

Die häufigsten Fragen

Corona - COVID19

und seine Auswirkungen
auf Ihren Arbeitsalltag

Inhaltsverzeichnis

Fragen rund um die Situation in Ihren Unternehmen.....	3
Was passiert, wenn einer Ihrer Arbeitnehmer/innen an Corona erkrankt?	3
Was passiert, wenn einer Ihrer Arbeitnehmer/innen nicht infiziert ist, aber von einem Beschäftigungsverbot oder Quarantäne betroffen ist?	3
Was passiert, wenn die Kinder Ihrer Arbeitnehmer/innen nicht krank sind, aber deren Kita oder Schule geschlossen wird und Sie keine andere Betreuung haben?	4
Haben Arbeitnehmer Anspruch auf homeoffice?	5
Was passiert, wenn ein Kollege „hustet“?	5
Darf der Arbeitgeber Überstunden anordnen, wenn Kollegen ausfallen?	6
Was passiert, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz nicht erreichen kann (z.B. kein öffentlicher Nahverkehr)?	6
Welche Verpflichtungen haben Arbeitgeber für ihre Arbeitnehmer?	7
Kurzarbeitergeld	8
a) Arbeit-von-morgen-Gesetz	8
b) Grundlagen	8
Steuerliche Liquiditätshilfe	18
Milliarden-Schutzschild für Betriebe und Unternehmen durch Banken	21

Fragen rund um die Situation in Ihren Unternehmen

Auf der Homepage des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) werden die häufigsten Fragen aus arbeitsrechtlicher Sicht dargestellt und für Sie beantwortet. Die wichtigsten hiervon haben wir nachfolgend für Sie aufgelistet.

Was passiert, wenn einer Ihrer Arbeitnehmer/innen an Corona erkrankt?

Ist der Beschäftigte infolge einer Infektion mit dem Coronavirus arbeitsunfähig erkrankt und somit an seiner Arbeitsleistung verhindert, besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den Zeitraum von sechs Wochen (§ 3 EFZG).

Nach diesem Zeitraum haben gesetzlich Krankenversicherte grundsätzlich Anspruch auf Krankengeld.

Was passiert, wenn einer Ihrer Arbeitnehmer/innen nicht infiziert ist, aber von einem Beschäftigungsverbot oder Quarantäne betroffen ist?

Ist der Arbeitnehmer selbst als Betroffener Adressat einer behördlichen Maßnahme, wie z.B. Tätigkeitsverbot oder Quarantäne, kann es zwei Folgen haben:

- **Entgeltanspruch gegen seinen Arbeitgeber**

Aus Sicht des BGH kann in einem solchen Fall ein vorübergehender, in der Person des Arbeitnehmers liegender Verhinderungsgrund bestehen, der den Arbeitgeber trotz Wegfalls der Pflicht zur Arbeitsleistung zur Entgeltfortzahlung verpflichtet (§ 616 BGB). Die Dauer der Entgeltfortzahlung hängt von den Umständen des Einzelfalles ab (vgl. BGH, Urteil vom 30. November 1978, III ZR 43/77 – nach dieser Entscheidung für höchstens 6 Wochen).

- **Öffentlich rechtlicher Entschädigungsanspruch**

Ist § 616 BGB durch Einzel- oder Tarifvertrag eingeschränkt oder ausgeschlossen, besteht in vielen Konstellationen ein öffentlich-rechtlicher Entschädigungsanspruch. Personen, die als Ansteckungsverdächtige auf Anordnung des zuständigen Gesundheitsamts isoliert werden und deshalb einen Verdienstaufschlag erleiden, erhalten eine Entschädigung nach § 56 des Infektionsschutzgesetzes.

Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstaufschlag. Für die ersten sechs Wochen wird sie in Höhe des Verdienstaufschlags gewährt.

Vom Beginn der siebten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes gewährt.

Arbeitnehmer erhalten von ihrem Arbeitgeber für die Dauer der Isolierung, längstens für sechs Wochen, eine Entschädigung in Höhe des Nettolohns. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag erstattet.

Nach sechs Wochen zahlt der Staat in Höhe des Krankengeldes weiter.

Erkrankte fallen nicht unter diese Entschädigungsregelung, weil diese bereits Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Krankengeld erhalten.

Was passiert, wenn die Kinder Ihrer Arbeitnehmer/innen nicht krank sind, aber deren Kita oder Schule geschlossen wird und Sie keine andere Betreuung haben?

Ist bei der Schließung der Kita/Schule unter Berücksichtigung des Alters der Kinder eine **Betreuung erforderlich**, so müssen die Eltern zunächst alle zumutbaren Anstrengungen unternehmen, die Kinderbetreuung anderweitig sicherzustellen (z. B. Betreuung des Kindes durch Großeltern, anderes Elternteil).

Kann die erforderliche Kinderbetreuung auch dann nicht sichergestellt werden, dürfte in der Regel ein Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers

bestehen, da die Leistungserfüllung unzumutbar sein dürfte (§ 275 Abs. 3 BGB). D. h. in diesen Fällen wird der Arbeitnehmer von der Pflicht der Leistungserbringung frei; es ist nicht zwingend erforderlich, Urlaub zu nehmen.

Zu beachten ist jedoch, dass bei einem Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers aus persönlichen Verhinderungsgründen nur unter engen Voraussetzungen ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts bestehen kann. Ein solcher Entgeltanspruch kann sich aus § 616 BGB für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit ergeben. Zudem kann der Anspruch aus § 616 BGB durch arbeits- oder tarifvertragliche Vereinbarungen eingeschränkt oder sogar vollständig ausgeschlossen sein.

Nimmt der Arbeitnehmer Urlaub, erhält er Urlaubsentgelt.

In dieser Situation dürfte es hilfreich sein, zunächst das Gespräch mit dem Arbeitgeber zu suchen.

Haben Arbeitnehmer Anspruch auf homeoffice?

Ein gesetzlicher Anspruch, von zu Hause aus zu arbeiten, besteht nicht. Arbeitnehmer können dies jedoch mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren. Die Option kann sich zudem aus einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag ergeben.

Was passiert, wenn ein Kollege „hustet“?

Ein allgemeines Recht des Arbeitnehmers, bei Ausbruch einer Erkrankungswelle wie COVID-19 der Arbeit fernzubleiben, gibt es nicht. Für das Eingreifen eines Leistungsverweigerungsrechts wäre es erforderlich, dass ihm die Erbringung seiner Arbeitsleistung unzumutbar ist (§ 275 Abs. 3 BGB). Eine Unzumutbarkeit ist z.B. dann gegeben, wenn die Arbeit für den Betroffenen eine erhebliche objektive Gefahr oder zumindest einen ernsthaften objektiv begründeten Verdacht der Gefährdung für Leib oder Gesundheit darstellt. Das bloße Husten

von Kollegen ohne weiteren objektiv begründeten Verdacht oder Anhaltspunkte für eine Gefahr wird dafür wohl nicht ausreichen.

Darf der Arbeitgeber Überstunden anordnen, wenn Kollegen ausfallen?

Von Überstunden spricht man, wenn die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit überschritten wird. Arbeitnehmer sind grundsätzlich nur dann zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn sich dies aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Arbeitsvertrag ergibt. Es kann jedoch auch eine Nebenpflicht zur Leistung von Überstunden bestehen, wenn durch die geforderten Überstunden ein sonst dem Arbeitgeber drohender Schaden, der auf andere Weise nicht abgewendet werden kann, vermieden wird. Dies könnte auch dann der Fall sein, wenn es beispielsweise aufgrund von COVID-19-Erkrankungen zu erheblichen Personalausfällen kommt.

Besteht keine arbeits- oder kollektivvertragliche Bestimmung über die Bezahlung der Überstunden, kann der Arbeitnehmer grundsätzlich gem. § 612 BGB die Grundvergütung für die Überstunden verlangen. Der Anspruch auf Überstundenvergütung setzt voraus, dass die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder geduldet wurden und jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig waren.

Was passiert, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz nicht erreichen kann (z.B. kein öffentlicher Nahverkehr)?

Kann der Beschäftigte aufgrund von allgemein angeordneten Maßnahmen seinen (unbelasteten) Arbeitsplatz nicht erreichen und somit seine Arbeitsleistung nicht erbringen, hat er grundsätzlich keinen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung der vereinbarten Vergütung. Denn der Arbeitnehmer trägt das Risiko, dass er zum Betrieb als seinem Arbeitsort gelangt (sog. Wegerisiko).

Welche Verpflichtungen haben Arbeitgeber für ihre Arbeitnehmer?

Der Arbeitgeber hat nach Arbeitsschutzgesetz grundsätzlich die Verpflichtung die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit für seine Beschäftigten am Arbeitsplatz zu beurteilen (sog. Gefährdungsbeurteilung) und Maßnahmen hieraus abzuleiten. Im Rahmen der Pandemieplanung (Bevölkerungsschutz) hat der Arbeitgeber ggf. weitere Maßnahmen zu ermitteln und durchzuführen. Konkrete Hinweise hierzu finden sich zum Beispiel im Nationalen Pandemieplan auf der Homepage des RKI.

Für den Arbeitsschutz gilt, wenn eine beschäftigte Person aufgrund ihrer Arbeit mit biologischen Arbeitsstoffen umgeht, ist die Biostoffverordnung anzuwenden (§ 4 BioStoffV). Biostoffe wie Viren, Bakterien etc. müssen in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden. Aus den Gefährdungen muss der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen für seine Beschäftigten ableiten und umsetzen. Die Maßnahmen können technisch und organisatorisch sein, wie etwa die Abtrennung der Arbeitsbereiche oder die Beschränkung der Mitarbeiterzahl. Bei entsprechender Gefährdung hat der Arbeitgeber außerdem persönliche Schutzausrüstung wie beispielsweise Schutzhandschuhe oder Atemschutz zur Verfügung zu stellen. Zu den Gefährdungen sind die Beschäftigten über eine Unterweisung allgemein sowie über eine arbeitsmedizinische Vorsorge individuell zu beraten. Konkretisierungen enthalten beispielsweise die Technische Regel "Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege" (TRBA 250) oder der Beschluss 609 "Arbeitsschutz beim Auftreten einer nicht ausreichend impfpräventablen humanen Influenza", welcher derzeit in der Prävention von COVID-19 analog Anwendung findet.

Kurzarbeitergeld

a) Arbeit-von-morgen-Gesetz

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat am 10.03.2020 das „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ auf den Weg gebracht, welches am 13.03.2020 beschlossen wurde. Das Gesetz tritt rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft.

Das Gesetz hat zwei Zielrichtungen: Es enthält befristete Verordnungsermächtigungen, mit denen die Bundesregierung kurzfristig auf die Unwägbarkeiten von Covid-19 reagieren kann. Sie kann

- die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld absenken und die Leistungen erweitern
- den Bezug von Kurzarbeitergeld auch im Bereich der Leiharbeit ermöglichen

Durch das Gesetz werden nun erleichterte Zugangsvoraussetzungen für das Kurzarbeitergeld eingeführt:

- Absenkung des Quorums der von Arbeitsausfall betroffenen Beschäftigten im Betrieb auf bis zu 10 %
- teilweiser oder vollständiger Verzicht auf Aufbau negativer Arbeitszeitsalden
- Kurzarbeitergeld auch für Leiharbeitnehmer
- vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit (BA)

b) Grundlagen

Wesentliche Voraussetzungen: Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn

- in einem Betrieb ein **erheblicher Arbeitsausfall** mit Entgeltausfall vorliegt,
- in dem betroffenen Betrieb mindestens eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer beschäftigt ist,
- die geforderten persönlichen Anspruchsvoraussetzungen vorliegen (vor allem eine ungekündigte versicherungspflichtige Beschäftigung) und
- der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit vom Betrieb oder der Betriebsvertretung unverzüglich schriftlich angezeigt wird.

Die Voraussetzungen für einen **erheblichen Arbeitsausfall** sind erfüllt, wenn

- er auf wirtschaftlichen Gründen, insbesondere einer schlechten Konjunkturlage oder einem unabwendbaren Ereignis (z.B. Flut, **Coronavirus**) beruht,
- er vorübergehend ist,
- er nicht vermeidbar ist und
- in dem betroffenen Betrieb im Anspruchszeitraum (Kalendermonat) mindestens 10% der Beschäftigten wegen des Arbeitsausfalls ein um mehr als 10 % vermindertes Entgelt erzielt.

Ein Arbeitsausfall ist **vorübergehend**, wenn mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit innerhalb der Bezugsdauer wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit gerechnet werden kann.

Als **vermeidbar** gilt z.B. ein Arbeitsausfall, der

- überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht,
- durch bezahlten Erholungsurlaub verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen oder
- durch Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen vermieden werden kann.

Hinweis: Vor der Gewährung von Kurzarbeitergeld müssen demnach zunächst Überstunden abgebaut und Urlaubstage in Betracht gezogen werden.

Förderdauer: Die gesetzliche Bezugsdauer beträgt 12 Monate. Sie kann durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf bis zu 24 Monate verlängert werden.

Förderhöhe: Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem Nettoentgeltausfall. Die Kurzarbeitenden erhalten grundsätzlich 60 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt beträgt das Kurzarbeitergeld 67 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts.

Antragstellung: Kurzarbeitergeld wird auf Antrag des Arbeitgebers oder der Betriebsvertretung gezahlt. Der Antrag ist innerhalb einer **Ausschlussfrist von drei Monaten** bei der zuständigen Agentur für Arbeit einzureichen. Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk die für den Arbeitgeber zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats (Anspruchszeitraums), in dem die Tage liegen, für die Kurzarbeitergeld beantragt wird.

c) Die häufigsten Fragen

Was ist Kurzarbeitergeld?

Die Agentur für Arbeit zahlt das Kurzarbeitergeld als teilweisen Ersatz für den durch einen vorübergehenden Arbeitsausfall entfallenen Lohn. Der **Arbeitgeber wird** dadurch bei den Kosten der Beschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer **entlastet**. So können Unternehmen ihre **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** auch bei Auftragsausfällen **weiter**

beschäftigen. Das Kurzarbeitergeld hilft also, Kündigungen zu vermeiden.

Wie weise ich nach, dass für die Anzeige von Kurzarbeit wirtschaftliche Gründe vorliegen?

Im Formular für die Anzeige des Arbeitsausfalls bei der örtlichen Agentur für Arbeit werden die Ursachen des Arbeitsausfalls ausführlich begründet. Das Formular enthält eine Erklärung des Arbeitgebers, dass die Angaben nach bestem Wissen gemacht wurden. Ist eine Betriebsvertretung vorhanden, muss diese den Angaben des Arbeitgebers zustimmen oder eine gesonderte Stellungnahme abgeben.

Wie schnell kann Kurzarbeit eingeführt werden?

- Kurzarbeit kann bei Auftragsausfällen durch entsprechende Vereinbarungen zur Reduzierung der Arbeitszeit im Betrieb **sehr kurzfristig** eingeführt und der örtlichen Agentur für Arbeit angezeigt werden.
- Der Arbeitgeber berechnet das Kurzarbeitergeld und zahlt es an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus.
- Anschließend wird ein Erstattungsantrag bei der örtlichen Agentur für Arbeit gestellt, die nach Prüfung der Antragsunterlagen das gezahlte Kurzarbeitergeld dem Arbeitgeber umgehend erstattet. Offene Fragen können schnell und unbürokratisch mit der Agentur für Arbeit vor Ort geklärt werden.

Müssen die Beschäftigten in einem Unternehmen ihre Arbeitszeit um jeweils den gleichen Prozentsatz reduzieren?

- Die Arbeitszeit muss nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen reduziert werden.

- Wichtig ist, dass für alle betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Reduzierung der Arbeitszeit mit Entgeltreduzierung, also die Kurzarbeit, auf der Grundlage von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder einzelvertraglicher Regelungen wirksam vereinbart wird.
- Die Voraussetzungen zur Zahlung von Kurzarbeitergeld sind unter anderem erfüllt, wenn mindestens ein Drittel bzw. befristet bis zum 31.12.2020 zehn Prozent der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall

von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist.

Welchen Umfang kann der Arbeitsausfall für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kurzarbeit haben?

Ob der Arbeitsausfall Stunden, Tage oder sogar Wochen umfasst, richtet sich nach der Auftragslage und den Vereinbarungen im Unternehmen. Bei der „**Kurzarbeit null**“ beträgt der Arbeitsausfall 100 Prozent, das heißt die Arbeit wird für eine vorübergehende Zeit vollständig eingestellt.

Was ist zur Beantragung von Kurzarbeitergeld zu tun? Was ist zur Beantragung von Kurzarbeitergeld zu tun?

Anzeige und Beantragung von Kurzarbeitergeld erfolgen in einem **zweistufigen Verfahren**:

- Der Arbeitsausfall wird vom Arbeitgeber oder von der Betriebsvertretung bei der zuständigen Agentur für Arbeit schriftlich angezeigt (**Anzeige**). Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat.

- Die Agentur für Arbeit entscheidet unverzüglich, ob die Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld dem Grunde nach vorliegen. Der Arbeitgeber errechnet das Kurzarbeitergeld und zahlt es an die Beschäftigten aus.
- Im Anschluss daran richtet der Arbeitgeber einen schriftlichen Antrag auf Erstattung des von ihm verauslagten Kurzarbeitergeldes an die Agentur für Arbeit in deren Bezirk die für den Arbeitgeber zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt (**Antrag**). Der Antrag ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten einzureichen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats (Anspruchszeitraums), in dem die Tage liegen, für die Kurzarbeitergeld beantragt wird.
- Unternehmen, die Beratungsbedarf bei der Beantragung haben, wenden sich bitte direkt an ihre örtliche Agentur für Arbeit oder an den Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit unter der Rufnummer: 0800 4 5555 20. Auf der Website der BA sind die notwendigen Formulare sowie eine Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes verfügbar (www.arbeitsagentur.de).

Müssen Beschäftigte ihren Resturlaub vor Beginn des Bezugs von Kurzarbeitergeld genommen haben?

Bestehen noch übertragbare Urlaubsansprüche aus dem **Vorjahr**, sind diese grundsätzlich zur Vermeidung der Zahlung von Kurzarbeitergeld einzubringen. Etwas anders gilt, wenn vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur anderweitigen Nutzung des Resturlaubs entgegenstehen.

In welcher Höhe wird Kurzarbeitergeld gezahlt?

Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem **Nettoentgeltausfall**. Die Kurzarbeiter erhalten grundsätzlich 60 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt beträgt das Kurzarbeitergeld 67 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Eine Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes finden Sie auf der Website der Bundesagentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de).

Auf welcher Grundlage berechnet sich das Kurzarbeitergeld, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer über der Beitragsbemessungsgrenze verdient?

- Der Berechnung des Kurzarbeitergeldes liegt die Differenz aus dem Istentgelt (tatsächliches Bruttoentgelt im Monat der Kurzarbeit) und dem Sollentgelt (beitragspflichtiges Bruttoentgelt, das die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Anspruchsmonat verdient hätte) zugrunde. Als Sollentgelt ist daher grundsätzlich das regelmäßige laufende Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung bis zur Beitragsbemessungsgrenze zu berücksichtigen.
- Wie beim Arbeitslosengeld ist damit der Entgeltausfall bis zu dem Entgelt abgesichert, bis zu dem Beiträge entrichtet werden. Liegt auch während der Kurzarbeit das erzielte Istentgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze, kann daher kein Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

Werden Aufstockungsbeträge, die tarifvertraglich geregelt sind, bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes berücksichtigt?

Vom Arbeitgeber gezahlte Aufstockungsbeträge oder Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld werden bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes nicht

berücksichtigt. Sie vermindern nicht das Kurzarbeitergeld, soweit noch ein Entgeltausfall gegeben ist.

Werden Studentinnen und Studenten bei der Feststellung der Anzahl der zählen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Betrieb ausschließlich sozialversicherungspflichtig Beschäftigte?

- Es sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu berücksichtigen, die an mindestens einem Tag in dem Monat mit Kurzarbeit im Betrieb arbeiten. Dazu zählen auch Beschäftigte, die nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.
- Mitzuzählen sind z.B.:
 - geringfügig Beschäftigte,
 - erkrankte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
 - beurlaubte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
 - Arbeitnehmerinnen während des Mutterschutzes.
 - Nicht mitzuzählen hingegen sind z.B.:
 - Auszubildende (ausdrückliche gesetzliche Regelung),
 - Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beispielsweise wegen Elternzeit ruht.

Wie verfährt ein Arbeitgeber mit geringfügig Beschäftigten, wenn keine Arbeit vorhanden ist? Müssen diese erst entlassen werden, bevor Kurzarbeit angezeigt werden kann?

Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen nicht entlassen werden, bevor Kurzarbeit eingeführt werden kann. Allerdings können geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kein Kurzarbeitergeld erhalten.

Verschlechtert sich für Beschäftigte durch Kurzarbeit die soziale Absicherung?

Nein. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kurzarbeit müssen Einkommenseinbußen verkraften, bleiben aber sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Ihre soziale Absicherung in der Kranken-, Renten-, Pflege-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung bleibt erhalten.

Ist eine Kündigung von Beschäftigten für den Arbeitgeber nicht kostengünstiger?

Der Vorteil von Kurzarbeit besteht darin, dass bei einer Verbesserung der Auftragslage die Arbeitszeit sofort erhöht oder zur regulären Arbeitszeit übergegangen werden kann. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen sofort wieder zur Verfügung und müssen nicht erst gesucht, eingestellt und eingearbeitet werden. Die Ausfallzeiten sind oftmals geringer als bei Entlassungen. Im Falle einer Kündigung haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zudem bis zum Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Arbeitsentgelt – unabhängig davon, ob sie noch in Vollzeit beschäftigt werden können oder nicht. Kurzarbeit reduziert die Kosten für das Unternehmen sofort.

Können Beschäftigte während der angemeldeten Kurzarbeit gekündigt werden?

Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (Kündigung als letztes Mittel) kann die Einführung von Kurzarbeit bei vorübergehendem Arbeitsausfall als milderes Mittel eine betriebsbedingte Kündigung unzulässig machen. Kurzarbeit schließt jedoch betriebsbedingte Kündigungen nicht aus, wenn die Beschäftigungsmöglichkeit der betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Dauer entfällt. Falls tatsächlich eine Kündigung erfolgt, kann Kurzarbeitergeld nicht mehr gezahlt werden.

d) Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen

Hinweis:

- Arbeitgeber müssen beim Kurzarbeitergeld
 - das reduzierte Gehalt an Ihre Arbeitnehmer auszahlen,
 - die Sozialversicherungsabgaben an die Krankenkassen abführen und
 - anschließend die Erstattung durch die Bundesagentur für Arbeit beantragen.
- Wann die Bundesagentur für Arbeit die Kosten inklusive Sozialversicherungsabgaben erstattet, ist nicht klar absehbar und stellt stark betroffene Unternehmen vor große finanzielle Herausforderungen.
- Die Beitragszahlung an die Krankenkassen können in diesen Fällen auf Antrag gestundet werden.
- Ansprüche auf den Gesamtsozialversicherungsbeitrag können gestundet werden, wenn die sofortige Einziehung mit erheblichen Härten für das Unternehmen verbunden wäre und der Anspruch durch die Stundung nicht gefährdet wird.
- Die Stundung setzt einen entsprechenden Antrag des Unternehmens voraus, wobei das Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen zu belegen ist.
- Über den Antrag entscheidet die Krankenkasse als zuständige Einzugsstelle nach pflichtgemäßem Ermessen. Bitte wenden Sie sich direkt an Ihre jeweils zuständige Krankenkasse.

Steuerliche Liquiditätshilfe

Auch die Finanzverwaltung trägt Ihren Anteil zur Krisenbewältigung bei und hat verschiedene Maßnahmen beschlossen, die als **kurzfristige Finanzierungshilfe** zu verstehen sind.

- Auf Bundesebene hat das Bundesministerium für Finanzen (BMF) mit Schreiben vom 19.03.2020 reagiert.
- Darüber hinaus haben verschiedene Landesbehörden weitere Schreiben veröffentlicht, die im jeweiligen Bundesland anwendbar sind.

Die Schreiben der jeweiligen Behörden sind **kursiv** abgedruckt – um sie von unserer Kommentierung zu unterscheiden.

BMF-Schreiben vom 19.03.2020

*1. Die nachweislich unmittelbar und nicht unerheblich betroffenen Steuerpflichtigen können bis zum 31. Dezember 2020 unter Darlegung ihrer Verhältnisse Anträge auf **Stundung** der bis zu diesem Zeitpunkt bereits **fälligen oder fällig werdenden Steuern**, die von den Landesfinanzbehörden im Auftrag des Bundes verwaltet werden, sowie **Anträge auf Anpassung der Vorauszahlungen** auf die Einkommen- und Körperschaftsteuer stellen. Auf die Erhebung von Stundungszinsen kann in der Regel verzichtet werden.*

Hinweis: Die Finanzverwaltung erleichtert für unmittelbar und nicht unerheblich Betroffene sowohl die Stundungen von fälligen oder fällig werdenden Steuern als auch die Anträge auf Anpassungen von Vorauszahlungen.

Stundung von Steueransprüchen:

Bei einer Stundung wird die Fälligkeit einer Steuerzahlung hinausgeschoben. Das Finanzamt gewährt Ihnen also ein **kurzfristiges, zinsloses Darlehen** bis zum 31.12.2020.

Vorteile	Nachteile
Sehr schnelle und kurzfristige Hilfe bei akuten Liquiditätsproblemen	
Keine Zinsen	
Keine Verrechnung von Erstattungen mit gestundeten Nachzahlungen	
Lastschriften können widerrufen werden	
Keine Sicherheiten notwendig (im Gegensatz zur Hausbank)	

- **Betroffene Steuerarten**

- Umsatzsteuervorauszahlungen
- Umsatzsteuersondervorauszahlung 1/11 (Herabsetzung auf 0 € und sofortige Erstattung möglich)
- Einkommensteuer (sowohl Nach- als auch Vorauszahlungen)
- Körperschaftsteuer (sowohl Nach- als auch Vorauszahlungen)
- Gewerbesteuer (sowohl Nach- als auch Vorauszahlungen)

- **Nicht betroffene Steuerarten:**

- Lohnsteuer
- Kapitalertragsteuer (z.B.: Dividenden)

Anpassung der Vorauszahlungen:

Durch ausbleibende Umsätze wird sich der Gewinn bei vielen Steuerpflichtigen reduzieren. Vorauszahlungen können nunmehr leichter – und auch rückwirkend – zu den jeweiligen Fälligkeitsterminen (10.03./10.06./10.09./10.12.) angepasst werden.

- **Betroffene Steuerarten:**

- Einkommensteuer

- Körperschaftsteuer
- Gewerbesteuer

Vorteile	Nachteile
Regelmäßige Anpassung der laufenden Steuerbelastung auf Ihren Gewinn	
Hohe Nachzahlungen / Erstattungen im nächsten Jahr können vermieden werden	

2. Anträge auf Stundung der nach dem 31. Dezember 2020 fälligen Steuern sowie Anträge auf Anpassung der Vorauszahlungen, die nur Zeiträume nach dem 31. Dezember 2020 betreffen, sind besonders zu begründen.

Hinweis: Stundungen, die über den 31.12.2020 hinausgehen, bedürfen einer besonderen Begründung.

3. Wird dem Finanzamt aufgrund Mitteilung des Vollstreckungsschuldners oder auf andere Weise bekannt, dass der Vollstreckungsschuldner unmittelbar und nicht unerheblich betroffen ist, soll bis zum 31. Dezember 2020 von Vollstreckungsmaßnahmen bei allen rückständigen oder bis zu diesem Zeitpunkt fällig werdenden Steuern im Sinne der Tz. 1 abgesehen werden. In den betreffenden Fällen sind die im Zeitraum ab dem Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Schreibens bis zum 31. Dezember 2020 verwirkten Säumniszuschläge für diese Steuern zum 31. Dezember 2020 zu erlassen. Die Finanzämter können den Erlass durch Allgemeinverfügung (§ 118 Satz 2 AO) regeln.

Hinweis: Das Finanzamt verzichtet auf Vollstreckungsmaßnahmen wie bspw. Pfändungen. Darüber hinaus wird es keine Säumniszuschläge geben.

Milliarden-Schutzschild für Betriebe und Unternehmen durch Banken

Die Bundesregierung hat einen Milliarden-Schutzschild für Betriebe und Unternehmen aufgestellt. Das Volumen dieser Maßnahmen ist **nicht begrenzt**. Gerade für kleine und mittelständische Unternehmen wird dies unverschuldete Finanznöte lindern. Über ihre Hausbanken erhalten Unternehmen den Zugang zu Krediten und Bürgschaften bei der staatlichen KfW-Bank.

Hinweise:

- Die wichtigsten Maßnahmen finden Sie nachstehend im Überblick
- Fragen zur Kreditprogrammen und Zinssätze besprechen Sie bitte mit Ihrer Hausbank.

KfW-Unternehmerkredit (037/047)

Wenn Sie einen Kredit für Investitionen und Betriebsmittel beantragen, übernimmt die KfW einen Teil des Risikos Ihrer Bank:

- für große Unternehmen (037) bis zu 80 % Risikoübernahme
- für kleine und mittlere Unternehmen (047) bis zu 90 % Risikoübernahme

Das erhöht Ihre Chance, eine Kreditzusage zu erhalten.

Sie können je Unternehmensgruppe bis zu 1 Mrd. Euro beantragen. Der Kredithöchstbetrag ist begrenzt auf

- 25 % des Jahresumsatzes 2019 oder

- das doppelte der Lohnkosten von 2019 oder
- den aktuellen Finanzierungsbedarf für die nächsten 18 Monate bei kleinen und mittleren Unternehmen bzw. 12 Monate bei großen Unternehmen oder
- 50 % der Gesamtverschuldung Ihres Unternehmens bei Krediten über 25 Mio. Euro.

ERP-Gründerkredit – Universell (073/074/075/076)

Wenn Ihr Unternehmen mindestens 3 Jahre am Markt aktiv ist, können Sie einen Kredit für Investitionen und Betriebsmittel beantragen. Dabei übernimmt die KfW einen Teil des Risikos Ihrer Bank:

- für große Unternehmen (075) bis zu 80 % Risikoübernahme
- für kleine und mittlere Unternehmen (076) bis zu 90 % Risikoübernahme

Das erhöht Ihre Chance, eine Kreditzusage zu erhalten.

Wenn Ihr Unternehmen weniger als 3 Jahre am Markt aktiv ist, können kleinere und mittlere Unternehmen (074) und große Unternehmen (073) ebenfalls einen Kredit für Investitionen und Betriebsmittel beantragen.

Sie können je **Unternehmensgruppe** bis zu 1 Mrd. Euro beantragen. Der Kredithöchstbetrag ist begrenzt auf

- 25 % des Jahresumsatzes 2019 oder
- das doppelte der Lohnkosten von 2019 oder
- den aktuellen Finanzierungsbedarf für die nächsten 18 Monate bei kleinen und mittleren Unternehmen bzw. 12 Monate bei großen Unternehmen oder
- 50% der Gesamtverschuldung Ihres Unternehmens bei Krediten **über 25 Mio. Euro.**

- Bei den **Bürgschaftsbanken** wird der Bürgschaftshöchstbetrag auf 2,5 Millionen Euro verdoppelt. Der Bund wird seinen Risikoanteil bei den Bürgschaftsbanken um 10% erhöhen, damit die in der Krise schwer einzuschätzenden Risiken leichter geschultert werden können. Die Obergrenze von 35% Betriebsmitteln am Gesamtobligo der Bürgschaftsbanken wird auf 50% erhöht. Um die Liquiditätsbereitstellung zu beschleunigen, eröffnet der Bund die Möglichkeit, dass die Bürgschaftsbanken Bürgschaftsentscheidungen bis zu einem Betrag von 250.000 Euro eigenständig und innerhalb von 3 Tagen treffen können.
- Für Unternehmen, die krisenbedingt vorübergehend in ernsthaftere Finanzierungsschwierigkeiten geraten sind und daher nicht ohne weiteres Zugang zu den bestehenden Förderprogrammen haben, wird das BMWi **zusätzliche Sonderprogramme** für alle entsprechenden Unternehmen bei der KfW auflegen. Das wird dadurch ermöglicht, dass die Risikotoleranz der KfW krisenadäquat erhöht wird. Dafür werden die Risikoübernahmen bei **Investitionsmitteln (Haftungsfreistellungen)** deutlich verbessert und betragen bei Betriebsmitteln bis zu 80%, bei Investitionen sogar bis zu 90 %. Darüber hinaus sollen für diese Unternehmen konsortiale Strukturen angeboten werden.

Einordnung:

- Die Aufstockung von Darlehen ist insbesondere als **langfristiges Finanzierungselement** zu verstehen
- Viele Banken bieten Ihnen darüber hinaus auch Tilgungsaussetzungen bei bestehenden Darlehen an

Vorteile	Nachteile
Langfristige Finanzierung wird gesichert	Verschuldungsgrad steigt
Günstige Zinskonditionen	

Vorschau: Soforthilfe für kleine Unternehmen und Solo-Selbständige

- Bundesfinanzminister Scholz und Bundeswirtschaftsminister Altmaier haben am 23.03.2020 umfassende zusätzliche Maßnahmen mit Soforthilfen von bis zu 50 Milliarden Euro für kleine Unternehmen, Solo-Selbständige und Angehörige der Freien Berufe vorgelegt.
- Die Gesetzesvorlage muss im Laufe der Woche noch durch den Bundestag und den Bundesrat verabschiedet werden – dies soll bis Freitag, 28.03.2020, geschehen.
- **Kernpunkte der Soforthilfen:** Finanzielle Soforthilfen (**Zuschüsse**) für kleine Unternehmen gelten für alle Wirtschaftsbereiche sowie Solo Selbständige und Angehörige der Freien Berufe bis zu 10 Beschäftigten. Das Programmvolumen umfasst bis zu 50 Milliarden Euro. Im Einzelnen ist vorgesehen:
 - bis 9.000 € Einmalzahlung für 3 Monate bei bis zu 5 Beschäftigten,
 - bis 15.000 € Einmalzahlung für 3 Monate bei bis zu 10 Beschäftigten.

- Weitere Details:
 - Sofern der Vermieter die Miete um mindestens 20 % reduziert, kann der ggf. nicht ausgeschöpfte Zuschuss auch für zwei weitere Monate eingesetzt werden.
 - **Ziel:** Zuschuss zur Sicherung der wirtschaftlichen Existenz der Antragsteller und zur Überbrückung von akuten Liquiditätsengpässen, u.a. durch laufende Betriebskosten wie Mieten, Kredite für Betriebsräume, Leasingraten u.ä (auch komplementär zu den Länderprogrammen)
 - **Voraussetzung:** wirtschaftliche **Schwierigkeiten in Folge von Corona**. Unternehmen darf vor März 2020 nicht in wirtschaftlichen Schwierigkeiten gewesen sein. Schadenseintritt nach dem 11. März 2020.
 - **Antragstellung:** möglichst elektronisch; Existenzbedrohung bzw. Liquiditätsengpass bedingt durch Corona sind zu versichern.
 - **Technische Daten:** Mittelbereitstellung durch den Bund (Einzelplan 60); Bewirtschaftung durch BMWi, Bewilligung (Bearbeitung der Anträge, Auszahlung und ggfs. Rückforderung der Mittel durch Länder/Kommunen; Rechtsgrundlage: Bundesregelung Kleinbeihilfen 2020. Kumulierung mit anderen Beihilfen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie, aber auch mit bestehenden deminimis-Beihilfen grundsätzlich möglich. Eine Überkompensation ist zurückzuzahlen. Bei der Steuerveranlagung für die Einkommens - oder Körperschaftsteuer im kommenden Jahr wird dieser Zuschuss gewinnwirksam berücksichtigt.
 - **Programmvolumen:** bis zu **50 Mrd.€** bei maximaler Ausschöpfung von 3 Mio. Selbständigen und Kleinstunternehmen über 3+2 Monate. Nicht verwendete Haushaltsmittel fließen in den Haushalt zurück.

Einordnung:

Zuschüsse dürften gerade kleinen Unternehmen besser helfen als weitere kurz- oder langfristige Darlehen.

Vorteile	Nachteile
Schnelle Liquiditätshilfe	Gewinnauswirkung in der Einkommen-, Gewerbe- und Körperschaftsteuer
Verbrauchte Zuschüsse müssen nicht zurück gezahlt werden	Rückzahlung des nicht verbrauchten Zuschusses (Darlehen)
Keine Umsatzsteuer auf Zuschüsse	Gefahr des Missbrauchs droht

Besonders schwer betroffene Unternehmen sollten neben den Zuschüssen auch die Finanzierungshilfen (Darlehen) durch die Finanzämter und Banken in Anspruch nehmen.