

AWV Jade - Newsletter Corona – 11_02_2021

1. Beschluss der Konferenz der Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder mit der Bundeskanzlerin vom 10.02.2021

Anliegend erhalten Sie den finalen Beschluss der gestrigen MPK zu Ihrer Information (**Anlage_1_Beschluss MPK**). An den bestehenden Maßnahmen soll im Wesentlichen bis zum 7. März 2021 festgehalten werden. In Regionen, die ein besonders hohes Infektionsgeschehen aufweisen, setzen die Länder gemäß der Hotspotstrategie zusätzliche Beschränkungen um.

Am 3. März 2021 wird im Rahmen neuer Beratungen über weitere Öffnungsschritte entschieden. Eine Arbeitsgruppe auf Ebene des Chefs des Bundeskanzleramtes und der Chefs der Staats- und Senatskanzleien soll hierfür eine Öffnungsstrategie vorbereiten. In Erweiterung bzw. Abweichung der bisherigen Beschränkungen soll folgendes gelten:

Kontaktbeschränkungen und lokale Maßnahmen

Private Zusammenkünfte sind weiterhin nur im Kreis der Angehörigen des eigenen Hausstandes und mit einer weiteren nicht im Haushalt lebenden Person gestattet.

In Hotspot-Regionen, die aufgrund ihrer hohen 7-Tages-Inzidenz die Inzidenz von 50 pro 100.000 Einwohnern nicht unterschreiten können, sollen weitere regionale Einschränkungen möglich bleiben.

Maskenpflicht | Schnelltests

In öffentlichen Verkehrsmitteln sowie in Geschäften gilt die Pflicht zum Tragen von medizinischen Masken. Darüber hinaus wird zur Nutzung medizinischer Masken in Innenräumen generell angeraten.

Schnelltests zur Selbstanwendung sollen ein weiteres geeignetes Mittel zur Steigerung der Testkapazitäten werden.

Mobiles Arbeiten

Im Hinblick auf die Arbeitsschutzverordnung fordern die Bundeskanzlerin und die Ministerpräsidenten der Länder die Arbeitgeber auf, die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung konsequent anzuwenden und durch großzügige Homeoffice-Lösungen mit stark reduziertem Präsenzpersonal umzusetzen oder ihre Büros ganz geschlossen zu halten und bitten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, das Angebot zu nutzen. Wo Homeoffice nicht möglich ist, sollen immer dann, wenn sich mehrere Personen in einem Raum aufhalten, medizinische Masken getragen werden.

Finanzielle Unterstützungsmaßnahmen

Die Antragstellung für die Abschlagszahlung im Rahmen der Überbrückungshilfe III ist nun möglich. Die Auszahlung soll in den nächsten Tagen beginnen. Vorgesehen sind Abschlagszahlungen bis 100.000 Euro je Monat und maximal 400.000 Euro im automatisierten Verfahren für vier Monate.

Öffnungsstrategie | Bildungs- und Betreuungseinrichtungen

Der Bildungs- und Betreuungsbereich soll als erster schrittweise wieder geöffnet werden. Die Länder entscheiden über die schrittweise Rückkehr zum Präsenzunterricht und die Ausweitung des Kindertagesbetreuungsangebots. Hygienekonzepte sollen dabei neben medizinischen Masken und Lüften auch den Einsatz von Schnelltests vorsehen.

Friseurbetriebe können unter Einhaltung von Hygienekonzepten und Nutzung medizinischer Masken den Betrieb ab dem 1. März wieder aufnehmen.

Der nächste Öffnungsschritt kann bei einer stabilen 7-Tage-Inzidenz von höchstens 35 Neuinfektionen pro 100.000 Einwohner durch die Länder erfolgen. Dies soll insbesondere die Öffnung des Einzelhandels mit einer Begrenzung von einem Kunden pro 20 m² sowie die Öffnung der noch immer geschlossenen körpernahen Dienstleistungsbetriebe umfassen.

2. Kabinett beschließt Drittes Corona-Steuerhilfegesetz

Am 9. Februar 2021 beschloss das Kabinett den Entwurf eines Dritten Gesetzes zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise (sog. „Drittes Corona-Steuerhilfegesetz“).

Auf folgende Inhalte möchten wir Sie besonders hinweisen:

- Der steuerliche Verlustrücktrag wird für die Jahre 2020 und 2021 auf maximal 10 Mio. Euro bzw. bei Zusammenveranlagung auf 20 Mio. Euro erhöht
- Der ermäßigte Mehrwertsteuersatz von 7 % auf Speisen in der Gastronomie verlängert sich bis zum 31. Dezember 2022
- Gewährt wird ein einmaliger Kinderbonus von 150 Euro pro Kind. Der Bonus wird nicht auf die Grundsicherung angerechnet

Bewertung der BDA:

Die befristete Verdoppelung des Betrages für den Verlustrücktrag ist ein wichtiger Schritt, der den Unternehmen mehr Liquidität in Anbetracht ihrer krisenbedingten Verluste ermöglicht, ohne neue bürokratische Verfahren aufzubauen. Die Anhebung von 5 auf 10 Mio. Euro ist gleichwohl zu gering. Sie dürfte wohl nur für KMU ausreichen und bereits für Mittelständler nur ein Tropfen auf den heißen Stein sein. Viele Unternehmen dürften höhere krisenbedingte Verluste erlitten haben. Die erforderliche Ausweitung des Zeitraums für die Verlustverrechnung wurde ebenfalls nicht vereinbart. Insofern ist der Beschluss unzureichend.

Für die Branche ist die weitere befristete Absenkung der Mehrwertsteuer ein positives Signal. Durch die Verlängerung kann die Maßnahme zur Erholung der Branche

beitragen. Allerdings war die Gastronomie nicht als einzige Branche von den Schließungen betroffen. Insofern stellen sich hier Fragen der Steuergerechtigkeit.

Der nochmalige Kinderbonus ist wohl als besondere Unterstützungsleistung für Familien mit Blick auf die Schulschließungen zu verstehen.

3. Überbrückungshilfe III kann beantragt werden/Push-Nachrichtendienst

Die Überbrückungshilfe III kann nunmehr beantragt werden. Es wird auf den Push-Nachrichtendienst des Bundes zum Thema Überbrückungshilfe hingewiesen. Wenn Sie diesen abonnieren, erhalten Sie über Ihren Browser regelmäßig aktuelle Meldungen, Informationen zu Fristen und zu Aktualisierungen der FAQ mit genauen Hinweisen zu den Fundstellen auf den Webseiten:

<https://www.ueberbrueckungshilfe-unternehmen.de/UBH/Navigation/DE/Meta/Infothek/Push-Nachrichtendienst/push-nachrichtendienst.html>

4. Änderung der Niedersächsische Corona-Verordnung

In der **Anlage_2_Nds. Corona Verordnung** finden Sie die aktuelle Niedersächsische Corona-Verordnung, die zunächst vom 12. Februar bis zum 28. Februar gültig ist. Die Änderungen können Sie durch die Markierungen nachvollziehen.

Die wichtigsten Punkte fassen wir folgend für Sie zusammen:

- Ausnahme der Kontaktbeschränkungen für berufliche Fahrgemeinschaften (§2 Abs.2 Nr.3)
- Ausnahme der Betriebsverbote (§10 Abs. 1b) für
 - Verkaufsstellen von Schnittblumen, Topfblumen und Topfpflanzen sowie für Blumengestecke und Grabschmuck sowie des gärtnerischen Facheinzelhandels wie Gärtnereien, Gartencenter und Gartenmärkte,
 - des Kraftfahrzeughandels und des Zweiradhandels, allerdings jeweils beschränkt auf die Durchführung von Probefahrten
- Möglichkeiten des Präsenzunterrichts im Bereich des Zweiten Bildungswegs (§14a)

5. BDA veröffentlicht FAQs zur SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

Angesichts der seit dem 27.01.2021 (bis zum 15.03.2021) geltenden SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung mit verschärften Regelungen zum Arbeits- und Infektionsschutz hat die BDA einen Fragen-Antwort-Katalog erstellt.

Diese FAQ (**Anlage_3_FAQ_Corona_ArbSchVO**) sollen Arbeitgeber dabei unterstützen, die neuen Anforderungen an den Arbeits- und Infektionsschutz im Betrieb wirksam umzusetzen.

Inhalte sind u.a.

- Zusammenfassung und Überblick über verschärfte Regelungen
- Gefährdungsbeurteilung als zentrales Instrument zur Maßnahmenableitung
- Arbeitsgestaltung im Betrieb
- Schutzmasken und Persönliche Schutzausrüstung
- Ausführung der Arbeit in der Wohnung des Beschäftigten („Homeoffice“)

Wie bereits im Newsletter vom 26.01.2021 (dort Ziffer 7.) mitgeteilt, verpflichtet die neue Arbeitsschutzverordnung Arbeitgeber, Homeoffice anzubieten, sofern die Tätigkeit dieses zulässt und keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen.

Die Entscheidung, ob eine Tätigkeit für das Homeoffice geeignet ist, trifft der Arbeitgeber. Für die Beschäftigten besteht keine Pflicht zur Annahme und Umsetzung des Angebots.

Nach der Begründung des BMAS sei mit der Regelung **kein subjektives Klagerecht von Beschäftigten** verbunden; jedoch bestehe das Beschwerderecht nach § 17 ArbSchG. Es existiere auch **keine Vorgabe, einen Telearbeitsplatz gem. § 2 Abs. 7 der ArbStättVO zu vereinbaren und einzurichten. Der Arbeitgeber hat grundsätzlich für die Bereitstellung notwendiger und sicherer Arbeitsmittel im Homeoffice zu sorgen.**

Im Hinblick auf den **Maskenschutz** bestehen weiterhin die Regelungen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel.

Die Arbeitsschutzverordnung fordert darüber hinaus das **Tragen von medizinischen Gesichtsmasken bei bestimmten Tätigkeiten und Raumsituationen.**

In der Anlage zur Verordnung sind die Schutzmasken aufgeführt, die verkehrsfähig sind und vom Arbeitgeber ausgewählt und zur Verfügung gestellt werden dürfen. Innerhalb der vorgegebenen Normung besteht Wahlfreiheit in Bezug auf das konkrete Produkt.

Die Mund-Nasen-Bedeckungen sieht das BMAS als eine Maßnahme des Arbeitsschutzes, für deren Kosten der Arbeitgeber aufkommen muss. Die Verordnung enthält keine Vorgabe zu einer bestimmten Anzahl zur Verfügung zu stellender Masken pro Tag und Beschäftigten.

Die Arbeitsschutzbehörden der Länder sowie die Unfallversicherungsträger sind für die Kontrolle der Einhaltung der rechtlichen Vorgaben zuständig.

Die Arbeitsschutzverordnung haben Sie mit dem Newsletter vom 26.01.2021 als Anlage_10_Corona-ArbSchVO erhalten. Sie behält ihre Gültigkeit bis zum 15.03.2021

6. Niedersächsischer Stufenplan 2.0

Anbei erhalten Sie den niedersächsischen Entwurf eines Stufenplans 2.0 (**Anlage_4_Stufenplan**), der für die nächsten ca. 6 Monate Orientierung geben und

Transparenz über geplante Maßnahmen schaffen soll. Die Staatskanzlei erläutert ihre Strategie dazu in einer Vorbemerkung **Anlage_5_Vorbemerkung_Stufenplan**. Sie weist darin ausdrücklich darauf hin, dass es sich um einen Entwurf handelt, der zur Diskussion gestellt wird. Weitere Änderungen und Differenzierungen sind danach durchaus möglich.

7. Ankündigung von Abschlussprüfungen zum KuG

Die BA versendet derzeit Informationsschreiben bzgl. Abschlussprüfungen hinsichtlich der Kurzarbeit/ des Kurzarbeitergeldes. Sie finden den Entwurf des Schreibens als **Anlage_6_Entwurf_Schreiben_Abschlussprüfung**.

8. Gegenüberstellung § 56 Abs.1a IfSG zum § 45 SGB V

Die pandemiebedingten Schul- und Kitaschließungen bzw. die Aussetzung der Präsenzpflcht stellt Eltern und Arbeitgeber vor große Herausforderungen. Um die Betreuung der Kinder (bis zum 12. Lebensjahr) sicherzustellen, wurden zwei Ansprüche geschaffen.

Seit dem 30.03.2020 gibt es den § 56 Abs. 1a IfSG und rückwirkend zum 05.01.2021 wurde der sog. "Kindkrankanspruch" § 45 SGB V erheblich ausgeweitet.

Anspruchsberechtigte Eltern können wählen, welchen Anspruch sie geltend machen wollen. Die Voraussetzungen der Ansprüche als auch die Anspruchsdauer, Anspruchshöhe und der Anspruchsverpflichtete unterscheiden sich erheblich. Mit der vorliegenden Gegenüberstellung sehen Sie auf einen Blick die maßgeblichen Unterschiede der jeweiligen Norm. Die Übersicht ist selbstverständlich nicht abschließend, sie ersetzt nicht die Prüfung des Anspruchs im Einzelfall.

	§ 56 Abs.1a IfSG	§ 45 SGB V
Anspruchsberechtigter	betreuungspflichtiges Elternteil	gesetzl. versichertes betreuendes Elternteil
Anspruchsdauer	10 bzw. 20 Wochen bei Alleinerziehenden, gewährte Zeiten aus 2020 zählen mit, AG fungiert für 6 Wochen als Zahlstelle, danach Infektionsschutzbehörde	10 (neu) plus 10 (alt), also 20 Tage bzw. 40 für Alleinziehende, bei mehreren Kindern max.45 bzw. 90 Tage pro Jahr
Besteht Anspruch, wenn Homeoffice möglich wäre?	nein, Ausnahme: wenn Kind sehr klein, Arbeit somit nicht zumutbar, Problem: Grenze?	ja, Anspruch besteht auch, wenn Homeoffice möglich wäre

Besteht Anspruch, wenn Notbetreuung möglich wäre?	nein	ja
Besteht Anspruch, wenn Aufhebung der Präsenzplicht?	ja	ja
Vorher Abbau Überstunden, Urlaub?	ja, im zumutbaren Rahmen	nein, nicht notwendig
Während Urlaub, Freistellung?	kein Anspruch	kein Anspruch
Anspruchshöhe	67 % des Nettos, gedeckelt auf 2.016,- EUR pro Monat	90% bzw. bei Einmalzahlung in 2020 100 % des Nettos, gedeckelt auf 70 % der kalendertäglichen BBG Krankenversicherung, in 2021 112,88 EUR
Abwicklung	Vorleistung durch den AG für 6 Wochen, im Nachgang Erstattung bei der Behörde	keine Vorleistung durch den AG, AN wendet sich an Krankenkasse
Anspruchsbeginn	seit 30.03.2020	rückwirkend zum 5.01.2021
Anspruchsende	derzeit befristet bis 31.03.2021	bis Ende 31.12.2021

9. Besonderheiten in der Abrechnung und Beantragung beim Kinderkrankengeld im Jahr 2021 - Teil 2

Mit Newsletter vom 26.01.2021 (dort Ziffer 5.) hatten wir Sie zuletzt über Besonderheiten in der Abrechnung und Beantragung beim Kinderkrankengeld im Jahr 2021 informiert.

Aufgrund von vielfachen Fragen aus der Praxis hat der GKV Spitzenverband gemeinsam mit den Verbänden der Krankenkassen auf Bundesebene zu den häufigsten Fragen einen Fragen-Antworten-Katalog für die Krankenkassen erstellt, den wir Sie als **Anlage_7_FAQ_Kinderkrankengeld** erhalten.

Darüber hinaus möchte der GKV-Spitzenverband auf drei wesentliche Punkte intensiver eingehen. Die Auffassung die die BDA vertritt, lautet wie folgt:

a. Verhältnis von Kinderkrankengeld nach § 45 Abs. 2a Satz 3 SGB V (pandemiebedingtes Kinderkrankengeld) zu Leistungen nach § 56 Abs. 1a IfSG

Auffassung der BDA

Es besteht seitens des Arbeitnehmers ein Wahlrecht zwischen Kinderkrankengeld nach § 45 Abs. 2a Satz 3 SGB V (pandemiebedingtes Kinderkrankengeld) oder Leistungen nach § 56 Abs. 1a IfSG.

Aus der Praxis wird berichtet, dass Unsicherheit darüber besteht, welche Leistung (Kinderkrankengeld oder Leistungen nach dem IfSG) im Falle einer pandemiebedingten Betreuung des Kindes bezogen werden kann. U. a. komme es wohl vor, dass Arbeitgeber die Auffassung vertreten, dass Arbeitnehmer vorrangig das Kinderkrankengeld nach § 45 Abs. 2a Satz 3 SGB V in Anspruch nehmen müssen und ggf. gewährte Leistungen nach dem IfSG rückabzuwickeln seien.

Laut § 45 Abs. 2b SGB V ruht für die Zeit des Bezugs von Kinderkrankengeld nach § 45 Abs. 1 SGB V in Verbindung mit § 45 Abs. 2a Satz 3 SGB V für beide Elternteile der Anspruch auf Leistungen nach § 56 Abs. 1a IfSG. Damit sind Leistungen nach § 56 Abs. 1a IfSG ausgeschlossen, sofern das pandemiebedingte Kinderkrankengeld bezogen wird. Gesetzlich ist nicht geregelt, dass eine der beiden Leistungen vorrangig zu gewähren ist. Daher können Versicherte, die die jeweiligen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen, frei entscheiden, welche der beiden Leistung sie in Anspruch nehmen wollen.

b. Anspruch auf bezahlte Freistellung nach § 616 BGB und § 19 Abs. 1 Nr. 2 b) BBiG

Auffassung der BDA

Aus § 45 Abs. 3 SGB V folgt, dass bezahlte Freistellungsansprüche den Ansprüchen aus § 45 SGB V grundsätzlich vorgehen. Entgegen der Ausführungen des GKV-Spitzenverbandes greift § 616 BGB nach unserem Verständnis aufgrund der besonderen durch die Corona-Pandemie ausgelösten Situation nicht ein. Auch wenn § 616 BGB nicht vertraglich abbedungen wurde, liegt kein persönlicher Hinderungsgrund vor. Der Betreuungsbedarf beruht auf der aktuellen Pandemiesituation als einer allgemeinen Gefahrenlage und steht als objektives Leistungshindernis der Annahme eines in der Person des Arbeitnehmers bzw. Auszubildenden liegenden Grundes entgegen. Ferner wird im Regelfall der Zeitraum des pandemiebedingten Betreuungsbedarfs die Erheblichkeitsschwelle des § 616 BGB überschreiten.

c. Meldung im DTA EEL

Auffassung der BDA

Sobald eine Freistellung aufgrund der pandemiebedingten Betreuung eines Kindes erfolgte und der Freistellungszeitraum abgerechnet wurde, löst der Arbeitgeber den Meldesatz (DBFR) aus. Wenn ein Freistellungszeitraum abrechnungszeitraumübergreifend verläuft und eine zusammenhängende Meldung nicht möglich ist, ist für jeden Entgeltabrechnungszeitraum eine Meldung für den anteiligen Freistellungszeitraum zu übermitteln, sofern für den zu meldenden Freistellungszeitraum tatsächlich Arbeitsentgelt ausgefallen ist. Klärungsbedarf

besteht bei der stundenweisen Betreuung des Kindes, da der Anspruch auf Kinderkrankengeld nur für Arbeitstage besteht. Eine stundenweise Aufsplittung ist nicht möglich. Eine Meldung von Ausfallstunden oder ggf. Bruchteilen von Ausfallstunden ist im DTA EEL nicht vorgesehen.

Im Falle einer Freistellung aufgrund pandemiebedingter Betreuung des Kindes haben Arbeitgeber die erforderlichen Entgeltdaten zur Berechnung des Kinderkrankengeldes im Rahmen des Datenaustausches Entgeltersatzleistungen nach § 107 SGB IV mit dem „Datenbaustein DBFR – Angaben zur Freistellung bei Erkrankung/Verletzung des Kindes“ zu melden.

Aufgrund der andauernden Schul- und Kitaschließungen ist deutschlandweit vielfach die Betreuung der Kinder im Sinne des § 45 Abs. 2a Satz 3 SGB V für längere Zeiträume und damit monatsübergreifend erforderlich. Aus der Praxis wurde berichtet, dass zum Teil Unsicherheit bei den Arbeitgebern bestehen, wie sie die Entgeltdaten für monatsübergreifende Freistellungszeiträume zu übermitteln haben.

In den Gemeinsamen Grundsätzen zum DTA EEL wird geregelt, dass Arbeitgeber den Meldesatz (DBFR) auszulösen haben, sobald eine Freistellung aufgrund der Erkrankung eines Kindes erfolgte und der Freistellungszeitraum abgerechnet wurde. Darüber hinaus wird in der Verfahrensbeschreibung zum DTA EEL unter 3.9 (DBFR) klargestellt, dass in den Fällen, in denen ein Freistellungszeitraum abrechnungszeitraumübergreifend verläuft und eine zusammenhängende Meldung nicht möglich ist, für jeden Entgeltabrechnungszeitraum eine Meldung für den anteiligen Freistellungszeitraum zu übermitteln ist, sofern für den zu meldenden Freistellungszeitraum tatsächlich Arbeitsentgelt ausgefallen ist.

Auf der Internetseite:

www.gkv-datenaustausch.de > Arbeitgeber > Entgeltersatzleistungen

ist unter der Rubrik „Rundschreiben“ das Rundschreiben zum Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V eingestellt. Darin können Sie u.a. Aussagen zu den Anspruchstagen und ggf. auch zu weiteren Fragen finden.