

30. April 2020

## Aktuelle Informationen rund um COVID 19

Wir haben es uns zum Ziel gemacht, Sie durch diese unruhigen und schwierigen Zeiten bestmöglich zu geleiten und haben Ihnen daher im Folgenden wieder die wesentlichen Neuerungen und Entwicklungen im Rahmen der Corona-Krise zusammengefasst, damit Sie stets auf dem Laufenden sind.

### 1. Erhöhung des Kurzarbeitergeldes in der Corona-Krise

Aufgrund der schweren wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise sind Millionen Beschäftigte von Kurzarbeit betroffen. Darum einigte sich der Koalitionsausschuss am 22. April 2020 auf eine Erhöhung des Kurzarbeitergeldes. Die Erhöhungen sind abhängig von der Dauer der Kurzarbeit und gelten maximal bis Ende des Jahres.

- Das Kurzarbeitergeld wird erhöht, und zwar abhängig von der Dauer der Kurzarbeit. Bisher zahlt die Bundesagentur für Arbeit bei Kurzarbeit 60 Prozent und für Eltern 67 Prozent des Lohnausfalls.
- Ab dem vierten Monat des Bezugs soll das Kurzarbeitergeld für kinderlose Beschäftigte, die derzeit um mindestens 50 Prozent weniger arbeiten, auf 70 Prozent und ab dem siebten Monat des Bezugs auf 80 Prozent des Lohnausfalls erhöht werden.
- Bei Beschäftigten mit Kindern, die derzeit um mindestens 50 Prozent weniger arbeiten, beläuft sich die Erhöhung ab dem vierten Monat des Bezugs auf 77 Prozent und ab dem siebten Monat des Bezugs auf 87 Prozent.
- Diese Erhöhungen gelten maximal bis 31. Dezember 2020.

### 2. Kurzarbeitergeld – Fehler bei der Beantragung vermeiden, Bearbeitung beschleunigen

Häufig sind diese Anträge und Abrechnungslisten bzgl. der Kurzarbeitergeld Thematik fehlerhaft oder unvollständig, weshalb sie nicht bearbeitet werden können. Erforderliche Korrekturen oder Vervollständigungen verzögern die Bearbeitung. Um diese Verzögerungen bei der Auszahlung und den Bearbeitungsmehraufwand zu minimieren, stellen wir Ihnen im Folgenden die laut der Arbeitsagentur *fünf häufigsten Fehler bei der Beantragung von Kurzarbeitergeld* vor:

1. Es wird nur ein Teil des Antrags eingereicht: Der Antrag besteht aus den beiden Vordrucken Kug 107 – „Kurzantrag auf Kug“ und Kug 108 – „Kug-Abrechnungs-liste“, die beide zusammen eingereicht werden müssen.

2. Es wird Kug für Auszubildende und geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer beantragt: Hier ist zu beachten, dass geringfügig Beschäftigte grundsätzlich keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben. Auszubildende bekommen grundsätzlich erst nach dem 6-wöchigen Entgeltfortzahlungszeitraum Kurzarbeitergeld, § 19 Abs. 1 Nr.2 BBiG.
3. Es wird Kug für gekündigte Arbeitnehmer abgerechnet: Gekündigte Arbeitnehmer haben keinen Anspruch, da der Sinn des Kurzarbeitergeldes, der Erhalt des Beschäftigungsverhältnisses, in diesen Fällen nicht erreicht werden kann.
4. Bei der Kug-Berechnung werden auch sozialversicherungsfreie Entgeltbestandteile sowie Einmalzahlungen mit herangezogen: Auf diesen Punkt ist bei der Berechnung besonders zu achten. Grundlage für die Kug-Berechnung ist das laufende sozialversicherungspflichtige Entgelt.
5. Tatsächlich gezahltes Arbeitsentgelt wie Feiertagsvergütung wird nicht als Ist-Entgelt aufgeführt: Auch bei sog. Kurzarbeit 0, wenn also gar nicht mehr gearbeitet wird, fällt Feiertagsvergütung an, die als erzielt Entgelt bei der Berechnung zu berücksichtigen ist.

### **3. Anpassung der LfA-Corona-Schutzschirmkredite**

Der Corona-Schutzschirm-Kredit mit obligatorischer 90-prozentiger Haftungsfreistellung wird zur Unterstützung der bayerischen Wirtschaft bei der Bewältigung der wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Krise ausgereicht.

Es ist eine schnell wirkende Liquiditätshilfe für kleine und größere Mittelständler sowie Freiberufler, die in Folge der Corona-Krise in vorübergehende Finanzierungsschwierigkeiten geraten sind. Entsprechend den zwischenzeitlich gefassten Beschlüssen der bayerischen Staatsregierung werden auf der Grundlage einer Rückbürgschaft des Freistaates Bayern und ersten Praxiserfahrungen insbesondere folgende Produkthanpassungen vorgenommen:

- Anhebung des Darlehenshöchstbetrages von bisher 10 Mio. EUR auf 30 Mio. EUR, unter Beibehaltung einer 90%igen obligatorischen Haftungsfreistellung für den vollen Darlehensbetrag.
- Einräumung von Gewinn- und Dividendenausschüttungen während der Kreditlaufzeit.
- Verschlankung der Vorgaben zur Besicherung in Fällen mit einem LfA-Gesamtrisiko bis einschließlich 500.000 EUR.
- Klarstellung, dass Hausbanken bei Beantragung des Corona-Schutzschirm-Kredit auf das am 31.12.2019 gültige Rating abstellen können.

### **4. LfA-Schnellkredit**

Die LfA Förderbank Bayern wird – der Programmstart ist für Anfang Mai geplant – den neuen LfA-Schnellkredit mit obligatorischer 100%iger Haftungsfreistellung der Hausbank einführen.

Antragsberechtigt sind in diesem neuen Programm erwerbswirtschaftlich ausgerichtete Unternehmen, Einzelunternehmer und Angehörige der Freien Berufe mit bis zu 10 Mitarbeitern, die über eine Betriebsstätte oder Niederlassung in Bayern verfügen, die seit mindestens 01.10.2019 am Markt aktiv sind sowie zum 31.12.2019 nicht als Unternehmen in Schwierigkeiten gemäß EU-Definition einzustufen waren und zu diesem Zeitpunkt geordnete wirtschaftliche Verhältnisse aufweisen.

Sobald weitere Informationen vorliegen, lassen wir Sie es natürlich wissen!

### **5. Pauschaler Verlustrücktrag**

Alle Unternehmen, die aufgrund der Corona – Krise in diesem Jahr mit einem Verlust rechnen, erhalten vom Bundesfinanzministerium eine zusätzliche Liquiditätshilfe. Nach einer Pressemitteilung des BMF vom 23. April 2020 können betroffene Steuerpflichtige mit Gewinn- und Vermietungseinkünften die nachträgliche Herabsetzung der Vorauszahlungen zur Einkommen- oder Körperschaftsteuer für 2019 jetzt auf der Grundlage eines pauschal ermittelten Verlustrücktrags (§ 10d Abs. 1 Satz 1 EStG) beantragen. Der pauschal ermittelte Verlustrücktrag aus 2020 beträgt 15 % der maßgeblichen Einkünfte, die der Festsetzung der Vorauszahlungen für 2019 zu Grunde gelegt wurden (max. eine Million € bzw. zwei Mio. € bei Zusammenveranlagung). Auf dieser Grundlage werden die Vorauszahlungen für 2019 neu berechnet. Eine Überzahlung wird erstattet.

### **6. Vorübergehende Anpassungen beim Elterngeld**

Um werdende und junge Eltern während der Corona-Pandemie zu unterstützen, hat die Bundesregierung die Elterngeld-Regelungen vorübergehend angepasst. Kurzarbeitergeld und Arbeitslosengeld I reduzieren das Elterngeld nicht und haben bei einem weiteren Kind auch keinen negativen Einfluss auf die Höhe des Elterngeldes.

Eltern, die in sogenannten systemrelevanten Berufen arbeiten, wie beispielsweise Pflegepersonal, Ärzte oder Polizisten, können ihre Elterngeldmonate aufschieben. Das heißt: Ist es ihnen nicht möglich, ihre Elterngeldmonate zwischen dem 1. März und 31. Dezember 2020 zu nehmen, können sie diese geltend machen, wenn die Situation gemeistert ist, spätestens zum Juni 2021.

Außerdem sollen Eltern den sogenannten Partnerschaftsbonus nicht verlieren, wenn sie aufgrund der Corona-Krise aktuell mehr oder weniger arbeiten als geplant. Der Partnerschaftsbonus ist eine zusätzliche Leistung, die Mütter und Väter bekommen, die gleichzeitig Teilzeit arbeiten, um sich die Kindererziehung zu teilen.

### **7. Verlängerung des Arbeitslosengeldes**

Die große Koalition verlängert zudem die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I. Derzeit beträgt die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes 12 Monate für Arbeitnehmer bis 50 Jahre, die zuvor 24 Monate oder länger versicherungspflichtig waren. Nach der neuen Regelung verlängert sich die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I um 3 Monate, wenn der Anspruch zwischen dem 1. Mai und 31. Dezember 2020 enden würde.

Für Arbeitslose ab 50 Jahren steigt die Bezugsdauer in mehreren Schritten auf bis zu 24 Monate an, wenn diese 48 Monate oder länger versicherungspflichtig waren. Die Höhe des Arbeitslosengeldes bleibt weiterhin bei 60 % des letzten Netto-Entgelts, bei Arbeitslosen mit Kindern sind es 67 %.

## **8. Höherer Mindestlohn für Pflegekräfte**

Für Beschäftigte in der Alten- und ambulanten Krankenpflege steigen die Mindestlöhne und zusätzlich zum gesetzlichen Urlaubsanspruch wird es weitere bezahlte Urlaubstage geben.

### **Im Einzelnen:**

- Erstmals branchenweit verbindliche Mindestlöhne nach Tätigkeit und Qualifikation
- Die Mindestlöhne steigen bis 1. April 2022 bundesweit auf:

- 12,55 Euro für Hilfskräfte ohne Ausbildung
- 13,20 Euro für qualifizierte Hilfskräfte
- 15,40 Euro für Pflegefachkräfte

- Bezahlter Mehrurlaub von 5 Tagen in diesem Jahr und 6 Tagen ab 2021

## **9. Ermäßigter Umsatzsteuersatz für die Gastronomie**

Aufgrund der Ausgangsbeschränkungen und der angeordneten Betriebsschließungen trifft die Corona-Krise die Gastronomie besonders hart. Die große Koalition will deshalb die Gastronomiebetriebe steuerlich entlasten. Die Umsatzsteuer für Speisen wird laut Koalitionsvereinbarung ab dem 1. Juli 2020 befristet bis zum 30. Juni 2021 auf den ermäßigten Umsatzsteuersatz von 7 % gesenkt. Der Verzehr von Speisen in einem Restaurant unterliegt grundsätzlich dem normalen Umsatzsteuersatz von 19%. Nur bei Speisen, die der Gast mitnimmt oder nach Hause bestellt, gilt grundsätzlich der ermäßigte Umsatzsteuersatz von 7%. Dieser ermäßigte Umsatzsteuersatz soll nun generell bei Speisen in einem Restaurant gelten. Diese Reduzierung der Umsatzsteuer wird sicherlich nicht die Preise in den Restaurants billiger machen. Vielmehr werden die Gastronomiebetriebe bei gleichbleibenden Preisen diesen Steuervorteil für sich nutzen.

## **10. Probleme beim Entschädigungsanspruch für Mitarbeiter in Quarantäne**

Aktuell gibt es Probleme beim Entschädigungsanspruch für Mitarbeiter, die vom Gesundheitsamt in Quarantäne geschickt werden. Nach § 56 Abs. 2 Infektionsschutzgesetz bekommt der Arbeitnehmer für die Dauer der Quarantäne seinen Verdienstaufschlag von der zuständigen Behörde erstattet. Dabei ist zu beachten, dass ein Entschädigungsanspruch nur dann besteht, wenn der Mitarbeiter nach § 30 Infektionsschutzgesetz in Quarantäne geschickt wird. Die bloße Anordnung von Schutzmaßnahmen nach § 28 Infektionsschutzgesetz begründet keinen Entschädigungsanspruch.

Die Höhe des Verdienstaufschlags bei Quarantäne entspricht grundsätzlich dem Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen bei normaler Arbeitszeit zustehen würde, also in etwa dem Nettolohn. Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses längstens für 6 Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde ausbezahlen. Nach § 56 Abs. 5 Infektionsschutzgesetz werden die ausbezahlten Beträge dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet.

Das Problem besteht darin, dass die Entschädigungen nach § 56 Infektionsschutzgesetz nur eine Billigkeitsentschädigung sind und nur dann gezahlt werden, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich einen Verdienstausschlag hat (Subsidiarität). Die für die Auszahlung zuständige Behörde prüft im Rahmen der Beantragung und Auszahlung, ob dem Arbeitnehmer nicht gegen den Arbeitgeber ein Anspruch auf Lohnfortzahlung geltend machen könnte.

Ein solcher kann sich aus der Regelung des § 616 BGB ergeben, soweit dieser nicht im Arbeitsvertrag ausgeschlossen ist. Die Regelung des § 616 BGB regelt einen Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber, wenn der Arbeitnehmer für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert wird. In der Rechtsprechung und juristischen Literatur ist umstritten, wie lange eine „verhältnismäßig nicht unerhebliche Zeit“ im Sinne des § 616 BGB tatsächlich ist. Im Rahmen des üblichen Anwendungsbereichs dieser Norm geht man von wenigen Tagen aus (z.B. bei Umzug, Hochzeit, Todesfall, Erkrankung des Kindes etc.).

Aktuell verweisen die zuständigen Behörden auf eine Rechtsprechung des BGH vom 30.11.1978 (Az.: III ZR 43/77) zu dem gleichgelagerten Entschädigungsanspruch im Rahmen des Bundesseuchenschutzgesetzes, wonach ein Zeitraum von bis zu sechs Wochen als „vorübergehende Verhinderung“ mit Entgeltfortzahlungsanspruch anzusehen ist!

Dies bedeutet, dass die derzeit übliche Quarantänezeit der Mitarbeiter von 2 Wochen vollumfänglich vom Arbeitgeber zu bezahlen ist, soweit die Regelung des § 616 BGB nicht durch Arbeits- oder Tarifvertrag ausgeschlossen ist.

**Wenn Sie einen Arbeitsvertrag verwenden, in dem die Regelung des § 616 BGB ausgeschlossen ist, haben Sie einen Anspruch auf Entschädigung ab dem 1. Tag gegenüber der zuständigen Behörde.** Wenn eine solche Regelung in Ihren Arbeitsverträgen nicht enthalten ist oder Sie keine schriftlichen Arbeitsverträge mit Ihren Mitarbeitern haben, dann bleiben Sie auf diesen Kosten sitzen. Dann gäbe es nur die Möglichkeit, diese Entschädigung gerichtlich geltend zu machen und darauf zu hoffen, dass die alte Rechtsprechung des BGH aus dem Jahr 1978 aufgehoben werden wird.

Bei Fragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung!

Selbstverständlich stehen wir Ihnen auch darüber hinaus zu aktuellen Themen und Fragestellungen in dieser besonderen Situation zur Verfügung.

Über unsere Zentrale, Tel. 089 54 88 56 0 wird Ihr Anliegen direkt an unsere Expertinnen und Experten weitergegeben.

Sprechen Sie uns gerne an und – bleiben Sie gesund!

**Ihr ARS ARCUS Team!**