

- ▶ **Auslaufen der Ausnahmeregelung zur telefonischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung**
- ▶ **Änderung der Coronabetreuungsverordnung – Öffnung der Kitas zum 8. Juni 2020 (Anlage)**
- ▶ **Sozialschutz-Paket II: Änderungen beim Kurzarbeitergeld (KuG)**

Auslaufen der Ausnahmeregelung zur telefonischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Mit Ablauf des Monats Mai ist die vereinfachte Form der Erlangung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung per Telefon nun endgültig beendet worden. Ab dem 1. Juni 2020 gelten (vorbehaltlich individueller Absprachen) wieder die regulären, gesetzlichen Vorgaben. Danach kann eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nur nach einer persönlichen ärztlichen Untersuchung ausgestellt werden.

Dass in dieser Angelegenheit nach zweimaliger Verlängerung des Ausnahmezustands nun wieder zur Normalität zurückgekehrt wird, ist zu begrüßen. Ein erhöhtes Infektionsrisiko beim Praxisbesuch sowie eine drohende Überlastung der Arztpraxen waren legitime Gründe, die den Verzicht auf einen „objektiven Befund“ bei einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung **vorübergehend** rechtfertigten. Dass dies kein Dauerzustand sein konnte, war allein schon nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nachvollziehbar, wonach der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung infrage gestellt sein kann, wenn die Bescheinigung nicht auf einem festgestellten objektiven Befund beruht, sondern lediglich auf den Angaben des Arbeitnehmers (BAG vom 11. August 1976 –5 AZR 422/75).

Unabhängig von diesem Ausnahmezustand bestand und besteht für den Arbeitgeber stets die Möglichkeit einer Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit seines Arbeitnehmers. Sollten sich nach den Umständen des Einzelfalls erhebliche Zweifel an dem Bestand der Arbeitsunfähigkeit aufdrängen, kann der Arbeitgeber im Rahmen einer Überprüfung über den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung nach § 275 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 SGB V den Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttern. Von dieser rechtlichen Möglichkeit sollte ein Arbeitgeber allerdings weiterhin nur dann Gebrauch machen, wenn sehr klare Indizien für eine tatsächlich nicht bestehende Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers vorliegen.

Quelle: unternehmer nrw

Änderung der Coronabetreuungsverordnung – Öffnung der Kitas zum 8. Juni 2020 (Anlage)

In der Anlage zu diesem Rundschreiben finden Sie die ab dem 8. Juni 2020 gültige Coronabetreuungsverordnung NRW.

Danach erfolgt ab 8. Juni ein „eingeschränkter Regelbetrieb“, d.h. alle Kinder, nicht nur wie momentan Notbetreuungsfälle und die Vorschulkinder, können ab Montag die Kitas und Kindergärten wieder besuchen, allerdings in eingeschränktem Umfang.

In den Absätzen 2 bis 8 des § 1 ist geregelt, wie der „eingeschränkte Regelbetrieb“ auszugestalten ist. Hierzu gehört insbesondere:

- Abs. 2: Die Betreuungszeiten werden wie folgt eingeschränkt: für Kinder mit einem Betreuungsumfang von 25 Stunden auf 15 Stunden; für Kinder mit einem Betreuungsumfang von 35 Stunden auf 25 Stunden; für Kinder mit einem Betreuungsumfang von 45 Stunden auf 35 Stunden. Je nach Personalressourcen können auch geringere oder auch höhere Betreuungsumfänge angeboten werden.
- Abs. 4: In der Kindertagespflege erfolgt die Betreuung der Kinder grundsätzlich im zeitlichen Umfang der Betreuungsverträge. Dies kann aber eingeschränkt werden.
- Ausnahmen zur Einschränkung der Betreuungszeit sehen die Abs. 5 und 6 vor.

Hinweis: Mit dem Einstieg in den „eingeschränkten Regelbetrieb“ entfällt die Notbetreuung der Kitas (vgl. § 3).

Quelle: unternehmer nrw

Sozialschutz-Paket II: Änderungen beim Kurzarbeitergeld (KuG)

Kürzlich wurde das Gesetz zu sozialen Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie (Sozialschutz-Paket II) im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Es ergeben sich zwei relevante Änderungen beim Kurzarbeitergeld (KuG):

- Ab dem vierten Bezugsmonat wird das KuG auf 70/77 Prozent und ab dem siebten Bezugsmonat auf 80/87 Prozent erhöht, sofern beim Beschäftigten ein Arbeitsausfall mit Entgeltausfall von mindestens 50 Prozent vorliegt. Der Arbeitsausfall mit Entgeltausfall von mindestens 50 Prozent muss dabei nur im jeweiligen Bezugsmonat vorliegen. Es ist nicht erforderlich, dass auch in den ersten drei Monaten mindestens 50 Prozent Entgeltausfall vorgelegen hat. Die Bezugsmonate sind individuell zu errechnen, d.h. es kommt nicht darauf an, wie lange im Betrieb schon kurzgearbeitet wird, sondern darauf, wie lange die jeweiligen Beschäftigten schon KuG beziehen. Als erster Bezugsmonat zählt der März, d.h., dass frühestens im Juni 2020 die erste Stufe des erhöhten KuG-Leistungssatzes greift.
- Nebeneinkünfte aus einer Beschäftigung, die während des Bezugs von KuG begonnen wurde, sind grundsätzlich auf das Ist-Entgelt anzurechnen, d.h. sie reduzieren das KuG. Nach den neuen erleichterten Regelungen sind aber Einkünfte aus einer entsprechenden Nebenbeschäftigung in der Zeit vom 1. April 2020 bis zum 31. Dezember 2020 anrechnungsfrei, soweit das Entgelt aus der Nebentätigkeit zusammen mit dem verbliebenen Ist-Entgelt das Soll-Entgelt nicht übersteigt. Einkommen aus Minijobs wird befristet bis Jahresende pauschal nicht angerechnet. Dabei kommt es nicht mehr darauf an, ob es sich um eine Nebentätigkeit in einem systemrelevanten Bereich handelt. Diese ursprüngliche Einschränkung wurde aufgehoben.

Quelle: BDA