

Fassung vom 17/04/2020

Angesichts dieser außergewöhnlichen Krisensituation in der wir uns befinden, haben die Regierungen der Mitgliedsstaaten des Programms Interreg V A Großregion außergewöhnliche Maßnahmen ergriffen, um die Beschäftigung und die Gehälter wie auch die Kinderbetreuung zu gewährleisten.

Jeder Mitgliedstaat hat unterschiedliche Regeln und Ausnahmen eingeführt, die die einzelnen Teilgebiete bezüglich

- Telearbeit
- Sonderurlaub
- Kurzarbeit/chômage partiel/technique/temporaire pour force majeure

betreffen.

Diese unterschiedlichen Regeln und Ausnahmen wirken sich sowohl auf das Programm Interreg V A Großregion als auch auf die Projekte aus. Wenn eine dem Projekt zugewiesene Person weiterhin für die Durchführung des Projekts arbeitet und weiterhin vom Projektpartner bezahlt wird, werden die Personalkosten im Allgemeinen weiterhin vom Programm gemäß dem im Budget des Projektpartners festgelegten Fördersatz berücksichtigt.

#### 1) Telearbeit

**Telearbeit**, die der traditionellen Arbeit einer dem Projekt zugewiesenen Person entspricht, ist unter der Kategorie "Personalkosten" förderfähig.

**Bescheinigungen, die der FLK, ausschließlich bei Änderung der anteiligen Projektmitarbeit durch den Umstieg auf Telearbeit vorzulegen sind:**

- Methode 1: keine Belege vorzulegen
- Methode 2.1, 3.1 & 3.2: Formelles Einverständnis des Arbeitgebers (Brief, E-Mail, Memo usw.) mit Angabe des Zeitraums der Telearbeit und der Anzahl der für das Projekt aufgewendeten Stunden während der Krise
- Methode 2.2: die Time-Sheets wie in den Leitlinien zur Förderfähigkeit der Ausgaben angegeben

#### 2) Sonderurlaub

Wenn das für das Projekt eingesetzte Personal von seinem Recht auf **Sonderurlaub** (Definition und Anspruchsberechtigung werden je nach Mitgliedstaat festgelegt) Gebrauch macht, muss sich dies nicht notwendigerweise auf die Zuweisungsrate auswirken, nach der die Person für das Projekt eingesetzt wird. Der Teil des Gehalts, der nicht vom Projektpartner, sondern vom betreffenden Mitgliedstaat gezahlt wird, ist jedoch im Rahmen einer EFRE-Kofinanzierung nicht mehr förderfähig, sondern muss von den Personalkosten, die dem Programm vorgelegt werden, abgezogen werden, um unter allen Umständen eine Überfinanzierung des Projekts und des Projektpartners zu vermeiden.

**Bescheinigungen, die den FLKs, vorzulegen sind:**

- eine Bescheinigung des Arbeitgebers über die tatsächlich für das Projekt geleisteten Arbeitsstunden, die in den Bedingungen des vom Mitgliedstaat bezahlten Sonderurlaubs (z. B. Sonderurlaub auf Halbzeitbasis) nicht berücksichtigt werden;
- die Bewilligung des Sonderurlaubs, falls vorhanden, oder andere Belege.

### 3) Kurzarbeit

Wenn ein Projekt gezwungen ist, einen Antrag auf **Kurzarbeit** für die dem Projekt zugeteilten Personen zu stellen **und nur wenn die Kurzarbeit Auswirkung auf die für das Projekt geleisteten Stunden hat**, wird die diesbezügliche Form der Vergütung von dem jeweiligen Staat übernommen und ist für eine begrenzte Zeit gültig (siehe die untere Tabelle). Kosten, die beim Projektträger zur Aufstockung des projektbezogenen Kurzarbeitergeldes anfallen, sind förderfähig wenn diese Aufstockungen für Arbeiten gezahlt werden die im Rahmen der Projektdurchführung geleistet werden.

Wenn ein Projekt einen solchen Antrag bei der dafür zuständigen Institution in seinem Staat stellt und dieser bewilligt wird, kann der berücksichtigte Gehaltsanteil nicht zur Kofinanzierung durch das Programm Interreg V A Großregion eingereicht werden. Wenn dieser Teil dennoch dem Programm unterbreitet würde, handelt es sich um eine Doppelfinanzierung, die zur Reduzierung des genehmigten EFRE-Betrags führt.

#### **Bescheinigungen, die der FLK, vorzulegen sind:**

- Antrag und Bewilligung der Kurzarbeit durch zuständige nationale Instanzen.  
Für die Dauer dieser Maßnahme (wie in den eingereichten Anträgen angegeben) werden die Gehälter / Gehaltsanteile der betroffenen Mitarbeiter daher im Rahmen der Durchführung des Projekts und nach den angewandten Regelungen für Kurzarbeit/chômage partiel/technique/temporaire (Prozentsatz der Arbeitszeit, Wochen- oder Monatstage usw.) nicht berücksichtigt.  
Jeder Antrag auf Verlängerung der Kurzarbeit muss auch den FLKs und dem GS zur Information vorgelegt werden.  
Bitte beachten Sie, dass eine informelle Änderung der Zuweisungsrate der Person am Projekt, nicht möglich ist, wenn ein Antrag auf Kurzarbeit gestellt wurde.

Nachstehend finden Sie einige **unverbindliche Informationen** im Hinblick auf das Verfahren für den Antrag auf Kurz- und Teilzeitarbeit sowie betriebsbedingte Kurzarbeit aufgrund höherer Gewalt.

<b><u>Luxemburg</u></b>	<b><u>Frankreich (Grand-Est)</u></b>	<b><u>Belgien (Wallonie, Deutschsprachige Gemeinschaft)</u></b>	<b><u>Deutschland (Rheinland-Pfalz, Saarland)</u></b>
<p>Strategien zur Berücksichtigung der reduzierten wirtschaftlichen Aktivität von Unternehmen können <a href="#">hier</a> und <a href="#">hier</a> eingesehen werden.</p> <p>Die Aufrechterhaltung der Beschäftigung wird gewährleistet durch: <u>Chômage partiel pour cas de force majeure</u></p>	<p>Strategien zur Berücksichtigung der reduzierten wirtschaftlichen Aktivität von Unternehmen können <a href="#">hier</a> und <a href="#">hier</a> eingesehen werden.</p> <p>Die Aufrechterhaltung der Beschäftigung wird gewährleistet durch: <u>Chômage partiel ou technique</u></p>	<p>Strategien zur Berücksichtigung der reduzierten wirtschaftlichen Aktivität von Unternehmen können <a href="#">hier</a> eingesehen werden.</p> <p>Die Aufrechterhaltung der Beschäftigung wird gewährleistet durch: <u>Chômage temporaire pour force majeure</u></p>	<p>Strategien zur Berücksichtigung der reduzierten wirtschaftlichen Aktivität der Unternehmen können <a href="#">hier</a> und <a href="#">hier</a> eingesehen werden.</p> <p>Die Aufrechterhaltung der Beschäftigung wird gewährleistet durch: <u>Kurzarbeit</u></p>
<p>Vermeiden von Entlassungen, indem der Staat 80 % der Gehälter als Entschädigung mit Hilfe eines beschleunigten Verfahrens zahlt, das die Zahlung von Vorschüssen ermöglicht.</p>	<p>Im Falle der Inanspruchnahme einer Teilaktivität innerhalb eines Unternehmens müssen die von einem Lohnausfall betroffenen Arbeitnehmer durch eine vom Arbeitgeber gezahlte Entschädigung (auch als Kurz- oder Teilzeitarbeit bezeichnet) entschädigt werden. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer eine Entschädigung in Höhe von 70 % seines Bruttolohns pro arbeitsfreie Stunde zahlen, d.h. etwa 84 % des Nettostundenlohns. Dieser Zuschuss darf nicht weniger als 8,03 € pro Stunde betragen.</p>	<p>Sie erhalten eine Leistung in Höhe von 65 % ihres letzten Bruttogehalts (Vorsicht, dieses Bruttogehalt ist auf 2.754,76 € pro Monat begrenzt), unabhängig von Ihrer Familiensituation. Für den Zeitraum vom 01.02.2020 bis zum 30.06.2020 wird dieser Prozentsatz auf 70% erhöht.</p>	<p>- 60% (67% für Familien mit mindestens 1 Kind) des Nettolohnes können von der deutschen Regierung erstattet werden.</p>