

Aktuelle Informationen für den Arbeitgeber

(Stand: 17.09.2020)

Es ergeben sich immer wieder neue Fragestellungen, beispielsweise zum Thema **Urlaub in Zeiten von Corona und Kurzarbeit**.

Eine weitere Maßnahme zur Förderung der Beschäftigungsverhältnisse ist durch das **Förderprogramm „Ausbildungsplätze sichern“** vom 31.07.2020 geschaffen worden.

Außerdem hat die Bundesregierung am 16.09.2020 ein neues **Maßnahmenpaket zum Thema Kurzarbeit** beschlossen.

Damit Sie als Arbeitgeber auch weiterhin auf dem aktuellen Stand sind, haben wir nachfolgend nochmals die wichtigsten Neuerungen für Sie zusammengefasst:

Urlaub in Zeiten von Corona:

1.) Urlaubsanspruch während der Kurzarbeit:

Der Europäische Gerichtshof hat in einem Urteil entschieden, dass sich für Zeiten der **Kurzarbeit** auch der **Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers** im Verhältnis zur Arbeitszeitverkürzung **verringert**.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf 24 Tage Erholungsurlaub. Für den Zeitraum von März-Mai wurde seitens des Arbeitgebers Kurzarbeit auf „Null“ vereinbart (100% Arbeitsausfall).

⇒ $24 \text{ Tage} / 12 \text{ Monate} \times 9 \text{ Monate} = 18 \text{ Tage}$ (Reduzierung Urlaub um 6 Tage)

Bisher erfolgte noch keine Umsetzung der europäischen Rechtsprechung im deutschen Recht! Darum ist zurzeit zu empfehlen, in **künftigen Vereinbarungen über Kurzarbeit** die **anteilige Kürzung bzw. den Wegfall von Urlaubsansprüchen** für die Zeit in der Kurzarbeit ausdrücklich zu **vereinbaren**.

Sofern Sie weitere arbeitsrechtliche Fragen haben, besprechen Sie sich gerne mit unserem Fachanwalt für Arbeitsrecht **Dr. Hendrik Francois** (Tel. 06561/94410).

2.) Urlaubsreisen in Risikogebiete

Hat der Arbeitnehmer seinen **Urlaub in einem Corona-Risikogebiet** verbracht, muss er sich nach der Heimreise derzeit für **zwei Wochen in häusliche Quarantäne** begeben, sofern er nicht durch einen Test nachweisen kann, dass er nicht mit dem Corona-Virus infiziert ist.

Für die Frage, ob der Arbeitnehmer für den Zeitraum der Quarantäne einen Anspruch auf Lohnfortzahlung hat, sind folgende Fälle zu unterscheiden:

a.) Arbeitnehmer reiste wissentlich in ein Land, für das eine Reisewarnung besteht

Hier hat der Arbeitnehmer wissentlich selbst verschuldet, dass er seine Arbeitsleistung vorübergehend nicht erbringen kann.

⇒ Hier besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Lohnfortzahlung für den Zeitraum der Quarantäne. Außerdem besteht auch kein Erstattungsanspruch nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG).

b.) der Urlaubsort des Arbeitnehmers wird während dem Aufenthalt zum Risikogebiet erklärt

Hier hat der Arbeitnehmer **nicht** selbst verschuldet, dass er vorübergehend seine Arbeitsleistung nicht erbringen kann.

⇒ In solchen Fällen handelt der Arbeitnehmer nicht schuldhaft, da er bei Reiseantritt davon ausging, dass es sich nicht um ein Risikogebiet handelt. Somit hat der Arbeitnehmer für den Zeitraum der Quarantäne einen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Praktisch erfolgt die Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber, dieser hat jedoch die Möglichkeit der Erstattung nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG).

Hinweis:

Sofern der Arbeitnehmer seine Tätigkeit während der Quarantäne aus dem Homeoffice erledigen kann, ergeben sich keine Besonderheiten. Hier hat der Arbeitnehmer durch die Erbringung der üblichen Arbeitsleistung weiterhin einen Anspruch auf Lohnzahlung.

Förderung der Ausbildung:

Förderprogramm „Ausbildungsplätze sichern“

Um zu verhindern, dass die „Corona-Krise“ zu einer Krise für die berufliche Zukunft junger Menschen und für die Fachkräftesicherung wird, wurden folgende Maßnahmen eingeführt:

a.) Ausbildungsprämie bei **Erhalt des Ausbildungsniveaus**

Eine Förderung setzt voraus, dass das Unternehmen sein **Ausbildungsniveau** im Jahr 2020 im Vergleich zu den drei Vorjahren **nicht verringert** hat. Verglichen werden die Ausbildungsverträge, die für das Jahr 2020 abgeschlossen worden sind, mit dem Durchschnitt der über die letzten drei Jahre (2017-2019) abgeschlossenen Ausbildungsverträge.

⇒ **Förderung:** **Einmaliger Zuschuss von 2.000 € für jeden abgeschlossenen Ausbildungsvertrag (Ausbildungsjahr 2020)**
(Auszahlung nach erfolgreich abgeschlossener Probezeit)

b.) Ausbildungsprämie bei **Erhöhung des Ausbildungsniveaus**

Diese Förderung setzt voraus, dass das Unternehmen sein **Ausbildungsniveau** im Jahr 2020 im Vergleich zu den drei Vorjahren **erhöht**. Verglichen werden auch hier die Ausbildungsverträge, die für das Jahr 2020 abgeschlossen worden sind, mit dem Durchschnitt der über die letzten drei Jahre (2017-2019) abgeschlossenen Ausbildungsverträge.

⇒ **Förderung:** **Einmaliger Zuschuss von 3.000 € für jeden über das frühere Ausbildungsniveau hinausgehenden abgeschlossenen Ausbildungsvertrag (Ausbildungsjahr 2020)**
(Auszahlung nach erfolgreich abgeschlossener Probezeit)

Antragsberechtigt für die Förderungen nach den **Buchstaben a.) und b.)** sind kleine und mittelständische Unternehmen (bis zu 249 Beschäftigte am Stichtag 29.02.2020), die

- in der ersten Jahreshälfte 2020 mindestens einen Monat Kurzarbeit durchgeführt haben
- **oder**
- deren Umsatz in den Monaten April und Mai 2020 um durchschnittlich mindestens 60% gegenüber April und Mai 2019 eingebrochen ist (bei Neugründungen nach April 2019 sind die Monate November und Dezember 2019 als Vergleich heranzuziehen).

Die Ausbildung darf **frühestens am 01.08.2020 und spätestens am 15.02.2021 begonnen** worden sein.

Die Förderungen nach den Buchstaben a.) und b.) können **nicht kumuliert** gewährt werden.

c.) Förderung bei **Vermeidung von Kurzarbeit während der Ausbildung**

Ziel dieser Förderung ist es, trotz Arbeitsausfall im Betrieb Kurzarbeit bei Auszubildenden zu vermeiden, um den erfolgreichen Abschluss der begonnenen Ausbildung sicherzustellen.

Antragsberechtigt sind Betriebe, welche einen Arbeitsausfall im gesamten Betrieb von mindestens 50% erleben.

Voraussetzung für diese Förderung ist, dass die Unternehmen die Auszubildenden selbst, sowie deren Ausbilder, trotz erheblichem Arbeitsausfall nicht in Kurzarbeit schicken.

⇒ **Förderung:** **75% der Brutto-Ausbildungsvergütung für jeden Monat, in dem im Betrieb ein Arbeitsausfall von mindestens 50% zu verzeichnen ist**
(ab Inkrafttreten Förderrichtlinie am 01.08.2020 bis 31.12.2020)

Eine Förderung setzt voraus, dass das Unternehmen sein **Ausbildungsniveau** im Jahr 2020 im Vergleich zu den drei Vorjahren **nicht verringert** hat. Verglichen werden die Ausbildungsverträge, die für das Jahr 2020 abgeschlossen worden sind

Entsprechende Antrags-Vordrucke finden Sie auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit unter www.arbeitsagentur.de .

Kurzarbeit:

Neues Maßnahmenpaket der Bundesregierung zum Thema Kurzarbeit

Mit dem am 16.09.2020 beschlossenen Maßnahmenpaket schafft die Bundesregierung verlässliche **Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Arbeitgeber** und damit die Voraussetzungen für einen stabilen Arbeitsmarkt auch im Jahr 2021. Insbesondere wurden folgende Maßnahmen beschlossen:

- a.) Die Regelung zur **Erhöhung des Kurzarbeitergeldes** (auf **70/77 Prozent** ab dem vierten Monat und **80/87 Prozent** ab dem siebten Monat) wird **bis zum 31. Dezember 2021 verlängert** für alle Beschäftigten, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2021 entstanden ist.
- b.) Die **bestehenden befristeten Hinzuverdienstregelungen** werden insoweit **bis 31. Dezember 2021 verlängert**, als dass Entgelt aus einer während der Kurzarbeit aufgenommenen geringfügig entlohnten Beschäftigung anrechnungsfrei bleibt.
- c.) Die **Zugangserleichterungen** (mindestens 10% der Beschäftigten mit einem Entgeltsausfall von jeweils mehr als 10%) werden **bis zum 31. Dezember 2021** verlängert für Betriebe, die bis zum 31. März 2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben.
- d.) Die **Öffnung des Kurzarbeitergeldes für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter** wird **bis zum 31. Dezember 2021 verlängert** für Verleihbetriebe, die bis zum 31. März 2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben.
- e.) Die **Bezugsdauer** für das Kurzarbeitergeld wird für Betriebe, die mit der Kurzarbeit bis zum 31. Dezember 2020 begonnen haben, **auf bis zu 24 Monate verlängert**, längstens bis zum 31. Dezember 2021.

Sollten Sie Fragen zu den aufgeführten Themen haben, helfen wir Ihnen selbstverständlich gerne weiter.

Wir wünschen Ihnen und Ihrem Unternehmen weiterhin alles Gute!

Ihre Steuerberatungsgesellschaft

Lehnen & Partner mbB