

7. Lohnsteuer und Kurzarbeitergeld

Die Lohnsteuer wird bei Arbeitnehmern im Fall von angeordneter Kurzarbeit automatisch an die Höhe des geminderten Gehalts angepasst. Allerdings unterliegt nur der steuerpflichtige Arbeitslohn der Lohnsteuer. Das Kurzarbeitergeld ist eine Lohnersatzleistung, die steuerfrei ist. Die Lohnersatzleistung wirkt sich erst im Einkommensteuerveranlagungsverfahren bei der Ermittlung des Steuersatzes aus.

Dies kann bei der Einkommensteuerveranlagung für das Jahr 2020 zu Steuernachforderungen führen, da das Kurzarbeitergeld dem Progressionsvorbehalt unterliegt.

Wegen Kurzarbeitergeld s. auch Kapitel II. 1.

8. Erlass von Steuern

Nach § 227 AO kommt ein Erlass von Ansprüchen aus dem Steuerschuldverhältnis in Frage, wenn deren Einziehung nach Lage des Einzelfalls unbillig wäre.

Das BMF-Schreiben vom 19.03.2020 enthält keine Sonderregelungen für den Erlass von Steuern aufgrund der Corona-Krise. Erlassanträge werden deshalb nach den allgemeinen Grundsätzen behandelt.

Etwaige Stundungs- und Erlassanträge bei der Gewerbesteuer sind an die Gemeinden zu richten. Ein Antrag ist nur dann an das zuständige Finanzamt zu richten, wenn die Festsetzung und Erhebung der Gewerbesteuer nicht den Gemeinden übertragen worden ist. In den Stadtstaaten sind die Anträge an das zuständige Finanzamt zu richten.

9. Zinslose Stundung von bis zum 31.12.2020 fälliger Umsatzsteuer

Anträgen auf Stundung von bis zum 31.12.2020 fälliger Umsatzsteuer, soll auch ohne Nachweis der Voraussetzungen **zumindest für drei Monate** stattgegeben werden. Bei Nichtvorliegen der Voraussetzungen sollten die Unternehmer von einer Antragstellung absehen. Zweifelt die Finanzverwaltung an den vorliegenden Voraussetzungen, kann sie im Einzelfall Nachweise anfordern. Eine pauschale Nachweisverpflichtung besteht jedoch nicht.

Die **Stundung von Umsatzsteuer-Vorauszahlungen** ist möglich, wenn die Gründe hierfür dargelegt werden können. Betragsmäßige Schäden müssen nicht beziffert werden. Anträge auf Stundungen der nach dem 31.12.2020 fälligen Steuern sind zwingend besonders zu begründen.

Das für den Antrag erforderlich **Formular** haben die Länder auf ihren jeweiligen Websites veröffentlicht.

10. Erstattung der bereits geleisteten Umsatzsteuer-Sondervorauszahlungen für die Dauerfristverlängerung

Die in der u.g. Tabelle genannten Bundesländer gewähren die **Erstattung der bereits geleisteten Umsatzsteuer-Sondervorauszahlungen**.

Bereits geleistete Sondervorauszahlungen für die Dauerfristverlängerung können zurückgefordert werden. Die gewährte Dauerfristverlängerung bleibt aber weiterhin bestehen. Die Rückforderung ist wie folgt durchzuführen:

Einreichung einer berechtigten elektronischen Anmeldung per ELSTER mit dem Vordruck USt 1 H – mit folgenden Eintragungen:

- Zeile 22, Kennzahl 10 mit Wert „1“ (Kennzeichnung als Berichtigung),
- Zeilen 24 und 25, Kennzahl 38 mit Wert „0“ (vollständige Erstattung),
- Zeile 73, Kennzahl 26 mit Wert „1“, wenn der Lastschrifteinzug ausgeschlossen werden soll.

Wegen einer **Anleitung für durch die Corona-Pandemie betroffene Unternehmen zur Beantragung der Erstattung der Umsatzsteuer-Sondervorauszahlung beim Finanzamt** s. Anhang Anlage 6.

Neben der Übersendung mittels ELSTER kann auch ein formloses Anschreiben an das zuständige Finanzamt gesendet werden. Die gewährte Dauerfristverlängerung ist von der Berichtigung nicht betroffen und bleibt bestehen.

Herabsetzung der Sondervorauszahlung für Umsatzsteuer nach Bundesländern

Bundesland	Antrag
Baden-Württemberg	Erlaubt die teilweise oder vollständige Erstattung der Umsatzsteuersondervorauszahlung. Es wird empfohlen, den Antrag über Elster zu stellen. Wird ein Antrag auf Dauerfristverlängerung noch gestellt, verzichten die Finanzämter auf die Erhebung der Sondervorauszahlung.
Bayern	Den durch die Corona-Pandemie betroffenen Unternehmen wird auf Antrag die Umsatzsteuersondervorauszahlung für 2020 teilweise oder vollständig zurückgezahlt, wenn eine berechtigte Anmeldung mittels ELSTER des Vordrucks „USt 1 H“ (Wert 1 in Zeile 22 Korrekturmeldung) mit dem Wert „0“ in der Zeile 24 und 25 übermittelt wird.

Bundesland	Antrag
Berlin	Steuerpflichtige, die wirtschaftlich von den Folgen der Corona-Krise betroffen sind, können in begründeten Ausnahmefällen bei ihrem Finanzamt einen Antrag auf Erstattung der Sondervorauszahlungen auf die Umsatzsteuer für das Jahr 2020 stellen. Hierfür soll die Meldung zur Sondervorauszahlung (1/11) ggf. mit dem Wert 0,00 € – möglichst auf elektronischem Wege berichtet werden. Hierbei soll das Freitextfeld zur Begründung der wirtschaftlichen Ausnahmesituation im Unternehmen genutzt werden.
Brandenburg	Steuerpflichtige können bei ihrem Finanzamt einen Antrag auf Erstattung der Sondervorauszahlungen auf die Umsatzsteuer für das Jahr 2020 stellen. Die Sondervorauszahlungen werden damit „auf null gestellt“. Bereits gezahlte Beträge werden in voller Höhe erstattet.
Bremen	Von der Corona-Krise betroffene Unternehmer können einen Antrag auf Erstattung bereits geleisteter Umsatzsteuer-Sondervorauszahlungen bzw. auf Verzicht der Erhebung der Sondervorauszahlungen im Billigkeitswege stellen. Die Anträge sind an das zuständige Finanzamt Bremen bzw. Bremerhaven zu richten und sollen Angaben dazu enthalten, in welchem Umfang sich die Umsätze aufgrund der Corona-Krise (voraussichtlich) verringern werden.
Hamburg	Von der Corona-Krise betroffene Unternehmer können die Umsatzsteuer-Sondervorauszahlung für die Dauerfristverlängerung bei der Umsatzsteuer für das Jahr 2020 auf Antrag ganz oder teilweise durch die Finanzämter herabsetzen lassen.
Hessen	Auf Antrag wird die 2020 gezahlte Sondervorauszahlung der Umsatzsteuer teilweise oder auf „Null“ herabgesetzt, sodass getätigte Sondervorauszahlungen erstattet werden. Den Antrag können Steuerpflichtige formlos oder über ELSTER an das zuständige Finanzamt stellen.
Mecklenburg-Vorpommern	In Mecklenburg-Vorpommern kann bei wirtschaftlich von der Corona-Krise betroffenen Unternehmen die bereits getätigte Sondervorauszahlung der Umsatzsteuer für das Jahr 2020 auf Antrag kurzfristig ganz oder teilweise zurückerstattet werden.

29. Zweites Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite

Der Bundesrat hat am 15.05.2020 dem Maßnahmenpaket zum Pandemieschutz zugestimmt.

Das Gesetz enthält folgende Rechtsänderungen und Verordnungsermächtigungen zur Bewältigung der Corona-Epidemie.

- **Präventive Tests**

Coronavirus- oder Antikörpertests werden künftig von den Krankenkassen bezahlt - auch dann, wenn jemand keine Symptome zeigt. Insbesondere in Pflege- und Altenheimen sollen vermehrt Tests stattfinden. Auch Gesundheitsämter können die Kosten über die Krankenkassen abrechnen.

- **Pflegebonus**

Beschäftigte in der Altenpflege erhalten im Jahr 2020 eine einmalige Corona-Prämie in Höhe von bis zu 1.000 €. Bundesländer und Arbeitgeber in der Pflege können den Bonus ergänzend bis zur Höhe der steuer- und sozialversicherungsabgabenfreien Summe von 1.500 € aufstocken.

- **Ambulante Pflege**

Zur Unterstützung der Angehörigen von Pflegebedürftigen werden Erleichterungen beim Pflegeunterstützungsgeld vorgenommen. Dieses wird bis zum 30. September 2020 für maximal 20 Tage gezahlt, wenn eine Versorgungslücke bei der häuslichen Pflege entsteht z.B. wenn eine Pflegekraft ausfällt oder ein ambulanter Pflegedienst schließt. Das Recht, der Arbeit wegen einer akuten Pflegesituation in der Familie fernzubleiben, können Beschäftigte bis zu 20 Tage in Anspruch nehmen.

- **Unterstützung für den Öffentlichen Gesundheitsdienst**

Der Bund unterstützt den Öffentlichen Gesundheitsdienst – insbesondere, um dessen Digitalisierung voranzutreiben mit ca. 50 Mio. € für die 375 Gesundheitsämter. Beim Robert Koch-Institut entsteht dauerhaft eine Kontaktstelle für den Öffentlichen Gesundheitsdienst.

- **Meldepflicht**

Labore müssen den Gesundheitsämtern auch negative Testergebnisse melden. Informationen, wo sich jemand angesteckt hat, werden anonymisiert an das Robert Koch-Institut übermittelt, um die Entwicklung der Pandemie besser beobachten zu können.

- **Tarifwechsel für Privatversicherte**

Privat Krankenversicherte, die vorübergehend hilfebedürftig werden und in den Basistarif wechseln, können ohne erneute Gesundheitsprüfung in ihren Ursprungstarif zurückwechseln.

- **Europäische Solidarität**

Der Bund übernimmt die Kosten für die intensivmedizinische Behandlung von Patientinnen und Patienten aus dem europäischen Ausland in deutschen Krankenhäusern, die in ihrem Heimatland wegen fehlender Kapazitäten nicht behandelt werden konnten.

- **Inkrafttreten**

Das Gesetz tritt im Wesentlichen am Tag nach der Verkündung in Kraft.

30. Ausgleichszahlungen durch das Covid-19-Krankenhausentlastungsgesetz

Mit dem Covid-19-Krankenhausentlastungsgesetz hat der Bundestag Ende März einen umfangreichen Schutzschirm für Vertragsärzte und Vertragspsychotherapeuten beschlossen, der Praxen vor überdurchschnittlich hohen Umsatzverlusten aus der vertragsärztlichen Tätigkeit schützt.

Schutzbedürftig ist danach eine Praxis, wenn ihr Gesamthonorar um mehr als zehn % sinkt oder die Fallzahl so stark zurückgeht, dass die Fortführung der Arztpraxis gefährdet ist.

Ist dies der Fall sind Ausgleichszahlungen durch die Kassenärztliche Vereinigung (KV) zu leisten und durch die Krankenkassen zu erstatten.

Die Ausgleichszahlungen sind für alle Leistungen, die aus der morbiditätsbedingten Gesamtvergütung honoriert werden, und für alle Leistungen, die extrabudgetär bezahlt werden, vorgesehen.

Nach § 87a Abs. 3b S. 3 SGB V:

- bezahlen die gesetzlichen Krankenkassen die morbiditätsbedingte Gesamtvergütung (MGV) trotz reduzierter Leistungsmenge im regulären Umfang an die Kassenärztlichen Vereinigungen aus. Sie stellen damit genau so viel Geld bereit wie zu „normalen“ Zeiten.
- können Praxen mit Umsatzverlusten von 10 % und mehr sowie einem pandemiebedingten Rückgang der Fallzahlen einen Ausgleich für extrabudgetäre Leistungen, zum Beispiel Früherkennungsuntersuchungen, Impfungen oder ambulante Operationen, erhalten. Vergleichszeitraum ist das jeweilige Quartal des Vorjahres.

Die Entscheidung über Ausgleichszahlungen wird erst nach Vorliegen des Honorarbescheids getroffen, da erst dann ein Honorarrückgang beziffert werden kann.

GGf. erhaltene Entschädigungen nach dem Infektionsschutzgesetz (z.B. wenn die Praxis vom Gesundheitsamt geschlossen wurde) oder andere Finanzhilfen, die der Praxis gezahlt oder in Aussicht gestellt wurden, sind gegenzurechnen.

Ob und inwieweit Kurzarbeitergeld, das eventuell infolge von Umsatzeinbußen gezahlt wird, davon ausgenommen ist, wird in den regionalen Regelungen verhandelt.

31. Verordnung zum Ausgleich COVID-19 bedingter finanzieller Belastungen der Zahnärzte, der Heilmittelerbringer und der Einrichtungen des Muttergenesungswerks oder gleichartigen Einrichtungen sowie zur Pflegehilfsmittelversorgung

Die Corona-Hilfen sichern die Liquidität der Zahnarztpraxen in 2020 aufgrund der stark gesunkenen Patientenzahlen. Die KZVen erhalten für 2020 zur Verteilung an ihre Mitglieder vorläufig 90 % der Vergütung aus dem letzten Jahre (2019). Zuviel gezahlte Honorare müssen in 2021 und 2022 vollständig zurückgezahlt werden.

32. Sicherstellung der Heilmittelversorgung für Physiotherapeuten, Podologen, Logopäden und Ergotherapeuten

Vor dem 30.09.2019 zugelassene Therapeuten erhalten eine pauschale Ausgleichszahlung in Höhe von 40 % des von ihnen von der GKV im vierten Quartal 2019 erhaltenen Vergütungsvolumens. Für Heilmittelerbringer mit späterer Zulassung gibt es Hilfen zwischen 1.500 und 4.500 €.

Die Anträge für die Zahlungen sind bei den zuständigen Arbeitsgemeinschaften zu stellen. Die bezahlten Beträge müssen nicht erstattet werden.

33. Corona-Hygiene-Pauschale für Zahnärzte

Die bei der Beschaffung von Schutzmaterial entstehenden Mehrkosten werden nach einer Vereinbarung der Bundeszahnärztekammer mit dem PKV-Verband (Gemeinsames Beratungsförum für Gebührenordnungsfragen) wie folgt erstattet:

- Eine Corona-Hygiene-Pauschale von 14,23 € pro Sitzung, die bei jeder Behandlung fällig wird.
- Zur Abgeltung der aufgrund der Corona-Krise erhöhten Kosten für Schutzkleidung können Zahnärzte die Geb.-Nr. 3010 GOZ analog zum 2,3-fachen Satz, je Sitzung, zum Ansatz bringen. Auf der Rechnung ist die Geb.-Nr. mit der Erläuterung „3010 analog – erhöhter Hygieneaufwand“ zu versehen.

Der Beschluss tritt am 08.04.2020 in Kraft und gilt zunächst befristet bis zum 31. Juli 2020. Er erfasst alle in diesem Zeitraum durchgeführten Behandlungen.

II. Auswirkungen der Ausbreitung des Corona-Virus auf Finanzierung, Kurzarbeitergeld, Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen, Zuschüsse, KfW, Kredite und Bürgschaften

1. Kurzarbeit

1.1 Allgemeines zur Kurzarbeit

Leistungserbringer im Gesundheitswesen sind: Vertragsärzte (Allgemeinmediziner, Fachärzte, Psychotherapeuten) Vertragszahnärzte, Krankenhäuser, Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen, Apotheken, Leistungserbringer von Heil- und Hilfsmitteln (z.B. Physio- oder Ergotherapeuten) sonstige Leistungserbringer (z.B. Haushaltshilfen, Soziotherapie). Die bei Leistungserbringern versicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können dem Grunde nach Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben. Jeder Antrag auf Kurzarbeit wird einzeln geprüft.

Durch das Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld vom 13.03.2020 (BGBl I 2020, 493) und die auf dieser Grundlage am 23.03.2020 verabschiedete Kurzarbeitergeldverordnung vom 27.03.2020 (BGBl I 2020, 595) ist der Zugang zum Kurzarbeitergeld neu geregelt und vereinfacht worden sowie rückwirkend zum 01.03.2020 mit Wirkung bis zum 31.12.2020 mit folgenden Auswirkungen in Kraft getreten:

- Sind mindestens 10 % der Beschäftigten eines Betriebes von Arbeitsausfall betroffen (erheblicher Arbeitsausfall) und erleiden dadurch einen Entgeltausfall von mehr als 10 %, kann ein Unternehmen Kurzarbeit beantragen.
- Sozialversicherungsbeiträge werden bei Kurzarbeit von der Bundesagentur für Arbeit vollständig erstattet.
- Kurzarbeitergeld ist auch für Beschäftigte in Zeitarbeit möglich. Auch Zeitarbeitsunternehmen können einen Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit melden.
- Betriebe, die Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen verwenden, können auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichten.
- Die Leistungen werden rückwirkend ausgezahlt. Zuständig hierfür ist die örtliche Agentur für Arbeit.
- Der Arbeitsausfall erfolgt aufgrund von wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis.
- Der Arbeitsausfall ist vorübergehend, innerhalb der Bezugsdauer des Kurzarbeitergelds ist mit einer Rückkehr zur Vollarbeit zu rechnen.
- Der Arbeitsausfall ist unvermeidbar, d.h. der Arbeitgeber muss alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen haben, um den Arbeitsausfall zu verhindern.
- Der Arbeitgeber hat das Kurzarbeitergeld bei der zuständigen Agentur für Arbeit zu beantragen, und zwar innerhalb von drei Monaten ab dem Monat der Anzeige.

Zu beachten ist auch die Weisung 202005005 vom 07.05.2020 – Kurzarbeitergeld an Leistungserbringer im Gesundheitswesen.

1.2 Hinweise zur steuerlichen Behandlung von Kurzarbeit und weiterer staatlicher Hilfen

Von der Bundesagentur für Arbeit bezogenes Kurzarbeitergeld, ist nach § 3 Nr. 2 EStG steuerfrei. Aufgrund des Progressionsvorbehalts des § 32b Abs. 1 EStG ist das Kurzarbeitergeld in die Ermittlung des Steuersatzes nach § 32a EStG einzubeziehen.

1.3 Kurzarbeitergeld während der Corona-Krise

Führen Arbeitgeber auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung, eines Tarifvertrags oder einer arbeitsvertraglichen Regelung Kurzarbeit ein, dann mindert sich für die Arbeitnehmer die Arbeitszeit und in der Höhe der Verminderung der Arbeitszeit vermindert sich auch deren Gehalt.

Der Arbeitgeber rechnet das Kurzarbeitergeld gegenüber seinen Arbeitnehmern ab und bekommt es von der zuständigen Agentur für Arbeit erstattet.

Mit dem neuen § 109 Abs. 5 SGB III wurde die Kurzarbeitergeldverordnung (KugV) erlassen. Die Änderungen gelten rückwirkend ab dem 01.03.2020 und sind befristet bis zum 31.12.2020.

Eine Bewilligung von Kurzarbeitergeld setzt voraus, dass der Arbeitgeber nicht durch andere Maßnahmen den Arbeitsausfall abwenden kann, der Arbeitsausfall also für den Arbeitgeber unvermeidbar ist.

Der Arbeitsausfall ist für den Arbeitgeber jedenfalls dann vermeidbar, wenn er ihn durch organisatorische Maßnahmen abwenden kann, z.B. die Beauftragung anderer Lieferanten oder – sofern arbeitsrechtlich zulässig – Versetzungen in andere Bereiche desselben Betriebs.

Nach § 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 SGB III sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, weshalb ein Abbau des (Vorjahres-)Urlaubs nicht gefordert werden kann, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub bereits disponiert hat.

Arbeitgeber haben vorrangig den Abbau von Arbeitszeitguthaben im Rahmen der geltenden betrieblichen bzw. tariflichen Regelungen zu fordern. Ausgenommen hiervon sind Arbeitszeitguthaben nach § 96 Abs. 4 S. 3 SGB III (z.B. Überstunden, soweit sie 10 % der geschuldeten Jahresarbeitszeit übersteigen, Überstunden, die schon seit einem Jahr im Arbeitszeitkonto bestehen sowie Wertguthaben nach § 7b SGB IV ff).

Alle Arbeitnehmer, die von Kurzarbeit betroffen sind, erhalten Kurzarbeitergeld. Dies gilt auch für Auszubildende. Leitende Angestellte können Kurzarbeitergeld erhalten, sofern ihr durch die Kurzarbeit reduziertes Ist-Entgelt nicht oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegt,

sofern eine individuelle Vereinbarung über die Zahlung von Kurzarbeitergeld für sie getroffen wurde.

Auch Leiharbeitnehmer können bis zum 31.12.2020 Kurzarbeitergeld erhalten, das vom Vertragsarbeitsgeber, dem Verleiher zu beantragen ist. Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverhältnissen erhalten ebenfalls Kurzarbeitergeld.

Kein Kurzarbeitergeld erhalten Kranke, die Krankengeld beziehen, geringfügig Beschäftigte nach § 8 SGB IV sowie Arbeitnehmer in gekündigten oder einvernehmlich aufgehobenen Arbeitsverhältnissen.

Das Kurzarbeitergeld wird für maximal zwölf Monate bewilligt (§ 104 SGB III). Sofern zwischenzeitlich zusammenhängend, mindestens aber für einen Monat kein Kurzarbeitergeld gezahlt wird, verlängert sich die Bezugsfrist um den Zeitraum ohne Kurzarbeitergeld. Frühestmöglicher Zeitpunkt für die Gewährung des Kurzarbeitergelds, ist der Monat der Anzeige bei der Agentur für Arbeit.

Das Kurzarbeitergeld beträgt (s. aber ergänzend II. 1.6.1):

- bei Mitarbeitern mit Kindern i.S.v. § 32 Abs. 1, 3 bis 5 EStG 67 %,
- bei den übrigen Mitarbeitern 60 %

der Nettoentgeltdifferenz zwischen dem regulär geschuldeten Entgelt und dem infolge Kurzarbeit geminderten Entgelt gem. § 106 Abs. 1 SGB III. Siehe hierzu aber ergänzend II. 1.6.

Während der Bezugsdauer des Kurzarbeitergelds aufgenommene Nebentätigkeiten des Arbeitnehmers mindern das Kurzarbeitergeld.

Nebentätigkeitseinkünfte aus systemrelevanten Branchen und Berufen (z.B. Gesundheitswesen, Landwirtschaft, Energie- und Wasserversorger, Transport- und Personenverkehr) werden nicht angerechnet, soweit sie zusammen mit dem Ist-Entgelt das Soll-Entgelt nicht überschreiten.

Arbeitgeber können – müssen aber nicht – einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gewähren.

Mit Wirkung bis zum 31.12.2020 kann der Arbeitgeber die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bei der Bundesagentur für Arbeit beantragen.

Arbeitnehmern, die ein Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze beziehen:

- wird bei der Berechnung des Kurzarbeitergelds das Soll-Entgelt, d.h. das Entgelt vor Einführung der Kurzarbeit, auf den Betrag der Beitragsbemessungsgrenze reduziert.
- erhalten kein Kurzarbeitergeld, wenn deren infolge Kurzarbeit reduziertes Ist-Entgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegt.

Stockt der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld auf und das mit dem Zuschuss bzw. Aufstockungsbetrag erhöhte Kurzarbeitergeld ist nicht größer als 80 % der Bruttodifferenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt, ist der Zuschuss sozialversicherungsfrei gem. § 1 Abs. 1 Nr. 8 SvEV.

Bezieher von Kurzarbeitergeld müssen Arbeitszeitznachweise führen, aus denen sich die tägliche Arbeitszeit ergibt (geleistete Arbeitsstunden, Urlaubstage, Abbau von Überstunden, andere Fehlzeiten, Kurzarbeit).

Bezugsdauer des Kurzarbeitergelds

Kurzarbeitergeld kann für 12 Monate bezogen werden. Durch die Verordnung über der Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld (BGBI I 2020, S. 801) kann Kurzarbeitergeld bis zu 21 Monate, längstens bis zum 31.12.2020, bezogen werden. Unternehmen müssen dazu bis zum 31.12.2019 Kurzarbeit eingeführt und bei der Arbeitsagentur angezeigt haben.

1.4 Checkliste zur Kurzarbeit

Die nachfolgende Checkliste hilft bei der Prüfung von Fragen zur Kurzarbeit.

Checkliste zur Kurzarbeit	Geprüft	
	Ja	Nein
Hat der Arbeitgeber:		
• Die Kurzarbeit unverzüglich angezeigt und unverzüglich Kurzarbeitergeld (rückwirkend bis zum 01.03.2020) beantragt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Geprüft, dass wenn die Arbeitsverträge oder Betriebsvereinbarungen keine Zustimmung zur Anordnung von Kurzarbeit enthalten, die Arbeitnehmer zustimmen müssen? Falls dies zutrifft: Wurde die schriftliche Zustimmung eingeholt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Geprüft, ob das Unternehmen einen Betriebsrat hat? Falls Ja: Wurde dessen Zustimmung vorab eingeholt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wurden folgende Punkte geprüft, die für eine Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen müssen:		
Sind die üblichen Arbeitszeiten vorübergehend wesentlich verringert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wurde vor der Anordnung von Kurzarbeit und dem Bezug von Kurzarbeitergeld die Kurzarbeit bei der zuständigen Agentur für Arbeit angezeigt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Liegen die Regelvoraussetzungen nach §§ 95 bis 99 SGB III vor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gewährung von Kurzarbeitergeld		
Kurzarbeitergeld wird gewährt, wenn die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld vorliegen. Wurden die Voraussetzungen geprüft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wurde geprüft, ob das Unternehmen aufgrund von Auflagen den Betrieb geschlossen hat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

VI. Recht und Corona-Krise

1. Homeoffice

1.1 Kein Anspruch auf Homeoffice

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

Aus aktuellem Anlass wird ein Recht auf Homeoffice wieder diskutiert. Der Entwurf eines entsprechenden Gesetzes wird gegenwärtig im Arbeitsministerium erarbeitet. Danach soll jeder Arbeitnehmer, der möchte und bei dem es die konkrete Arbeitstätigkeit zulässt, im Homeoffice arbeiten können – auch wenn die Pandemie vorbei ist. Noch gilt jedoch der arbeitsrechtliche Grundsatz, dass der Arbeitgeber den Arbeitsort im Rahmen seines Weisungsrechts bestimmt. Der Arbeitgeber kann daher grundsätzlich und im Rahmen der individualvertraglich getroffenen Vereinbarungen festlegen, wo der Arbeitsort ist. In der Regel ist das der Betrieb bzw. die Baustelle.

Grundsätzlich darf ein Arbeitnehmer die Arbeit nicht verweigern, weil die Ansteckungsgefahr bei der Arbeit erhöht sein könnte. Im Einzelfall kann der Arbeitgeber jedoch bei einer konkreten Gefährdung aufgrund seiner Fürsorgepflicht verpflichtet sein, den Arbeitnehmer von der Arbeit freizustellen oder Arbeit im Homeoffice zu erlauben, wenn diese Möglichkeit besteht. Ähnlich sieht es bei Angehörigen der Risikogruppen aus, z.B. denjenigen, die unter einer Vorerkrankung, zum Beispiel einer COPD, leiden. In diesen Fällen sind die aufeinander treffenden Interessen gegeneinander abzuwägen. Bei der insoweit erforderlichen Interessenabwägung sind einerseits die gesundheitlichen Interessen des Einzelnen und andererseits die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen.

Praxishinweis!

Eine Garantie auf Homeoffice besteht nicht. Im Normalfall gibt es nur ganz ausnahmsweise einen Anspruch auf ein Homeoffice. Nur Im Einzelfall muss der Arbeitgeber das gewünschte Arbeiten in der Wohnung gestatten, etwa wenn der Arbeitnehmer wegen der Schließung von Schulen und Kindergärten Kinder zu Hause betreuen muss oder wenn am Arbeitsplatz das Abstandsgebot von 1,50 bis 2 m nicht eingehalten werden kann und deshalb Ansteckungsgefahr besteht.

1.2 Kein Weisungsrecht auf Homeoffice

Andererseits kann der Arbeitgeber nicht einseitig Homeoffice-Arbeit anordnen, denn sein Weisungsrecht erlaubt es dem Arbeitgeber nicht, über den privaten Wohnraum seiner Beschäf-

tigten zu verfügen. Vielmehr bedarf es dazu einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Praxishinweis!

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber Homeoffice nicht anordnen. Ausnahmsweise kann dies jedoch anders sein, wenn sonst der Betrieb des Unternehmens nicht mehr funktionieren würde und wenn die Arbeit in der Wohnung für den Einzelnen zumutbar ist. Die Benutzung eigener Geräte des Arbeitnehmers kann dabei jedoch nicht verlangt werden. Ist ein Betriebsrat vorhanden muss dieser zustimmen.

1.3 Kosten und steuerliche Berücksichtigung des Homeoffice

Grundsätzlich trägt der Arbeitgeber alle Aufwendungen, die der Arbeitnehmer für seine Arbeit – auch im Homeoffice – tätigt. Das gilt beispielsweise für Kommunikationskosten (Telefon usw.) oder Büromaterial. Dabei handelt es sich um Betriebsausgaben des Arbeitgebers. Abweichende Regelungen können jedoch vereinbart werden.

Steht jemandem für seine berufliche Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung, kann er die Aufwendungen für ein steuerlich anerkanntes häusliches Arbeitszimmer unter bestimmten Voraussetzungen bis zur Höhe von 1.250 € im Veranlagungsjahr als Werbungskosten geltend machen. Nach Ansicht der Finanzverwaltung ist der volle Höchstbetrag von 1.250 € auch dann zu berücksichtigen, wenn das häusliche Arbeitszimmer nicht für das ganze Jahr genutzt wird, sondern beispielsweise nur für die Zeit, in der man wegen des Corona-Virus zu Hause arbeitet. Aufwendungen von mehr als 1.250 € können nur berücksichtigt werden, soweit sie auf den Zeitraum entfallen, in dem man zu Hause arbeitet und in dem das häusliche Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Betätigung bildet.

Praxishinweis!

Kosten, die dem Arbeitnehmer für die Nutzung eines Heimarbeitsplatzes aufgrund von coronabedingten Vorsichtsmaßnahmen entstehen, können unter bestimmten Bedingungen von der Steuer abgesetzt werden.

2. Krankheitssymptome und Quarantäne

2.1 Rechte und Pflichten bei Corona-Krankheitssymptomen

Arbeitnehmer, die Krankheitssymptome haben und dadurch arbeitsunfähig sind, haben aufgrund ihrer Arbeitsunfähigkeit das Recht, der Arbeit fernzubleiben. Die Arbeitsunfähigkeit muss dem Arbeitgeber unverzüglich mitgeteilt werden und es sind auch die sonst bei Arbeitsunfähigkeit im Betrieb geltenden Regelungen (ärztliches Attest etc.) einzuhalten.