

Recht-Informationsdienst

der Zeitschrift Caritas in NRW

Nr. 2/2023

Inhalt

Kurze Mitteilungen

Pflegekammer.....	18
Ukrainische Flüchtlinge: Aufenthalt und Beschäftigung	18
Aufhebung der Kostenheranziehung von jungen Menschen in der Kinder- und Jugendhilfe.....	18
Hinzuverdienstgrenzen bei Rentenbezug	19

Neue Rechts- und Verwaltungsvorschriften	19
---	----

Hinweise und Informationsmedien

Coronavirus NRW 2023	19
Long Covid-Info.....	20
Bürgergeld-Rechner 2023.....	20
Neuerungen für Menschen mit Behinderung 2023.....	20
Weisungen zum Bürgergeld und zur Sozialhilfe 2023.....	20
Düsseldorfer Tabelle und Leitlinien 2023.....	20

Aktuelle Rechtsvorschriften und Urteile

Kirchliches Arbeitsrecht: Grundordnung des kirchlichen Dienstes 2022 (Auszüge)	21
Bürgergeld, Grundsicherung im Alter und gesetzliche Unterhaltsleistungen und -ansprüche 2023.....	25
COVID-19: Arbeitsschutz nach Aufhebung der Corona-Arbeitsschutzverordnung.....	29
Arbeitsunfähigkeit: Meldung und elektronische Bescheinigung (eAU) durch die gesetzlichen Krankenkassen.....	31

Hinweis: Auf der Website wurde der Beitrag zum Asylbewerberleistungsgesetz aktualisiert. Neu aufgenommen wurden Informationen zur „Schadenshaftung wegen fahrlässig verursachter Corona-Erkrankung“ und zum „Hausrecht und Corona“. Aufgrund zahlreicher Gesetzesänderungen sind einige Rechts-Informationen auf der Website nicht mehr auf dem aktuellen Stand. Wir bitten, auf das Datum der Publikation zu achten.

Impressum

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

Verantwortlicher Redakteur: Heinz-Gert Papenheim

Herausgeber: Caritasverband für das Bistum Essen e. V.

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

Pflegekammer NRW

Die Pflegekammer NRW hat nach der Wahl der Kammerversammlung im Oktober 2022 auf ihrer konstituierenden Sitzung im Januar 2023 ihre **Hauptsatzung** beschlossen. Diese wird nach Genehmigung durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales unter „Amtliche Bekanntmachungen“ der Kammer veröffentlicht.

Mit der Pflegekammer wird den Angehörigen aller Pflegeberufe in NRW wie bisher schon den Ärzten, Psychotherapeuten, Architekten, Rechtsanwälten und Handwerkern eine gleichwertige gesetzliche Möglichkeit zur **Selbstbestimmung über ihre zentralen gesellschaftlichen Aufgaben** übertragen: Sicherstellung einer sachgerechten, professionellen Pflege auf der Grundlage aktueller pflegewissenschaftlicher Erkenntnisse, Förderung der beruflichen Belange der Pflegenden unter Beachtung der Interessen der Bevölkerung, Vertretung der Pflegenden in Politik, Gesundheitswesen und Gesellschaft. Insoweit waren bisher die Gesundheitsministerien zuständig.

Tarifverträge werden nach wie vor von den Gewerkschaften abgeschlossen.

 www.pflegekammer-nrw.de

 www.dbfk.de/de/themen/Pflegekammer.php

Ukrainische Flüchtlinge: Aufenthalt und Beschäftigung


Ukrainische Staatsbürger mit einem biometrischen Reisepass dürfen in den Schengenraum (EU und weitere europäische Länder außer Großbritannien) und somit auch **nach Deutschland einreisen** sowie sich hier für 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen aufhalten.

Die sofortige Aufnahme einer **Erwerbstätigkeit** ist zulässig, wenn die **Aufenthaltserlaubnis** oder die sog. **Fiktionsbescheinigung** den Eintrag „Erwerbstätigkeit erlaubt“ enthält. In anderen Fällen ist eine Aufenthaltserlaubnis bzw. die Aufnahme des Zusatzes bei der Ausländerbehörde zu beantragen.

 § 24 Aufenthaltsgesetz

Aufhebung der Kostenheranziehung von jungen Menschen in der Kinder- und Jugendhilfe


Aufgehoben ist seit dem 1. Januar 2023 durch entsprechende Änderung des § 97 SGB VIII die Kostenheranziehung junger Menschen aus ihrem Einkommen, wenn sie in einer Pflegefamilie oder einer Einrichtung bzw. sonstigen Wohnform der Kinder- und Jugendhilfe leben und ein eigenes Einkommen haben. Dies gilt auch für alleinerziehende Mütter oder Väter, die mit ihrem Kind in einer gemeinsamen Wohnform untergebracht sind, sowie für die Ehegatten und Lebenspartner der jungen Menschen und Leistungsberechtigten.

 § 97 SGB VIII

Hinzuverdienstgrenzen bei Rentenbezug: Aufhebung und Anpassung 2023

Altersrenten, auch vorgezogene, können ab 1. Januar 2023 unabhängig von der Höhe des Hinzuverdienstes in voller Höhe bezogen werden.

Bei **teilweiser Erwerbsminderung** ergibt sich für 2023 eine Hinzuverdienstgrenze von rund 35.650 Euro, bei voller Erwerbsminderung von rund 17.820 Euro. Jedoch darf die Beschäftigung das festgestellte Leistungsvermögen - bis zu drei bzw. sechs Stunden täglich - nicht überschreiten.

 § 96a SGB VI

Neue Rechts- und Verwaltungsvorschriften

Bundesgesetzblatt I (BGBl. I)

(www.gesetze-im-internet.de)

Gesetz zur Einführung eines Chancen-Aufenthaltsrechts	2022, 2847
Assistenzhundeverordnung.....	2022, 2436
Einführung eines Bürgergeldes.....	2022, 2328
Gesetz zur Erhöhung des Wohngeldes (Wohngeld-Plus-Gesetz).....	2022, 2160
Gesetz zur Änderung des Bundeszentralregistergesetzes und des Strafgesetzbuches.....	2022, 2146

Gesetz- und Verordnungsblatt NRW (GV.NRW)

(www.recht.nrw.de)

Verordnung zur Bestimmung von Gebieten im Land NRW mit einem angespannten Wohnungsmarkt	2023, 1
Verordnung zum Schutz vor Neuinfizierungen mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 (Corona-Schutzverordnung).....	2023, 36a

Ministerialblatt NRW (MBI.NRW)

(www.recht.nrw.de)

Pauschalbeträge bei Vollzeitpflege und Barbeträge gem. § 39 SGB VIII - Kinder- und Jugendhilfe.....	2022, 1024
Zwölftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB XII); Barbetrag für Leistungsberechtigte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.....	2022, 1032
Ausführungserlass zum Staatsangehörigkeitsrecht.....	2022, 936

Hinweise und Informationsmedien

Coronavirus NRW 2023

Über die jeweils geltenden rechtlichen Regelungen und Allgemeinverfügungen zur Eindämmung des Coronavirus in NRW informiert das NRW-Gesundheitsministerium tagesaktuell.

 www.mags.nrw/coronavirus-rechtliche-regelungen

Long Covid-Info

Informationen über Langzeitfolgen einer Corona-Erkrankung für Betroffene und Angehörige, Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Anerkennung als Arbeitsunfall bzw. Berufskrankheit sind zusammengestellt bei

 www.longcovid-info.de

Bürgergeld-Rechner 2023

Der Diözesan-Caritasverband Köln hat einen Online-Rechner zum Bürgergeld freigeschaltet.

 www.caritasnet.de/buergergeldrechner

Neuerungen für Menschen mit Behinderungen 2023

Die Bundesvereinigung Lebenshilfe hat die sich in diesem Jahr ergebenden Neuerungen für Menschen mit Behinderung auf ihrer Website übersichtlich zusammengestellt.

 www.lebenshilfe.de/informieren/familie/neuerungen-fuer-menschen-mit-behinderung

Weisungen zum Bürgergeld und zur Sozialhilfe 2023

Die **Bundesagentur für Arbeit** hat auf ihrer Webseite ausführliche Weisungen zu Regelungen des Bürgergeldes (SGB II), zur Sozialhilfe (SGB XII) und zu anderen Teilen des Sozialgesetzbuches veröffentlicht.

Die Weisungen enthalten umfangreiche Erläuterungen der gesetzlichen Vorschriften, die von den Sachbearbeitern zu beachten sind, aber nicht immer beachtet werden. In der caritativen Arbeit können sie eine wichtige Informationsquelle und in Auseinandersetzungen mit Ämtern eine wirksame Argumentationshilfe sein.

 www.arbeitsagentur.de/ueber-uns/veroeffentlichungen/gesetze-und-weisungen

Düsseldorfer Tabelle und Leitlinien 2023

Die Düsseldorfer Tabelle 2023 nennt Unterhaltsbeträge für den **Kinderunterhalt**. Die Leitlinien befassen sich auch mit dem **Ehegattenunterhalt** (Abschnitt 15ff.) und dem **Elternunterhalt** (Abschnitt 19ff.).

Die Leitlinien befassen sich u. a. mit der **Berechnung des Einkommens**, der Anrechnung von Sozialleistungen, dem Wohnwert des mietfreien Wohnens, dem Einkommen aus unzumutbarer Erwerbstätigkeit, der Zumutbarkeit einer Erwerbstätigkeit sowie der Anrechnung freiwilliger Zuwendungen Dritter. Ausführlich behandelt werden auch die **Ausgaben des Unterhaltspflichtigen**, die sein anrechenbares Einkommen verringern (Steuern und Vorsorgeaufwendungen, Werbungskosten, berufsbedingte Fahrkosten, Kinderbetreuung, Schulden, Umgangskosten).

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

Kirchliches Arbeitsrecht: Grundordnung des kirchlichen Dienstes 2022 (Auszüge)

Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ vom 22.11.2022 ist die zentrale Rechtsquelle, das Grundgesetz der katholischen Arbeitsverfassung in Deutschland.

Die Kirche hat **keine eigenen Gestaltungsformen** entwickelt. Die kirchlichen Anstellungsträger begründen deshalb Arbeitsverhältnisse nach staatlichem Recht. Im **Grundgesetz** der Bundesrepublik ist der Kirche das Recht eingeräumt, ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen. In Wahrnehmung dieses Rechts haben die Bischöfe in der Grundordnung die kirchenspezifischen Grundlagen der Arbeit im kirchlichen Dienst dargelegt.

Der **Europäische Gerichtshof** und das **Bundesarbeitsgericht** haben entschieden, dass besondere kirchliche Anforderungen an Mitarbeitende zulässig sein können, wenn sie angesichts des Ethos der Kirche wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt sind und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entsprechen.¹

Mit der Neufassung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ und der „Bischöflichen Erläuterungen zum kirchlichen Dienst“ vom 22.11.2022 haben die Bischöfe dieser rechtlichen Vorgabe weitgehend entsprochen. Nicht abschließend geklärt ist noch, ob der Austritt aus der Kirche in der Regel die Ablehnung eines Bewerbers bzw. die Beendigung des Dienstverhältnisses rechtfertigt.

Der volle Wortlaut der Grundordnung und die „Bischöflichen Erläuterungen zum kirchlichen Dienst“ sind online veröffentlicht:

 www.dbk.de/ueber-uns/verband-der-dioezesen-deutschlands-vdd/dokumente

Die nachfolgenden teilweise gekürzten Auszüge beschränken sich auf die Artikel 1 bis 7 der Grundordnung, die sich auf die allgemeinen Grundlagen und die besonderen Anforderungen an Mitarbeitende beziehen.

In den Artikeln 8 bis 12 wird der „Dritte Weg“ des kirchlichen Arbeitsrechts behandelt. Damit befasst sich der Beitrag „Rechtsgrundlagen des kirchlichen Arbeitsrechts“ auf unserer Website.

Art. 2: Eigenart des kirchlichen Dienstes

Alle im kirchlichen Dienst Tätigen, gleich ob sie haupt- oder ehrenamtlich, ob sie leitend oder ausführend beschäftigt sind, ob es sich um Christinnen und Christen, andersgläubige oder religiös ungebundene Mitarbeitende handelt, arbeiten gemeinsam daran, dass die kirchlichen Einrichtungen ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen können.

Art. 3: Ausprägungen katholischer Identität und Verantwortung für den Erhalt und die Stärkung des kirchlichen Profils

Allen Menschen muss der gleiche Achtungsanspruch zukommen, in allen Momenten ihres Daseins und ungeachtet ihrer gesellschaftlichen Stellung, ihrer beruflichen Funktion und ihrer Verdienste.

¹ Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 11.09.2018 – C-68/17, Rn 61.

Neben der Anerkennung der gleichen Würde aller Menschen hat sich **der kirchliche Dienst auch und insbesondere durch eine Kultur der gegenseitigen Achtung, des Respekts und der Wertschätzung auszuzeichnen.**

Für alle, die in den karitativen Organisationen der Kirche tätig sind, muss es kennzeichnend sein, dass sie nicht bloß auf gekonnte Weise das jetzt Anstehende tun, sondern sich **dem anderen mit dem Herzen zuwenden**, so dass dieser ihre menschliche Güte zu spüren bekommt.

Jeder Mensch ist als Person einmalig und besitzt eine ihm von Gott gegebene unverfügbare Würde ungeachtet seiner Herkunft, seiner Religion, seines Alters, seiner Behinderung, seines Geschlechts, seiner Leistungsfähigkeit oder seiner körperlichen oder geistigen Verfassung. Der **Schutz des Lebens**, des vorgeburtlichen ebenso wie des geborenen und des endenden, bildet eine tragende Säule des christlichen Ethos. Aus dem Zeugnis für das Leben ergibt sich, dass die Kirche in allen ihren Einrichtungen gegen Abtreibung und für das Leben eintritt. Handlungen aktiver Sterbehilfe sind mit dieser Überzeugung unvereinbar und haben in kirchlichen Einrichtungen daher keinen Raum.

Kirchlicher Dienst in einer pluralistischen Welt darf nicht auf den Dienst von Katholiken für Katholiken reduziert werden. Alle Mitarbeitenden können und sollen unabhängig von ihren konkreten Aufgaben, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität und ihrer Lebensform Repräsentantinnen und Repräsentanten der unbedingten Liebe Gottes und damit einer den Menschen dienenden Kirche sein. Träger und Führungskräfte haben den Auftrag, gemeinsam mit den Mitarbeitenden die für die jeweiligen Handlungsfelder wesentlichen Ziele und Werte, anhand derer Arbeit in der Einrichtung gestaltet werden kann, zu konkretisieren.

Art. 4: Handlungsaufträge und Ziele des kirchlichen Dienstgebers

Der Dienstgeber ist in erster Linie dafür verantwortlich, dass die Bedingungen dafür geschaffen werden, dass die Mitarbeitenden ihren Auftrag in der Einrichtung glaubwürdig ausüben können. **Gewinnmaximierung spielt bei der Verfolgung dieses Auftrags keine Rolle.**

Frauen gestalten Kirche. Die deutschen Bischöfe bekennen sich ausdrücklich dazu, „an den verschiedenen Leitungsdiensten in der Kirche möglichst viele Frauen und Männer gerecht [zu] beteiligen“.

Die **Sorge für andere** ist Ausdruck der christlichen Nächstenliebe. Dabei birgt diese Sorge gleichzeitig häufig große praktische Herausforderungen. Das gilt insbesondere mit Blick auf die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** durch Kinderbetreuung oder etwa die Pflege von Angehörigen. Der Dienstgeber muss versuchen, Rahmenbedingungen zu schaffen, um den persönlichen Anforderungen des jeweiligen Lebensabschnitts möglichst Rechnung zu tragen.

Von zentraler Bedeutung ist die Verpflichtung des Dienstgebers, sich in besonderer Weise für den Schutz der Würde und Integrität aller Personen in der Einrichtung einzusetzen, insbesondere von **Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen**. Sexualisierte Gewalt ist aufs Schärfste zu verurteilen und kann unter keinen Umständen geduldet werden.

Arbeit bildet eine fundamentale Dimension im Leben des Menschen. Arbeit dient auch der Verwirklichung der Person. Führungskräfte sind gehalten, die christlichen Maßstäbe und Grundsätze zu

beachten und ihren Mitarbeitenden den notwendigen Raum und Rückhalt zur Entfaltung zu gewährleisten. Führungskräfte in der Kirche stellen sich den Zeichen der Zeit und verstehen die Einheit, der sie vorstehen, als lernende Organisation, die der ständigen Erneuerung und Weiterentwicklung bedarf. **Zentral sind eine gegenseitige Wertschätzung, Respekt, verbindliche Absprachen, Motivation sowie die Förderung von Innovation und Entwicklung.** Eine angemessene und transparente Kommunikation über Hierarchie- und Berufsgrenzen hinweg ist Grundbedingung einer vertrauensvollen und wertschätzenden Zusammenarbeit. **Konstruktive Kritik ist ausdrücklich willkommen.**

Jeder Mensch hat eine unveräußerliche Würde, die Gott gegeben und schützenswert ist. Das Recht auf Arbeit ist ein Menschenrecht. **Menschen mit Schwerbehinderung und sogenannte Gleichgestellte** genießen im Arbeitsrecht einen besonderen Schutz. Kirchliche Dienstgeber setzen sich dafür ein, eine behindertengerechte und barrierefreie Teilhabe von Mitarbeitenden zu fördern.

Die ethischen Anforderungen und Maßstäbe, die die **Soziallehre der Kirche** gegenüber dem Wirtschaftsleben formuliert und öffentlich vertritt, muss sie auch an sich selbst und an das eigene wirtschaftliche Handeln anlegen.

Art. 6: Anforderungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses

(1) Der Dienstgeber muss bei der Einstellung darauf achten, dass Bewerberinnen und Bewerber **fachlich befähigt und persönlich geeignet** sind, um die vorgesehenen Aufgaben zu erfüllen. Im **Bewerbungsverfahren** sind die Bewerber/innen mit den christlichen Zielen und Werten der Einrichtung vertraut zu machen. Mit der Vertragsunterzeichnung bringen die Bewerberinnen und Bewerber zum Ausdruck, dass sie die **Ziele und Werte der kirchlichen Einrichtung anerkennen**.

(2) Von **allen Mitarbeitenden** wird im Rahmen ihrer Tätigkeit die Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Einrichtung erwartet.

(3) **Pastorale und katechetische Tätigkeiten** können nur Personen übertragen werden, die der katholischen Kirche angehören.

(4) Personen, die das katholische Profil der Einrichtung **inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren**, kommt eine besondere Verantwortung für die katholische Identität der Einrichtung zu. Sie müssen daher katholisch sein.

(5) Wer sich **kirchenfeindlich** betätigt, wird nicht eingestellt. Das gilt auch für Personen, die aus der katholischen Kirche ausgetreten sind.

Art. 7: Anforderungen im bestehenden Dienstverhältnis

(1) Dienstgeber und Mitarbeitende übernehmen gemeinsam Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung des Sendungsauftrags in der Einrichtung.

(2) Die Anforderungen erstrecken sich in erster Linie auf das **Verhalten im Dienst. Außerdienstliches Verhalten** ist rechtlich nur bedeutsam, wenn es öffentlich wahrnehmbar ist, grundlegende Werte der katholischen Kirche verletzt und dadurch deren Glaubwürdigkeit beeinträchtigt wird. Der **Kernbereich privater Lebensgestaltung**, insbesondere Beziehungsleben und Intimsphäre, bleibt rechtlichen Bewertungen entzogen.

(4) Bei katholischen Mitarbeitenden führt der **Austritt aus der katholischen Kirche** in der Regel zu einer Beendigung des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses. Von einer Beendigung kann in diesen Fällen **ausnahmsweise** abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalls diese als unangemessen erscheinen lassen.

(5) Erfüllen Mitarbeitende die Anforderungen nicht mehr, so **muss** der Dienstgeber zunächst durch **Beratung und Aufklärung** darauf hinwirken, dass sie den Anforderungen wieder genügen. Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches **klärendes Gespräch**, eine **Abmahnung** oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem Verstoß gegen die Anforderungen zu begegnen. Wenn alle mildereren, weniger belastenden Mittel ausgeschöpft sind, kommt als äußerste, **allerletzte Maßnahme („ultima ratio“)** eine **Beendigung** des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses in Betracht.

Bürgergeld, Grundsicherung im Alter und gesetzliche Unterhaltsleistungen und -ansprüche 2023

Ab dem 1. Januar 2023 gelten neue Bedarfsbeträge in der Grundsicherung für Arbeitsuchende (Bürgergeld) nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) sowie in der Sozialhilfe nach dem Zwölften Buch Sozialgesetzbuch (SGB XII).

1. Bürgergeld und Grundsicherung im Alter – Bedarfe im Überblick

Anspruch auf Bürgergeld hat, wer bisher Anspruch auf Alogeld II („Hartz4“) oder Sozialgeld hatte.

Das Bürgergeld steht auch ukrainischen Flüchtlingen zu (www.arbeitsagentur.de/ukraine). Andere Asylbewerber erhalten es erst nach 18-monatigem Aufenthalt im Bundesgebiet (§ 2 Abs. 1 Asylbewerberleistungsgesetz).

 www.bmas.de/DE/Arbeit/Grundsicherung-Buergergeld/grundsicherung-buergergeld.html

Regelbedarfsstufen		Monatsbetrag (Mehrbetrag)
1	Alleinstehende und alleinerziehende Leistungsberechtigte (Eckregelsatz)	502 Euro (+ 53 Euro)
2	Zwei Partner der Bedarfsgemeinschaft, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, jeweils	452 Euro (+ 48 Euro)
3	Erwachsene Behinderte in stationären Einrichtungen; Nicht-erwerbstätige Erwachsene unter 25 Jahren im Haushalt der Eltern	402 Euro (+ 42 Euro)
4	Jugendliche im 15. Lebensjahr bis unter 18 Jahre	420 Euro (+ 44 Euro)
5	Kinder vom Beginn des siebten bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres	348 Euro (+ 37 Euro)
6	Kinder bis zur Vollendung des sechsten Lebensjahres	318 Euro (+ 33 Euro)

Kinder und Jugendliche der Regelbedarfsstufe 3 bis 6 erhalten zusätzlich neben dem Regelbedarf auch einen Kindersofortzuschlag in Höhe von 20 Euro monatlich bis zur Einführung einer Kindergrundsicherung.

Zusätzlich übernommen werden von den Sozialbehörden wie bisher

- **Mehrbedarfe** (§ 21 SGB II; § 30 SGB XII),
- **Kranken- und Pflegeversicherung** (§ 26 SGB II; § 32 SGB XII),
- **Bedarfe für Unterkunft und Heizung** (§ 22 SGB II; § 36 SGB XII),
- **Bedarfe für Bildung und Teilhabe** von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen (§ 28 SGB II, § 34 SGB XII),
- **unabweisbare Bedarfe** (§ 24 SGB II, § 31 SGB XII).

2. Sonderregelungen für die einjährige Karenzzeit

Im ersten Jahr des Bürgergeldbezugs gelten für den Bürgergeldbezieher folgende Sonderregelungen. Damit soll u. a. erreicht werden, dass bei vorübergehendem Bezug von Bürgergeld der Bezieher nicht zu Maßnahmen gezwungen wird, die seine persönliche Lebensgestaltung und Vermögensplanung dauerhaft beeinträchtigen können (Aufgabe der Wohnung, Kündigung von Versicherungen usw.).

Kosten der Unterkunft werden nicht nur in angemessener, sondern in tatsächlicher, voller Höhe übernommen, die Heizkosten für die Wohnung in angemessener Höhe. Die Karenzzeit beginnt für alle Bürgergeldbezieher am 01.01.2023. Vorherige Zeiten des Bezugs von Hartz4 werden nicht angerechnet.

Vermögen, beispielsweise selbstbewohntes Wohneigentum oder Altersvorsorgeverträge werden nicht auf Leistungen angerechnet, sonstiges Vermögen nur, wenn es die folgenden Freibeträge nicht überschreitet: Für den Bürgergeldbezieher 40.000 Euro, für jede weitere Person der Bedarfsgemeinschaft 15.000 Euro.

Eine **neue Karenzzeit** von einem Jahr beginnt, wenn der letzte Leistungsbezug drei Jahre zurückliegt.

3. Vermögensfreibeträge nach der Karenzzeit

Nach Ablauf der einjährigen Karenzzeit wird eine Vermögensprüfung durchgeführt:

- **Je Person** ist der Freibetrag auf einheitlich 15.000 Euro festgesetzt. Nicht ausgenutzte Freibeträge - beispielsweise für Kinder - sind innerhalb der Bedarfsgemeinschaft übertragbar.
- Bei **selbst bewohnten Immobilien** werden bei ein bis vier Personen mindestens 140 m² bei Einfamilienhäusern und 130 m² Wohnfläche bei Eigentumswohnungen anerkannt; je weiterer Person weitere 20 m².

Zudem wurde explizit geregelt, dass Überschreitungen dieser Wohnflächen anerkannt werden können, sofern die Berücksichtigung der Immobilie als Vermögen eine besondere Härte bedeuten würde.

- Alle Versicherungsverträge, die der Alterssicherung dienen, werden nicht berücksichtigt.
- Bei Kraftfahrzeugen wird die Angemessenheitsprüfung stark vereinfacht.

4. Absetzbeträge bei Erwerbstätigkeit – § 11b SGB II

Ab 01.07.2023 gelten neue Freibeträge für den Hinzuverdienst.

4.1 Sonderregelungen für bestimmte Leistungsberechtigte

Für erwerbstätige Leistungsberechtigte, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten die folgenden besonderen Freibeträge:

- **Schülerinnen und Schüler** sowie **Studierende**: bis zu 520 Euro monatlich. Nicht angerechnet werden Einnahmen aus Erwerbstätigkeiten, die in den Schulferien ausgeübt werden (§ 11a Abs. 7 SGB II).
- Leistungsberechtigte in einer nach dem SGB III **förderungsfähigen Ausbildung, einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme oder Einstiegsqualifizierung**: bis zu 520

Euro monatlich,

- Leistungsberechtigte im **Bundesfreiwilligen- oder Jugendfreiwilligendienst**: bis zu 520 Euro monatlich.

Ohne Altersgrenze gelten Freibeträge für die folgenden Leistungsberechtigten:

- **Ehrenamtlich tätige Personen** nach § 3 Nummer 12 oder 26 EStG („Übungsleiter“): jährlich bis zu 3.000 Euro der Aufwandsentschädigung (11 Abs. 1 Nr. 5 SGB II),
- **Mutterschaftsgeld**, dass Frauen nach § 19 MuSchG beziehen wird in vollem Umfang nicht mehr als anrechenbares Einkommen berücksichtigt (§ 11a Abs. 1 Nr. 6 SGB II).
- **Erbschaften** eines Leistungsberechtigten werden nicht als Einkommen berücksichtigt.

4.2 Allgemeine Absetzbeträge

Ein Hinzuverdienst von bis zu 100 Euro wird nicht angerechnet. Geht er darüber hinaus, ist dessen Anrechnung wie folgt gestaffelt:

1. von dem Teil des Hinzuverdienstes, der **100 Euro übersteigt**, aber nicht mehr als 520 Euro beträgt, bleiben 20 Prozent anrechnungsfrei.
2. von dem Teil des Einkommens, der **520 Euro übersteigt**, aber nicht mehr als 1.000 Euro beträgt, bleiben seit dem 01.01.2023 20 Prozent, ab dem 01.07.2023 30 Prozent anrechnungsfrei.
3. von dem Teil des monatlichen Erwerbseinkommens, der **1.000 Euro übersteigt**, aber nicht mehr als 1.200 Euro beträgt, bleiben nur 10 Prozent anrechnungsfrei. Für Alleinerziehende gilt der anrechnungsfreie Betrag von 10 Prozent für ein monatliches Erwerbseinkommen zwischen mehr als 1.000 und 1.500 Euro.
4. Beträge ab 1.201 Euro werden komplett auf das Bürgergeld angerechnet.

5. Sanktionen beim Bürgergeld

Verletzt der Leistungsberechtigte seine Mitwirkungspflicht oder nimmt er unentschuldigt einen Pflichttermin nicht wahr, können die Geldleistungen - ausgenommen die Zahlungen für die Unterkunft - gemindert werden.

Art der Pflichtverletzung	Höhe der Minderung des Regelbedarfs	Dauer der Minderung
Meldeversäumnis (Pflichttermin unentschuldigt nicht wahrnehmen)	10 Prozent	1 Monat
Erste Pflichtverletzung	10 Prozent	1 Monat
Zweite Pflichtverletzung	20 Prozent	2 Monate
Dritte und weitere Pflichtverletzungen	30 Prozent	3 Monate

Eine Leistungsminderung ist nicht zulässig, wenn sie im konkreten Einzelfall zu einer außergewöhnlichen Härte führt. Außerdem sind Kürzungen bei den Kosten der Unterkunft nicht mehr zulässig.

6. Sozialversicherung

Während des Bezugs von Bürgergeld werden keine Beiträge an die **Rentenversicherung** gezahlt. Die Bezugszeit ist aber grundsätzlich als Anrechnungszeit in der Rentenversicherung berücksichtigungsfähig.

In der **gesetzlichen Krankenversicherung** und der **sozialen Pflegeversicherung** sind erwerbsfähige Bürgergeldberechtigte versicherungspflichtig. Die Beiträge werden von den Jobcentern direkt gezahlt.

Personen, die vor dem Bezug von Bürgergeld **privat krankenversichert** waren, bleiben das allerdings auch während des Bürgergeldbezugs. Das Jobcenter zahlt auf Antrag einen Beitragszuschuss.

Nichterwerbsfähige Bürgergeldberechtigte (wie z. B. Kinder) sind normalerweise über eine Familienversicherung, eine freiwillige Mitgliedschaft oder durch eine Versicherung bei einer privaten Kasse abgesichert.

7. Bagatellgrenze bei Rückforderungen

Rückforderungen in Höhe von bis zu 50 Euro für die gesamte Bedarfsgemeinschaft sind nicht zulässig. Beträge von 50 Euro und mehr sind nach wie vor in voller Höhe zurückzuzahlen. Leistungsbeziehende sind weiterhin verpflichtet alle Änderungen in ihren Verhältnissen vollständig und unverzüglich ihrem Jobcenter mitzuteilen. Die Anwendung der Bagatellgrenze wird durch das Jobcenter geprüft und entsprechend berücksichtigt.

 www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba015592.pdf

COVID-19: Arbeitsschutz nach Aufhebung der Corona-Arbeitsschutzverordnung

Nach Aufhebung der Corona-Arbeitsschutzverordnung sind Arbeitgeber nach dem **Arbeitsschutzgesetz** verpflichtet, auf Grundlage einer Gefährdungsbeurteilung betriebliche Hygienekonzepte zu erstellen und die entsprechenden Corona-Schutzmaßnahmen umzusetzen.

Nur in Einrichtungen der medizinischen Versorgung und Pflege sind weiterhin corona-spezifische Regelungen des Infektionsschutzgesetzes zu beachten.

In allen anderen Bereichen können Arbeitgeber eigenverantwortlich festlegen, ob und welche Maßnahmen zum Infektionsschutz am Arbeitsplatz erforderlich sind. Dabei haben sie die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretungen (Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung) zu beachten.

Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung empfiehlt nach wie vor die Einhaltung der **AHA+L-Regel** zum betrieblichen Infektionsschutz, weil dadurch auch der Schutz vor Atemwegsinfektionen wie Grippe und grippale Infekte erreicht wird.²

Die AHA+L-Regel verlangt:

- **Abstand** von mindestens 1,5 m von anderen Personen,
- **Hygiene beachten**: regelmäßiges gründliches Händewaschen. Nicht zur Arbeit gehen, wenn die Gefahr der Ansteckung anderer Personen besteht.
- **Maske tragen**, wenn bei Vorliegen typischer Erkältungssymptome der Mindestabstand nicht eingehalten werden kann bzw. der Aufenthalt in geschlossenen Räumen erforderlich ist.
- **Lüften** von Innenräumen durch regelmäßiges kurzzeitiges Stoßlüften bei weit geöffneten Fenstern.

Zusätzlich empfohlene Maßnahmen bei hoher Infektionsrate im lokalen Umfeld des Betriebs/der Einrichtung:

- **berufsbedingte Kontakte** möglichst vermeiden, reduzieren oder durch digitale Kontakte ersetzen (Video-Konferenz, Home-Office).
- **vulnerable Personen** können sich selbst durch Tragen einer medizinischen Gesichts- oder Atemschutzmaske schützen. Der Arbeitgeber kann symptomfreie Arbeitnehmer verpflichten, bei Kontakten mit vulnerablen Kollegen eine Maske zu tragen.

Die Empfehlungen des Bundesministeriums beruhen auf Erfahrungen und wissenschaftlichen Erkenntnissen des Robert-Koch-Instituts und der Arbeitsgemeinschaft Influenza.

Gesetzliche Arbeitsschutzpflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 01.06.2022 - 5 AZR 28/22, die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerpflichten konkretisiert, die sich aus den allgemeinen gesetzlichen Vorschriften - nach dem Wegfall der corona-spezifischen Regelungen - weiterhin ergeben:

² www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsschutz/Gesundheit-am-Arbeitsplatz/Betrieblicher-Infektionsschutz/betrieblicher-infektionsschutz.html

1. Der Arbeitgeber hat Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Arbeitnehmer gegen Gefahr für Leben und Gesundheit geschützt ist. Er hat die Arbeitnehmer davor zu schützen, dass sie durch Ansteckungen durch andere Arbeitnehmer in ihrer Gesundheit gefährdet werden. Der Arbeitgeber hat - soweit dies erforderlich und zumutbar ist - das Ansteckungsrisiko auch für andere Arbeitnehmer bei der Arbeit möglichst gering zu halten.
2. Bei der Umsetzung der Schutzpflichten nach § 3 ArbSchG hat der Arbeitgeber die Leitlinien der §§ 4 und 5 ArbSchG zu beachten. Danach sind vorrangig technische, dann organisatorische und erst zuletzt persönliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu ergreifen. Das ArbSchG verpflichtet den Arbeitgeber, hierbei den Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen. In der Gefährdungsbeurteilung ist für Maßnahmen des Arbeitsschutzes auf die konkrete Arbeitsumgebung und die jeweiligen Arbeitsabläufe abzustellen.
3. In Umsetzung dieser gesetzlichen Verpflichtung kann der Arbeitgeber ein betriebliches Schutz- und Hygienekonzept je nach der betrieblichen Gefahrenlage einseitig anordnen. Die aus den arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften abgeleiteten Anforderungen stellen dabei lediglich das Mindestmaß dessen dar, was zum Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmern und Dritten getan werden muss. Seine Regelungen müssen jedoch geeignet, erforderlich und angemessen sein.
4. Der mit einem PCR-Test (Nasen-Rachen-Abstrich) verbundene Eingriff in die körperliche Unversehrtheit ist minimal. Er ist mit Blick auf die damit bei Einbettung in ein betriebliches Hygienekonzept verfolgten legitimen arbeitsschutzrechtlichen Ziele verhältnismäßig und gerechtfertigt, wenn die Anwendung der AHA-L-Regelung und technische Maßnahmen nicht ausreichen. Zusätzlich ist erforderlich, dass angesichts der aktuellen epidemischen Lage die Corona-Infektion eines Arbeitnehmers nicht völlig unwahrscheinlich ist und - im Falle ihres Eintritts - Dritte gefährden und betriebliche Störungen verursachen würde.
5. Der Arbeitnehmer, der sich weigert, einen zulässigen Test zuzulassen, und deshalb keine Arbeitsleistung erbringt, hat keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt. Er kann fristlos entlassen werden, wenn er nachhaltig einen Test ablehnt und deshalb nicht beschäftigt werden kann.

Arbeitsunfähigkeit: Meldung und elektronische Bescheinigung (eAU) durch die gesetzlichen Krankenkassen

Seit dem 1. Januar 2023 sind alle Kassenärzte und behandelnde Krankenhäuser verpflichtet, die Krankschreibung eines Arbeitnehmers dessen Krankenkasse mit elektronischer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu melden.

Die Verpflichtung besteht nicht für Personen, die eine geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten ausüben (§ 5 Abs. 1a Satz 3 Entgeltfortzahlungsgesetz - EntgFG).

1. Meldepflicht des Mitarbeiters

Mitarbeiter müssen nach wie vor den Arbeitgeber über ihre Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer sofort informieren, wenn sie sich entschließen, wegen einer Erkrankung nicht zu arbeiten bzw. einen Arzt aufzusuchen, um die Arbeitsunfähigkeit feststellen zu lassen.

Die Meldung ist an die vom Arbeitgeber bestimmte Person oder Stelle, beispielsweise die Abteilungsleitung oder Personalabteilung zu richten.

Die Pflicht zur Vorlage einer AU-Bescheinigung entfällt für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer. Diese sind bei einer länger als drei Tage dauernden Arbeitsunfähigkeit verpflichtet, spätestens am darauffolgenden Tag das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer durch einen Arzt feststellen und sich darüber eine ärztliche Bescheinigung aushändigen zu lassen (§ 5 EntgFG).

2. Aushändigungs- und Übermittlungspflicht des Arztes

Der Arzt ist nach wie vor verpflichtet, dem Mitarbeiter die gelbe Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papier auszuhändigen. Dadurch behält dieser bei elektronischen Störfällen eine Nachweismöglichkeit.

An die Krankenkasse übermittelt der Arzt die folgenden Daten:

- Name des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin,
- Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit,
- Datum der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit,
- Kennzeichnung als Erst- oder Folgemeldung und
- Angabe, ob Anhaltspunkte für einen Arbeitsunfall vorliegen.

Im Störfall hat der Arzt den digitalen Versand innerhalb von 24 Stunden nachzuholen oder die Krankenkasse per Post zu informieren.

3. Abruf der Krankheitsdaten durch den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber ruft bei der zuständigen Krankenkasse die vom Arzt festgestellten Daten ab, wenn der Arbeitnehmer ihn über seine Arbeitsunfähigkeit informiert hat.

4. Krank zur Arbeit?

Jede und jeder fünfte Beschäftigte geht mit einem ansteckenden Infekt zur Arbeit, mit Rückenschmerzen jede und jeder zweite. Jede und jeder Dritte bleibt bei jeder Arbeitsunfähigkeit stets zuhause.³

5. Gesetzliche Regelung

Eine Arbeitsunfähigkeit und Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung begründen **kein Arbeitsverbot** für Mitarbeiter und **kein Beschäftigungsverbot** für Arbeitgeber. Sie sind eine vom Arzt gemachte Prognose über den zu erwartenden Krankheitsverlauf. Ob der Arbeitnehmer bei Erkrankung einen Arzt aufsucht, sich krankschreiben lässt, sich krankmeldet und ob er arbeitet oder nicht arbeitet, hängt weitgehend von seiner Entscheidung ab.

Sozialversicherungsrechtlich bestehen keine Verbote: Der Kranken- und der Unfallversicherungsschutz besteht auch während einer attestierten Arbeitsunfähigkeit (§ 5 Abs. Nr. 1 SGB V; § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII).

6. Gesundheitliche Bedenken

Aus medizinischer Sicht kann Arbeiten trotz Krankheit fragwürdig sein beispielsweise bei Viruserkrankungen wegen der Gefahr, dass diese das Herz oder andere Organe angreifen bzw. sich durch Medikamente unterdrückte Symptome verschlimmern. Bei Gelenkerkrankungen kann das weitere Heben und Bewegungen schwerer Lasten die Arbeitsfähigkeit dauerhaft beeinträchtigen.

7. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Kommt ein **krankgeschriebener Arbeitnehmer** zur Arbeit, ist zu unterscheiden:

Besteht die **Gefahr der Schädigung** Dritter, von Kollegen, Kunden, Kranken, oder Ratsuchenden wegen ansteckender Erkrankung, erhöhte Unfallgefahr, körperliche Schwäche oder psychische Beeinträchtigung, ist der Dienstgeber verpflichtet, die Arbeitsleistung zu untersagen (Ausnahme: Home-Office).

Besteht **keine Gefahr für Dritte** und kann der Arbeitnehmer voraussichtlich seine volle Arbeitsleistung trotz attestierter Arbeitsunfähigkeit erbringen, darf der Arbeitgeber die Arbeitsleistung nicht ablehnen. Das gilt in der Regel auch, wenn der Arbeitnehmer dadurch seine Krankheit verschlimmern würde.

Beispiel: Eine Krankenschwester arbeitet trotz Rückenleidens weiter, weil sie angesichts der zu erwartenden niedrigen Rente Arbeitsentgelt beziehen will, solange sie ihre Schmerzen noch ertragen kann.

Eine Teilleistung muss der Arbeitgeber aber nicht annehmen.

³ Repräsentative Studie „Arbeiten 2022“ der Betriebskrankenkasse Pronova BKK (9/2022). Befragt wurden 1.200 Beschäftigte.