

Sehr geehrte Damen und Herren,

17.03.2020

die Coronakrise stellt uns alle vor zunehmende Herausforderungen.

Zu den nachfolgenden aktuell wichtigen Fragestellungen möchten wir Sie daher informieren:

- I. Erleichterter Zugang zur Kurzarbeit
- II. Steuerstundung/Herabsetzung von Vorauszahlungen
- III. Erkrankte Mitarbeiter oder Mitarbeiter in Quarantäne
- IV. Liquiditätshilfen

Bitte beachten Sie, dass diese Informationen nur den heutigen Stand der Sachlage abbilden. Es ist zu erwarten, dass sich die diversen Unterstützungsleistungen des Staates sehr zügig verändern werden. Wir haben diese Informationen nach bestem Wissen und Gewissen für Sie zusammengestellt und halten Sie auf dem Laufenden. Selbstverständlich können diese Kurzinformationen eine Steuer- und Rechtsberatung im Einzelfall nicht ersetzen. Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass wir als Steuerberatungsgesellschaft keine arbeitsrechtliche Beratung erbringen dürfen.

I. Erleichterter Zugang zur Kurzarbeit

Der Gesetzgeber hat auf die wirtschaftlichen Auswirkungen der "Corona-Krise" reagiert und eine Änderung der Kurzarbeit beschlossen. Damit sollen die wirtschaftlichen Folgen für die Unternehmen zumindest abgefedert werden. Die Neuregelungen wurden am 13.03.2020 beschlossen und sind in Kraft getreten, die zugehörige Rechtsverordnung steht jedoch noch aus, so dass Detailfragen offen sind. Die Neuregelung enthält folgende wesentliche Änderungen der bislang geltenden Regelungen zur Kurzarbeit:

- Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben.
- Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden zu 100 Prozent erstattet.
- Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können ebenfalls in Kurzarbeit gehen und haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld
- Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden (wenn dies tarifvertraglich geregelt ist) kann verzichtet werden.

Diese geänderten Vorschriften sollen bereits rückwirkend ab 1. März angewendet werden.

Umfang der Leistung

Kurzarbeitergeld wird in Höhe von 60 % (ohne Kind) bzw. 67 % (mind. 1 Kind) des ausgefallenen Nettolohnes bezahlt (und Beachtung der Beitragsbemessungsgrenze der Arbeitslosenversicherung). Damit orientiert sich das Kurzarbeitergeld an der Höhe des Arbeitslosengeldes.

Dauer

Das Kurzarbeitergeld wird für eine Dauer von bis zu 12 Monaten gewährt. Liegen aber weiterhin außergewöhnliche Verhältnisse vor, kann das Arbeitsministerium die Bezugsdauer mit einer Verordnung auf zwei Jahre verlängern.

Anzeige/Antrag

- Kurzarbeitergeld wird ab dem Monat bezahlt, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der für Sie zuständigen Agentur für Arbeit (gemäß den uns vorliegenden Auskünften nach Registrierung unter <https://anmeldung.arbeitsagentur.de/portal> auch online) eingegangen ist. Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk die für den Arbeitgeber zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt. Diese können Sie unter <https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/metasuche/suche/dienststellen> in Erfahrung bringen. Das Formular zur Anzeige über den Arbeitsausfall ist über die Homepage der Bundesagentur für Arbeit abrufbar. Wir fügen diese in der Anlage bei. Bitte beachten Sie, dass die Anzeige über den Arbeitsausfall durch Sie direkt gestellt werden muss und dies nicht durch uns erfolgen kann.
- In einem zweiten Schritt ist das Kurzarbeitergeld formal zu beantragen. Kurzarbeitergeld wird auf Antrag des Arbeitgebers oder der Betriebsvertretung gezahlt.
- Der vollständig ausgefüllte Antrag ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten bei der zuständigen Agentur für Arbeit einzureichen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats (Anspruchszeitraums), in dem die Tage liegen, für die das Kurzarbeitergeld beantragt wird.

Arbeitsrecht und Mitbestimmung

Will der Arbeitgeber Kurzarbeit beantragen, bedarf es einer vertraglichen Vereinbarung mit dem jeweiligen Mitarbeiter (soweit es keine tarifvertragliche Regelung gibt). Wenn ein Betriebsrat im Unternehmen besteht, ist die Einführung von Kurzarbeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) auch mitbestimmungspflichtig. Es bedarf dann ergänzend einer Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit.

Die oben stehenden Texte sind nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der Rechtsmaterie machen es jedoch notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen.

Mandanten - SONDER - Rundschreiben

Aktuelle Information zu wichtigen Fragestellungen auf Grund der Coronakrise: Kurzarbeit - Steuererleichterungen - Quarantäne – Liquiditätshilfen

Stand März 2020

Begründung

Um eine unverzügliche Bearbeitung der Anzeige über Arbeitsausfall zu gewährleisten ist es unabdingbar, dass die Gründe für die geplante Kurzarbeit angegeben sind und somit (nach bisherigem Formularstand) folgende Angaben zu tätigen sind:

- Ursachen des Arbeitsausfalls; Vergleichswerte, die die Unterauslastung belegen,
- Angaben zu Produkten/Dienstleistungen; Hauptauftraggeber bzw. -nehmer
- Angaben zur vorübergehenden Natur des Arbeitsausfalls

Bitte berücksichtigen Sie, dass Sie mit Unterzeichnung des Formulars insbesondere bestätigen, dass zur Vermeidung von Kurzarbeit kein verwertbarer Resturlaub mehr zur Verfügung steht und keine verwertbaren/ungeschützten Arbeitszeitguthaben vorhanden sind und alle zumutbaren Anstrengungen unternommen wurden, den Arbeitsausfall zu vermeiden.

Einsichtnahme in Unterlagen

Die Agentur für Arbeit ist zur Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen verpflichtet. Sie kann zu diesem Zweck Einsicht in die für die Lohnabrechnung maßgebenden Unterlagen nehmen, z. B. in Arbeitszeitaufzeichnungen (Schichtbücher, Schichtzettel usw.), Fahrtenschreiber, Akkordaufzeichnungen u. ä. Dies kann Verfahren vor Ort im Betrieb, beim Steuerberater oder - nach Auswahl der Unterlagen und deren Übersendung - in der Agentur für Arbeit erfolgen.

Verfahren

Zur Sicherstellung einer schnellen Bearbeitung und Auszahlung der beantragten Leistungen wird ein vereinfachtes Verwaltungsverfahren für Zahlungen praktiziert. Die Zahlung erfolgt im Rahmen einer vorläufigen Entscheidung gem. § 328 Abs.1 Nr. 3 SGB III und wird mit einem Leistungsbescheid bekanntgegeben. In der Regel innerhalb von 7 Monaten nach dem Ende des KUG-Bezugs werden die abgerechneten KUG-Bezugszeiträume abschließend geprüft. Für diese Abschlussprüfung werden von der Agentur für Arbeit ausgewählte, zu prüfende Lohn- und Arbeitszeitunterlagen schriftlich angefordert. Die vollständige Übersendung der angeforderten Unterlagen vermeidet zeitaufwändige Rückfragen und sichert eine zügige Bearbeitung. Das Ergebnis der Abschlussprüfung führt zu einer endgültigen Entscheidung, die schriftlich mitgeteilt wird. Damit wird ein rechtssicherer Abschluss des Leistungsfalls gewährleistet.

Merkblatt/Weiterführende aktuelle Informationen

Anbei finden Sie ein Merkblatt der Bundesagentur (Stand 01.11.2019). Hier ist die aktuelle Gesetzesänderung allerdings noch nicht verarbeitet. Da grundsätzliche Vorgehen sollte aber keinen wesentlichen Änderungen unterliegen.

Aktuelle Informationen finden Sie zudem unter: <https://www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus>

II. Steuerstundung/Herabsetzung von Vorauszahlungen

Das Bundesfinanzministerium hat folgende Erleichterungen angekündigt:

- Die Gewährung von Stundungen wird erleichtert. Die Finanzbehörden können Steuern stunden, wenn die Einziehung eine erhebliche Härte darstellen würde. Die Finanzverwaltung wird angewiesen, dabei keine strengen Anforderungen zu stellen.
- Vorauszahlungen können leichter angepasst werden. Sobald klar ist, dass die Einkünfte der Steuerpflichtigen im laufenden Jahr voraussichtlich geringer sein werden, werden die Steuervorauszahlungen unkompliziert und schnell herabgesetzt.
- Auf Vollstreckungsmaßnahmen (z. B. Kontopfändungen) beziehungsweise Säumniszuschläge wird bis zum 31. Dezember 2020 verzichtet, solange der Schuldner einer fälligen Steuerzahlung unmittelbar von den Auswirkungen des Corona-Virus betroffen ist.

Um eine beschleunigte Bearbeitung durch die Finanzämter zu erreichen, sollte der in der Anlage beigefügte standardisierte Antrag verwendet werden. Sofern noch nicht erfolgt, bitten wir Sie um Mitteilung, ob Sie in Folge der Auswirkungen des Coronavirus die Steuerzahlungen derzeit nicht leisten können. Wir bereiten dann den Antrag gerne für Sie vor und senden Ihnen diesen kurzfristig auf Grund der von Ihnen abzugebenden Bestätigung zur Unterschrift zu.

Es ist derzeit leider noch nicht rechtssicher geklärt, ob und wie lange die Stundung zinslos erfolgt. Eine bundeseinheitliche Anweisung an die Finanzämter ist derzeit in Arbeit.

Wir haben bereits vor einigen Tagen über unsere Steuerberaterkammer eine Konkretisierung und Ausweitung der steuerlichen Maßnahmen beim Finanzministerium beantragt.

III. Erkrankte Mitarbeiter oder Mitarbeiter in Quarantäne

- Erkrankte Mitarbeiter haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- Bei Quarantäne in Deutschland gilt das Infektionsschutzgesetz

Erkrankte Mitarbeiter haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Ist Ihr Mitarbeiter selbst vom Coronavirus oder von einer anderen Erkrankung betroffen und kann deshalb nicht an den Arbeitsplatz zurückkehren, müssen Sie ihm nach den üblichen Regeln für bis zu 6 Wochen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall leisten. Das gilt unabhängig davon, ob der kranke Mitarbeiter sich gerade im In- oder Ausland aufhält.

Bei Quarantäne in Deutschland gilt das Infektionsschutzgesetz

Wird für Ihren nicht erkrankten Mitarbeiter beispielsweise nach dem Aufenthalt in einem Risikogebiet eine Quarantäne durch das Gesundheitsamt verhängt, scheidet die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall aus.

Allerdings regelt das Infektionsschutzgesetz (IfSG), dass Sie Ihrem Mitarbeiter für eine von den deutschen Behörden verhängte Quarantäne für bis zu 6 Wochen das Gehalt weiter auszahlen müssen. Ab der siebten Woche zahlt die anordnende Behörde direkt eine Entschädigungsleistung in Höhe des Krankengeldes direkt an den Betroffenen. Ihre Zahlungen (bis zur 6. Woche) werden Ihnen auf Antrag erstattet. Ein entsprechender Antrag muss spätestens drei Monate nach dem Beschäftigungsverbot bei der Behörde gestellt werden, die das Verbot angeordnet hat. Auch Vorauszahlungen sind möglich.

Wichtig ist: Es muss sich um eine offizielle Quarantäne handeln. Ein eigenmächtiges Fernbleiben von der Arbeit (beispielsweise aus Vorsichtsgründen) oder eine durch Sie als Arbeitgeber vorgenommene Schließung des Betriebes fallen nicht darunter.

Wir haben Ihnen dazu eine PraxisInfo der Kassenärztlichen Bundesvereinigung in der Anlage beigefügt, die das allgemeingültige Verfahren sehr gut erläutert.

Unter folgendem Link informiert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zu häufigen arbeitsrechtlichen Fragen:

<https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>

IV. Liquiditätshilfen

Umfassende Liquiditätshilfen sind sowohl seitens des Bundes als auch der Länder angekündigt. Die konkrete Umsetzung ist noch offen. Im Wesentlichen soll eine Abwicklung über die Hausbanken erfolgen. Bitte wenden Sie sich daher bzgl. weiterer Einzelheiten an Ihre dortigen persönlichen Ansprechpartner.