

## HARTMANN RECHTSANWÄLTE TRIFFT ALLE ERFORDERLICHEN MASSNAHMEN UND GEWÄHRLEISTET BERATUNGSKONTINUITÄT

Liebe Kunden,

wir hoffen, dass Sie und Ihre Familie gesund und sicher sind. Unser tiefes Mitgefühl gilt allen COVID-19-Betroffenen auf der ganzen Welt!

Natürlich ist in diesen schwierigen und herausfordernden Zeiten der aktuellen COVID 19-Pandemie die Gesundheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einerseits bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung des unbeeinträchtigten Kanzleibetriebs andererseits unsere höchste Priorität. Alle dafür erforderlichen Vorsichtsmaßnahmen wurden auf Basis der Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts und des Gesundheitsministeriums bereits getroffen.

Wir sind für Sie daher wie gewohnt jederzeit telefonisch und per E-Mail erreichbar. Glücklicherweise sind wir in der Regel nicht auf persönliche Gesprächstermine mit Ihnen, unseren Mandanten/Innen angewiesen, da wir viele von Ihnen schon viele Jahre begleiten dürfen und die Kommunikation ohnehin meistens über Telefon oder E-Mail erfolgt. Insoweit können wir vorerst weitestgehend auf persönliche Gesprächstermine verzichten, ohne dass dies unsere Arbeitsabläufe in irgendeiner Weise negativ tangieren würde.

Für viele Mandanten/Innen sind wir derzeit schon intensiv in der Beratung zur Bewältigung der aktuellen Situation tätig. Soweit auch Sie rechtliche Fragen in diesem Kontext haben, z.B. zu Betriebseinschränkungen, Veranstaltungsabsagen, Quarantänemaßnahmen, etwaige sonstige arbeits-, zivil- oder öffentlich rechtlichen Konsequenzen sowie zu entschädigungsrechtlichen Fragestellungen, stehen wir Ihnen natürlich ebenfalls als Ihre anwaltlichen Berater gerne zur Verfügung.

Wesentliche Informationen zu einzelnen Teilbereichen haben wir Ihnen in den angefügten Artikeln zusammengefasst, die – der aktuellen Situation geschuldet – dieses Mal wesentlich länger ausfallen, als Sie es von unseren Newsletter Artikeln eigentlich gewohnt sind:

- Antworten auf zentrale arbeitsrechtliche Fragen zum Corona-Virus
- Informationen rund um das Thema Quarantäne und Infektionsschutzgesetz (IfSchG)
- von der Koalition gelockerten Anforderungen an die Geltendmachung von Kurzarbeitergeld
- Auswirkungen auf den Hilfsmittelmarkt und die aktuellen Empfehlungen und Entwicklungen zur

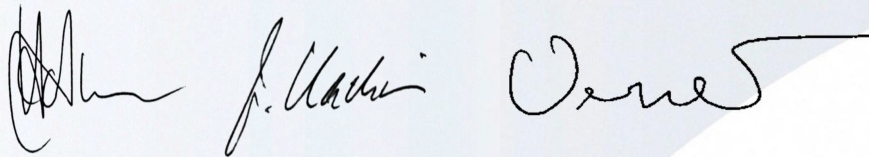
Sicherung der Hilfsmittelversorgung

Sicherlich werden wir auch in den nächsten Wochen noch weitere Themen rund um die COVID 19 Pandemie aufgreifen und zu diesen im WissenKompakt Newsletter Stellung nehmen.

Wir hoffen, dass die Verbreitung von COVID-19 eingedämmt wird und wir alle bald Schritt für Schritt zur Normalität zurückkehren können.

Wir wünschen Ihnen, Ihren Familien und Angehörigen alles Gute für die kommenden Wochen!

Mit herzlichen Grüßen

The image shows three handwritten signatures in black ink on a light blue background. From left to right, they appear to be Peter Hartmann, Jörg Hackstein, and Dr. Klemens Werner. The signatures are fluid and cursive.

Peter Hartmann, Jörg Hackstein, Dr. Klemens Werner & das Team der Kanzlei Hartmann Rechtsanwälte

# Coronavirus und Arbeitsrecht

Mit dem Coronavirus kommen auf die Unternehmen unzählige Belastungen zu, die durch den Ausfall von Mitarbeitern ebenso entstehen wie durch die Umorganisation ganzer Betriebe, die ihre Arbeit in die Wohnungen ihrer Mitarbeiter verlagern, um die Funktionsfähigkeit des Betriebes im Ganzen zu erhalten. Nachstehend

stellen wir einige grundlegende arbeitsrechtliche Konsequenzen dar, mit denen die meisten Unternehmen sich in Folge des Coronavirus früher oder später befassen müssen:

## I. Konkrete Krankmeldung

Im Fall einer Erkrankung besteht für den Arbeitgeber keine Meldepflicht. Diese obliegt dem behandelnden medizinischen Personal wie Ärzten oder Medizinaluntersuchungsämtern, vgl. § 8 Infektionsschutzgesetz (IfSG).

Grundsätzlich sind Arbeitnehmer verpflichtet ihre Arbeitsunfähigkeit durch Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachzuweisen. Derzeit besteht aufgrund der hohen Ansteckungsgefahr die Ausnahmeregelung, sich bei Erkrankungen der oberen Atemwege - wie Erkältung, Grippe oder Influenza - ohne persönliche Vorstellung beim Arzt krankschreiben zu lassen. Eine persönliche Vorstellung ist nach der zwischen Kassenärztliche Bundesvereinigung und GKV Spitzenverband getroffenen Absprache bis zu sieben Tage möglich. Im Zweifelsfall sollte zunächst telefonisch mit dem jeweiligen Hausarzt Rücksprache gehalten und das weitere Vorgehen abgeklärt werden. Die so getroffene Regelung gilt zunächst bis Ende März.

Ferner ist zu beachten, dass der Arbeitnehmer, der normalerweise nicht verpflichtet ist, seine konkrete Erkrankung anzugeben, im Falle einer Infektion mit dem Coronavirus dem Arbeitgeber eine derartige Erkrankung nennen muss. Dies resultiert insbesondere aus der Treuepflicht des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber und der Pflicht zum Schutz der übrigen Belegschaft. Nur so kann der Arbeitgeber weitere Maßnahmen im Falle einer Corona-Infizierung in seinem Betrieb treffen.

## II. Erkrankung des Kindes

Ist das Kind des Arbeitnehmers erkrankt, greifen die gesetzlichen Regelungen des § 45 SGB V, soweit § 616 BGB abbedungen ist. Jedem Arbeitnehmer stehen pro Kind zehn sogenannte „Kinderkrankentage“ im Jahr zu, Alleinerziehenden 20 Arbeitstage. Bei der Erkrankung mehrerer Kinder liegt diese Höchstgrenze bei 25 Arbeitstagen. Bis zu dieser Zeit bekommen Erziehungsberechtigte weiterhin ihr Gehalt, dieses ist jedoch in seiner Höhe nach § 45 Abs. 2 3 SGB V beschränkt.

Über diese Zeiträume hinaus besteht kein weiterer Anspruch des Arbeitnehmers. Einschränkend ist zudem zu beachten, dass für einen Anspruch das erkrankte Kind nicht älter als zwölf Jahre sein darf.

## III. Fehlende Kinderbetreuung

Eine fehlende Betreuungsmöglichkeit durch geschlossene Kitas und Kindergärten fällt grundsätzlich in den Risikobereich des Arbeitnehmers. Zunächst ist dieser daher verpflichtet, eine anderweitige Betreuungsmöglichkeit zu finden. Gelingt dies nicht und kann ein Arbeitnehmer seine Kinder nicht anderweitig betreuen lassen, darf er der Arbeit für eine kurze Zeit fern bleiben ohne einen Verdienstaufschlag befürchten zu müssen, soweit die Anwendbarkeit des § 616 BGB im Arbeitsvertrag nicht ausgeschlossen worden ist. Wie lange ein solcher Anspruch besteht, ist gesetzlich nicht im Einzelnen geregelt.

Keine Lösung ist in jedem Fall das unentschuldigte Fernbleiben von der Arbeit. Dies wäre als Arbeitsverweigerung zu qualifizieren und könnte zu einer Abmahnung, ggf. sogar zu einer Kündigung, führen.



#### IV. Auswirkungen auf Provisionszahlungen

Die aktuelle Corona-Krise wird erhebliche Auswirkungen auf die Umsätze der einzelnen Unternehmen und damit auch auf Provisionsansprüche u.ä. haben. Sind die entsprechenden Vereinbarungen an das Unternehmensergebnis oder auch an individuelle Ergebnisse geknüpft, wird sich der Anspruch des Arbeitnehmers folglich verringern. Insoweit besteht auch kein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Art „Lohnfortzahlung“; das schlechtere Unternehmensergebnis wirkt sich direkt auf die (niedrigeren) Provisionsansprüche aus.

#### V. Unbezahlter Sonderurlaub

Unbezahlter Urlaub bzw. eine unbezahlte Freistellung kann von Arbeitnehmern in der aktuellen Krisenzeit ebenfalls in Anspruch genommen werden. Dies muss zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart. Ein grundsätzlicher Anspruch auf unbezahlten Sonderurlaub besteht allerdings nur, wenn dies vertraglich vereinbart wurde. Aus dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers kann sich im Einzelfall jedoch ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung ergeben, etwa wenn ein Arbeitnehmer sich um ein krankes Kind unter 12 Jahren kümmern muss.

Je nach Dauer der unbezahlten Freistellung ist u.a. an die gesetzliche Krankenversicherung zu denken; es muss auf den etwaigen Verlust des Versicherungsschutzes geachtet werden. Dauert eine unbezahlte Freistellung länger als einen Monat an, endet das Sozialversicherungsverhältnis und der Krankenversicherungsschutz erlöscht, die Beitragspflicht des Arbeitgebers endet.

#### VI. Anordnung von Überstunden und Widerruf bereits genehmigten Urlaubs

Während in Krisenzeiten bestimmte Berufsangehörige unter fehlender Arbeit zu leiden haben, stellt sich für andere – in der Regel systemrelevante – Berufsangehörige die Situation gegenläufig dar. So ist ärztliches und nichtärztliches Personal derzeit mehr gefragt denn je, um die Behandlung der Patienten sicherzustellen. In derartigen Krisenzeiten ist der Arbeitgeber auch berechtigt, Überstunden einseitig anzuordnen. Aufgrund seiner arbeitsvertraglichen Treuepflicht ist der Arbeitnehmer in dieser Situation verpflichtet, Arbeiten auch über das arbeitsvertraglich geschuldete Maß zu verrichten.

In derartigen extremen Ausnahmesituationen kann sogar der bereits genehmigte Urlaub ohne ausdrückliche Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien einseitig verlegt werden.

Dies kann aufgrund des Katastrophenfalles Coronavirus sowohl ärztliches als auch nichtärztliches Personal treffen als auch sonstige Arbeitnehmer in Unternehmen, in denen es plötzlich zu einem Ausfall einer so großen Zahl von Arbeitnehmern kommt, dass der Fortgang der Produktion oder die Lieferfähigkeit gefährdet ist.

Für individuelle Fragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.



Autor | Peter Hartmann | Rechtsanwalt, Partner, Fachanwalt für Arbeits- und Medizinrecht

# Quarantäne und Tätigkeitsverbote bei Arbeitnehmern

Auch wenn zum Zeitpunkt des Erscheinens dieses Artikels bereits weite Teile des Wirtschaftslebens auf der Grundlage von Allgemeinverfügungen der zuständigen Gesundheitsbehörden zum Erliegen gekommen sind, muss für den Teil des Wirtschaftslebens, der auch in der aktuellen Situation noch aktiv ist und insbesondere im Bereich des Gesundheitswesens zur Bekämpfung der Epidemie seine Tätigkeit aufrecht erhält, der richti-

ge Umgang mit Infektionsfällen oder auch nur Verdachtsfällen einer Infektion bei Arbeitnehmern beachtet werden. Von besonderer Bedeutung sind diesbezüglich die Regelungen des Infektionsschutzgesetzes (IfSG). Ausgehend von der Generalermächtigung des § 16 IfSG kann die zuständige Behörde die „notwendigen Maßnahmen zur Abwendung der dem Einzelnen oder der Allgemeinheit hierdurch drohenden Gefahren“ ergreifen. Von besonderer Bedeutung ist, dass die Generalermächtigung bereits Maßnahmen erlaubt, wenn nur die Annahme besteht, dass es hinreichend sicher zum Auftreten einer übertragbaren Krankheit gekommen ist. Der Nachweis einer Erkrankung ist gerade nicht notwendig.

Ein wesentlicher Teil der Handlungsmöglichkeiten der Behörden ist die Untersagung der beruflichen Tätigkeit bei Krankheitsverdächtigen, Ansteckungsverdächtigen und Ausscheidern sowie die Anordnung der Quarantäne bei diesen Personengruppen. Hierbei handelt es sich jedoch nicht um einen Automatismus, sondern die Behörden können und müssen im Einzelfall entscheiden, ob die Untersagung der Tätigkeit verhältnismäßig ist. Im Zusammenhang mit dem hochinfektiösen Corona-Virus dürfte jedoch bereits die Möglichkeit des Kontakts zu anderen Arbeitnehmern oder Kunden ein Tätigkeitsverbot rechtfertigen. Auch im Bereich der Quarantäne dürften die Anforderungen im Fall des Corona-Virus regelmäßig erfüllt sein, wenn nicht sichergestellt werden kann, dass durch personelle, räumliche oder zeitliche Beschränkungen ein Kontakt zu anderen Personen nicht verhindert werden kann.

Für die betroffenen Arbeitnehmer besteht die Möglichkeit, im Fall der Untersagung der Tätigkeit eines Mitarbeiters oder der Anordnung von Quarantäne Entschädigungen nach dem Infektionsschutzgesetz zu erhalten. Diese werden in den ersten 6 Wochen durch den Arbeitgeber ausgezahlt und der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entschädigung geht in diesem Umfang auf den Arbeitgeber über und der Arbeitgeber kann die Erstattung dieser Zahlungen bei den Behörden beantragen. Es besteht auch die Möglichkeit der Beantragung von Vorschüssen. Besondere Bedeutung müssen Arbeitgeber der 3-monatigen Antragsfrist, beginnend mit dem Ende des Tätigkeitsverbots oder der Quarantäne beimessen. Nach den ersten 6 Wochen wird die Entschädigung (in Höhe des bekannten Krankengeldes) direkt durch die Behörden auf Antrag gewährt.

Die Entschädigungsansprüche entstehen nur dann, wenn der Arbeitsvertrag den Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohnzahlung bei kurzfristiger und in seiner Person begründeter Abwesenheit ausschließt. Regelmäßig wird die Anwendung der maßgeblichen Vorschrift (616 BGB) jedoch im Arbeitsvertrag ausgeschlossen.

---

Autor | Dr. Bastian Reuter | Rechtsanwalt, Fachanwalt für Medizinrecht



# Kurzarbeit statt Arbeitslosigkeit

Um die wirtschaftlichen Folgen der Ausbreitung abzumildern, hat der Gesetzgeber in einem umfangreichen Maßnahmenpaket unter anderem auch Erleichterungen für das Kurzarbeitergeld durch das auf den Weg gebrachte „Arbeit-von-Morgen“-Gesetz beschlossen.

Hierdurch werden mehr Betriebe unter erleichterten Voraussetzungen Kurzarbeitergeld erhalten, damit die Auswirkungen des Coronavirus abgemildert werden

Hier die wichtigsten Informationen im Überblick:

## Die neuen Regelungen

Die Gesetzesreform zum Kurzarbeitergeld tritt rückwirkend (!! ) zum 01. März 2020 in Kraft und wird ebenso rückwirkend (!! ) ausgezahlt. Der Bezug von Kurzarbeitergeld wurde in folgender Weise erleichtert:

- Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben.
- Anfallende Sozialversicherungsbeiträge werden für ausgefallene Arbeitsstunden zu 100 Prozent erstattet
- Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können ebenfalls mit Anspruch auf Kurzarbeitergeld in Kurzarbeit gehen.
- In Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet.

Im Übrigen behalten die weiteren Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld ihre Gültigkeit.

## Die Voraussetzungen

Diese sind im Wesentlichen unter vier Aspekten zu fassen.

1. Es muss ein unvermeidbarer, vorübergehender und erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall bei mindestens 10 Prozent der Beschäftigten vorliegen (diese Grenze lag vor der Coronavirus Krise noch bei 30%). Es müssen wirtschaftliche Gründe wie fehlende Folgeaufträge oder mangelnde Zulieferungen vorliegen. Auch unabwendbare Ereignisse, worunter behördliche Maßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz ebenso wie allgemeine Ausgangssperren zu fassen sind, sind geeignet diese Voraussetzung zu erfüllen.

Der Arbeitsausfall ist unvermeidbar, wenn der Arbeitsgeber alles ihm wirtschaftlich Zumutbare getan hat, um seine Arbeitnehmer zu beschäftigen, wie z.B. die Gewährung von beantragtem Urlaub. Und es muss absehbar sein, dass wieder zur Vollarbeit übergegangen werden kann, es sich also um eine vorübergehende Situation handelt.

2. Die sogenannten betrieblichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn in dem Betrieb mindestens eine Person sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist. Die Möglichkeit der Anmeldung von Kurzarbeitergeld besteht auch bezüglich einzelner Betriebszweige und muss nicht das gesamte Unternehmen umfassen, da so der Betrieb weitestgehend aufrechterhalten werden soll.

3. Die persönlichen Anforderungen an das Kurzarbeitergeld sind erfüllt, sofern dem jeweils betroffenen Arbeitnehmer keine Kündigung ausgesprochen wurde. Eine Krankmeldung ist für die Gewährung dagegen nicht relevant.

4. Schließlich bedarf es noch der schriftlichen Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb liegt ([https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101\\_ba013134.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf)). Über die geplante Kurzarbeit ist zunächst die Belegschaft zu informieren. Eine einseitige Anordnung von Kurzarbeit ist nicht möglich, sofern keine Kurzarbeitsklausel im Arbeitsvertrag besteht. Es wird daher im Regelfall des Einverständnisses des Betriebsrates oder, sofern dieser nicht vorhanden ist, der Zustimmung eines jeden einzelnen von der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiters bedürfen. Am besten sind diese Vereinbarungen für die spätere Antragsstellung schriftlich festzuhalten. Erst wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, kann die Anmeldung von Kurzarbeitergeld bei der Arbeitsagentur erfolgen.

#### Das Antragsverfahren

Die Kurzarbeit kann über die Online-Antragsformulare der Agentur für Arbeit beantragt werden ([https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101\\_ba013134.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf)).

Es besteht kein grundsätzlicher Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn der Betrieb aus einer freien Entscheidung heraus den Geschäftsbetrieb z.B. zur Risikominimierung schließt. In einem solchen Fall liegt keine ursächliche Veranlassung durch das Coronavirus vor und der Arbeitgeber bleibt zur Zahlung der vollen Vergütung verpflichtet, ohne Kurzarbeitergeld nutzen zu können.

Der Antrag muss spätestens am letzten Tag in dem Monat, in dem die Kurzarbeit eingetreten ist, gestellt werden. Fristversäumnisse, etwa durch lange Postwege, gehen zu Lasten des antragsstellenden Arbeitgebers.

Die unter Punkt 1 bis 3 genannten Voraussetzungen sind der Agentur für Arbeit in dem Antrag auf Kurzarbeit glaubhaft zu machen. Die Mitteilung der geplanten Kurzarbeit und das diesbezügliche Einverständnis des Betriebsrates, bzw. des jeweils betroffenen Mitarbeiters sind nachzuweisen. Daher ist eine schriftliche Vereinbarung zum erleichterten Nachweis sinnvoll.

Auch ist zu beachten, dass in dem Antrag „Angaben zum Arbeitsausfall“ (Ziffer 9) genannt werden müssen. So sind etwa die Ursachen für den Arbeitsausfall zu nennen und beispielsweise durch Vergleichszahlen (Auftragslage im Vorjahr, etc.) zu belegen. Die Angabe der Produkte und Dienstleistungen sowie der Hauptauftraggeber dient der Überprüfung einer anderweitigen Verwendung des Personals oder anderweitigen Vertriebsmöglichkeiten.

Die Bundesagentur für Arbeit wird nach Antragseingang die Voraussetzungen prüfen und einen Bescheid erlassen. Bei entsprechender Gewährung hat der Arbeitgeber eine Lohnabrechnung und eine Kurzarbeitergeld-Abrechnung zu erstellen. Ihn trifft die konkrete Berechnung des Kurzarbeitergeldes. Das Kurzarbeitergeld ist immer für den jeweiligen Kalendermonat zu beantragen. Die Auszahlung erfolgt sodann im Rahmen einer vorläufigen Entscheidung der Bundesagentur für Arbeit. In einer monatlichen Abrechnungsliste sind -innerhalb von drei Monaten nach der Auszahlung der Agentur für Arbeit - die ermittelten Kurzarbeitergelder mitzuteilen.

Die Bundesagentur für Arbeit übernimmt beim Kurzarbeitergeld 60 Prozent des ausgefallenen Nettolohns, wenn ein Unternehmen Mitarbeiter in Kurzarbeit schickt. Bei Arbeitnehmern mit Kind sind es 67 Prozent.

### Unsere Empfehlung

Wir empfehlen, sich frühzeitig zu überlegen, welche Handlungsschritte sich in der derzeitigen Lage anbieten. Gerne beraten wir Sie und gehen mit Ihnen mögliche Optionen durch, um eine für Sie optimale Lösung zu finden.

Autor | Peter Hartmann | Rechtsanwalt, Partner, Fachanwalt für Arbeits- und Medizinrecht





# Die aktuellen Entwicklungen zu Hilfsmittel und Corona

1.GKV Spitzenverband gibt Empfehlungen zur Sicherung der Hilfsmittelversorgungen heraus!

Um möglichst die offenen Fragen zur Hilfsmittelversorgung in Zeiten von Corona zu klären, hat der GKV

Spitzenverband Empfehlungen zur Sicherung der Hilfsmittelversorgung herausgegeben. Die Empfehlungen gelten ab sofort und zunächst bis zum 31.05.2020. Sie sind mit allen Kassenartenvertretern abgestimmt und werden diesen nun durch den GKV-Spitzenverband mit der Bitte um Beachtung zur Verfügung gestellt. Diese sehen Abweichungen von den vertraglichen Regelungen u. a. bei persönlicher Beratung/Einweisung, Unterschrifterfordernissen sowie bei Fristen (u. a. bzgl. der Umsetzung der Aufgaben der Betreiberpflichten, Versorgung nach Genehmigung oder Lieferung) sowie Abweichungen zum Rezepterfordernis bei Erst- oder Folgeversorgung vor. Es ist davon auszugehen sein, dass diese von allen Krankenkassen mitgetragen werden. Aber es muss aufgrund der Dynamik der Entwicklung damit gerechnet werden, dass weitere Anpassungen und Ergänzungen erfolgen.

Hier die wesentlichen Punkte aus der Empfehlung, die wir für Sie diesem Newsletter angehängt haben.

Anhang (hier Klicken)

- Zur Vermeidung persönlicher Kontakte können Hilfsmittel vorrangig per Versand an die Versicherten abgegeben werden, soweit dieser zur Anpassung nicht zwingend erforderlich ist.
- Soweit vertretbar, können Beratungen und Einweisungen telefonisch, per Mail, per Videoeinweisung oder durch digitale Medien erfolgen.
- Auf die Erbringung von Unterschriften kann bei Versorgung ohne oder mit Persönlichen Kontakt verzichtet werden, stattdessen unterzeichnete der Leistungserbringer oder die Person und machte dieses deutlich.
- Die Nichteinhaltung von vertraglichen und gesetzlichen Fristen infolge der aktuellen Situation führt nicht zu Vertragsstrafen oder anderen Sanktionen.
- Die Lieferung eines Mehrmonatsbedarf ist zulässig, wie z.B. im Bereich Inkontinenz oder Stoma; bezüglich der Abrechnung gelten jedoch weiterhin die vertraglichen Regelungen.

- Nicht aufschiebbare (Erst-)Versorgungen können im Ermessen des Leistungserbringers auch ohne Vorliegen einer vertragsärztlichen Verordnung begonnen werden.
- Für die Abrechnung bleibt die Vorlage der Verordnung unverzichtbar. Bei der Abrechnung wird nicht geprüft, ob die Verordnung erst nach dem Lieferdatum ausgestellt wurde.
- Dies gilt auch, wenn Genehmigungsfreiheit vertraglich vereinbart wurde; diese bleibt bestehen.
- Auf eine Folgeverordnung wird bei zum Verbrauch bestimmten Hilfsmitteln wie Inkontinenzhilfen oder Stomaartikel verzichtet, sofern die Erstversorgung bereits von der Krankenkasse genehmigt oder Genehmigungsfreiheit vertraglich vereinbart wurde.
- Die Frist von 28 Kalendertagen, innerhalb derer die Versorgung nach Verordnung aufgenommen werden muss, wird ausgesetzt.

## 2. Gesetzgeberische Aktivitäten

Auch der Gesetzgeber ist nicht untätig. Aktuell liegen zwei neue Gesetzesentwürfe vor, die auch für die Hilfsmittelversorgung von Bedeutung sind:

- Entwurf eines Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei epidemischer Lage von nationaler Tragweite
- Entwurf des Gesetzes zum Ausgleich COVID-19 bedingter finanzieller Belastungen der Krankenhäuser und weiterer Gesundheitseinrichtungen

Im Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei epidemischer Lage finden sich u. a. nachfolgende Regelungen zur Sicherstellung der Hilfsmittelversorgung, die wir Ihnen wegen Ihrer Bedeutung auszugsweise darstellen (Hervorhebungen durch den Unterzeichner):

### § 5 Abs. 3 Infektionsschutzgesetz (neu)

Für den Fall einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite wird das Bundesministerium für Gesundheit unbeschadet der Befugnisse der Länder ermächtigt:

#### Nr. 4

durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates Maßnahmen zur Sicherstellung der Versorgung mit Arzneimitteln einschließlich Betäubungsmitteln, der Wirkstoffe, Ausgangs- sowie Hilfsstoffe hierfür, mit Medizinprodukten, Hilfsmitteln sowie mit Gegenständen der persönlichen Schutzausrüstung vorzusehen, insbesondere:

f) zu deren Preisbildung, Erstattung sowie Vergütung,

Aus der Begründung:

Zu Absatz 3

Für den Fall einer festgestellten epidemischen Lage von nationaler Tragweite wird das Bundesministerium für Gesundheit ermächtigt Anordnungen und Rechtsverordnungen ohne Zustimmung des Bundesrates nach den Nummern 1 bis 6 zu erlassen. Diese Anordnungsbefugnisse treten neben die Befugnisse der Länder nach diesem Gesetz. Die Vollzugskompetenz der Länder bei der Durchführung der auf Grund dieses Absatzes erlassenen Anordnungen und Rechtsverordnungen bleibt unberührt.

Zu Nummer 4

Zur Sicherstellung der Versorgung mit Arzneimitteln, Betäubungsmitteln, Wirkstoffen, Ausgangs- und Hilfsstoffen, Medizinprodukten und Gegenständen der persönlichen Schutzausrüstung wird das Bundesministerium für Gesundheit ermächtigt, durch Allgemeinverfügung oder durch Rechtsverordnung verschiedene

Maßnahmen anzuordnen.

Neben der Versorgung mit Medizinprodukten nach dem Medizinproduktegesetz ist auch die Versorgung der gesetzlich Versicherten mit Hilfsmitteln nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch sicherzustellen, die im Einzelfall erforderlich sind, um den Erfolg der Krankenbehandlung zu sichern, einer drohenden Behinderung vorzubeugen oder eine Behinderung auszugleichen.

Buchstabe f

Die Sicherstellung der Arzneimittelversorgung ist von hoher Bedeutung für die medizinische Versorgung der Bevölkerung. Das Bundesministerium für Gesundheit wird ermächtigt, Abweichungen von den bestehenden Vorschriften zur Abgabe, Preisbildung, Erstattung von Arzneimitteln und der Vergütung bei deren Abgabe

anzuordnen. Diese Anordnungsbefugnis kann sich beispielsweise auf die Außerkraftsetzung sozialrechtlicher Vorgaben zur Austauschbarkeit von Arzneimitteln, die Geltung von Rabattverträgen oder auch auf die

in der Arzneimittelpreisverordnung festgelegten Zuschläge beziehen.

In Bezug auf Hilfsmittel kann sich die Anordnungsbefugnis auf die Abweichung von sozialrechtlichen Vorgaben nach den §§ 126, 127 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch beziehen, beispielsweise auf die zeitliche Aussetzung der Vorgaben für die Versorgungsberechtigung der Leistungserbringer, wie die Vorlage eines gültigen von einer Präqualifizierungsstelle ausgestellten Zertifikats oder das Vorhandensein eines Versorgungsvertrags mit der Krankenkasse des jeweiligen Versicherten.

Wenn sie im täglichen Leben weitere problematische Punkte in den Abläufen feststellen, sollten Sie diese zur Vermeidung weiterer Probleme auf jeden Fall mit Ihren Verbänden und den Krankenkassen zur Klärung bringen. Wir unterstützen Sie dabei gerne.

Autor | Jörg Hackstein | Rechtsanwalt, Fachanwalt für Vergaberecht

