



in Kooperation mit



**Update Arbeits- und Steuerrecht – Was muss ich als Arbeitgeber und Unternehmer zu „Corona“ wissen? Die wichtigsten Fragen und Antworten**

in Kooperation mit

*Sehr geehrte Damen und Herren,*

*mit untenstehendem Leitfaden wollen wir Ihnen eine erste Orientierung bieten, welche arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen und Möglichkeiten der Kurzarbeit bestehen und welche steuerlichen Rahmenbedingungen der Liquiditätssicherung gewährt werden. Wir werden diesen laufend aktualisieren.*

*Für Rückfragen stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung.*

*Bleiben Sie gesund,*

*mit besten Grüßen*

*Prof. Dr. Stephan Arens  
Rechtsanwalt*

*Prof. Dr. Manfred Klein  
Steuerberater / Rechtsanwalt*

## **I. Zum Arbeitsrecht**

### **1. Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, von zu Hause aus (im Home Office) zu arbeiten?**

Es besteht kein gesetzlicher Anspruch darauf, von zu Hause aus zu arbeiten. Möglich ist es aber, dies individuell zu vereinbaren.

### **2. Was ist, wenn ein Arbeitnehmer am Coronavirus erkrankt?**

Eine Erkrankung an dem Coronavirus führt zur Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Dem Arbeitnehmer steht gegenüber dem Arbeitgeber ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 3 Abs. 1 EntgeltFG (Entgeltfortzahlungsgesetz) zu.

### **3. Habe ich als Arbeitgeber einen Erstattungsanspruch, wenn ich das Gehalt weiter zahlen muss?**

Hier bleibt es bei den „normalen“ Regelungen. Die Kosten, die dem Arbeitgeber aus einer Fortzahlung des Entgelts im Krankheitsfall entstehen, werden i. R. der Entgeltfortzahlungsversicherung bis zu einer festgelegten Höhe von der Krankenkasse erstattet.

### **4. Was ist, bei einem (bloßen) Verdachtsfall am Arbeitsplatz?**

Das Robert-Koch-Institut gibt auf

[https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/Kontaktperson/Management.html](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Kontaktperson/Management.html) und [https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/FAQ\\_Liste.html](https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/FAQ_Liste.html)

laufend Risikoeinschätzungen zu den Verdachtsmeldungen ab. Liegt ein Verdachtsfall vor, muss der Arbeitnehmer nicht mehr die Arbeitsstelle antreten, sofern der Arbeitgeber keine geeigneten Schutzmaßnahmen trifft (Desinfizieren / Arbeit im Homeoffice). Dem Arbeitgeber kommt eine Pflicht zu, um das (gesundheitliche) Wohl der Arbeitnehmer zu schützen.

Eine bloße Angst vor Ansteckung rechtfertigt es allerdings nicht dem Arbeitsplatz fern zu bleiben.

### **5. Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn er auf Grund behördlicher Anordnung unter häuslicher Quarantäne gestellt wird?**

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. Ein solcher Antrag ist spätestens innerhalb von drei Monaten beim Gesundheitsamt zu stellen.

in Kooperation mit

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.

## **6. Was ist, wenn mein Unternehmen auf Grund eines Verdachtsfalls geschlossen wird?**

Ordnet etwa das Gesundheitsamt (oder eine andere zuständige Behörde) eine Quarantäne gem. Infektionsschutzgesetz an, muss der Arbeitgeber das Gehalt für sechs Wochen weiterzahlen, danach beginnt das reduzierte Krankengeld. Für die ersten sechs Wochen erstatten die Gesundheitsämter dem Arbeitgeber den bezahlten Lohn.

## **7. Was ist, wenn der Arbeitnehmer zu Hause bleiben muss, wenn er - etwa aufgrund der Schließung der Kita - keine Betreuungsmöglichkeit für sein Kind findet?**

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 durch anderen Elternteil). Kann die erforderliche Kinderbetreuung auch dann nicht sichergestellt werden, dürfte in der Regel ein Leistungsverweigerungsrecht Arbeitnehmers bestehen. D. h. in diesen Fällen wird der Arbeitnehmer von der Pflicht der Leistungserbringung frei; es ist nicht zwingend erforderlich, Urlaub zu nehmen.

Dem Arbeitnehmer wird i.d. Regel für diese Zeit aber kein Vergütungsanspruch zustehen. Nach § 616 BGB behält der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur dann, wenn er an der Erbringung seiner Arbeitsleistung auf Grund „eines in seiner Person liegenden Grundes ohne sein Verschulden“ verhindert wird. Nicht umfasst davon sind Gründe, welche sich auf einen größeren Personenkreis erstrecken oder „objektiv gegeben“ sind, also alle Arbeitnehmer betreffen. Dies dürfte bei einer allgemeinen Schul- / Kitaschließung der Fall sein.

Oftmals ist ein Anspruch aus § 616 BGB auch durch arbeits- oder tarifvertragliche Vereinbarungen eingeschränkt oder sogar vollständig ausgeschlossen.

in Kooperation mit

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales appelliert an alle Arbeitgeber, zusammen mit den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern pragmatische Lösungen (z. B. Homeoffice, kreative Arbeitszeitmodelle, Nutzung von Urlaub und Arbeitszeitkonten, etc.) zu vereinbaren, welche den Belangen der Familien und der Arbeitsfähigkeit der Betriebe und Einrichtungen Rechnung tragen. Gegebenenfalls muss der Arbeitgeber einem Antrag des Arbeitnehmers auf Gewähr von Urlaub entsprechen. Nimmt der Arbeitnehmer Urlaub, erhält er Urlaubsentgelt.

#### **8. Was ist, wenn das Kind des Arbeitnehmers an dem Coronavirus erkrankt ist?**

Hier gelten die „normalen“ Regelungen bei der Erkrankung eines Kindes (insbesondere § 45 SGB V). Kann ein Mitarbeiter nicht arbeiten, weil sein Kind krank ist, springt die Krankenkasse ein.

#### **9. Hat der Arbeitnehmer im Fall einer vorübergehenden Betriebsstörung oder -schließung Anspruch auf Entgeltfortzahlung?**

Im Hinblick auf die Entgeltfortzahlung gilt, dass der Arbeitgeber grundsätzlich weiter zur Entgeltzahlung verpflichtet bleibt, wenn die Arbeitnehmer arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, aber er sie aus Gründen nicht beschäftigen kann, die in seiner betrieblichen Sphäre liegen (sog. Betriebsrisikolehre, § 615 Satz 3 BGB). Dazu würden etwa Fälle zählen, in denen es aufgrund von Erkrankungen zu erheblichen Personalausfällen oder Versorgungsengpässen käme, in deren Folge der Arbeitgeber die Betriebstätigkeit vorübergehend einstellen würde. Die Arbeitnehmer behalten also in diesen Fällen ihren Entgeltanspruch, auch wenn sie nicht arbeiten können.

Ein dauerhafter Produktionsrückgang etc. kann den Arbeitgeber zu einer betriebsbedingten Kündigung berechtigen.

**Hinweis:** Für diese Konstellationen, in denen weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer den Arbeitsausfall zu vertreten haben, können einzel- oder kollektivvertragliche Vereinbarungen Abweichendes regeln.

in Kooperation mit

**10. Kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer anlasslos einen Corona-Test / Fiebertests verlangen?**

Nein, ein solches Recht besteht nicht. Das verfassungsrechtlich geschützte Persönlichkeitsrecht steht dem entgegen.

**11. Kann der Arbeitgeber Besucherlisten führen, um Kontaktpersonen ausfindig machen zu können?**

Das Führen von Besucherlisten ist vom Hausrecht gedeckt. Zu beachten sind aber ggf. die Vorschriften des Datenschutzrechts. Betriebe, die aus datensicherheitstechnischen Gründen ohnehin Besucherlisten führen, können diese hierfür verwenden, müssen allerdings über den zusätzlichen Verwendungszweck informieren.

**12. Was ist bei Home-Office-Regelungen zu beachten?**

Zur Infektionsvermeidung ist Heimarbeit sicherlich sinnvoll. Arbeitnehmer haben, sofern dies nicht vertraglich vereinbart ist, keinen Anspruch auf Heimarbeit, Arbeitgeber sollten hier jedoch Flexibilität beweisen, damit es nicht zu Vermeidungsstrategien von Arbeitnehmern kommt, die den Betrieb nicht mehr betreten möchten. Umgekehrt können Arbeitgeber nicht ohne Zustimmung des Arbeitnehmers Heimarbeit anordnen.

Einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Heimarbeit, müssen zuvor dringend einige organisatorische Maßnahmen ergriffen werden, um die Heimarbeitsplätze rechtskonform zu gestalten. Denn die Regelungen zu Arbeitsschutz, Arbeitszeit, Datenschutz und Geheimnisschutz gelten auch während der aktuellen Infektionswelle fort. Arbeitgebern ist daher dringend anzuraten, rechtzeitig Regelungen zu Geheimhaltungsmaßnahmen, Zeiterfassung, Datenschutz und IT-Sicherheit, Unfallschutz sowie zur Abgrenzung zwischen Arbeitsmitteln und privaten Gegenständen zu treffen, die auch den Fall berücksichtigen, dass der Arbeitnehmer während der Epidemie aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet oder gar verstirbt.

in Kooperation mit

### **13. Hat ein Selbstständiger einen Erstattungsanspruch?**

Unterliegt ein Selbstständiger einem Tätigkeitsverbot befindet sich in (häuslicher) Quarantäne und erleidet dadurch einen Verdienstaufschlag, steht ihm ebenfalls ein Anspruch auf Entschädigung zu. 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, soweit der Verdienstaufschlag die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt. Für die Berechnung des Verdienstaufschlags ist bei Selbstständigen ein Zwölftel des Arbeitseinkommens aus der entschädigungspflichtigen Tätigkeit zugrunde zu legen.

Der Antrag auf Entschädigung ist innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung beim zuständigen Gesundheitsamt stellen. Dem Antrag ist von Selbstständigen eine Bescheinigung des Finanzamtes über die Höhe des letzten beim Finanzamt nachgewiesenen Arbeitseinkommens beizufügen.

### **II. Zur möglichen Kurzarbeit**

Kurzarbeit ist die vorübergehende Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit bei entsprechender Reduzierung der Vergütung aufgrund eines erheblichen Arbeitsausfalls. Hierbei kann die Arbeitszeit anteilig oder vollständig (sog. Kurzarbeit Null) verringert werden. Ebenso können von der Kurzarbeit alle Arbeitnehmer eines Betriebs oder nur ein Teil der Belegschaft betroffen sein. Mittels der Kurzarbeit sollen vorübergehende Krisen überwunden und betriebsbedingte Kündigungen vermieden werden.

Wie bereits ausgeführt: der Arbeitgeber trägt das Risiko des Produktionsausfalls oder Rückgangs!

## **1. Arbeitsrechtliche Grundlagen**

Der Arbeitgeber darf nicht einseitig Kurzarbeit einführen, vielmehr ist eine Rechtsgrundlage notwendig. Diese ergibt sich aber zumeist aus dem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einer arbeitsvertraglichen Regelung. Selbstverständlich kann Kurzarbeit auch einvernehmlich mit den Mitarbeitern vereinbart werden.

## **2. Sozialversicherungsrechtliche Grundlagen**

Von den arbeitsrechtlichen Grundlagen zur Einführung der Kurzarbeit sind die sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld zu unterscheiden. Das Kurzarbeitergeld soll die durch die Vergütungsreduzierung eintretenden Nachteile der Arbeitnehmer abfedern.

Kurzarbeitergeld wird von der Agentur für Arbeit bei einem erheblichen Arbeitsausfall gewährt. Der Arbeitsausfall erheblich, wenn er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht. Er darf nur vorübergehend und nicht vermeidbar sein. Zudem mussten bislang mindestens ein Drittel der Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent betroffen sein. Dies ist auf Grund der Corona Krise geändert worden (dazu sogleich).

Das Kurzarbeitergeld beträgt für Arbeitnehmer mit mindestens einem Kind 67% der Nettoentgeltdifferenz und für Arbeitnehmer ohne Kind 60% der Nettoentgeltdifferenz. Weitere Aufstockungen durch den Arbeitgeber sind zur Milderung der Nachteile möglich. Sofern keine (tarif-vertragliche) Rechtsgrundlage besteht, sind diese Arbeitgeberleistungen aber freiwillig. Der Betriebsrat kann sie nicht erzwingen. Kurzarbeitergeld wird nach aktuellem Stand für die Dauer von längstens zwölf Monaten gewährt.

## **3. Neuregelungen**

Der Bundestag hat am 13. März 2020 im Eilverfahren Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld beschlossen. Danach sollen Arbeitnehmer durch öffentlich finanziertes Kurzarbeitergeld vor Arbeitslosigkeit geschützt werden. Betriebe sollen Kurzarbeitergeld schon nutzen können, wenn nur 10 Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind - statt wie bisher ein Drittel.

in Kooperation mit

Die Sozialbeiträge sollen ihnen zudem voll von der Bundesagentur für Arbeit erstattet werden. Auch für Leiharbeiter soll Kurzarbeitergeld gezahlt werden können. Die BA übernimmt bei dieser Leistung 60 Prozent des ausgefallenen Nettolohns, wenn ein Unternehmen Mitarbeiter in Kurzarbeit schickt. Bei Arbeitnehmern mit Kind sind es 67 Prozent.

#### **4. Fazit**

Die Beantragung von Kurzarbeitergeld kann eine sinnvolle Möglichkeit sein, um wirtschaftliche Einbußen abzufedern und betriebsbedingte Entlassungen zu vermeiden. Betriebe, die Kurzarbeitergeld beantragen möchten, müssen die Kurzarbeit zuvor bei der zuständigen Agentur für Arbeit anzeigen.

Ob die Voraussetzungen für die Gewährung des Kurzarbeitergelds vorliegen, prüft die zuständige Agentur für Arbeit im Einzelfall.

Weitere Infos finden Sie unter: <https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

### **III. Steuerrecht – Maßnahmen zur Liquiditätssicherung**

#### **1. Anpassung von Vorauszahlungen**

Im Hinblick auf ein vermutlich zu erwartendes schlechteres Ergebnis Ihres Unternehmens in 2020 gegenüber dem Vorjahr bietet es sich an, einen Antrag auf Anpassung der Vorauszahlungen zur Einkommensteuer, zur Gewerbesteuer und gegebenenfalls zur Körperschaftsteuer zu stellen.

Diesen Anträgen soll nach Anweisungen des Bundesfinanzministeriums unbürokratisch stattgegeben werden.

in Kooperation mit

## **2. Stundung von Steuernachzahlungen und Vorauszahlungen**

Gemäß Anweisung des Bundesfinanzministeriums sollen Anträge auf Stundung, ohne strenge Anforderungen daran zu stellen, gewährt werden.

Wenn Sie absehen können, dass Sie die Steuerbeträge nicht rechtzeitig zahlen können, informieren Sie uns bitte, damit wir rechtzeitig entsprechende Anträge stellen können.

Einzelheiten können wir dann vor Antragsstellung klären.

## **3. Aussetzung von Vollstreckungsmaßnahmen**

Auf Vollstreckungsmaßnahmen, zum Beispiel Kontopfändungen sowie Säumniszuschläge, soll bis zum 31.12.2020 verzichtet werden, wenn die Steuerpflichtigen unmittelbar vor den Auswirkungen des Coronavirus betroffen sind.

Entscheidend ist, die Finanzbehörde proaktiv anzusprechen und entsprechende Anträge mit treffender Begründung zu stellen.

## **4. Verbesserung der Liquidität in Ihrem Unternehmen**

Wenn Sie absehen, dass es zu einem Liquiditätsengpass kommen könnte, setzen Sie sich bitte kurzfristig mit Ihrer Bank und gegebenenfalls mit uns in Verbindung. Manchmal hilft hier bereits eine Anpassung des Kontokorrentrahmens. Darüber hinaus hat die Bundesregierung insoweit bereits entsprechende Maßnahmen ergriffen, um Kreditmittel den Unternehmen zur Verfügung zu stellen. Einzelheiten finden Sie hier insbesondere auf den Internetseiten der KfW.

<https://www.kfw.de/KfW-Konzern/Newsroom/Aktuelles/KfW-Corona-Hilfe-Unternehmen.html>

Anträge für die Gewährung solcher Kredite sind immer über Ihre Hausbank zu stellen.