

# CORONA-KRISE

## LOHNFORTZAHLUNG WÄHREND DER KRISE

### MERKBLATT 04 | 2020 | NR. 1930.3

#### Inhalt

1. Vorbemerkung
2. Schließung des Unternehmens
3. Beantragung von Kurzarbeitergeld
  - 3.1 Allgemeines
  - 3.2 Anordnung der Kurzarbeit
  - 3.3 Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld
  - 3.4 Höhe des Kurzarbeitergeldes
  - 3.5 Ausschluss vom Kurzarbeitergeld
  - 3.6 Verfahren zur Beantragung durch den Arbeitgeber
  - 3.7 Auswirkungen auf die Sozialversicherung
  - 3.8 Auswirkungen auf das Steuerrecht
4. Mitarbeiter in Quarantäne
5. Mitarbeiter in Krankheit
6. Mitarbeiter in Kinderbetreuung und Anspruch auf Homeoffice
7. Minijobber

#### 1. VORBEMERKUNG

Das Coronavirus ist auch in den Unternehmen angekommen und stellt Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor große Herausforderungen. Die Umsätze und Aufträge gehen bei vielen Arbeitgebern zurück. Stornierungen von laufenden Aufträgen und auch Lieferengpässe führen dazu, dass Arbeitnehmer nicht mehr so beschäftigt werden können wie bisher. Zudem sind viele Arbeitnehmer von Kita- und Schulschließungen betroffen, sodass sie ihre Tätigkeiten nicht ausüben können. Das alles führt zur Frage, was der Arbeitgeber hinsichtlich der Lohnfortzahlung während des durch den Virus verursachten Krisenfalls beachten muss. Muss der Arbeitgeber die Vergütung grundsätzlich weiter an die Mitarbeiter zahlen, wenn sein Unternehmen auf Anordnung einer Behörde den Betrieb einschränken oder gar schließen muss? Haben Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn sie unter Quarantäne gestellt wurden oder aufgrund von Kita- und Schulschließungen ihre Kinder zu Hause betreuen müssen und nicht arbeiten gehen können? Das Merkblatt „Corona-Krise – Lohnfortzahlung während der Krise“ beantwortet diese Fragen und erläutert Rechte und Pflichten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

#### 2. SCHLISSUNG DES UNTERNEHMENS

Schließt der Arbeitgeber seinen Betrieb freiwillig, um seine Mitarbeiter aufgrund des Verdachts einer Infizierung mit dem Coronavirus zu schützen, behalten die Arbeitnehmer grundsätzlich ihren Vergütungsanspruch. Durch die Schließung sind die Arbeitnehmer zwar von ihrer Arbeitsleistung befreit (soweit nicht

auf eine Tätigkeit im Homeoffice ausgewichen werden kann), der Arbeitgeber muss jedoch weiter die Vergütung zahlen.

Wird der Betrieb aufgrund einer behördlichen Maßnahme geschlossen, sind Arbeitnehmer von ihrer Pflicht zur Arbeitsleistung befreit, sofern z. B. keine Tätigkeit im Homeoffice möglich ist. Der Arbeitgeber ist aber weiterhin zur Vergütungszahlung verpflichtet. Hier ist ggf. zu prüfen, ob erst Überstunden und Urlaub abgebaut werden können.

**HINWEIS** Der Bund und die Bundesländer haben Programme beschlossen, die den Unternehmen und auch Soloselbstständigen die Liquidität erhalten sollen. Neben Darlehen über Haus-, Bürgschafts- und KfW-Banken sind auch Zuschüsse vorgesehen, die nicht zurückgezahlt werden müssen. Die näheren Informationen und Beantragungswege sind i. d. R. auf der Internetseite des jeweiligen Wirtschaftsministeriums zu finden.

Ein Entschädigungsanspruch des Arbeitgebers, insb. aus dem Infektionsschutzgesetz, besteht insoweit nicht. Ein solcher liegt lediglich dann für den Arbeitnehmer vor, wenn dieser aufgrund von behördlich angeordneter Quarantäne einem Beschäftigungsverbot unterliegt. Hierzu folgen Ausführungen weiter unten. Der Arbeitgeber sollte prüfen, ob er ggf. die Mitarbeiter auf Kurzarbeit setzen kann. Im schlechtesten Fall muss er betriebsbedingte Kündigungen prüfen.

#### 3. BEANTRAGUNG VON KURZARBEITERGELD

##### 3.1 Allgemeines

Nach §§ 95 ff. SGB II besteht für Arbeitnehmer ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn aufgrund einer entsprechenden Rechtsgrundlage im Arbeitsvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Tarifvertrag Kurzarbeit im Betrieb angeordnet werden kann. Voraussetzung hierfür ist ein erheblicher Arbeitsausfall. Der Arbeitsausfall kann wirtschaftliche Gründe haben oder auf einem „unabwendbaren Ereignis“ beruhen. Die Verbreitung des Coronavirus mit erheblichem Krankenstand im Betrieb oder Auswirkungen auf Lieferkette und Produktion kann ein solches unabwendbares Ereignis darstellen. Ebenso sind behördliche Schließungen ein unabwendbares Ereignis. Wirtschaftliche Gründe sind Arbeitsausfall, Auftrags- oder Nachfragerückgänge oder erhöhte Stornierungen oder Verschiebungen von Aufträgen.

##### 3.2 Anordnung der Kurzarbeit

Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit nicht einseitig anordnen. Dies geht nur mit Zustimmung jedes einzelnen Arbeitnehmers oder durch extra im Arbeitsvertrag aufgenommene Kurzarbeitsklausel.

seln sowie durch eine Betriebsvereinbarung oder eine Regelung im Tarifvertrag. Die Einführung der Kurzarbeit ist mitbestimmungspflichtig, d.h. der Betriebsrat muss zustimmen. Bei denjenigen Arbeitgebern, die keine arbeitsvertragliche Regelung haben, muss der Arbeitnehmer der Kurzarbeit zustimmen. Hierfür sollten Arbeitgeber sich die Zustimmung schriftlich geben lassen.

Kurzarbeitergeld darf in einem Betrieb nur dann gewährt werden, wenn der Arbeitsausfall vorübergehend ist. Ein solcher Arbeitsausfall liegt vor, wenn sich aus den Gesamtumständen des Einzelfalles (z.B. Art der Produktion, Rohstofflage, Rentabilität und Liquidität des Betriebes) ergibt, dass mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit in absehbarer Zeit wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit zu rechnen ist. Die vorübergehende Natur des Arbeitsausfalls muss während der gesamten Dauer des Kurzarbeitergeld-Bezuges gegeben sein.

### 3.3 Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld

Den Antrag auf Kurzarbeitergeld bei der Bundesagentur für Arbeit kann nur der Arbeitgeber stellen. Die Voraussetzungen für die Gewährung des Kurzarbeitergeldes wurden erleichtert. § 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III regelt die sog. Mindestanforderungen für die Feststellung eines erheblichen Arbeitsausfalls. Danach müssen im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mind. 10% der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10% ihres monatlichen Bruttoarbeitsentgelts betroffen sein. Bisher musste der Arbeitsausfall ein Drittel der Beschäftigten betreffen. Diese Grenze wurde auf 10% der Beschäftigten gesenkt.

Der erste Anspruchszeitraum beginnt mit dem 1. des Kalendermonats, in dem erstmals ein Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen oder wegen eines unabwendbaren Ereignisses eintritt und in dem die Mindestanforderungen erfüllt sind. Die Gewährung von Kurzarbeitergeld ist nur in Betrieben zulässig, in denen mind. ein Arbeitnehmer (auch Auszubildende) beschäftigt ist. I. d. R. wird das Kurzarbeitergeld von der Agentur für Arbeit innerhalb von 15 Arbeitstagen an den Arbeitgeber ausgezahlt. Da sich durch Urlaub Kurzarbeit vermeiden lässt, hat dieser immer Vorrang. Die Agentur für Arbeit prüft deshalb, ob noch Urlaubsansprüche bestehen. Allerdings muss der Arbeitgeber das Urlaubsgeld in der üblichen Höhe auszahlen.

### 3.4 Höhe des Kurzarbeitergeldes

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes richtet sich nach dem pauschalierten Nettoentgeltausfall im Anspruchszeitraum (Kalendermonat). Das ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt.

Soll-Entgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Kalendermonat bei Vollarbeit erzielt hätte. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt und Entgelt für Mehrarbeit sind nicht zu berücksichtigen. Ist-Entgelt ist das im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) erzielte Bruttoarbeitsentgelt zzgl. aller zustehenden Entgeltanteile. Einmalig gezahlte Arbeitsentgelte bleiben außer Betracht. Das Soll- und das Ist-Entgelt wird auf den nächsten durch 20 teilbaren €-Betrag gerundet. Das pauschalierte monatliche Nettoentgelt wird ermittelt, indem das gerundete Soll- und das gerundete Ist-Entgelt um pauschalierte Abzüge vermindert wird: Sozialversicherungspauschale i. H. v. 20% und Lohnsteuer nach der Lohnsteuerklasse sowie Solidaritätszuschlag.

Es gibt zwei verschiedenen hohe Leistungssätze:

67% für Arbeitnehmer, die mind. ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 EStG haben, sowie für Arbeitnehmer, deren Ehegatte mind. ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 4 und 5 EStG hat,

wenn beide Ehegatten unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben.

60% (allgemeiner Leistungssatz = Leistungssatz 2) für die übrigen Arbeitnehmer der Nettoentgeltdifferenz

#### BEISPIEL

Bruttoarbeitsentgelt (ohne Kurzarbeit) = 2.500 € (1.938,62 € netto), während der Kurzarbeit wird ein Entgelt von 1.500 € erzielt, Steuerklasse III, Kinderfreibetrag von 1,0  
Höhe des Kurzarbeitergeldes:  
Soll-Entgelt = 2.500 € = rechnerischer Leistungssatz = 1.933 €  
Ist-Entgelt = 1.500 € = rechnerischer Leistungssatz = 1.200 €  
Differenz: 733 € Kurzarbeitergeld 67% 491 €

### 3.5 Ausschluss vom Kurzarbeitergeld

Kein Kurzarbeitergeld erhalten:

- Arbeitnehmer, die nicht arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt sind, z.B. Regelaltersrentner;
- Arbeitnehmer, die während der Zeit arbeiten, für die ihnen eine Rente wegen voller Erwerbsminderung oder eine vergleichbare Leistung eines ausländischen Leistungsträgers zuerkannt ist
- Arbeitnehmer, die einer geringfügigen Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV nachgehen (Minijobber)
- Arbeitnehmer, die eine unständige Beschäftigung berufsmäßig ausüben
- Leiharbeiter
- Bezieher von Krankengeld
- Mitarbeiter im Urlaub
- Arbeitnehmer, die an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen und Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung oder Übergangsgeld beziehen, wenn diese Leistung nicht für eine neben der Beschäftigung durchgeführte Teilzeitmaßnahme gezahlt wird

Auch arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn die Arbeitsunfähigkeit während des Bezuges vom Kurzarbeitergeld eintritt und solange Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde. Einen Sonderstatus haben Auszubildende: Sie bekommen sechs Wochen lang ihre normale Ausbildungsvergütung weiter, ab der siebten Woche dann Kurzarbeitergeld.

### 3.6 Verfahren zur Beantragung durch den Arbeitgeber

Der Arbeitsausfall muss der Agentur für Arbeit durch den Arbeitgeber schriftlich angezeigt werden. Die Anzeige über den Arbeitsausfall ist schriftlich bei der Agentur für Arbeit zu erstatten, in deren Bezirk der Betrieb liegt. Hierfür stellt die Bundesagentur für Arbeit einen Vordruck zur Verfügung: [www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101\\_ba013134.pdf](http://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf). Eine (fern-)mündliche Anzeige ist nicht ausreichend. Es genügt ein Telefax bzw. eine per E-Mail übersandte Anzeige (eingescannt mit Unterschriften).

Der Arbeitgeber hat der Agentur für Arbeit die Voraussetzungen für die Gewährung glaubhaft zu machen, alle sonstigen Anspruchsvoraussetzungen aber nachzuweisen. Zur Prüfung dieser Voraussetzungen sind die notwendigen Unterlagen vorzulegen (z.B. Ankündigung über Kurzarbeit, Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit mit dem Betriebsrat oder den Arbeitnehmern, Änderungskündigungen). Die Gründe für die geplante Kurzarbeit, wie die Ursachen des Arbeitsausfalls, Vergleichswerte, die die Unterauslastung belegen, Angaben zu Produkten/ Dienstleistungen; Hauptauftraggeber bzw. -nehmer, Angaben zur vorübergehenden Natur des Arbeitsausfalls müssen ausführlich dargelegt werden. Hier sollte in der aktuellen Situation eine

Darlegung der Auftragsrückgänge und ggf. der Stornierungen mit der Begründung und ggf. Maßnahmen zur Verhinderung der Ausbreitung des Virus ausreichen.

Der Arbeitgeber hat die Leistung kostenlos zu errechnen und auszuführen. Für die Beantragung des Kurzarbeitergeldes ist grundsätzlich der Vordruck „Antrag auf Kurzarbeitergeld (Kug) – Leistungsantrag“ zu verwenden: [www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107\\_ba015344.pdf](http://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf). Der Leistungsantrag ist bei der Agentur für Arbeit einzureichen, in deren Bezirk die für den Betrieb zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt.

Zur Ermittlung der Höhe des Kurzarbeitergeldes stellt die Agentur für Arbeit eine „Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug)“ zur Verfügung, aus der bei dem jeweiligen Bruttoarbeitsentgelt (Soll- und Ist-Entgelt) die pauschalierten monatlichen Nettoentgelte unter Berücksichtigung der Leis­tungsätze 1 und 2 (67 oder 60%) und der eingetragenen Lohnsteuerklasse abgelesen werden können: [www.arbeitsagentur.de/datei/kug108\\_ba013010.pdf](http://www.arbeitsagentur.de/datei/kug108_ba013010.pdf). Der Antrag ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats, für den das Kurzarbeitergeld beantragt wird.

### 3.7 Auswirkungen auf die Sozialversicherung

In der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung bleibt die Mitgliedschaft der Versicherungspflichtigen während des Bezuges von Kurzarbeitergeld erhalten. Für das tatsächlich erzielte beitragspflichtige Arbeitsentgelt während des Anspruchszeitraumes (den sog. Kurzlohn) tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Beiträge wie bei regulärem Arbeitsentgelt.

Die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung für die Ausfallstunden bemessen sich nach dem (fiktiven) Arbeitsentgelt. Die Höhe dieser Beiträge wird bestimmt durch 80% des Unterschiedsbetrages zwischen den ungerundeten Werten des Soll-Entgeltes (brutto) und des Ist-Entgeltes (brutto) und dem Beitragsatz in der Krankenversicherung (allgemeiner plus kassenindividueller Zusatz-Beitragsatz), dem Beitragsatz der Pflegeversicherung (ohne den Beitragszuschlag für Kinderlose) und dem Beitragsatz der Rentenversicherung.

Die auf das fiktive Arbeitsentgelt entfallenden Beiträge hat der Arbeitgeber allein zu tragen. Im Versicherungsnachweis (Entgeltbescheinigung) ist als versicherungsrechtlich wirksames Bruttoarbeitsentgelt der Betrag zu bescheinigen, von dem die Beiträge zur Rentenversicherung berechnet worden sind. Diese Sozialversicherungsbeiträge werden den Arbeitgebern nun jedoch in voller Höhe erstattet.

### 3.8 Auswirkungen auf das Steuerrecht

Das Kurzarbeitergeld ist steuerfrei nach § 3 Nr. 2a EStG, muss aber in der Jahreslohnsteuerbescheinigung bescheinigt werden, da es dem Progressionsvorbehalt unterliegt. Die Betroffenen müssen deshalb eine Einkommensteuererklärung abgeben.

## 4. MITARBEITER IN QUARANTÄNE

Bei der Quarantäne von Mitarbeitern gilt es zwei Fälle zu unterscheiden:

- die behördliche Anordnung und das Beschäftigungsverbot oder
- die unternehmerische Entscheidung.

Arbeitnehmer, denen aufgrund eines Verdachtsfalls Quarantäne oder ein Beschäftigungsverbot verordnet wurden, sind weiterhin beschäftigt. Sie können aber ihre Arbeitsleistung nicht mehr erbringen. Zunächst ist zu prüfen, ob aus den arbeitsrechtlichen Vereinbarungen ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung z.B. nach

§ 616 BGB besteht. Diese können sich auch aus Tarifverträgen ergeben. Der Arbeitgeber muss in diesen Fällen das Gehalt weiterzahlen. Die lohnsteuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche bleiben bestehen.

Haben die Arbeitnehmer keinen Anspruch gegen den Arbeitgeber, greift § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG). Dieser gewährt den Arbeitnehmern einen Anspruch auf Verdienstaussfall. Wer als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern, nicht Kranker Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstaussfall erleidet, kann unter bestimmten Voraussetzungen nach § 56 IfSG eine Entschädigung in Geld erhalten.

Der Arbeitgeber hat für die ersten sechs Wochen der angeordneten Quarantäne das Arbeitsentgelt zulasten der Entschädigungsbehörde weiterzuführen. Dies gilt auch ab Woche sieben, wenn die Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes nicht mehr anwendbar sind. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Entschädigungsbehörde, z. B. in Brandenburg vom Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit, erstattet. Zusätzlich können auf Antrag die auf die Entschädigung entfallenden Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteile der Beiträge zur Rentenversicherung erstattet werden. Der Antrag muss innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit gestellt werden.

In den ersten sechs Wochen wird der Verdienstaussfall gezahlt. Als Verdienstaussfall gilt das Arbeitsentgelt nach § 14 SGB IV, das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechenden Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang zusteht (Netto-Arbeitsentgelt).

Nach Ablauf der sechs Wochen wird die Entschädigung auf Antrag des Betroffenen vom Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit an diesen direkt gezahlt. Sie wird vom Beginn der siebten Woche an gem. § 47 SGB V i. H. v. 70 vom Hundert gewährt.

In dieser Zeit gilt für die Sozialversicherungsbeträge: Die Rentenversicherung besteht fort. Die Bemessungsgrundlage ist die Entschädigung. Ab der 7. Woche ist die Bemessungsgrundlage 80% des zugrunde liegenden Bruttogehaltes. Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung gelten fort, wenn es sich um eine Quarantäne handelt. Bei einem angeordneten Beschäftigungsverbot endet die Sozialversicherungspflicht mit dem letzten Tag vor dem Beschäftigungsverbot.

Zahlt der Arbeitgeber auftragsweise die Entschädigung aus, übernimmt er auch die üblichen Melde- und Beitragspflichten, insb. die Zahlung der Beiträge und Umlagen (unter der bisherigen Betriebsnummer) an die Einzugsstelle. Ansonsten nimmt die Entschädigungsbehörde hinsichtlich der Melde- und Beitragspflichten die Stelle des Arbeitgebers ein. Das bedeutet, dass die Entschädigungsbehörde den Arbeitnehmer im Anschluss an das Ende der vom Arbeitgeber gemeldeten versicherungspflichtigen Beschäftigung – dieser meldet den Arbeitnehmer mit dem letzten Tag, für den er auftragsweise die Entschädigung zahlt, ab (Meldegrund „30“) – nach den üblichen Bestimmungen des § 28a ff. SGB IV anzumelden hat. Hierfür verwendet sie (in ihrer Funktion als Meldepflichtiger hinsichtlich der Arbeitnehmer, die eine Entschädigung nach § 56 IfSG beziehen) eine eigenständige Betriebsnummer, die beim Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit (BNS) zu beantragen ist. Die Entschädigungsbehörde zahlt ferner die von ihr zu tragenden Beiträge zu den jeweils in Betracht kommenden Versicherungszweigen, für die die Versicherungspflicht besteht, an die Einzugsstelle und weist

diese unter der vorgenannten Betriebsnummer nach. Bei Wiederaufnahme der versicherungspflichtigen Beschäftigung hat der Arbeitgeber eine Anmeldung (Meldegrund „10“) zu erstatten.

Die Entschädigung greift auch für Selbstständige, die in Quarantäne nicht mehr tätig werden können. Die Entschädigungen bleiben steuerfrei nach § 3 Nr. 25 EStG. Sie müssen in der Jahreslohnsteuerbescheinigung bei Arbeitnehmern bescheinigt werden.

Entscheidet sich der Arbeitgeber aufgrund einer unternehmerischen Entscheidung, den Mitarbeiter in Quarantäne zu schicken, greift die Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz nicht. Es handelt sich um eine bezahlte Freistellung. Ggf. kann der Arbeitnehmer im Homeoffice weiterarbeiten.

### 5. MITARBEITER IN KRANKHEIT

Wird der Mitarbeiter aufgrund einer Erkrankung durch den Coronavirus ärztlich krankgeschrieben, gelten die Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

### 6. MITARBEITER IN KINDERBETREUUNG UND ANSPRUCH AUF HOMEOFFICE

Viele Mitarbeiter müssen aufgrund der Schließung der Kita oder der Schule zu Hause bleiben. Soweit keine Notbetreuung greift oder kein Homeoffice möglich ist, wäre noch zu prüfen, ob der Arbeitgeber erlaubt, das zu betreuende Kind mit zur Arbeit zu bringen. Grundsätzlich liegt das Risiko der Kinderbetreuung beim Arbeitnehmer. Eltern müssen daher zunächst alle zumutbaren Anstrengungen unternehmen, die Kinderbetreuung anderweitig sicherzustellen, z. B. durch Verwandte.

Erst wenn die erforderliche Kinderbetreuung auch dann nicht sichergestellt werden kann, gilt das im § 616 BGB geregelte Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers. Es besagt, dass der Arbeitnehmer aufgrund unumgänglicher Umstände von der Pflicht der Leistungserbringung, also zu arbeiten, befreit ist. Greift das Leistungsverweigerungsrecht, müssen Arbeitnehmer keinen Urlaub nehmen, um ihr Kind zu betreuen, sondern können sich für wenige Tage freistellen lassen und werden trotzdem bezahlt. Das Bundesarbeitsgericht geht von fünf Tagen aus. Dieses Recht kann durch arbeits- oder tarifvertragliche Vereinbarungen eingeschränkt oder vollständig ausgeschlossen sein.

Besteht kein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts gegenüber dem Arbeitgeber, erhalten die Arbeitnehmer auch kein Krankengeld von den Krankenkassen, da das Kind nicht krank ist. Dann können z. B. alternativ auch Überstunden abgebaut oder doch Urlaub genommen werden, ggf. kann der Arbeitnehmer in Teilzeit arbeiten.

**HINWEIS** Die Politik hat § 56 IfSG um einen Entschädigungsanspruch für erwerbstätige Eltern (Arbeitnehmer oder Selbstständige) ergänzt, die einen Verdienstaufschlag erleiden, weil sie ihre Kinder aufgrund der behördlich angeordneten Schließung von Betreuungseinrichtungen und Schulen selbst betreuen müssen und keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit haben. Dies gilt ab dem 30.03.2020 und bleibt bis zum 31.12.2020 in Kraft. Das Recht auf Entschädigungszahlung gilt nur, wenn das zu betreuende Kind jünger als zwölf Jahre ist. Die Höhe der Entschädigung beträgt 67 % des Netto-Verdienstaufschlags, höchstens aber 2.016 €. Gezahlt wird die Entschädigung für höchstens sechs Wochen. Keine Entschädigung erhalten Eltern, die eine sogenannte Notbetreuung in der Kindertagesstätte bzw. Schule in Anspruch nehmen können oder wo der andere Elternteil die Betreuung übernimmt. Eltern, die die Möglichkeit haben, für die Betreuung auf Familienmitglieder oder Freunde zurückzugreifen, fallen ebenso heraus. Personen, die den Risikogruppen angehören,

z. B. Großeltern, sind ausgenommen. Arbeit von zu Hause aus wird als „zumutbare Betreuungsmöglichkeit“ geregelt. Eltern, die in Kurzarbeit sind, haben ebenfalls kein Recht auf Entschädigung. Die auf dem Arbeitszeitkonto angesparten Zeitguthaben und Urlaub aus dem Vorjahr müssen erst genommen werden. Für die Anträge sind Behörden der Länder zuständig, z. B. die Landesgesundheitsbehörden. Der Arbeitgeber hat für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde auszuführen. Die Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet (§ 56 Abs. 5 IfSG).

Unentschuldigt am Arbeitsplatz zu fehlen, wäre hingegen wohl ein Kündigungsgrund. Einen Anspruch auf Homeoffice hat kein Arbeitnehmer. Es besteht auch keine Pflicht des Arbeitnehmers im Homeoffice zu arbeiten, wenn es keine Vereinbarung gibt.

### 7. MINIJOBBER

Bei Minijobbern, die im Zusammenhang mit dem Coronavirus von ihren Arbeitgebern mit Entgeltfortzahlung von der Arbeit freigestellt werden, bleibt das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis bestehen. Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung bleibt unverändert, sodass vom Arbeitgeber auch keine Meldungen zur Sozialversicherung zu erstellen sind.

In den Fällen, in denen das Infektionsschutzgesetz (IfSG) greift, weil der Mitarbeiter in Quarantäne geschickt wurde, werden Entschädigungen von der zuständigen Gesundheitsbehörde des jeweiligen Bundeslandes geleistet. Die betroffenen Arbeitnehmer erhalten sechs Wochen lang weiterhin ihren Verdienst vom Arbeitgeber, dem diese Kosten anschließend erstattet werden (vgl. unter 4.)

Hierzu haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung bereits im Jahr 2009 die versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Folgen des Bezugs einer Entschädigung nach dem IfSG in einem Besprechungsergebnis festgehalten. Dieses ist auch heute noch gültig.

**HINWEIS** Arbeitgeber und Unternehmen können auch beim Finanzamt Erleichterungen, wie Anpassungen der Vorauszahlungen für Einkommen- und Körperschaftsteuer, vornehmen. So können zum einen die Vorauszahlung für das 1. Quartal als auch für die kommenden Quartale korrigiert werden. Fällige oder bereits festgesetzte und angemeldete Steuern (auch Umsatzsteuer) können gestundet werden. Hierzu haben das BMF und die Länder einen Katastrophenerlass vom 19.03.2020 erlassen. Unternehmen, die unmittelbar von der Corona-Krise betroffen sind, z. B. durch Schließungen oder Umsatz- und Auftragseinbrüche, brauchen keine große Begründung mehr abzugeben. Die Länder haben zum Teil eigene Vordrucke aufgelegt, die auf den Seiten der Finanzministerien der Länder (z. B. Bayern, Brandenburg, NRW) zu finden sind. Hiermit wird die Beantragung formalisiert und erleichtert. Auch Vollstreckungsaufschub wird so gewährt. Für die Voranmeldungsfrist 10.04.2020 für die Umsatz- und Lohnsteuer soll es Aufschub geben. Die Länder und das BMF stimmen ein entsprechendes Schreiben ab.

**HINWEIS BMF-Schreiben zum steuerfreien Zuschuss an Arbeitnehmer i. H. v. 1.500 € veröffentlicht**

Mit Schreiben vom 9. April 2020 hat das BMF die Grundsätze für den steuerfreien Zuschuss an Arbeitnehmer i. H. v. 1.500 € veröffentlicht.

Arbeitgeber können aufgrund der Corona-Krise Beihilfen und Unterstützungen in Form von Sachbezügen und Zuschüssen an ihre Arbeitnehmer bis zu einem Betrag von 1.500 € in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Dezember 2020 nach § 3 Nr. 11 EStG auszahlen. Voraussetzung ist, dass sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Die in R 3.11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 bis 3 der Lohnsteuer-Richtlinien (LStR) genannten Voraussetzungen brauchen nicht vorzuliegen.

Aufgrund der gesamtgesellschaftlichen Betroffenheit durch die Corona-Krise wird allgemein unterstellt, dass ein die Beihilfe und Unterstützung rechtfertigender Anlass im Sinne des R 3.11 Absatz 2 Satz 1 LStR vorliegt.

Nach dem Schreiben sind sämtliche Formen von Beihilfen und Unterstützungen erfasst, die Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber erhalten.

Eine Differenzierung, z. B. nach Branchen oder nur für bestimmte Arbeitnehmer, ist nicht vorgesehen.

Für Arbeitnehmer in Kurzarbeit gilt: Arbeitgeberseitig geleistete Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld fallen nicht unter diese Steuerbefreiung. Dies gilt auch für die Aufstockungsbeiträge, die Arbeitgeber teilweise an ihre Arbeitnehmer z. B. aufgrund von tarifvertraglichen Regelungen leisten. Auch Zuschüsse, die der Arbeitgeber als Ausgleich zum Kurzarbeitergeld wegen Überschreitens der Beitragsbemessungsgrenze leistet, fallen weder unter die vorstehende Steuerbefreiung noch unter § 3 Nummer 2 Buchstabe a EStG.

Die steuerfreien Leistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen.

Die folgenden DWS-Merkblätter enthalten weiterführende Informationen:

- Nr. 1929 „Corona-Krise – Kurzarbeitergeld – Praxishinweise für Unternehmen und Kanzleien“
- Nr. 1941 „Corona-Krise – FAQ zum Kurzarbeitergeld“
- Nr. 1932 „Corona-Krise – Homeoffice – vorübergehendes mobiles Arbeiten“
- Nr. 1933 „Corona-Krise – Entschädigungen nach dem Infektionsschutzgesetz“
- Nr. 1934 „Corona-Krise – Finanzhilfen für Kleinbetriebe, kleine und mittelgroße Unternehmen“