

Gesetzesregelungen und Neuerungen im Zuge der Coronavirus SARS-CoV-2-Pandemie



RECHTSANWÄLTE PROF. DR. HALBE, ROTHFUSS & PARTNER MBB

- KÖLN** ▪ Im Mediapark 6A, D-50670 Köln ▪ koeln@medizin-recht.com
- BERLIN** ▪ Carmerstraße 2, D-10623 Berlin ▪ berlin@medizin-recht.com

www.medizin-recht.com

Gesetze und Verordnungen im Zuge von Corona

Die Coronavirus-Pandemie hat den Gesetzgeber zu etlichen Gesetzesänderungen bzw. zum Erlass von Gesetzen und Verordnungen bewegt; hierüber eine Übersicht zu behalten, ist aufgrund der Masse nur schwer möglich. Der folgende Beitrag soll die wesentlichen Auswirkungen der Gesetzesänderungen und Verordnungen auf den Gesundheitssektor aufzeigen, wobei zunächst die wichtigsten Änderungen kurz allgemein zusammengefasst werden sollen (unter 1.) und anschließend jeweils auf niedergelassene Ärzte (unter 2.), niedergelassene Zahnärzte (unter 3.) und den Krankenhaussektor (unter 4.) eingegangen wird.

Zur effektiven Nutzung des Beitrags empfehlen wir, über das Inhaltsverzeichnis auf die für Sie relevanten Themenkomplexe zuzugreifen (per Mausclick).

Das vorliegende Dokument dient lediglich der Information und ersetzt keine rechtliche und steuerliche Beratung. Es wird insbesondere vor dem Hintergrund der sich ständig ändernden Rechtslage keine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit der hier getroffenen Darstellung übernommen, gleichwohl die Angaben nach bestem Wissen getätigt worden sind.

Dieses Dokument ist urheberrechtlich geschützt. Eine Vervielfältigung (schriftlich, elektronisch oder auf sonstigem Wege) dieses Dokuments bedarf einer schriftlichen Einwilligung.

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeines	1
a. Änderung des Infektionsschutzgesetzes	1
aa. Meldepflicht	1
bb. Mögliche Maßnahmen	2
cc. Ordnungswidrigkeiten/Strafen	2
dd. Entschädigung, § 56 IfSG	4
ee. Verdienstausfall wegen Kinderbetreuung (Kita- und Schulschließung)	5
b. Kurzarbeitergeld	5
aa. Voraussetzungen	6
bb. Höhe des Kurzarbeitergeldes, Aufstockung	7
cc. Verfahren	8
dd. Ablehnung von Kurzarbeitergeld durch die Arbeitsagentur unter Verweis auf den „Schutzschirm“	9
c. Arbeitsrecht	10
aa. Schutzpflicht des Arbeitgebers	10
bb. Allgemeines zur Arbeitsunfähigkeit	10
cc. Infektionsschutzgesetz - Ansteckungsverdächtige Person	11
dd. Arbeitsverweigerung des Arbeitnehmers aufgrund von Sorge vor einer Infektion	11
ee. Vergütung bei Kita- oder Schulschließung und fehlender Betreuungsmöglichkeit für das Kind des Arbeitnehmers	12
ff. Betreuung der Kinder durch den Arbeitgeber	13
gg. Verhinderung des Arbeitnehmers aufgrund fehlender Erreichbarkeit der Arbeitsstätte	14
d. Soforthilfe (Bund; Bundesländer am Beispiel NRW)	14
aa. Allgemeines	14
bb. Voraussetzungen	15

cc. Höhe	16
dd. Verfahren	16
e. Miet- und Pachtrecht	17
f. Sonstige Maßnahmen	17
aa. Aussetzung der Insolvenzantragspflicht	17
bb. Maßnahmen im Gesellschaftsrecht	18
2. Niedergelassene Ärzte	19
Schutzschirm	19
3. Niedergelassene Zahnärzte	20
Geltung der allgemeinen Regelungen	20
4. Krankenhaussektor	21
a. Änderungen KHG (Schutzschirm)	21
b. Verordnung zur Pflegepersonaluntergrenze	22
c. Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes (§ 14 ArbZG)	22

1. Allgemeines

Grundsätzlich betreffen den Gesundheitssektor sowohl die allgemeinen Gesetzesänderungen und Verordnungen, die im Zusammenhang mit der Coronavirus-Pandemie vorgenommen wurden bzw. ergangen sind, als auch die speziellen Regelungen, die ausschließlich den Gesundheitsbranche betreffen. Bevor nun also auf die speziellen Regelungen in Bezug auf die einzelnen Untersektoren des Gesundheitsbereichs eingegangen wird, sollen die allgemeinen und dennoch gleichermaßen relevanten Regelungen aufgezeigt werden.

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

a. Änderung des Infektionsschutzgesetzes

Zunächst hat die Bundesregierung mit der „Verordnung über die Ausdehnung der Meldepflicht nach § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und § 7 Absatz 1 Satz 1 des Infektionsschutzgesetzes auf Infektionen mit dem erstmals im Dezember 2019 in Wuhan/Volksrepublik China aufgetretenen neuartigen Coronavirus ("2019-nCoV)" den Anwendungsbereich des Infektionsschutzgesetzes erweitert. Nunmehr ist auch das Coronavirus SARS-CoV-2 von dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) erfasst.

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

aa. Meldepflicht

Das Infektionsschutzgesetz bestimmt in Verbindung mit der 2019-nCoV-Verordnung, dass folgende Fälle in Verbindung mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 an das jeweils zuständige Gesundheitsamt namentlich gemeldet werden müssen, vgl. § 6 Abs. 1 IfSG:

- Verdacht einer Erkrankung
- Erkrankung
- Tod.

Unbedingt zu beachten ist, dass auch dann eine weitere Meldung an das zuständige Gesundheitsamt erforderlich ist, wenn ein Verdacht gemeldet wurde und dieser sich (nicht) bestätigt hat.

Die zur Meldung verpflichteten Personen sind in § 8 Abs. 1 IfSG genannt. Hierzu gehören insbesondere der feststellende Arzt, in größeren Einrichtungen (bspw. Rehaeinrichtungen, Krankenhäusern, Einrichtungen für ambulantes Operieren, Dialyseeinrichtungen, Tageskliniken) der leitende Arzt und der leitende Abteilungsarzt, in Einrichtungen ohne leitenden Arzt der behandelnde Arzt.

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

bb. Mögliche Maßnahmen

In den §§ 28 bis 32 IfSG sind die möglichen behördlichen Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung des derzeit relevanten Coronavirus SARS-CoV-2 genannt. Diese „standardisierten“ Maßnahmen reichen von allgemeinen Schutzmaßnahmen über Unter-Beobachtung-Stellen bis hin zur angeordneten Quarantäne und einem beruflichen Tätigkeitsverbot. Über diese Maßnahmen hinaus ermächtigt § 32 IfSG die Landesregierungen dazu, auch durch Rechtsverordnungen entsprechende Gebote und Verbote zur Bekämpfung des Coronavirus SARS-CoV-2 zu erlassen. Die Landesregierungen können die Ermächtigung durch Rechtsverordnung auf andere Stellen übertragen.

Es kann daher bereits nicht abschließend festgehalten werden, wer genau welche Maßnahmen erlassen darf. Sofern eine Maßnahme ergeht, muss diese aber verhältnismäßig sein, was (nachträglich) gerichtlich überprüft werden kann. Grundsätzlich gilt, dass insbesondere im Hinblick auf die im Weiteren dargestellten Folgen eines Verstoßes (vgl. 1.a.cc.) **unbedingt** den ordnungsbehördlichen Maßnahmen Folge zu leisten ist.

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

cc. Ordnungswidrigkeiten/Strafen

Vorab ist festzuhalten, dass fehlende organisatorische Maßnahmen zur Vermeidung einer Ordnungswidrigkeit oder Straftat durch die Angestellten zu einer Ordnungswidrigkeit der Krankenhausleitung auf der einen Seite (§ 130 Ordnungswidrigkeitengesetz (OWiG)) und der juristischen Person des Krankenhauses auf der anderen Seite führen kann (§ 30 OWiG). Für die

2

Krankenhausleitung bzw. Einrichtungsleitung kann dies gemäß § 130 Abs. 3 OWiG zu einer Geldbuße von bis zu 1 Million führen. Für **Unternehmen (juristische Personen)** kann eine Geldbuße von bis zu 10 Millionen Euro drohen.

Bei Verstößen gegen das Infektionsschutzgesetz bzw. gegen die auf Grundlage des Infektionsschutzgesetzes ergangenen ordnungsbehördlichen Maßnahmen kann es sich um Ordnungswidrigkeiten oder sogar Straftaten nach dem Infektionsschutzgesetz handeln, vgl. §§ 73 bis 75 IfSG.

In § 73 Abs. 1a IfSG sind Ordnungswidrigkeiten geregelt; bei einem Verstoß können Bußgelder in Höhe von bis zu 25.000,00 € auferlegt werden. Hierunter fallen beispielsweise folgende Verhaltensweisen:

- Verstoß gegen die Meldepflichten, sei es durch keine, eine unrichtige, eine verspätete oder unvollständige Information (§ 73 Abs. 1a Nr. 1 IfSG),
- Nichterteilung von Auskünften, die Nichtvorlage von Unterlagen, nicht ermöglichte Zugangsrechte im Zusammenhang mit behördlichen Maßnahmen (§ 73 Abs. 1a Nr. 3, 4, 5),
- Weigerung einer betroffenen Person sich untersuchen oder Untersuchungsmaterial entnehmen zu lassen oder Auskünfte zu seinem Gesundheitszustand zu geben (§ 73 Abs. 1a Nr. 6 IfSG),
- Weigerung, behördliche Anordnungen in Gemeinschaftseinrichtungen umzusetzen (§ 73 Abs. 1a Nr. 6 IfSG),
- Verwenden nicht zugelassener Mittel oder Methoden zur Desinfektion (§ 73 Abs. 1a Nr. 7 IfSG).

Der Adressatenkreis variiert bei den genannten Ordnungswidrigkeiten; so trifft beispielsweise § 73 Abs. 1a Nr. 1 IfSG die zu Meldung verpflichtete Person (s.o.), die Nichterteilung von Auskünften, die Nichtvorlage von Unterlagen, nicht

ermöglichte Zugangsrechte im Zusammenhang mit behördlichen Maßnahmen (Nr. 3, 4, 5) hingegen können jedermann treffen.

Wird vorsätzlich eine Meldung gemäß § 6 Abs. 1 IfSG (s.o.) unterlassen und kommt es hierdurch zu einer Verbreitung des Krankheitserregers, kann dies bereits den Straftatbestand des § 74 IfSG erfüllen. Es drohen Strafen von einer Geldstrafe bis hin zu einer Freiheitsstrafe von bis zu 5 Jahren.

Sind bereits ordnungsbehördliche Schutzmaßnahmen bzw. Verwaltungsakte wie Schließungen oder Tätigkeitsverbote ergangen (vgl. § 28 IfSG) und wird hiergegen verstoßen, kommt eine Strafbarkeit gemäß § 75 IfSG in Betracht. Der Strafraum des § 75 Abs. 1 IfSG reicht von Geldstrafen bis hin zu Freiheitsstrafen von bis zu 2 Jahren. Wenn durch den Verstoß die Krankheitserreger verbreitet werden, ist das Strafmaß gemäß § 75 Abs. 3 IfSG eine Freiheitsstrafe von 3 Monaten bis zu 5 Jahren.

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

dd. Entschädigung, § 56 IfSG

Es besteht ein Anspruch auf Entschädigung gemäß § 56 IfSG, wenn man einem Tätigkeitsverbot unterliegt bzw. unterworfen wird, einen Verdienstaufschlag erleidet und dabei **nicht krank** ist. Die Entschädigung wird für eine Gesamtdauer von 6 Wochen gezahlt.

Bei einem Arbeitnehmer ist dies derart ausgestaltet, dass der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt weiterhin zahlt und anschließend auf Antrag vom Gesundheitsamt erstattet bekommt; der Antrag ist innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach Einstellung der Tätigkeit beim zuständigen Gesundheitsamt zu stellen. Im Geltungsbereich eines Tarifvertrages sind die dort getroffenen Regelungen zu beachten.

Selbständig Tätige stellen ebenfalls einen Antrag auf Entschädigung beim zuständigen Gesundheitsamt. Die Höhe bemisst sich nach dem Einkommen der letzten 12 Monate, wobei Kosten der sozialen Absicherung „angemessen berücksichtigt“ werden. Darüber hinaus erhalten Selbständige, deren Praxis während der Maßnahme ruht, neben der Entschädigung auf Antrag Ersatz der in

dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben „in angemessenem Umfang“.

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

ee. Verdienstaufschlag wegen Kinderbetreuung (Kita- und Schulschließung)

Gemäß § 56 Abs. 1a IfSG wird dann eine Entschädigung für den Verdienstaufschlag gewährt, wenn erwerbstätige Sorgeberechtigte von Kindern, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder eine Behinderung haben und daher auf Hilfe angewiesen sind, diese Kinder aufgrund der Kita- und Schulschließungen selbst betreuen müssen, weil sie keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sicherstellen können. Dass keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sichergestellt werden kann, muss auf Verlangen gegenüber dem Arbeitgeber und der zuständigen Stelle dargelegt werden. Eine Entschädigung ist indes während der Schulferien ausgeschlossen.

Die **Voraussetzungen** des § 56 Abs. 1a IfSG sind im Einzelnen:

- Kita- oder Schulschließung bzw. eine entsprechendes Betretungsverbot infolge von Corona (bzw. einer Pandemie)
- Kind bis zum 12. Lebensjahr oder mit Behinderung und daher auf Hilfe angewiesen
- Sorgeberechtigte haben keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit
- Zeitraum außerhalb der Schulferien

• [zum Inhaltsverzeichnis](#)

•

b. Kurzarbeitergeld

Durch das sogenannte Kurzarbeitergeld kann ein Entgeltausfall aufgrund eines unvorhersehbaren, nicht vermeidbaren und lediglich vorübergehenden Arbeitsausfalls ausgeglichen werden. Das Kurzarbeitergeld ist dazu bestimmt, den Betrieben die eingearbeiteten Arbeitnehmer zu erhalten, den Arbeitnehmern die Arbeitsplätze zu erhalten und einen Teil des Lohnausfalls zu ersetzen.

Im Rahmen der Kurzarbeit verringern sich die tatsächliche Arbeitszeit der Angestellten und damit einhergehend das Arbeitsentgelt. Die jeweilige

Nettoentgeltdifferenz, also die Differenz zwischen dem „regulären“ Nettoentgelt und dem aufgrund der Kurzarbeit verringerten Nettoentgelt, wird auf Antrag anteilig durch die zuständige Bundesagentur für Arbeit ausgeglichen.¹

In diesem Zusammenhang weisen wir darauf hin, dass die Arbeitsagenturen teilweise Anträge auf Kurzarbeitergeld mit der Begründung ablehnen, dass Vertragsärzte und Plankrankenhäuser aufgrund des durch das Covid-19-Krankenhausentlastungsgesetz aufgespannten „Schutzschirms“ Leistungen erhalten. Dies ist nach unserer rechtlichen Bewertung rechtlich nur schwer haltbar. Einzelheiten hierzu finden Sie unter Buchstaben dd. (S. 8). Sollten Sie von einer solchen Ablehnung durch die Arbeitsagentur betroffen sein, unterstützen wir Sie selbstverständlich im Rahmen des Widerspruchsverfahrens und eines sich daran ggfs. anschließenden sozialgerichtlichen Verfahrens.

aa. Voraussetzungen

Die Gewährung von Kurzarbeitergeld ist von der Erfüllung bestimmter Regelvoraussetzungen (§§ 95 bis 99 SGB III) abhängig, die kumulativ vorliegen müssen. Arbeitnehmer haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn

- ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt,
- die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind,
- die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und
- der Arbeitsausfall angezeigt worden ist.

¹ Es soll Fälle geben, in denen die Bundesagentur für Arbeit Anträge auf Kurzarbeitergeld von Ärzten abgelehnt hat mit dem Hinweis, dass Ersatzansprüche nach dem Krankenhausentlastungsgesetz bestehen; bestätigte Fälle sind uns derzeit nicht bekannt. Aufgrund der unterschiedlichen Schutzrichtungen des Krankenhausentlastungsgesetzes und des Kurzarbeitergeldes sollte diese Auffassung jedenfalls nicht haltbar sein: Der durch das Krankenhausentlastungsgesetz eingeführte „Schutzschirm“ soll das Betriebsrisiko des Arztes (als Arbeitgeber) absichern, das Kurzarbeitergeld dient dem Schutz des Arbeitnehmers vor einer Kündigung. Darüber hinaus sind von dem „Schutzschirm“ lediglich Honorarausfälle aus Behandlungen gesetzlich Versicherter abgedeckt, nicht aber Honorarausfälle aus Behandlungen privatversicherter Patienten.

Erfolgt der Arbeitsausfall durch die Coronavirus-Pandemie und sind hiervon mindestens 10% der Arbeitnehmer von einem Arbeitsausfall von mehr als 10% betroffen, liegt ein vorübergehender, unvermeidbarer und erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vor.

Die *betrieblichen Voraussetzungen* sind dann gegeben, wenn mindestens ein Arbeitnehmer dort beschäftigt ist.

Die *persönlichen Voraussetzungen* sind dann erfüllt, wenn eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit vorliegt, das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist und nicht vom Kurzarbeitergeld-Bezug ausgeschlossen ist. Ausgenommen sind insbesondere Auszubildende und geringfügig Beschäftigte.

Darüber hinaus ist erforderlich, dass bestehende *Rest-Urlaubsansprüche* aus dem Vorjahr sowie bestehende *Überstunden* abgebaut werden. Durch die Erleichterungen der Kurzarbeit im Rahmen der Coronavirus-Pandemie ist es nicht erforderlich, die bereits entstandenen Urlaubsansprüche aus dem laufenden Kalenderjahr abzubauen.

Grundsätzlich ist es erforderlich, dass vorab eine entsprechende *Vereinbarung* mit den Arbeitnehmern getroffen wird; andernfalls ist die Einführung des Kurzarbeitergeldes nur durch eine Änderungskündigung möglich.

Das Kurzarbeitergeld wird für eine *Dauer* von bis zu 12 Monate gewährt. Grundsätzlich besteht die Möglichkeit einer Verlängerung um weitere 12 Monate durch Rechtsverordnung.

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

bb. Höhe des Kurzarbeitergeldes, Aufstockung

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes richtet sich nach dem pauschalierten Nettoentgeltausfall im Anspruchszeitraum (Kalendermonat). Das ist der Unterschiedsbetrag (die Nettoentgeltdifferenz) zwischen

- dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und
- dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt.

Das Kurzarbeitergeld beträgt entweder 60% (ohne Kind) oder 67% (mit Kind) der Nettoentgeltdifferenz.² Näheres hierzu sollte mit dem Steuerberater besprochen werden.

Grundsätzlich ist es auch möglich, dass das Kurzarbeitergeld durch den Arbeitgeber „aufgestockt“ wird.

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

cc. Verfahren

Das Kurzarbeitergeld wird grundsätzlich ab dem Monat, in dem der Arbeitsausfall bei der Bundesagentur für Arbeit angezeigt worden ist, geleistet. Hierbei handelt es sich um einen „Grundantrag“. Dies kann auch online auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit erfolgen.

Für die folgenden Monate, in denen Kurzarbeitergeld bezogen wird, ist jeweils für die einzelnen Monate ein separater Antrag („Leistungsantrag“) auf Kurzarbeitergeld zu stellen. Diese Anträge sind jeweils innerhalb einer *Ausschlussfrist* von 3 Monaten zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats, für den der Leistungsantrag gestellt wird.

Der Arbeitgeber zahlt den Arbeitnehmern das Kurzarbeitergeld aus und erhält von der Bundesagentur für Arbeit nach der Antragstellung einen entsprechenden Erstattungsbetrag. Das konkret auszahlende Kurzarbeitergeld muss der Arbeitgeber kostenfrei berechnen; hier empfehlen wir eine Beratung durch den Steuerberater.

Die Auszahlung des Erstattungsbetrages durch die Bundesagentur für Arbeit erfolgt zunächst unter Vorbehalt. Nach Ende der Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes erfolgt in der Regel innerhalb von 7 Monaten eine abschließende Prüfung des gewährten Kurzarbeitergeldes. Das Ergebnis dieser Abschlussprüfung führt zu einer endgültigen Entscheidung. Das bedeutet allerdings auch, dass zu viel erstattete Beträge nach der Gewährung des Kurzarbeitergeldes zurückgezahlt werden müssen.

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

² Derzeit wird eine Anhebung des Kurzarbeitergeldes auf 80% bzw. 87% diskutiert.

dd. Ablehnung von Kurzarbeitergeld durch die Arbeitsagentur unter Verweis auf den „Schutzschirm“

Derzeit lehnen teilweise Arbeitsagenturen Anträge auf Gewährung des Kurzarbeitergeldes von Ärzten unter Verweis auf den Schutzschirm für Vertragsärzte ab bzw. widerrufen die bereits erteilte Bewilligung. Diese Ablehnung bzw. dieser Widerruf ist nach unserer Beurteilung rechtlich höchst zweifelhaft. Dies liegt unter anderem daran, dass nur der Wegfall des Honoraranteils, der auf die Behandlung gesetzlich Versicherter entfällt, durch den Schutzschirm kompensiert werden kann. Häufig wird jedoch durch den Wegfall der Privatpatienten bzw. Selbstzahler eine existenzbedrohende wirtschaftliche Schieflage verursacht. Darüber hinaus verfolgen das Kurzarbeitergeld und der Schutzschirm unterschiedliche Ziele und haben unterschiedliche Schutzrichtungen.³

Derzeit betreuen wir bereits diverse Mandanten, deren Antrag auf Gewährung von Kurzarbeitergeld abgelehnt wurde. Sollte Ihr Antrag auf Kurzarbeitergeld ebenfalls abgelehnt worden sein, können wir selbstverständlich gerne für Sie gegenüber der Bundesagentur für Arbeit tätig werden.

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

³ In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die Leistungen aus dem Schutzschirm ([s. unten](#)) gemäß § 87a Abs. 3b SGB V gemindert werden können, wenn der Leistungserbringer Entschädigungen oder finanzielle Hilfen aufgrund anderer Anspruchsgrundlagen erhält. Der dahinterstehende Gedanke ist die Vermeidung von Doppelbegünstigungen. Nunmehr stellt sich im Hinblick auf das Kurzarbeitergeld die Frage, ob der niedergelassene Vertragsarzt Leistungsempfänger des Kurzarbeitergeldes im Sinne des § 87a Abs. 3b SGB V ist. Hiergegen spricht der Wortlaut des § 95 SGB III, der den Anspruch auf Kurzarbeitergeld ausdrücklich den Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen zuspricht. Allerdings verfolgt das Kurzarbeitergeld zwei Schutzrichtungen: zum einen sollen dem Arbeitnehmer die Arbeitsstelle erhalten bleiben und für ihn ein finanzieller Ausgleich geschaffen werden; zum anderen soll auch dem Arbeitgeber der Personalstamm erhalten bleiben. Letztlich ist nach unserer Einschätzung die Ablehnung von Kurzarbeitergeld rechtlich höchst fragwürdig und so nicht haltbar.

c. Arbeitsrecht

Im Folgenden soll zunächst auf die allgemeinen Bestimmungen des Arbeitsrechts, die in der momentanen Situation eine hervorgehobene Stellung haben, eingegangen werden. In diesem Zusammenhang wird auch auf die Neuregelungen bzw. Änderungen eingegangen.

aa. Schutzpflicht des Arbeitgebers

Den Arbeitgeber trifft die Verpflichtung gegenüber den Arbeitnehmern, an der Verhinderung einer Ansteckung mitzuwirken. In diesem Zusammenhang sollte der Arbeitgeber daher zunächst die Arbeitnehmer über die Hygienebestimmungen informieren und deren Einhaltung überwachen. Es ist angesichts der ständig aktualisierten Erkenntnisse und der Gefahren mit der Coronavirus-Pandemie daher unbedingt erforderlich, dass die Arbeitnehmer häufiger als ohnehin schon über die Hygienemaßnahmen informiert werden.

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

bb. Allgemeines zur Arbeitsunfähigkeit

Stellt sich heraus, dass ein Arbeitnehmer *arbeitsunfähig* erkrankt ist, besteht – wie gewöhnlich – ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Dauer von 6 Wochen; nach Ablauf der 6 Wochen haben die gesetzlich Krankenversicherten grundsätzlich einen Anspruch auf Krankengeld.

Für den Fall, dass das Kind eines Arbeitnehmers erkrankt ist und keine andere Möglichkeit der Betreuung besteht, haben gesetzlich Krankenversicherte grundsätzlich einen Anspruch auf sog. *Kinderkrankengeld*, wenn sie sich um ihr Kind kümmern. Damit ein solcher Anspruch besteht, ist eine entsprechende ärztliche Bescheinigung über die Erkrankung des Kindes erforderlich. Die jeweilige Höhe des Kinderkrankengeldes, das durch die Krankenkasse gezahlt wird, richtet sich nach dem Einkommen. Das Kinderkrankengeld ist jedoch grundsätzlich beschränkt auf die Dauer von 10 Tagen bei Kindern unter 12 Jahren.

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

cc. Infektionsschutzgesetz - Ansteckungsverdächtige Person

Bei der aktuellen Lage ist davon auszugehen, dass es im Falle des Kontakts einer mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 infizierten Person (also bei einer *ansteckungsverdächtigen* Person) zu einer *behördlich angeordneten Quarantäne* kommt. Für diesen Fall zahlt der Arbeitgeber grundsätzlich wie bei einer Erkrankung den Lohn für die Dauer von sechs Wochen weiter. § 56 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) sieht eine Entschädigung in entsprechender Höhe vor, der Arbeitgeber fungiert insofern bei einer behördlich angeordneten Quarantäne als „Zahlstelle“. Ab der 7. Woche der behördlich angeordneten Quarantäne zahlt die zuständige Behörde eine Entschädigung in Höhe des Krankengeldes an den Arbeitnehmer. Die zuständige Stelle für die Entschädigung gemäß § 56 IfSG ist landesrechtlich bestimmt; Näheres ist den Internetpräsenzen der jeweiligen Gesundheitsämter zu entnehmen.

Kommt es hingegen zu einer *tatsächlichen Infektion und Erkrankung* mit SARS-CoV-2 und folgt damit aus der Erkrankung eine Arbeitsunfähigkeit, gelten die allgemeinen Regeln (s.o.); § 56 IfSG greift dann nicht.

Quarantäne aus Verdacht	Quarantäne, weil tatsächlich arbeitsunfähig krank
Fortzahlung Gehalt für 6 Wochen, anschließend Krankentagegeld	Fortzahlung Gehalt für 6 Wochen, anschließend Krankentagegeld
Entschädigung gem. § 56 IfSG	Keine Entschädigung gem. § 56 IfSG

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

dd. Arbeitsverweigerung des Arbeitnehmers aufgrund von Sorge vor einer Infektion

Dem Arbeitnehmer steht grundsätzlich kein Anspruch auf Lohnfortzahlung für den Fall vor, dass er die Erbringung seiner Arbeitsleistung aus Sorge vor einer Infektion verweigert. Es müssen für einen Entgeltfortzahlungsanspruch vielmehr weitere, konkrete Anhaltspunkte vorliegen, die eine *Ansteckung am Arbeitsplatz überwiegend wahrscheinlich* erscheinen lassen. Befolgt der Arbeitgeber konkrete behördliche Anweisungen zur Verhinderung der Verbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2 respektive behördliche Anweisungen zum Schutz der Arbeitnehmer vor einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 nicht, kann gegebenenfalls

hierdurch ein Verweigerungsrecht des Arbeitnehmers entstehen. Ebenso ist es durch eine behördliche Anordnung des jeweiligen Gesundheitsamtes möglich, dass der Arbeitnehmer die weitere Erbringung der Arbeitsleistung verweigern darf.

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

ee. Vergütung bei Kita- oder Schulschließung und fehlender Betreuungsmöglichkeit für das Kind des Arbeitnehmers

Nach Erlassen der Landesregierungen dürfen nur noch wenige Kinder und Schüler in den Einrichtungen betreut werden, da ein grundsätzliches Betretungsverbot für Schulen und Kitas durch die Landesregierungen verhängt worden ist. In der Regel ausgenommen hiervon sind *Kinder von Eltern, die im Bereich der „Kritischen Infrastruktur“ arbeiten*⁴. Zur „Kritischen Infrastruktur“ zählt unter anderem auch das Gesundheitswesen. Zusätzlich zu der Zugehörigkeit zu einem Bereich der „Kritischen Infrastruktur“ muss die Anwesenheit auf der Arbeit *unabkömmlich* sein; letzteres ist grundsätzlich durch eine Bescheinigung des Arbeitgebers nachzuweisen. Es ist indes zu beachten, dass die Ausnahmeregelung für Angehörige der „Kritischen Infrastruktur“ nur dann greift, wenn eine Betreuung des/der Kinder anderweitig nicht sichergestellt werden kann.

Im Zuge der Corona-Pandemie mit § 56 Abs. 1a IfSG eine **Entschädigung für den Arbeitsausfall aufgrund von Kita- und Schulschließungen** normiert worden.

Gemäß § 56 Abs. 1a IfSG wird dann eine Entschädigung für den Verdienstaussfall gewährt, wenn erwerbstätige Sorgeberechtigte von Kindern, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder eine Behinderung haben und daher auf Hilfe angewiesen sind, diese Kinder aufgrund der Kita- und Schulschließungen selbst betreuen müssen, weil sie keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sicherstellen können. Dass keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sichergestellt werden kann, muss auf

⁴ z.B. Leitlinie zur Bestimmung des Personenkreises kritischer Infrastrukturen für NRW: https://www.mkffi.nrw/sites/default/files/asset/document/II_kritische_infrastruktur_20_02_15_003.pdf (zuletzt abgerufen am 30.04.2020).

Verlangen gegenüber dem Arbeitgeber und der zuständigen Stelle dargelegt werden. Eine Entschädigung ist indes während der Schulferien ausgeschlossen.

Die **Voraussetzungen** des § 56 Abs. 1a IfSG sind im Einzelnen:

- Kita- oder Schulschließung bzw. eine entsprechendes Betretungsverbot infolge von Corona (bzw. einer Pandemie)
- Kind bis zum 12. Lebensjahr oder mit Behinderung und daher auf Hilfe angewiesen
- Sorgeberechtigte haben keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit
- Zeitraum außerhalb der Schulferien

Bestehen weder Erkrankung noch der Verdacht einer Infektion und kann der Arbeitnehmer dennoch aufgrund einer Kita- oder Schulschließung nicht arbeiten, weil das Kind anderweitig nicht betreut werden kann, sodass der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit kommen kann, könnte der Arbeitnehmer auch gemäß § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) dennoch weiterhin einen Anspruch auf Lohnzahlungen haben. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer *für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit* aus einem Grund, der nicht in der Person des Arbeitnehmers liegt und den der Arbeitnehmer nicht zu verschulden hat, an der Erbringung der Arbeit gehindert ist. Allerdings ist noch unklar, ob § 616 BGB überhaupt bei einer Pandemie einschlägig und anwendbar ist. Hiergegen spricht die Einführung des soeben vorgestellten Anspruchs gemäß § 56 Abs. 1a IfSG. Darüber hinaus dürfte die Abwesenheit ohnehin nur für eine verhältnismäßig unerhebliche Zeit andauern; dies wäre bei 5-10 Tagen Abwesenheit der Fall, allerdings bei einer Abwesenheit, die länger andauert, nicht mehr. Ungeachtet dessen wäre stets zu prüfen, ob § 616 BGB arbeitsvertraglich ausgeschlossen ist; der Ausschluss ist rechtlich möglich, muss allerdings im Arbeitsvertrag vereinbart sein.

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

ff. Betreuung der Kinder durch den Arbeitgeber

Sollte ein Arbeitgeber angesichts der weitgehenden Schul- und Kita-Schließungen planen, selbst dauerhaft eine Kinderbetreuung anzubieten (und nicht lediglich die

einzelfallbezogene Zustimmung erteilen, dass Kinder mit auf die Arbeit genommen werden dürfen – hier bleibt das Haftungsrisiko grundsätzlich bei den Eltern), so muss dies grundsätzlich durch qualifiziertes Personal erfolgen, vgl. § 43 SGB VIII. Ob dies auch bei der aktuellen Krisensituation greift, bei der derzeit nicht absehbar ist, ob der für eine Dauerhaftigkeit notwendige 3-Monatszeitraum überhaupt erreicht wird und die Betreuung dann auch unentgeltlich erfolgt, ist offen und wäre ggf. mit den zuständigen Behörden (Jugendamt) zu klären. In jedem Fall sollte vorab mit dem Versicherer geklärt werden, ob eine Übernahme der hiermit einhergehenden Risiken abgedeckt ist.

Zu berücksichtigen ist weiterhin, dass durch eine „Verlagerung“ der Betreuung aus Kitas bzw. Schulen in die Arbeitsstätten die Intention hinter der Schließung dieser Einrichtungen konterkariert werden würde. Darüber hinaus soll gerade für Personal, das im Gesundheitsbereich tätig ist, weiterhin die Betreuung der Kinder sichergestellt sein, vgl. obige Ausführungen.

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

gg. Verhinderung des Arbeitnehmers aufgrund fehlender Erreichbarkeit der Arbeitsstätte

Für den Fall, dass der Arbeitnehmer aufgrund allgemein angeordneter Maßnahmen nicht zu seiner Arbeitsstelle kommen kann und daher an der Erbringung der Arbeitsleistung gehindert ist, besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Lohnfortzahlung. Dies liegt daran, dass es Risiko des Arbeitnehmers ist, zum Arbeitsort zu gelangen („*Wegerisiko*“).

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

d. Soforthilfe (Bund; Bundesländer am Beispiel NRW)

aa. Allgemeines

Soloselbständige, Angehörige der Freien Berufe und kleine Unternehmen können einen Anspruch auf eine staatliche Soforthilfe haben. Die Höhe der Soforthilfe variiert je nach Größe des Unternehmens bzw. der Praxis.

bb. Voraussetzungen

Der Antragsteller muss versichern, dass er durch die Corona-Pandemie in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten ist. Antragstellende Unternehmen dürfen sich nicht bereits am 31.12.2019 in finanziellen Schwierigkeiten befunden haben. Eine wirtschaftliche Schieflage wird angenommen, wenn

- **mehr als die Hälfte der Aufträge** aus der Zeit vor dem 1. März durch die Corona-Krise **weggefallen** ist (d.h. sich das Volumen des Auftragsbestandes mehr als halbiert hat)

oder

- die **Umsätze gegenüber dem Vorjahresmonat mehr als halbiert** sind (für einen noch im März gestellten Antrag werden die Umsätze im Monat März 2020 gegenüber dem Monat März 2019 zugrunde gelegt. Wird der Antrag im April 2020 gestellt, ist der Vergleichsmonat April 2019. Kann der Vorjahresmonat nicht herangezogen werden (z.B. bei Gründungen), gilt der Vormonat.

oder

- die Möglichkeiten den Umsatz zu erzielen durch eine behördliche Auflage im Zusammenhang mit der Covid-19 Pandemie massiv eingeschränkt wurden

oder

- die **vorhandenen Mittel nicht ausreichen**, um die kurzfristigen Verbindlichkeiten des Unternehmens (bspw. Mieten, Kredite für Betriebsräume, Leasingraten) zu zahlen (= Finanzierungsengpass).

Handelt es sich bei dem Antragsteller um einen **Soloselbständigen**, muss dieser im Antragsformular versichern, dass es sich bei der Tätigkeit, für die er die Soforthilfe beantragt, um seinen **Haupterwerb** handelt. Das bedeutet, dass kein Anspruch auf die Soforthilfe besteht, wenn es sich lediglich um einen Nebenbetrieb handelt. Grundsätzlich ist daher eine Antragstellung bzgl. des Nebenbetriebes ausgeschlossen. Werden bei der Beantragung der Soforthilfe insofern falsche bzw. objektiv unrichtige Angaben gemacht, kann es sich hierbei um eine strafbare falsche Versicherung an Eides Statt (§ 156 StGB) handeln. Darüber hinaus kommt eine Strafbarkeit wegen Subventionsbetruges (§ 264 StGB) in Betracht.

cc. Höhe

Die Soforthilfe dient der Sicherung der wirtschaftlichen Existenz der Unternehmen und zur Überbrückung von akuten Liquiditätsengpässen in Folge der Corona-Krise. Die Höhe der einmaligen Förderung variiert:

- 9.000 Euro für antragsberechtigte Solo-Selbstständige und Antragsberechtigte mit bis zu 5 Beschäftigten,
- 15.000 Euro für Antragsberechtigte mit bis zu 10 Beschäftigten,
- 25.000 Euro für Antragsberechtigte mit bis zu 50 Beschäftigten.

Zur Umrechnung von Teilzeitkräften und 450 Euro-Jobs in Vollzeitbeschäftigte:

- Mitarbeiter bis 20 Stunden = Faktor 0,5
 - Mitarbeiter bis 30 Stunden = Faktor 0,75
 - Mitarbeiter über 30 Stunden & Auszubildende = Faktor 1
 - Mitarbeiter auf 450 Euro-Basis = Faktor 0,3
- [zum Inhaltsverzeichnis](#)

dd. Verfahren

Das Antragsverfahren ist **ausschließlich** online durchzuführen; für NRW ist das Antragsverfahren unter folgender Internetadresse durchführbar:

<https://soforthilfe-corona.nrw.de/>

Antragsteller müssen ihren Antrag online auszufüllen und absenden und erhalten im Anschluss eine automatisierte Eingangsbestätigung. Alle Anträge werden nach Eingangsdatum bearbeitet.

Falsche Angaben bei der Antragstellung können zu einer Strafbarkeit wegen falscher Versicherung an Eides Statt (§ 156 StGB) sowie zu einer Strafbarkeit wegen Subventionsbetruges (§ 264 StGB) führen, weshalb bei der Antragstellung unbedingt gründlich geprüft werden sollte, ob die jeweiligen Voraussetzungen vorliegen.

Die Anträge sind bis spätestens 31.05.2020 bei der zuständigen Landesbehörde zu stellen.

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

e. Miet- und Pachtrecht

Im Zeitraum vom 1. April bis 30. Juni 2020 kann Mietern und Pächtern nicht wegen ausgefallener Mietzahlungen gekündigt werden, wenn diese aufgrund der Covid-19-Pandemie nicht gezahlt werden können. Unter Miete in diesem Sinne sind die Grundmiete sowie die laufenden Betriebs- und Nebenkosten zu verstehen. Dieser Zeitraum kann per Rechtsverordnung zunächst um weitere 3 Monate verlängert werden.

Es handelt sich hierbei um die nun eingeräumte Möglichkeit einer *Stundung*, das bedeutet, dass die Miete für diesen Zeitraum weiterhin fällig bleibt, wobei auch Verzugszinsen anfallen können. Die so entstandenen Mietschulden aus dem Zeitraum vom 1. April bis 30. Juni 2020 müssen bis zum 30. Juni 2022 beglichen werden, sonst kann den Mietern gekündigt werden. Mieter müssen im Streitfall glaubhaft machen, dass die Nichtleistung der Miete auf den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie beruht.

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

f. Sonstige Maßnahmen

aa. Aussetzung der Insolvenzantragspflicht

Die grundsätzlich geltende dreiwöchige Insolvenzantragspflicht wird bis zum 30.09.2020 ausgesetzt. Das bedeutet, dass in Fällen, in denen die Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung auf den Folgen der Covid-19-Pandemie

beruht, derzeit kein Insolvenzantrag gestellt werden muss. Zudem ist es erforderlich, dass Aussichten auf eine Beseitigung der Zahlungsunfähigkeit bestehen. Es soll die Gelegenheit gegeben werden, ein Insolvenzverfahren durch Inanspruchnahme staatlicher Hilfen, gegebenenfalls aber auch im Zuge von Sanierungs- oder Finanzierungsvereinbarungen, abzuwenden.

Geschäftsleiter haften während der Aussetzung der Insolvenzantragspflichten nur eingeschränkt für Zahlungen, die sie nach Eintritt der Insolvenzreife des Unternehmens vornehmen.

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

bb. Maßnahmen im Gesellschaftsrecht

Für die GmbH wird abweichend von der bisherigen Regelung die Möglichkeit geschaffen, auch ohne Einverständnis sämtlicher Gesellschafter eine schriftliche Beschlussfassung zu ermöglichen. Diese Erleichterung ist zunächst auf das Jahr 2020 befristet.

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

2. Niedergelassene Ärzte

Für die Änderungen im Bereich der Vertragsärzte hat der Bundesrat am 27.03.2020 einem Entwurf des Bundestages zu einem „Covid-19-Krankenhausentlastungsgesetz“ zugestimmt.

Schutzschirm

Zunächst wurde in diesem Gesetz ein sogenannter „Schutzschirm“ für Vertragsärzte festgelegt, vgl. § 87a Abs. 3a SGB V. Dieser soll den Fortbestand von niedergelassenen Ärzten und Psychotherapeuten sichern, wenn diese infolge der Corona-Pandemie nicht mehr von so vielen Patienten wie üblich aufgesucht werden. Der Schutzschirm funktioniert folgendermaßen:

Wenn sich die Fallzahlen einer Arztpraxis aufgrund der Pandemie so verringern, dass die Fortführung der Praxis gefährdet ist, kann eine Ausgleichszahlung von der Kassenärztlichen Vereinigung gezahlt werden. Es ist zu beachten, dass die Kassenärztliche Vereinigung darüber bestimmt, ob eine solche Ausgleichszahlung erfolgen soll. Ziel dieser Ausgleichszahlung ist es, dass die morbiditätsbedingte Vergütung nicht verringert wird, auch wenn nicht mehr so viele ärztliche Leistungen wie üblich erbracht werden können.

Für Leistungen, die außerhalb der morbiditätsbedingten Gesamtvergütung liegen, also extrabudgetäre Leistungen, wie Früherkennungsmaßnahmen oder auch ambulante Operationen, kann unter Umständen auch eine Ausgleichszahlung erfolgen. Voraussetzung für diese Zahlung ist, dass der Gesamtumsatz der Praxis (extrabudgetäre und morbiditätsbedingte Gesamtvergütung) um mehr als 10 % gegenüber dem Vorjahresquartal gesunken und die Fallzahl zurückgehen muss. Auch für diese Ausgleichszahlung muss sich an die Kassenärztliche Vereinigung gewendet werden.

Allerdings muss für diese Ausgleichszahlung beachtet werden, dass die Zahlung verringert wird, wenn schon aus anderen Gründen, etwa aufgrund des Infektionsschutzgesetzes, Ausgleichszahlungen erfolgt sind, vgl. § 87a Abs. 3b SGB V.

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

3. Niedergelassene Zahnärzte

Geltung der allgemeinen Regelungen

Niedergelassene Zahnärzte sind im Gegensatz zu den niedergelassenen Ärzten von dem Krankenhausentlastungsgesetz nicht erfasst; niedergelassene Zahnärzte sind jedoch von der Covid-19-Versorgungsstrukturen-Schutzverordnung (kurz: Covid-19-VSt-SchutzV) erfasst (dazu sogleich). Daneben gelten für Zahnärzte die unter der Ziff. 2 aufgeführten allgemeinen Regelungen und die dort genannten Fördermaßnahmen.

Covid-19-Versorgungsstrukturen-Schutzverordnung – Covid-19-VSt-SchutzV

Seit dem 04.05.2020 ist die Covid-19-Versorgungsstrukturen-Schutzverordnung in Kraft, die in § 1 Covid-19-VSt-SchutzV auch niedergelassene Zahnärzte erfasst. Hiernach wird zur Überbrückung der finanziellen Auswirkungen infolge der verminderten Inanspruchnahme zahnärztlicher Leistungen während der Covid-19-Pandemie für das Jahr 2020 auf 90 Prozent der gezahlten Gesamtvergütung der vertragszahnärztlichen Leistungen des Jahres 2019 als Abschlagszahlung festgesetzt.

Das bedeutet, dass die Zahnärzte 90% der Vergütung aus 2019 erhalten, wobei dies nur auf die vertragszahnärztliche Versorgung bezogen ist und somit Privatpatienten bzw. Selbstzahler **nicht** erfasst.

Ergeben sich seitens der Krankenkassen Überzahlungen über das tatsächliche Leistungsgeschehen des Jahres 2020 hinaus, sind diese in den beiden Folgejahren in **voller Höhe** von den Kassenzahnärztlichen Vereinigungen an die Krankenkassen zurückzuerstatten. Das bedeutet, dass faktisch ein „Kredit“ gewährt wird.

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

4. Krankenhaussektor

Für die Änderungen im Bereich der Krankenhäuser hat der Bundesrat am 27.03.2020 einem Entwurf des Bundestages zu einem „Covid-19-Krankenhausentlastungsgesetz“ zugestimmt.

a. Änderungen KHG (Schutzschirm)

Für die Krankenhäuser sind in diesem Gesetz unter anderem die folgenden finanziellen Unterstützungen vorgesehen:

- Im Zeitraum vom 15.03.2020 bis zum 30.09.2020 erhalten Krankenhäuser einen finanziellen Ausgleich, wenn sie Kapazitäten für die Behandlung von Corona-Patienten geschaffen haben und dafür aber planbare Operationen und Behandlungen nicht stattfinden konnten. So erhält das Krankenhaus je Patienten eine Pauschale von 560 €. Um festzustellen, wie hoch die Anzahl der möglicherweise entfallenen Eingriffe und Behandlungen ist, soll ein Vergleich mit den Monaten des Vorjahres angestellt werden. Diese festgestellte Anzahl mit dem daraus folgenden Betrag meldet das Krankenhaus dann wöchentlich an die für die Krankenhausplanung zuständige Landesbehörde. Wer das in Nordrhein-Westfalen ist, ist aktuell noch unklar. Vermutlich wird es sich aber um die zuständige Bezirksregierung handeln.
- Außerdem können Krankenhäuser eine Bonuszahlung in Höhe von 50.000 € für jedes zusätzlich geschaffene Intensivbett erhalten, wobei diese Bonuszahlung regelmäßig unter den tatsächlichen Kosten der Schaffung des Intensivbettes liegen dürfte. Auch hierfür muss sich an die oben genannte Behörde gewendet werden.
- Für Mehrkosten, die beispielsweise durch den erhöhten Bedarf an Schutzausrüstungen anfallen, kann ein Zuschlag von 50 € pro Patienten gegenüber dem Kostenträger (oder bei Privatpatienten gegenüber diesen selbst) abgerechnet werden.
- Weiterhin wird der sogenannte „vorläufige Pflegeentgeltwert“ von aktuell 146,55 € auf 185 € erhöht.

Auch für Rehabilitations- und Vorsorgeeinrichtungen haben sich Neuerungen ergeben. Diese können vorläufig auch Krankenhausleistungen erbringen und gelten bis zum 30.09.2020 als zugelassene Krankenhäuser.

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

b. Verordnung zur Pflegepersonaluntergrenze

Die Verordnung zur Festlegung von Personaluntergrenzen in pflegesensitiven Bereichen in Krankenhäusern wird vom 01.03.2020 bis zum 31.12.2020 außer Kraft gesetzt.

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

c. Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes (§ 14 ArbZG)

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Gesundheit am 07.04.2020 von der durch § 14 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) eingeräumten Verordnungsermächtigung Gebrauch gemacht und die „*Verordnung zu Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz infolge der Covid-19-Epidemie (Covid-19-ArbZV)*“ erlassen. Gemäß § 1 Abs. 1 und Abs. 3 und § 3 Covid-19-ArbZV ist es zunächst befristet bis zum 31.07.2020 möglich, die Arbeitszeit an Werktagen sowie eine Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen auf 12 Stunden täglich und eine Wochenarbeitszeit von bis zu 60 Stunden (und in dringenden Ausnahmefällen auch darüber hinaus) einzuführen.

§ 1 Abs. 3 Covid-19-ArbZV enthält bzgl. der Verlängerung der Arbeitszeit eine Einschränkung dahingehend, dass *„die Verlängerung nicht durch vorausschauende organisatorische Maßnahmen einschließlich notwendiger Arbeitszeitdisposition, durch Einstellungen oder sonstige personalwirtschaftliche Maßnahmen vermieden werden kann“*.

Gemäß § 2 der Covid-19-ArbZV kann die Ruhezeit zwischen den Tätigkeiten um bis zu 2 Stunden verkürzt werden, wobei eine Mindestruhezeit von 9 Stunden nicht unterschritten werden darf; eine Verkürzung der Ruhezeit ist nur dann zulässig, wenn sie wegen der Covid-19-Epidemie zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung, der Daseinsvorsorge oder zur Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern notwendig ist. Die Verkürzung ist anschließend innerhalb von 4 Wochen auszugleichen, wobei der Ausgleich in

22

möglichst Freizeit oder ansonsten zumindest in der Verlängerung der Ruhezeiten zwischen den Tätigkeiten bestehen kann.

[zum Inhaltsverzeichnis](#)