seiten eine Vorstellung aller im Raum anwesenden Personen zu erfolgen. Aufzeichnungen jeglicher Art sind während der Videosprechstunde nicht gestattet (§ 3 der Vereinbarung gemäß § 291g SGB V).

Der Arzt hat den Schutz der Daten des Patienten zu gewährleisten. Eine Aufzeichnung der Sprechstunde ist unzulässig.

1.1 Zulässigkeit der Krankschreibung

Die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers bzw. der Betreuungsbedürftigkeit eines erkrankten Kindes ist per Videosprechstunde nur zulässig, wenn

- der Versicherte in der betreffenden Arztpraxis **persönlich bekannt** ist,
- die Krankheit mittels Videosprechstunde **untersucht werden kann**.

Erkrankungen, bei denen eine Erstfeststellung einer Arbeitsunfähigkeit im Rahmen einer **Videosprechstunde in Betracht** kommen könnte, sind beispielsweise:

- Erkältung,
- Menstruationsbeschwerden,
- Blasenentzündung,
- Magen-Darm-Infekt,
- Migräne,
- Schübe, z. B. bei chronisch-entzündlichen Darmerkrankungen,
- Reaktion auf schwere Belastungen und Anpassungsstörungen, z. B. bei Verlust von nahestehenden Angehörigen.

Das **Hinzutreten** einer weiteren zur Arbeitsunfähigkeit führenden Krankheit führt nicht dazu, dass eine Feststellung der Arbeitsunfähigkeit im Rahmen einer Videosprechstunde nicht mehr möglich ist. Fällt aber die ursprüngliche **Grunderkrankung** weg, für die eine unmittelbar persönliche Untersuchung erfolgte, ist eine Feststellung der weiteren Arbeitsunfähigkeit im Rahmen der Videosprechstunde ausgeschlossen und es bedarf hierfür einer unmittelbar persönlichen Untersuchung.

Ein **Anspruch der Versicherten** auf Krankschreibung per Videosprechstunde besteht nicht (§ 4 Abs. 5 der AU-RL).

1.2 Dauer der Krankschreibung

Die erstmalige Feststellung einer Arbeitsunfähigkeit ist für **längstens sieben Kalendertage** möglich. Eine **Folgekrankschreibung** kann per Videosprechstunde erfolgen, wenn die vorherige Krankschreibung aufgrund einer **unmittelbar persönlichen Untersuchung** erfolgte.

1.3 Angaben des Arbeitnehmers zur Krankenversicherung

Krankenversicherte Arbeitnehmer, die im selben oder vorherigen Quartal dem Arzt/der Praxis die elektronische Gesundheitskarte (eKG) vorgelegt haben, müssen dem Arzt zusätzlich erklären, dass sich die Daten nicht geändert haben.

Ist der Arbeitnehmer dem Arzt nicht bekannt, hat dieser im Rahmen der Videosprechstunde die Identität des Versicherten anhand der per Videotelefonie vorgelegten eKG zu überprüfen.

Beispiel: *Der Arbeitnehmer ist von einem anderen Arzt einer Gemeinschaftspraxis behandelt worden.*

Kann die eKG nicht vorgelegt werden, darf der Arzt folgende Daten erfragen, weil er diese für die Abrechnung benötigt:

- Bezeichnung der Krankenkasse,
- Name, Vorname und das Geburtsdatum des Versicherten,
- Art der Versicherung,

- Anschrift des Versicherten und
- Krankenversicherungsnummer.

Der Versicherte hat außerdem das gegenwärtige Bestehen des Versicherungsschutzes zu bestätigen. Geht es in der Videosprechstunde um die Behandlung von Kindern, haben die Eltern die Daten mitzuteilen.

2. Übermittlung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an den Arbeitgeber

Kassenärzte sind verpflichtet, Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung digital dem Arbeitgeber zu übermitteln (§ 5 Abs. 1 AU-RL).

Die Kassenärztliche Bundesvereinigung und der Spitzenverband der gesetzlichen Krankenkassen haben sich aber darauf geeinigt, dass in Abweichung von der Regelung in der AU-RL bis zum 30. September 2021 dem Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papierform zur Vorlage bei dem Arbeitgeber ausgehändigt werden kann (Muster 1).⁶

3. Feststellung der Krankheit und der krankheitsbedingten Betreuungsbedürftigkeit eines Kindes

Für die Feststellung einer erforderlichen Betreuung, Beaufsichtigung oder Pflege eines erkrankten Kindes enthält die AU-RL keine Vorgaben. Deshalb hat der Arzt im Einzelfall unter Wahrung des ärztlichen Sorgfaltsmaßstabs zu prüfen und darüber zu entscheiden, ob er das Kind per Videosprechstunde behandeln kann. Das Vorliegen einer Erkrankung und die Notwendigkeit einer Betreuung und Beaufsichtigung, hat er zu bescheinigen (Muster 21).⁷

⁶ www.kbv.de/media/sp/Muster_1.pdf

⁷ www.kbv.de/media/sp/O2_Mustersammlung.pdf