

INFORMATION RUND UM DIE CORONA-KRISE

AUTOHAUS-ARTIKEL VOM 07.09.2020



Die Corona-Krise hat uns alle weiterhin im Griff, nachfolgend wollen wir auf verschiedene Themen eingehen.

Ausbildungsprämie des Bundes in der Corona-Krise

Die Bundesregierung hat das Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ mit einem Volumen von rund 500 Millionen Euro auf den Weg gebracht. Damit sollen kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mit bis zu 249 Beschäftigten in den Jahren 2020 und 2021 unterstützt werden, um Ausbildungsplätze in Zeiten der Corona-Krise zu sichern.

Folgende Maßnahmen sollen gefördert werden:

1. Ausbildungsprämie (Ausbildungsangebot fortführen):

Ausbildende KMU, die ihre Ausbildungsleistung im Vergleich zu den drei Vorjahren aufrechterhalten, werden mit einer Ausbildungsprämie gefördert. Sie erhalten für jeden für das Ausbildungsjahr 2020 abgeschlossenen Ausbildungsvertrag einmalig 2.000 Euro (nach Abschluss der Probezeit).

2. Ausbildungsprämie (Ausbildungsangebot erhöhen):

Ausbildende KMU, die ihre Ausbildungsleistung im Vergleich zu den drei Vorjahren erhöhen, erhalten für jeden für das Ausbildungsjahr 2020 zusätzlich abgeschlossenen Ausbildungsvertrag einmalig 3.000 Euro (nach Abschluss der Probezeit).

3. Vermeidung von Kurzarbeit:

KMU, die trotz erheblichen Arbeitsausfalls (mindestens 50 Prozent) ihre Ausbildungsaktivitäten fortsetzen, werden mit 75 Prozent der Brutto-Ausbildungsvergütung für jeden Monat gefördert, in dem dies der Fall ist.

4. Auftrags- und Verbundausbildung:

Wenn KMU die Ausbildung temporär nicht fortsetzen können, können andere KMU, Überbetriebliche Berufs-

bildungsstätten oder andere etablierte Ausbildungsdienstleister zeitlich befristet die Ausbildung übernehmen und dafür Förderung erhalten. Dies gilt, wenn der Geschäftsbetrieb des ursprünglich ausbildenden KMU vollständig oder zu wesentlichen Teilen pandemiebedingt von Schließungen oder erheblichen Auflagen betroffen ist, die eine Fortsetzung des Geschäftsbetriebs maßgeblich behindern.

5. Übernahmeprämie:

KMU, die Auszubildende aus Corona-bedingt insolventen KMU bis zum Abschluss ihrer Ausbildung übernehmen, erhalten je Auszubildendem eine Prämie von 3.000 Euro.

Antragsberechtigung

Zu 1. und 2. Ausbildungsprämien (Ausbildungsangebot fortführen oder erhöhen):

Antragsberechtigt sind KMU, die durch die COVID-19-Krise in erheblichem Umfang betroffen sind. Davon ist auszugehen, wenn ein KMU in der ersten Hälfte des Jahres 2020 wenigstens einen Monat Kurzarbeit durchgeführt hat oder der Umsatz in den Monaten April und Mai 2020 um durchschnittlich mindestens 60 Prozent gegenüber April und Mai 2019 eingebrochen ist. Bei KMU, die nach April 2019 gegründet worden sind, sind statt der Monate April und Mai 2019 die Monate November und Dezember 2019 zum Vergleich heranzuziehen.

Zu 3. Vermeidung von Kurzarbeit:

Antragsberechtigt sind KMU, die ihre laufenden Ausbildungsaktivitäten trotz der Belastungen durch die COVID-19-Krise fortsetzen und Auszubildende sowie deren Ausbilder trotz erheblichem Arbeitsausfall nicht in Kurzarbeit bringen. Erforderlich ist ein Arbeitsausfall von mindestens 50 Prozent im gesamten Betrieb.

Zu 4. Auftrags- und Verbundausbildung:

Antragsberechtigt sind KMU aus allen Wirtschaftsbereichen, die Auszubildende aus anderen KMU im Rahmen der Auftrags- oder Verbundausbildung für mindestens sechs Monate im eigenen Betrieb ausbilden und über die hierfür notwendige Ausbildungseignung verfügen und ÜBS sowie andere etablierte Ausbildungsdienstleister, die Auszubildende aus KMU im Rahmen der Auftrags- oder Verbundausbildung für mindestens sechs Monate ausbilden.

Zu 5. Übernahmeprämie:

Antragsberechtigt sind KMU aus allen Wirtschaftsbereichen, die Auszubildende aus pandemiebedingt insolventen KMU bis zum 31.12.2020 für die Dauer der restlichen Ausbildung übernehmen.

Förderungsdauer

- Zu 1. und 2. Ausbildungsprämien: für das Ausbildungsjahr 2020/2021.
- Zu 3. Vermeidung von Kurzarbeit: bis zum 31. Dezember 2020.

- Zu 4. Auftrags- und Verbundausbildung: bis zum 30. Juni 2021.
- Zu 5. Übernahmeprämie: bis 30. Juni 2021.

Hinweis

Am 01.08.2020 ist die Erste Förderrichtlinie für das Bundesprogramm Ausbildungsplätze sichern in Kraft getreten. Ab sofort können Ausbildungsbetriebe bei den örtlich zuständigen Stellen der Bundesagentur für Arbeit Zuschüsse beantragen. Für die Beantragung der Förderung ist vorab eine Bescheinigung der zuständigen Stelle (IHK, Handwerkskammer) über die Ausbildungsverhältnisse und Ausbildungsvergütung notwendig.

Ausgeschlossen von der Prämie sind Unternehmen, die nicht in erheblichem Umfang von der Corona-Krise betroffen sind.

Urlaub in Zeiten von Corona

Ferienzeit ist Urlaubszeit. Doch was müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber beachten? Im Folgenden geben wir Ihnen einen kleinen Überblick:

1. Was ist ein Risikogebiet

Corona-Risikogebiete sind Staaten oder Regionen, für welche zum Zeitpunkt der Reise ein erhöhtes Risiko für eine Infektion mit dem Virus SARS-CoV-2 besteht.

Die Einstufung als Risikogebiet treffen grundsätzlich das Bundesministerium für Gesundheit, das Auswärtige Amt und das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat gemeinsam. Auf der Internetseite des Robert Koch-Instituts (RKI) sind die als Risikogebiet eingestuften Regionen gelistet und werden ständig aktualisiert.

2. Testpflicht

Seit dem 08.08.2020 gilt die vom Bundesministerium der Gesundheit erlassene Verordnung zur Testpflicht von Einreisenden aus Risikogebieten. Bis zum Vorliegen des Testergebnisses müssen sich Rückkehrer aus Risikogebieten - wie bisher auch - in **häusliche Quarantäne** begeben. Das Testergebnis liegt laut Bundesgesundheitsministerium in der Regel nach 24 bis 48 Stunden vor. Ist es negativ, darf sich der Rückkehrer wieder unbeschränkt bewegen. Bei einem positiven Testergebnis wird selbstverständlich eine Quarantäne angeordnet.

Von der Test- und Absonderungspflicht gibt es jedoch in allen Landesverordnungen Ausnahmen, u. a. bei Vorlage eines negativen Tests auf das Virus SARS-CoV-2. Der Test muss in einem qualitätsgesicherten Labor durchgeführt und darf höchstens 48 Stunden vor der Einreise nach Deutschland vorgenommen worden sein.

Die konkreten Erfordernisse an das ärztliche Zeugnis können je nach Bundesland im Detail unterschiedlich ausfallen. Sofern ein entsprechendes Testergebnis vorgelegt werden kann, entfällt die Absonderungspflicht.

3. Darf der Arbeitgeber nach dem Reiseziel fragen?

Ein genereller Auskunftsanspruch über den Urlaubsort besteht nicht. Allerdings ist der Arbeitnehmer nach überwiegender Auffassung in der arbeitsrechtlichen Literatur verpflichtet, von sich aus mitzuteilen, wenn er Urlaub in einem Risikogebiet verbracht hat. Dies folgt daraus, dass der Arbeitgeber andernfalls den bestehenden Fürsorgepflichten, auch gegenüber anderen Mitarbeitern, nicht nachkommen könnte.

4. Darf der Arbeitgeber dem Arbeitgeber die Reise in ein Risikogebiet verbieten?

Nein, dies geht nur bei Dienstreisen, über den Urlaub darf jeder Arbeitnehmer selbst bestimmen, das ergibt sich aus seinem allgemeinen Persönlichkeitsrecht.

5. Arbeitsausfall bei Quarantäne - Wer zahlt?

Aufgrund des verpflichtenden Tests bei der Einreise stellt sich das Problem einer Entgeltzahlung während der Arbeitsverhinderung durch Quarantäne nach Einreise aus einem Risikogebiet nur noch für den Zeitraum, bis das Testergebnis vorliegt. Da gilt nach § 616 BGB ohne Arbeit kein Lohn. Auch eine Entschädigung nach § 56 IfSG dürfte nicht in Betracht kommen, wenn der Arbeitnehmer freiwillig in ein Risikogebiet gefahren ist und damit seine Quarantäne billigend in Kauf genommen hat.

6. Krankheit nach Reise ins Risikogebiet

Haben sich Arbeitnehmer im Urlaub mit COVID-19 infiziert, haben sie grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung (§ 3 Entgeltfortzahlungsgesetz). Dieser Anspruch kann nach einer Reise in ein Risikogebiet wegen eines Verschuldens allerdings ausgeschlossen sein, wenn der Arbeitnehmer in erheblichem Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhaltensweise verstoßen hat. Reist ein Arbeitnehmer aus rein touristischen Zwecken willentlich in ein COVID-19-Risikogebiet, wird darin wohl ein entsprechendes Verschulden gegeben sein.

Sollte der Arbeitnehmer anderweitig (also nicht an COVID-19) erkranken, wird eine Entgeltfortzahlung zu bejahen sein.

7. Darf der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer grundlos (z.B. keine Reise ins Risikogebiet) einen Corona-Test verlangen?

Ein derartiges Recht besteht nicht. Ein Test auf COVID-19 bedarf einer dahingehenden ärztlichen Entscheidung. In einigen Bundesländern kann sich jeder Bürger freiwillig testen lassen, aber auch hier darf der Arbeitgeber keinen Einfluss auf den Arbeitnehmer nehmen.

Auch darf der Arbeitgeber keinesfalls ohne Grund eine Kontrolle der Körpertemperatur durchführen bzw. vornehmen lassen.

Besteht seitens des Arbeitgebers der begründete Verdacht, dass eine Infektion mit dem Virus SARS-CoV-2 stattgefunden hat, kann der Arbeitgeber die Vorlage eines ärztlichen, ggf. amtsärztlichen Attests begehren oder eine betriebsärztliche Untersuchung verlangen.

Dem Arbeitgeber steht es frei, eine Empfehlung dahingehend abzugeben, dass sich Arbeitnehmer, insbesondere Urlaubsrückkehrer (unabhängig vom Urlaubsort) testen lassen sollten. Negative Konsequenzen (z.B. Abmahnung) für den Arbeitnehmer bei Verweigerung einer Testung in Aussicht zu stellen, sind allerdings unzulässig.

8. Pflicht des Arbeitnehmers zur Mitteilung der Krankheitsursache bei positivem Corona-Test?

Zum Teil wird die Auffassung vertreten, dass eine solche Pflicht vor dem Hintergrund der für andere Arbeitnehmer bestehenden Gesundheitsgefahren besteht. Das soll aber schon dann nicht der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer innerhalb der maßgeblichen Inkubationszeit keinen Kontakt zu anderen Arbeitnehmern gehabt hat (z. B. nach 14-tägiger Urlaubsreise).

Allerdings ist die zuständige Gesundheitsbehörde in der Regel ohnehin zu benachrichtigen. Diese wird so dann aller Wahrscheinlichkeit nach an den Arbeitgeber herantreten. So wird der Arbeitgeber in die Lage versetzt, Maßnahmen zu Eindämmung des Virus einzuleiten.

9. Darf der Arbeitgeber einen erkrankten Arbeitnehmer namentlich gegenüber den anderen Mitarbeitern/ Kunden benennen?

Die Identität des erkrankten Mitarbeiters darf durch den Arbeitgeber nur dann offenlegt werden, wenn dies zur Eindämmung der Virusübertragung zwingend erforderlich ist (d.h. es besteht die Wahrscheinlichkeit, dass der Erkrankte Kontakt zu anderen Mitarbeitern/ Kunden hatte).

10. Recht auf Home-Office

Sofern der Arbeitnehmer im Home-Office arbeiten kann, wird der Arbeitgeber nur mit Mühe Argumente vorbringen können, warum der Arbeitnehmer während einer angeordneten Quarantäne nicht im Home-Office arbeiten kann.

11. Unsere Empfehlung: Arbeitnehmer informieren

Auch wenn hierzu keine rechtliche Verpflichtung besteht, empfehlen wir, dass Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer darüber informieren, dass bei einer Reise in ein Risikogebiet nicht nur eine Ansteckung mit dem SARS-CoV-2 Virus, sondern auch eine Absonderung mit entsprechenden Gehaltseinbußen droht.

Wer dennoch ins Ausland reisen möchte, sollte sich vorher genau über die landesspezifischen Ausnahmeregelungen von der Absonderungspflicht informieren und dementsprechende Vorbereitungen für die Rückkehr (zeitliche Planung für eine etwaige COVID-19 Testung vor Arbeitsaufnahme/ Homeoffice) treffen.

Sofern das Reiseland während oder nach dem Urlaub als Risikogebiet gelistet wird, trifft den Arbeitnehmer kein Verschulden, so dass eine Entgeltfortzahlung wohl bejaht werden muss.

Die vorstehenden Ausführungen wurden sorgfältig recherchiert und basieren auf den aktuell von den Behörden und der Regierung herausgegebenen Informationen.

Eine gewisse Rechtsunsicherheit kann nicht ausgeschlossen werden, da es noch keine höchstrichterliche Rechtsprechung zu diesen Themen gibt.

Unpfändbarkeit der Corona-Soforthilfe

Die Corona-Soforthilfe wurde deutschlandweit in Milliarden Höhe in Anspruch genommen, um die Unternehmer in der wirtschaftlich schwierigen Corona-Krise zu unterstützen. Nun musste das Finanzgericht Münster darüber entscheiden, ob die Corona-Soforthilfe pfändbar ist. Interessanterweise wollte das Finanzamt die Corona-Soforthilfe pfänden, da der Unternehmer Umsatzsteuerverbindlichkeiten hatte. Es ist schon schizophoren, dass ein Finanzamt überhaupt auf diese Idee kommt, einerseits zahlt der Bund die Soforthilfe aus

und im nächsten Moment will das Finanzamt die Hilfe wieder pfänden. Das Finanzgericht Münster hat klargestellt, dass die Corona-Soforthilfe ein zweckgebundener Zuschuss und somit unpfändbar ist.

Maximilian Appelt

Rechtsanwalt | Steuerberater

Kurzfassung:

1. Am 01.08.2020 wurde die erste Förderrichtlinie für das Bundesprogramm Ausbildungsplätze sichern verabschiedet.
2. Gerade auch mit Ende der Ferienzeit in Bayern, hat das Thema Corona-Tests von Arbeitnehmern, Quarantäne, etc. hohe Bedeutung.
3. Das FG Münster hat entschieden, dass die Corona-Soforthilfe nicht pfändbar ist.

Kommentar:

Die Corona-Krise beschäftigt einen immer wieder nicht nur aus gesundheitlichen, sondern auch aus wirtschaftlichen Gesichtspunkten. Die Insolvenzen in Deutschland sind in den vergangenen Monaten rückläufig, auch in der Kfz-Branche. Ob diese Entwicklung aussagekräftig ist, wird man aber erst nach dem 30.09.2020 sehen, wenn die Aussetzung der Insolvenzantragspflicht voraussichtlich ausläuft. Es steht uns ein herausfordernder Herbst bevor.

Peter Harbauer

Wirtschaftsprüfer | Steuerberater