

# SAV Aktuelle Mail-Info

## Saarländischer Apothekerverein e.V.

66119 Saarbrücken / Zähringerstraße 5 / Tel. 0681/58406-0 / Fax 0681/58406-20

E-Mail: [geschaefsstelle@apothekerverein-saar.de](mailto:geschaefsstelle@apothekerverein-saar.de) – Internet: [www.apothekerverein-saar.de](http://www.apothekerverein-saar.de)

Nr. 15/2020

26.03.2020

### 1. Atemschutzmasken

An dieser Stelle möchten wir nochmals darauf hinweisen, dass es den Saarländischen Apothekervereinen nicht möglich ist, zentral Atemschutzmasken einzukaufen. Der Apothekerkammer des Saarlandes ist dies gesetzlich verwehrt. Für die SAVG (Saarländischer Apothekerverein GmbH & Co. KG) gibt es faktische Schranken. Natürlich erreichen uns tagtäglich zahlreiche Schreiben von Firmen, die Atemschutzmasken anbieten. I.d.R. können diese Firmen aber zum einen Muster-Schutzmasken nicht zur Verfügung stellen, so dass über die Qualität der Atemschutzmasken keine Aussage getroffen werden kann, zum anderen erfolgt eine Bestellung nur gegen Vorkasse. Da uns aber die jeweiligen Firmen nicht bekannt sind stellt „Vorkasse“ natürlich ein erhebliches Risiko dar. Man muss davon ausgehen, dass nach Leistung der Vorkasse der Auftrag im Nirwana des Welthandels verschwinden wird ohne Rückgriffmöglichkeit auf die jeweilige Firma, da diese zwischenzeitlich Insolvenz angemeldet hat.

Aufgrund dieser Sachlage ist die ABDA bereits an die Bundesregierung herangetreten und hat einen entsprechenden Bedarf für alle Apotheken angemeldet. Die Sprache ist von mehreren Millionen Atemschutzmasken. Dass auch die Bundesregierung bei der Beschaffung von Schutzmaterial vor erheblichen Problemen steht, ist aus Funk; Fernsehen und Presse bekannt. Zum jetzigen Zeitpunkt kann daher keiner sagen, ob, wann und wie die Atemschutzmasken geliefert werden. Dass dieses ein unhaltbarer Zustand ist muss nicht näher dargelegt werden.

### 2. Entlassmanagement: Pseudoarztnummer 444444xx verlängert bis 30.06.2020

Der DAV hat mitgeteilt, dass die Verwendung von Pseudoarztnummern auf BtM- und T-Rezepten im Rahmen des Entlassmanagements bis zum 30. Juni 2020 verlängert wurde.

In Abstimmung mit dem GKV-Spitzenverband bleibt es dabei, dass entgegen § 2 Nr. 5 der Anlage 8 des Rahmenvertrages nach § 129 Abs. 2 SGB V bei BtM- und T-Rezepten im Entlassmanagement der Krankenhausarzt die Pseudoarztnummer „444444“ plus Fachgruppencode verwenden darf, wenn er noch keine Krankenhausarztnummer oder lebenslange Arztnummer besitzt. Eine Prüfpflicht der Apotheken besteht nicht.

### 3. Hilfsmittelversorgung: Handlungsempfehlung des GKV-Spitzenverbandes

Angeichts der Einschränkungen zur Verhinderung bzw. Verlangsamung der Verbreitung des neuen Coronavirus SARS-CoV-2 hat der GKV-Spitzenverband Empfehlungen zur Versorgung mit Hilfsmitteln veröffentlicht. Das Ziel der Empfehlungen besteht darin, die Versorgung in dieser außerordentlichen Situation zu erleichtern und aufrechtzuerhalten.

Es handelt sich um Empfehlungen des GKV-Spitzenverbandes an die Krankenkassen. Der Saarländische Apothekerverein e.V. erwartet, dass die Krankenkassen die Empfehlungen angesichts der angespannten Versorgungslage gegen sich gelten lassen. Die Empfehlungen sind zunächst bis zum 31. Mai 2020 befristet.

Nach den Empfehlungen gilt folgendes:

1. Übergabe der Hilfsmittel: Hilfsmittel dürfen auch per Versand an die Versicherten abgegeben werden, sofern ein persönlicher Kontakt zum Beispiel zur Anpassung des Hilfsmittels nicht zwingend erforderlich ist.
2. Beratung und Einweisung: Die Beratung und die Einweisung in den Gebrauch der Hilfsmittel können telefonisch, per E-Mail, per Verweis auf Videoeinweisungen oder durch digitale Medien erfolgen, soweit dies aufgrund der Art des Hilfsmittels vertretbar ist (z.B. müssen lebenserhaltende Systeme vor Ort erläutert und eingestellt werden).
3. Empfangsbestätigung: Auf die Erbringung von Unterschriften durch die Versicherten (Empfangsbestätigung, Beratungsdokumentation, Lieferschein etc.) kann bei Versorgung ohne oder mit persönli-

chem Kontakt ebenfalls verzichtet werden. Der Leistungserbringer oder die zustellende Person unterzeichnet die Dokumente an den Stellen, wo im Normalfall die Unterschrift der Versicherten vorgesehen ist und verdeutlicht durch eine stichwortartige Notiz, dass die Unterzeichnung durch ihn aufgrund der Corona-Pandemie notwendig war. Ob und wann die Unterlagen bei der zuständigen Krankenkasse einzureichen sind, richtet sich nach den Regelungen im jeweiligen Hilfsmittelversorgungsvertrag.

4. Gültigkeit der Verordnung: Die Prüfung der gemäß § 8 Absatz 2 der Hilfsmittel-Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses festgelegten Frist von 28 Kalendertagen, innerhalb derer die Hilfsmittelversorgung nach Ausstellung der Verordnung aufgenommen werden muss, wird ausgesetzt. Eine derartige Frist wird von den Krankenkassen auch dann nicht geprüft, wenn sie sich aus den Verträgen ergibt.

5. Vertragliche Fristen zur Durchführung der Versorgung: Sofern vertraglich vereinbarte Lieferfristen aus triftigem Grund nicht eingehalten werden können (z.B. aufgrund von Lieferengpässen oder befristeten Quarantänemaßnahmen beim Versicherten oder beim Leistungserbringer), sieht die Krankenkasse von Vertragsstrafen bzw. Sanktionen ab. Dies gilt auch für die nicht fristgerechte Erfüllung vertraglicher oder gesetzlicher Pflichten wie Wartungen oder sicherheitstechnische Kontrollen. Ferner trifft dies auf Fristen zu, binnen derer nach erteilten Genehmigungen zu versorgen ist.

Mehrmonatslieferungen anstelle der vertraglich vereinbarten Lieferzyklen werden bei zum Verbrauch bestimmten Hilfsmitteln wie Inkontinenzhilfen oder Stomaartikeln erforderlichenfalls akzeptiert, sofern es dadurch nicht zu Lieferengpässen bei anderen Versicherten kommt. Bezüglich der Abrechnung gelten die vertraglichen Regelungen.

6. Ärztliche Verordnungen: 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 Stomaartikeln verzichtet, sofern die Erstversorgung bereits von der Krankenkasse genehmigt oder Genehmigungsfreiheit vertraglich vereinbart wurde. Hier kann dann mittels Kopie der originären Verordnung weiter abgerechnet werden.

Angesichts der Dynamik der Pandemie mit ihren Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit der Unternehmen und der damit verbundenen Detailprobleme ist vorgesehen, diese Empfehlungen um weitere Hinweise zu ergänzen und jeweils an die aktuelle Lage anzupassen.

#### **4. PQ-Überwachungsaudit: Verlängerung von bis zu sechs Monaten möglich**

Die Agentur für Präqualifizierung (AfP) weist darauf hin, dass Auditfristen für die PQ aufgrund der Corona-Krise maximal dreimal für je zwei Monate, also auf insgesamt sechs Monate verlängert werden können. Bei aktuellen Audits wird diese verlängerte Frist bereits eingerechnet. Damit treten neben den Erleichterungen für die Hilfsmittelversorgungsverträge (s.o.), die der GKV-Spitzenverband verkündet hat, nun auch „Erleichterungen“ im Bereich der Präqualifizierungs-Audits ein.

**ACHTUNG:** Wenn Sie bereits aufgefordert wurden, ein Audit mit entsprechenden Nachweisen durchzuführen, müssen Sie aktiv die Frist verlängern.

Diese Option auf eine sechsmonatige Verlängerung gilt nicht für Erst-PQ und für Re-PQ nach fünf Jahren. Hier stellt die AfP ein Dokument zur Verfügung, welches belegt, dass der Leistungserbringer bei einer akkreditierten PQ-Stelle unter Vertrag steht. Dieses Dokument kann dann als Nachweis, dass ein Präqualifizierungsverfahren eingeleitet wurde, den Krankenkassen vorgelegt werden.

#### **5. Corona-Virus: Weitere arbeitsrechtliche Fragen**

##### Dürfen Schwangere weiter in der Apotheke arbeiten?

Nach § 11 Abs. 2 Mutterschutzgesetz darf ein Arbeitgeber Schwangere keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 in Kontakt kommen oder kommen können, das für sie oder ihr ungeborenes Kind eine unverantwortbare Gefahr darstellt. Mit Beschluss vom 19. Februar 2020 hat der Ausschuss für Biologische Arbeitsstoffe (ABAS) den SARS-CoV-2 nach § 3 Abs. 1 BioStoffV vorläufig in die Risikogruppe 3 eingestuft. Sie müssen daher die Gefährdungslage der

Schwangeren beurteilen. Das Robert-Koch-Institut (RKI) teilt derzeit (Stand 23.03.2020) mit, dass Schwangere nach bisherigen Erkenntnissen aus China kein erhöhtes Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf gegenüber nicht schwangeren Frauen mit gleichem Gesundheitsstatus zu haben scheinen. Zur Frage der Übertragung des Virus von Schwangeren auf das ungeborene Kind teilt das RKI mit, dass es hierzu nur wenige Studien gebe. Bei den bisher untersuchten Neugeborenen COVID-positiver Mütter habe kein Nachweis einer Übertragung erbracht werden können. Zwar gebe es Einzelfallberichte von Neugeborenen, bei denen SARS-CoV-2 nachgewiesen wurde, in diesen Fällen sei aber unklar, zu welchem Zeitpunkt die Übertragung erfolgt sei, so dass hieraus keine Schlussfolgerungen gezogen werden könnten. Sofern Sie dennoch ein Beschäftigungsverbot für erforderlich halten, kann dies entweder der Arzt oder auch Sie als Arbeitgeber aussprechen. Während eines Beschäftigungsverbotes erhält die Mitarbeiterin ihr Nettogehalt in voller Höhe von Ihnen weitergezahlt. Dieses erhalten Sie auf Antrag von der Umlage U2 durch die zuständige Krankenkasse der Mitarbeiterin erstattet. Sollte der Arzt kein Beschäftigungsverbot aussprechen, empfehlen wir, mit der für die Mitarbeiterin zuständigen Krankenkasse Kontakt aufzunehmen, ob diese im Falle eines von Ihnen ausgesprochenen Beschäftigungsverbotes die Gehaltszahlungen erstattet.

Darf ein Arbeitgeber Mitarbeiter vorsorglich nach Hause schicken, wenn keine Anzeichen einer Erkrankung vorliegen?

Sofern ein Arbeitgeber einen Mitarbeiter nach Hause schickt, weil er eine Ansteckung befürchtet ohne dass es hierfür konkrete Anhaltspunkte gibt, muss er dem Mitarbeiter dennoch das Gehalt weiterzahlen. Da der Mitarbeiter arbeitsfähig und arbeitswillig ist, er aber seine Arbeitsleistung nicht erbringen kann, befindet sich der Arbeitgeber in einem Annahmeverzug nach § 615 BGB. Danach ist der Arbeitgeber zur Zahlung des Gehaltes verpflichtet ohne dass der Mitarbeiter zur Nacharbeit verpflichtet ist.

Darf der Arbeitgeber einseitig Urlaub anordnen?

Nach § 7 Abs. 1 BUrlG sind bei der Festlegung der Lage des Urlaubs die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass diesen dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter entgegenstehen.

Dringende betriebliche Gründe liegen in der Regel nicht bei Auftragsmangel oder Betriebsablaufstörungen vor. In diesen Fällen hat der Arbeitgeber **grundsätzlich kein Recht zur Anordnung von Zwangsurlaub**. Hierbei handelt es sich um das sogenannte Betriebsrisiko nach § 615 BGB, das nicht auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden darf. Schickt der Arbeitgeber den Mitarbeiter in den Zwangsurlaub, handelt es sich auch hierbei um einen Annahmeverzug des Arbeitgebers mit den oben genannten Folgen. Das wirtschaftliche Risiko trägt also grundsätzlich der Arbeitgeber. Dies gilt voraussichtlich auch in der jetzt herrschenden Ausnahmesituation.

Darf der Mitarbeiter einen bereits genehmigten Urlaub zurückziehen?

Nein, das darf er nicht. Der Arbeitgeber ist nicht dafür verantwortlich, dass ein Mitarbeiter seinen Urlaub nicht wie von ihm geplant verbringen kann, etwa weil er eine gebuchte Urlaubsreise nicht antreten kann.

Darf der Arbeitgeber die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten einseitig kürzen?

In vielen Apotheken wird wegen des einzuhaltenden Mindestabstands in Schichten gearbeitet. Dies führt dazu, dass einige Mitarbeiter nicht die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit erbringen können. Auch in diesen Fällen ist der Arbeitgeber jedoch nicht berechtigt, einseitig die Arbeitszeit und anteilig das Gehalt zu kürzen. Mitarbeiter haben nicht nur die Pflicht, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu erbringen, sondern auch das Recht, im vertraglich vereinbarten Umfang beschäftigt zu werden. Auch in diesem Fall befindet sich der Arbeitgeber in einem Annahmeverzug nach § 615 BGB, wenn er die Arbeitsleistung des Mitarbeiters nicht im vertraglich vereinbarten Umfang abfordert. Er muss auch in diesem Fall das Gehalt in voller Höhe weiterzahlen und hat keinen Anspruch auf eine Nachleistung der nicht erbrachten Stunden durch den Mitarbeiter.

Etwas anderes gilt, wenn die Parteien ein Jahresarbeitszeitkonto nach § 4 Bundesrahmen-tarifvertrag für Apothekenmitarbeiter (BRTV) vereinbart haben. In diesem Fall kann die wöchentliche Arbeitszeit abweichend von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit bei Vollzeitmitarbeitern auf 29 – 48 Wochenstunden, bei Teilzeitmitarbeitern auf 75 bis 130 v. H. der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit festgelegt werden. Das Jahresarbeitszeitkonto ist innerhalb von 12 Monaten auszugleichen, wobei der Ausgleichszeitraum dem Kalenderjahr entsprechen sollte. Die im Arbeitsvertrag festgelegte Lage der Arbeitszeit kann mit einer Ankündi-

gungsfrist von zwei Wochen, in Ausnahmefällen auch mit einer Mindestankündigungsfrist von 24 Stunden verändert werden.

#### Welche Maßnahmen können ergriffen werden, um die finanziellen Folgen abzumildern?

Auch wenn es selbstverständlich sein sollte, versuchen Sie zuallererst, sich mit Ihren Mitarbeitern zu verständigen. Versuchen Sie einvernehmliche Lösungen zu finden, bei denen sich beide Parteien entgegenkommen. Möglichkeiten, einen geringeren oder höheren Arbeitsanfall zu kompensieren, können der Ab- oder Aufbau von Überstunden oder der freiwillige Urlaubsantritt oder –verzicht zum jetzigen Zeitpunkt sein. Ein befristeter freiwilliger Verzicht auf einen Teil der Wochenarbeitszeit und ein damit einhergehender Verzicht auf Teile des Gehaltes sind natürlich auch möglich, für viele Mitarbeiter aber aus finanziellen Gründen nicht realisierbar. Wenn Sie dies dennoch mit Ihren Mitarbeitern vereinbaren können, halten Sie dies bitte schriftlich mit der Unterschrift des Mitarbeiters fest.

Sollte es keine Möglichkeit einer einvernehmlichen Lösung geben, die die Arbeitszeit aber dennoch kürzen müssen, können Sie Kurzarbeit anordnen und bei der Agentur für Arbeit Kurzarbeitergeld beantragen.

#### Enthält der BRTV Regelungen zur Kurzarbeit und zum Kurzarbeitergeld?

Nein, der BRTV enthält keine Regelungen zur Kurzarbeit und zum Kurzarbeitergeld.

#### Kann der Arbeitgeber einseitig Kurzarbeit anordnen?

Nein, das kann er nicht. Da der BRTV keine Regelung zur Kurzarbeit enthält, muss sich jeder einzelne Mitarbeiter mit der Kurzarbeit einverstanden erklären. Hierüber ist eine Vereinbarung zu treffen. Ein Muster für eine derartige Einverständniserklärung ist der Mail-Info in **Anlage** beigefügt.

#### Was kann der Arbeitgeber tun, wenn sich der Mitarbeiter nicht mit der Kurzarbeit einverstanden erklärt?

Der Arbeitgeber darf die Arbeitszeit in diesem Fall wie oben dargestellt, nicht einseitig kürzen. Ihm bleibt nur die Möglichkeit, gegenüber dem Mitarbeiter eine Änderungskündigung auszusprechen. Hierbei sind die individuell geltenden Kündigungsfristen zu beachten. Eine Änderungskündigung ist also keine Möglichkeit, die Arbeitsvertragsbedingungen sofort zu ändern.

#### Welche Voraussetzungen müssen für den Bezug von Kurzarbeitergeld erfüllt sein?

Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld ergibt sich aus § 95 SGB III. Danach besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn

- ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt.

Dies ist der Fall, wenn er

1. auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht; hierzu zählen z. B. behördliche Maßnahmen
  2. vorübergehend ist,
  3. er nicht vermeidbar ist, es müssen daher vor dem Antrag auf Kurzarbeitergeld erst Überstunden und Plusstunden aus einem Jahresarbeitszeitkonto abgebaut werden und
  4. mindestens 10 v. H. (seit 01. März 2020, vorher ein Drittel) der Beschäftigten einen Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 v. H. haben
- mindestens ein sozialversicherungspflichtiger Mitarbeiter beschäftigt wird
  - der Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit angezeigt wird.

Der Arbeitsausfall ist schriftlich bei der Agentur für Arbeit am Betriebssitz anzuzeigen. Er ist in dem Monat anzuzeigen, in dem die Kurzarbeit beginnt. Der Antrag auf Kurzarbeitergeld kann auch online erfolgen.

#### Wer erhält Kurzarbeitergeld?

Kurzarbeitergeld erhalten versicherungspflichtige Mitarbeiter, die das versicherungspflichtige Arbeitsverhältnis nach Beginn des Arbeitsausfalls fortsetzen, im Anschluss an die Beendigung ihres Ausbildungsverhältnisses oder aus zwingenden Gründen aufnehmen. Kein Kurzarbeitergeld erhalten geringfügig Beschäftigte und gekündigte Mitarbeiter sowie Auszubildende.

Auszubildenden gegenüber kann in der Regel keine Kurzarbeit angeordnet werden. Der Ausbildungsbetrieb ist dazu verpflichtet, alle Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten. Erst wenn dies nach Ausschöpfen aller Möglichkeiten nicht möglich ist, kann Kurzarbeit in strengen Ausnahmefällen auch für Auszubildende in Frage kommen. Sollte Auszubildenden gegenüber Kurzarbeit angeordnet werden, ha-

ben sie nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 Berufsbildungsgesetz Anspruch auf Zahlung der vollen Ausbildungsvergütung für mindestens sechs Wochen.

#### Wie lange wird das Kurzarbeitergeld bezahlt?

Das Kurzarbeitergeld wird längstens für die Dauer von 12 Monaten gezahlt. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann die Bezugsdauer auf bis zu 24 Monate verlängern.

#### Wieviel Geld erhalten die Mitarbeiter?

Mitarbeiter erhalten 60 v. H. des ausgefallenen (pauschalierten) Nettoverdienstes, Mitarbeiter mit mindestens einem Kind erhalten 67 v. H. des ausgefallenen (pauschalierten) Nettoverdienstes. Das bedeutet, dass Mitarbeiter für die Stunden, die sie arbeiten, selbstverständlich das volle Gehalt erhalten. Von der Differenz zwischen dem sich hieraus ergebenden (pauschalierten) Nettoverdienst und dem sonst erzielten (pauschalierten) Nettoverdienst werden 60 bzw. 67 v. H. als Kurzarbeitergeld gezahlt.

#### Wer zahlt das Kurzarbeitergeld aus?

Das Kurzarbeitergeld zahlt der Arbeitgeber aus. Er erhält es auf Antrag von der zuständigen Agentur für Arbeit erstattet.

#### In welcher Höhe müssen Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden?

Die Sozialversicherungsbeiträge müssen weiter auf das volle Gehalt der Mitarbeiter abgeführt werden. Auch diese werden jedoch von der zuständigen Agentur für Arbeit erstattet.

#### Wo erhalten Sie weitere Informationen zum Kurzarbeitergeld?

Weitere Informationen erhalten Sie unter

<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

Dort finden Sie auch ein Formular zur Anzeige des Arbeitsausfalls sowie den Antrag auf Kurzarbeitergeld.

#### Welche weiteren Maßnahmen der Bundesregierung zur Unterstützung von Arbeitgebern und Mitarbeitern gibt es?

Neben der Erleichterung des Zugangs zum Kurzarbeitergeld sind weitere Maßnahmen der Bundesregierung zur Unterstützung von Unternehmen und Arbeitnehmern geplant. So soll es zahlreiche Steuererleichterungen und finanzielle Unterstützungen für Unternehmen geben. Arbeitnehmer, die wegen der Schul- und Kitaschließungen nicht arbeiten können, sollen ebenfalls unterstützt werden, sofern sie keine andere Möglichkeit der Betreuung ihrer Kinder haben. Es wird über eine Lockerung des Arbeitszeitgesetzes nachgedacht. Einige Maßnahmen sind bereits verabschiedet, andere noch im Gesetzgebungsverfahren oder in der Planung. Es werden im Zusammenhang mit der Corona-Krise nahezu täglich neue Gesetze verabschiedet. Wir sind nicht in der Lage, diese alle zeitnah aufzubereiten und an Sie weiterzugeben, zumal es sich in den meisten Fällen nicht um Gesetze mit arbeitsrechtlichem Bezug handelt. Bitte informieren Sie sich daher auch bei anderen Stellen wie Ihrem Steuerberater, den Internetauftritten des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie

<https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/coronavirus.html>

oder des Wirtschaftsministeriums auf Länderebene. Dort finden Sie Informationen zu den Förderungen auf Bundes- und gegebenenfalls auf Landesebene und zum Teil auch bereits die dafür erforderlichen Anträge.

#### Beschäftigung von Pharmaziestudierenden

Die Personalsituation in den Apotheken ist zur Zeit aufgrund verschiedener Faktoren zum Teil sehr schwierig. Der Bundesverband der Pharmaziestudierenden in Deutschland e. V. (BPhD e. V.) ruft die Pharmaziestudierenden in Deutschland daher dazu auf, die Apotheker\*innen zu unterstützen. Als mögliche Tätigkeiten werden je nach Ausbildungsstand solche in der Rezeptur, beim Wareneingang oder beim Botendienst genannt.

Wenn Sie einen Pharmaziestudierenden für die Zeit der Corona-Krise einstellen wollen, sollten Sie auch mit diesem einen schriftlichen Arbeitsvertrag schließen. Da die Beschäftigung nur vorübergehend sein soll, handelt es sich um einen befristeten Vertrag mit sachlichem Grund. Sie können hierfür unser Muster eines befristeten Arbeitsvertrages mit sachlichem Grund für PTA und PKA verwenden und diesen entsprechend anpassen. Bitte achten Sie unbedingt darauf, dass der befristete Vertrag vor dem Beginn der Tätigkeit abgeschlossen wird, da eine Befristung sonst nichtig ist.

Das Gehalt für diese Personengruppe ist im Gehaltstarifvertrag für Apothekenmitarbeiter nicht geregelt. Sie können es daher frei vereinbaren. Als Untergrenze ist jedoch der gesetzliche Mindestlohn in Höhe von € 9,35 pro Stunde zu zahlen.

**6. Mail-Info 14/2020 vom 20.03.2020**

Da einige Apotheken vorgenannte Mail-Info nicht erhalten haben, haben wir diese nochmals in **Anlage** beigefügt.

Mit freundlichen Grüßen

Susanne Koch  
Vorsitzende

Carsten Wohlfeil  
Geschäftsführer

Musterschreiben für eine Einverständniserklärung der Mitarbeiter mit Kurzarbeit

## Briefkopf der Apotheke

### An alle Mitarbeiter\*innen der xy-Apotheke

Sehr geehrte Mitarbeiter\*innen,

wegen der Folgen der Corona-Pandemie beabsichtige ich zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen, ab dem ..... Kurzarbeit einzuführen. Der Umfang der Kurzarbeit kann derzeit nicht benannt werden. Ebenso wenig ist die Dauer der Kurzarbeit absehbar. Sie wird daher bis auf Weiteres angeordnet.

Die Anordnung von Kurzarbeit erfolgt nur, wenn die Agentur für Arbeit Kurzarbeitergeld gewährt.

Im Falle eines erhöhten Arbeitsanfalls kann der Arbeitgeber die gekürzte Arbeitszeit wieder entsprechend erhöhen. Der Arbeitgeber kann die Kurzarbeit jederzeit vorzeitig aufheben.

Für die Dauer der Kurzarbeit wird Ihre Vergütung dem Verhältnis der verkürzten zur regelmäßigen Arbeitszeit entsprechend reduziert.

Ich bitte Sie darum, Ihr Einverständnis zur Einführung der Kurzarbeit und der damit verbundenen Gehaltskürzung mit Ihrer Unterschrift zu bestätigen.

Mit freundlichen Grüßen

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Arbeitgeber

### **Ich bin mit der Einführung der Kurzarbeit und der damit verbundenen Gehaltskürzung einverstanden**

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Arbeitnehmer

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Arbeitnehmer

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Arbeitnehmer

# SAV Aktuelle Mail-Info

## Saarländischer Apothekerverein e.V.

66119 Saarbrücken / Zähringerstraße 5 / Tel. 0681/58406-0 / Fax 0681/58406-20

E-Mail: [geschaeftsstelle@apothekerverein-saar.de](mailto:geschaeftsstelle@apothekerverein-saar.de) – Internet: [www.apothekerverein-saar.de](http://www.apothekerverein-saar.de)

Nr. 14/2020

20.03.2020

### 1. Primärkassen: Einschränkung der Rabattverträge/Re-Importe/Packungsgrößen während Corona-Krise

Auch die saarländischen Primärkassen (AOK RPS/Knappschaft/IKK-Südwest/SVLFG/BKK'n) haben uns mitgeteilt, dass die Rabattverträge vorerst nur noch eingeschränkt umgesetzt werden müssen. Gleiches gilt, wenn die entsprechenden Packungsgrößen in der Apotheke nicht sofort vorhanden sind oder ein Re-Import nicht verfügbar ist. Dann können jeweils die Arzneimittel substituiert werden (die zwei letztgenannten Fälle gelten nur für die Primärkassen, nicht für die Ersatzkassen).

Folge: Grundsätzlich gilt nach wie vor, dass ein **Rabattarzneimittel, der verordnete Re-Import oder die verordnete Packungsgröße** abzugeben sind. Folgekontakte vor Ort für Patienten und das Apothekenpersonal sollen aber vermieden werden. Hat die Apotheke also ein Rabattarzneimittel nicht auf Lager, ist ein Re-Import nicht verfügbar oder sind anstatt der z.B. verordneten N3-Packung (z.B. 100 Tabletten) nur 2 N2-Packungen (jeweils 50 Tabletten) auf Lager, so darf jetzt auf eine Bestellung verzichtet werden. Es ist so dann ein möglichst preisgünstiges, vorrätiges Arzneimittel oder eine andere Packungsgröße (im vorgenannten Fall 2 N2-Packungen) abzugeben.

Wichtig: Da Sie von der Abgaberangfolge abweichen, sind auf dem Verordnungsblatt die Formalitäten gemäß Rahmenvertrag nach § 129 Abs. 2 SGB V einzuhalten. Wir empfehlen daher, das Verordnungsblatt als „**Akutversorgung**“ kenntlich zu machen:

- Sonderkennzeichen 02567024 (nicht bei Abgabe einer anderen Packungsgröße)
- handschriftlicher Vermerk „COVID“ (mit Datum und Unterschrift)
- Faktor 5 (Verstoß gegen Rabattvertrag)
- bzw. Faktor 6 (Verstoß gegen Rabattvertrag und Preisgünstigkeit)
- bei Abgabe einer and. Packungsgröße Hinweis, dass verordnete Packungsgröße nicht vorrätig war.

Vorgenanntes gilt im Rahmen des Abweichens von Rabattverträgen auch für die Ersatzkassen!

Zu weiteren Zugeständnissen waren auch die Primärkassen leider nicht bereit.

Die Vereinbarungen gelten zunächst **begrenzt** bis zum **30.04.2020**. Sollten wir neue Informationen für Sie erhalten, stellen wir Ihnen diese umgehend zur Verfügung.

Fax-/Mailübersendung: Dass Rezepte per Fax oder Mail übergangsweise übermittelt werden können, wurde bereits heute Morgen mit Mail-Info der Apothekerkammer des Saarlandes mitgeteilt. Unerlässlich hierbei ist aber, dass die Originalverordnungen im Nachgang in angemessener Zeit beispielsweise per Post an die Apotheke geschickt werden, damit diese die Abrechnung durchführen kann. Hierbei sollte darauf geachtet werden, dass das Ausstellungsdatum des Rezeptes der Übermittlung per Mail oder per Fax entspricht. Das Rezept muss mit dem tatsächlichen Belieferungsdatum bedruckt werden.

### 2. Coronavirus – Unabkömmlichkeitsbescheinigung im Falle einer Ausgangssperre

Da nicht abzusehen ist, wann und wo in den nächsten Tagen Ausgangssperren verhängt werden, erhalten Sie in Anlage eine Vorlage für eine Unabkömmlichkeitsbescheinigung für Ihre Mitarbeiter/innen für den Fall, dass diese mitgeführt und vorgezeigt werden muss (am besten inkl. Kopie Arbeitsvertrag und/oder letzter Gehaltszettel).

Mit freundlichen Grüßen

Susanne Koch  
Vorsitzende

Carsten Wohlfeil  
Geschäftsführer

**UNABKÖMMLICHKEITSBESCHEINIGUNG**  
**für Arbeitnehmer/innen**  
**im Falle einer Ausgangssperre/-beschränkung wegen Covid-19**

Ich versichere, dass nachfolgend genannte/r Arbeitnehmer/-in ist für unsere Apotheke unabkömmlich ist:

Name, Vorname Apothekeninhaber/in / Apotheke / Stempel	
Grund:	<p>Gemäß § 1 Apothekengesetz obliegt den Apotheken die im öffentlichen Interesse gebotene Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Arzneimittelversorgung der Bevölkerung.</p> <p>Nachgenannte/r Mitarbeiter/in ist für den Betrieb meiner Apotheke unabkömmlich. Seine Anwesenheit ist von daher erforderlich.</p> <p>Die Einrichtung eines Heimarbeitsplatzes ist in einer Apotheke aufgrund der erforderlichen Beratung und Abgabe von Arzneimitteln denknotwendig nicht möglich.</p>
Name und Anschrift des Arbeitnehmers:	
Arbeitstage pro Woche:	<input type="checkbox"/> Mo <input type="checkbox"/> Di <input type="checkbox"/> Mi <input type="checkbox"/> Do <input type="checkbox"/> Fr <input type="checkbox"/> Sa <input type="checkbox"/> So
Gültigkeit:	<p>- bei Verhängung von Ausgangssperren</p> <p>- keine Quarantäne des Unternehmens</p>

Datum

Unterschrift/ Stempel des Arbeitgebers

Ergänzender Hinweis:

Die Apothekerkammer des Saarlandes hat bestätigt, dass Apotheken zur kritischen Infrastruktur gehören.

**Apothekerkammer des Saarlandes**  
 Körperschaft des öffentlichen Rechts