

KUG: Erleichterungen bis zum Jahresende verlängert

Bis zum 31.12.2021 werden die Erleichterungen beim Zugang zum Kurzarbeitergeld (KUG), die bisher auf Betriebe begrenzt waren, die die Kurzarbeit bis zum 30.09.2021 eingeführt haben, auf alle Betriebe unabhängig vom Zeitpunkt der Einführung der Kurzarbeit ausgeweitet. Auch die volle Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge wird bis zum 31.12.2021 verlängert.

Damit besteht bis Jahresende Zugang zum KUG auch bei Einführung erst nach dem September 2021, sobald 10% der Mitarbeiter vom Arbeitsausfall betroffen sind und einen Entgeltausfall von mehr als 10% haben. (Vierte Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung; Pressemitteilung vom 15.09.2021 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales)

Corona-Krise: Erneute Verlängerung der Förderprogramme

Da die coronabedingten Einschränkungen in einigen Branchen weiter andauern, verlängert die Bundesregierung die **Überbrückungshilfe III Plus** über den 30.09.2021 hinaus bis zum 31.12.2021. Die Förderbedingungen werden weitgehend beibehalten. Die FAQ zur Überbrückungshilfe III Plus und zur Neustarthilfe Plus sollen überarbeitet und zeitnah veröffentlicht werden.

Nach aktuellem Stand wurde die Antragsfrist für die bereits bestehende Überbrückungshilfe III Plus (Monate Juli bis September 2021) bisher nicht verlängert und endet am **31.10.2021**.

Corona-Krise: Schlussabrechnung für die Überbrückungshilfen

Die Frist für die zwingend zu erstellende Schlussabrechnungen im Rahmen der Überbrückungshilfeprogramme wurde über den 31.12.2021 hinaus verlängert: Spätestens bis zum 30.06.2022 muss die Schlussabrechnung für die Überbrückungshilfe I, II, III und III Plus sowie für die November- und Dezemberhilfe erfolgen. Erfolgt dies nicht, ist der jeweils erhaltene Betrag in gesamter Höhe zurückzuzahlen.

Aktuell besteht noch gar keine technische Möglichkeit, eine Schlussabrechnung vorzunehmen.

Quarantäne ist keine Krankheit

Wer im Urlaub arbeitsunfähig erkrankt, dem werden die Krankheitstage nicht auf den Urlaub angerechnet, so sieht es das Bundesurlaubsgesetz vor. Der Arbeitgeber zahlt dann Entgeltfortzahlung und nicht etwa Urlaubsentgelt.

Was ist aber, wenn sich ein Arbeitnehmer im Urlaub – ohne selbst infiziert zu sein – nur aufgrund eines Kontaktes mit einer an Corona erkrankten Person in Quarantäne begeben muss?

In diesem Fall gewährt der Arbeitgeber dennoch den – beantragten und genehmigten – Urlaub des Arbeitnehmers. Die Quarantänetage sind keine Krankheitstage und werden folglich auf den Urlaub angerechnet.

Dies hat das Arbeitsgericht Neumünster am 03.08.2021 entschieden (3 Ca 362 b/21). Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. (Pressemitteilung des LAG Schleswig-Holstein vom 26.08.2021)

Im Auftrag des
WBO erstellt!

Eine Weitergabe
dieses Steuertipps
an Dritte ist nicht
gestattet.

Der Steuertipp wurde nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr, von der **Steuerberaterin und Rechtsanwältin Stephanie Holtkötter**, München im Auftrag des WBO **erstellt** & ersetzt in keinem Fall die eingehende Erklärung & Beratung Ihres steuerlichen oder rechtlichen Beraters.

Seite 1 von 3

Angeordnete Quarantäne für Ungeimpfte

Ein Arbeitnehmer muss auf Grund eines Kontakts zu einer an Corona erkrankten Person in Quarantäne und ist nicht geimpft, obwohl er dies hätte tun können? Dann soll er spätestens ab dem 01.11.2021 keine Entschädigung mehr erhalten. Das haben die Gesundheitsministerinnen und -minister von Bund und Ländern am 22.09.2021 beschlossen.

Ein Entschädigungsanspruch soll weiterhin aber dann bestehen, wenn sich der betreffende Arbeitnehmer aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen konnte und ein entsprechendes Attest hat, oder wenn er zu einem Personenkreis gehört, für die in einem Zeitraum von bis zu acht Wochen vor der Absonderungsanordnung keine öffentliche Empfehlung für eine Impfung gegen Covid-19 vorlag.

Klar ist aber auch: Wer an Corona erkrankt und arbeitsunfähig ist, hat Anspruch auf Lohnfortzahlung und gegebenenfalls Krankengeld im Krankheitsfall – auch wenn er oder sie nicht geimpft sein sollte.

(Quelle: Bundesregierung online, Meldung v. 22.09.2021)

Das Land Baden-Württemberg hat bereits entschieden, ab dem 15. September 2021 die Übernahme der Lohnfortzahlung durch das Land für nichtgeimpfte Personen einzustellen – dies gilt auch für nichtgeimpfte Kontaktpersonen von nachweislich infizierten Personen.

(Quelle: Pressemitteilung Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg vom 02.09.2021, abrufbar unter: <https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemittteilung/pid/nichtgeimpfte-personen-muessen-mit-ablehnung-von-entschaedigungsantraegen-rechnen/>)

Prüfen Sie die Verträge zur Entgeltumwandlung!

Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung. Regelmäßig wird dies durch Gehaltsumwandlungen umgesetzt. Bereits seit 2019 müssen Sie als Arbeitgeber bei Neuverträgen die Einsparungen, die dadurch bei den Sozialversicherungsbeiträgen entstehen, an den Arbeitnehmer weitergeben. Dieser Arbeitgeberzuschuss beträgt in diesen Fällen grundsätzlich 15% des Umwandlungsbetrages.

Diese Verpflichtung gilt ab dem 01.01.2022 nun auch für Altverträge, die bereits vor dem 01.01.2019 abgeschlossen wurden! Nutzen Sie daher die verbleibende Zeit und prüfen Sie Ihre Versorgungszusagen und die möglichen Umsetzungswege genau.

Neu ab 2022: Kurzfristige Beschäftigung und Krankenversicherung

Sie beschäftigen auch Mitarbeiter auf kurzfristiger Basis. Diese Aushilfen sind bei Ihnen sozialversicherungsfrei tätig, also nicht auf Grund der Tätigkeit in Ihrem Unternehmen krankenversichert. Dennoch soll sichergestellt werden, dass der betreffende Arbeitnehmer einen Krankenversicherungsschutz genießt. Ab dem 01.01.2022 sind Arbeitgeber daher nun verpflichtet, die Art der Krankenversicherung bei der Anmeldung des kurzfristig Beschäftigten zu melden. Diese Meldung erfolgt über ein neues Feld „Kennzeichen Krankenversicherung“ (KENNZKV). Es ist zu unterscheiden zwischen gesetzlicher und privater Krankenversicherung. Zudem müssen Sie als Arbeitgeber ab Januar kommenden Jahres einen Nachweis über den Krankenversicherungsschutz des kurzfristig Beschäftigten zu den Lohnunterlagen nehmen!

Im Auftrag des
WBO erstellt!

Eine Weitergabe
dieses Steuertipps
an Dritte ist nicht
gestattet.

Der Steuertipp wurde nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr, von der **Steuerberaterin und Rechtsanwältin Stephanie Holtkötter**, München im Auftrag des WBO **erstellt** & ersetzt in keinem Fall die eingehende Erklärung & Beratung Ihres steuerlichen oder rechtlichen Beraters.

Seite 2 von 3

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Die Krankschreibung wird digital: Seit dem 01.10.2021 übermittelt der Arzt die Bescheinigungen über eine Arbeitsunfähigkeit (AU) grundsätzlich online an die Krankenkassen. Aufgrund von Verzögerungen bei Technik und Tests, wurde jedoch eine Übergangsfrist eingeräumt: Praxen haben damit das gesamte vierte Quartal Zeit, von der Papier-AU auf die eAU umzustellen.

Arbeitnehmer müssen aber in jedem Fall zunächst weiterhin die Krankmeldung bei Ihrem Arbeitgeber in Papierform vorlegen. Erst ab dem 01.07.2022 können dann auch Arbeitgeber die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, kurz eAU, bei den Krankenkassen ihrer Beschäftigten abrufen.

(Terminservice- und Versorgungsgesetz (TSVG))

Im Auftrag des
WBO erstellt!

**Eine Weitergabe
dieses Steuertipps
an Dritte ist nicht
gestattet.**

Der Steuertipp wurde nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr, von der **Steuerberaterin und Rechtsanwältin Stephanie Holtkötter**, München im Auftrag des WBO **erstellt** & ersetzt in keinem Fall die eingehende Erklärung & Beratung Ihres steuerlichen oder rechtlichen Beraters.

Seite 3 von 3