

Coronavirus

Die (Kreativ-)Wirtschaft in Zeiten der Corona- Pandemie

Ein Überblick zu den wichtigsten
Informationen zur
Aufrechterhaltung des
Geschäftsbetriebs

©TWW.LAW // 0228 387 560 200

Stand: 15. Juni 2020

Inhaltsverzeichnis

VORWORT	1
KURZ NOTIERT: HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR UNTERNEHMEN IM ÜBERBLICK	2
KURZ NOTIERT: HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR SELBSTÄNDIGE IM ÜBERBLICK	3
KURZ NOTIERT: VORBEREITUNG DER NOTWENDIGEN UNTERLAGEN ZUR BEANTRAGUNG VON LIQUIDITÄTSHILFEN UND ZUSCHÜSSEN	4
I. FÜRSORGEPFLICHTEN DES ARBEITGEBERS	6
CORONA GEFÄHRDET JEDEN ARBEITNEHMER	6
ERFORDERLICHE SCHUTZMAßNAHMEN AM ARBEITSPLATZ TREFFEN	6
ARBEITNEHMER INS HOME-OFFICE SCHICKEN	7
ENTGELTFORTZAHLUNGSANSPRUCH DES KRANKEN ARBEITNEHMERS	7
KEINE PFLICHT ZUM CORONA-TEST	8
VERSTOß GEGEN FÜRSORGEPFLICHT KANN LEISTUNGSVERWEIGERUNGSRECHT BEGRÜNDEN	8
II. DATENSCHUTZ IM UNTERNEHMEN	9
LEGITIME MAßNAHMEN ZUR EINDÄMMUNG UND BEKÄMPFUNG DER CORONA-PANDEMIE	9
ÜBERMITTLUNG PERSONENBEZOGENER BESCHÄFTIGTEN- UND BESUCHERDATEN AN GESUNDHEITSBEHÖRDEN KANN ZULÄSSIG SEIN	11
TOM ERSTELLEN & SCHUTZ DER (BESCHÄFTIGTEN-)DATEN SICHERSTELLEN	11
III. HOME-OFFICE	12
(K)EIN GRUNDSÄTZLICHES RECHT AUF ARBEIT IM HOME-OFFICE –ARBEITSVERTRAG IM BLICK HABEN!	12
DATENSCHUTZ IM HOME-OFFICE: AUCH WÄHREND DER CORONA-PANDEMIE EIN HEIßES EISEN	13
NUR EINGESCHRÄNKTER VERSICHERUNGSSCHUTZ IM HOME-OFFICE	15
IV. ARBEITNEHMERELTERN: WAS TUN, WENN DIE KITA ZU MACHT	16

URLAUB UND ÜBERSTUNDEN ABBAUEN	16
LEISTUNGSVERWEIGERUNGSRECHT DER ELTERN	17
VORLEISTUNGSPFLICHT IM ARBEITSVERHÄLTNIS	18
GESETZLICHE ENTSCHÄDIGUNGSREGELUNGEN	18
WAS IST, WENN DAS KIND AN COVID-19 ERKRANKT?	19
<u>V. KURZARBEIT – WICHTIGE INFOS FÜR ARBEITGEBER</u>	<u>20</u>
KURZARBEIT: HILFE AUF ANTRAG VON DER ARBEITSAGENTUR	20
WIE KANN ÜBERHAUPT KURZARBEIT EINGEFÜHRT WERDEN?	20
VORAUSSETZUNGEN FÜR KURZARBEITERGELD WÄHREND CORONA-PANDEMIE	21
ZUSÄTZLICHE ENTLASTUNG FÜR KURZARBEIT WÄHREND CORONA-PANDEMIE	22
WAS MÜSSEN SIE TUN, UM KURZARBEITERGELD ZU ERHALTEN?	22
ZUSCHÜSSE ZUM KURZARBEITERGELD	23
<u>VI. KURZARBEIT – WICHTIGE INFOS FÜR ARBEITNEHMER</u>	<u>24</u>
ZUERST URLAUB NEHMEN	24
NEBENJOB BEI KURZARBEIT: MÖGLICH, ABER NICHT EMPFEHLENSWERT	25
NICHT JEDER HAT ANSPRUCH AUF KURZARBEITERGELD	25
KRANKHEIT ODER URLAUB WÄHREND DER KURZARBEIT	25
AUSWIRKUNGEN VON KURZARBEIT AUF SOZIALVERSICHERUNG UND STEUERN	26
KÜNDIGUNG TROTZ KURZARBEIT MÖGLICH	26
<u>VII. CORONA-INSOLVENZ-AUSSETZUNGSGESETZ (COVINSAG)</u>	<u>27</u>
VERMUTUNGSREGELUNG IM COVINSAG: INSOLVENZGRUND MUSS AUF DEN AUSWIRKUNGEN DER CORONA-EPIDEMIE BERUHEN	27
AUFGESCHOBEN IST NICHT AUFGEHOBEN: SANIERUNGSKONZEPT ERSTELLEN!	28
<u>VIII. FINANZIELLE HILFSPROGRAMME VON BUND UND LÄNDERN</u>	<u>29</u>
STEUERN UND SOZIALVERSICHERUNGEN	29
LIQUIDITÄTSHILFEN	30
NEUE NOVEMBER-HILFEN ANGEKÜNDIGT	30
ÜBERBRÜCKUNGSHILFE FÜR SEPTEMBER BIS DEZEMBER 2020 VERLÄNGERT	30
ABSICHERUNG DURCH BÜRGCHAFTEN	31
WIRTSCHAFTSSTABILISIERUNGSFONDS (WSF) DER BUNDESREGIERUNG FÜR GROßUNTERNEHMEN	31
GRUNDSICHERUNG FÜR SELBSTSTÄNDIGE	32
ENTSCHÄDIGUNGEN	32
LIQUIDITÄTSSICHERUNG DURCH GUTSCHEINLÖSUNG	33

MEHRWERTSTEUERSENKUNGEN	34
WEITERE INFORMATIONSEITEN VON BUND UND LÄNDERN	35
BEIHILFEN DER EU-MITGLIEDSLÄNDER	36
EIGENES FORDERUNG- UND RECHNUNGSMANAGEMENT ANALYSIEREN	37
<u>X. (BESONDERE) UNTERSTÜTZUNG FÜR KREATIVE</u>	<u>38</u>
“NEUSTART KULTUR” SOLL MIT 1 MILLIARDE EURO UNTERSTÜTZEN	38
ZAHLUNG VON AUSFALLHONORAREN	38
SOFORTHILFE FÜR FREIE ORCHESTER UND ENSEMBLES	39
ÄNDERUNGSMITTEILUNG AN DIE KÜNSTLERSOZIALKASSE (KSK)	39
ENTSCHÄDIGUNGEN BEI VERDIENSTAUSFALL WEGEN CORONA-QUARANTÄNE	39
INDIVIDUELLE HILFEN DER GEMA	40
BESONDERE HILFEN DURCH DIE BUNDESLÄNDER	40
<u>XI. BETRUG MIT CORONA-SOFORTHILFEN: ANTRÄGE SOLLTEN NICHT LEICHTFERTIG GESTELLT WERDEN</u>	<u>42</u>
SOFORTHILFEN UNTERLIEGEN VORAUSSETZUNGEN – WER HIER TÄUSCHT, KANN SUBVENTIONS BETRUG BEGEBEN	42
ANTRÄGE GENAU LESEN – UND VORAUSSETZUNGEN SORGSAM PRÜFEN	43
CORONA-SOFORTHILFEN WERDEN UNBÜROKRATISCH AUSGEZAHLT – UND ANSCHLIEßEND AUF BETRUG KONTROLLIERT!	44
HINWEIS AUF SUBVENTIONS BETRUG SCHON IM ANTRAG AUF CORONA-SOFORTHILFEN	45
ACHTUNG: CORONA-SOFORTHILFEN NUR FÜR BETRIEBLICHE AUFWENDUNGEN!	46
BETRUG AUCH AUßERHALB DER CORONA-SOFORTHILFEN DENKBAR	46
<u>XII. STEUERLICHE ENTLASTUNGEN</u>	<u>47</u>
STUNDUNG VON STEUERN BEI ANTRAG BIS ZUM 31. DEZEMBER 2020	47
ANPASSUNG DER GEWERBESTEUER-VORAUSZAHLUNGEN	48
NACHWEIS DER UNMITTELBAREN BETROFFENHEIT MUSS GEFÜHRT WERDEN	48
FRISTVERLÄNGERUNG FÜR LOHNSTEUER-ANMELDUNG	49
ANTRAGSFRISTEN BERÜCKSICHTIGEN UND STEUERLICHE CHANCEN WAHRNEHMEN	49

Vorwort

In Zeiten der Corona-Pandemie steht die Arbeitswelt und damit die (Kreativ-)Wirtschaft Kopf. Nicht nur die Bundesregierung, die Ministerien und Länder bringen im Eiltempo nahezu täglich neue Gesetze, Erlasse und Verfügungen auf den Weg. Auch Unternehmen sind gezwungen zu improvisieren, sei es auf der Arbeit oder bei der Frage, ob die Beschäftigten ins Home-Office geschickt werden können, dürfen oder gar müssen. Nicht zuletzt sind wohl besonders die Selbständigen aus der Kreativbranche betroffen.

Und auch wer versucht, einen kühlen Kopf zu bewahren, droht dennoch in der Überinformation unterzugehen – oder sieht sein Unternehmen trotz bester Geschäftsleitung schon auf dem Weg in die Insolvenz.

Bitte beachten Sie, dass nahezu täglich neue Hilfsprogramme, Unterstützungen und Gesetzesänderungen zu erwarten sind, was wir hier nicht abbilden können. Mit unserer Übersicht haben Sie jedoch strukturierte Anhaltspunkte über die wichtigsten Regelungen zum jetzigen Zeitpunkt. Wir machen einen großen Rundumschlag zu Arbeitgeber- und Arbeitnehmerrechten, der Arbeit im Home-Office, den datenschutzrechtlichen Mindestanforderungen, staatlichen und behördlichen Hilfestellungen sowie die speziell für Kreative und Künstler vorgesehenen Unterstützungsmaßnahmen.

Wir sind uns sicher, dass Sie Antworten auf zahlreichen Fragen finden werden. Sollte doch noch etwas unklar sein, sprechen Sie uns gerne an!

Und am Ende bleibt nur zu sagen, wie man es derzeit allerorts hört: **Blieben Sie gesund!**

Wenn es ganz schnell gehen muss, hier die dringendsten Empfehlungen für Unternehmen und Selbständige in der Übersicht:

Kurz notiert: Handlungsempfehlungen für Unternehmen im Überblick

1. Nur wenn es absolut notwendig ist, sollten Arbeitnehmer derzeit im Unternehmen arbeiten. Arbeitnehmer können Überstunden abbauen oder Urlaub nehmen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit von Arbeit aus dem Home-Office, mit wenig Kontakt zu anderen Personen.
2. Erstellen Sie eine Home-Office-Richtlinie und fertigen als Ergänzung zum Arbeitsvertrag eine Home-Office-Vereinbarung an, die dem Arbeitnehmer vorgelegt wird.
3. Prüfen Sie zur Sicherstellung der Liquidität des Unternehmens die Möglichkeit von Kurzarbeitergeld und stellen entsprechende Anträge.
4. Stellen Sie darüber hinaus Anträge:
 - a. an das Finanzamt zur Steuerstundung und Anpassung der Gewerbesteuer-Vorauszahlungen;
 - b. über Ihren Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, vereidigten Buchprüfer oder Rechtsanwalt für die Überbrückungshilfe (II);
 - c. in Quarantänefällen und/oder bei einem beruflichen Tätigkeitsverbot (auch des Arbeitnehmers) an das örtliche Gesundheitsamt für eine Entschädigung nach § 56 IfSG;
 - d. an die Krankenkasse zur Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen;
 - e. an das Bundeswirtschaftsministerium zur Beteiligung am WSF.
5. Sprechen Sie mit Mietern/Vermietern zur Vereinbarung über Mietnachzahlungen.
6. Und wenn nichts mehr geht: Erstellen Sie frühzeitig einen Sanierungsplan!

Kurz notiert: Handlungsempfehlungen für Selbständige im Überblick

1. Sprechen Sie mit Ihrer Hausbank oder direkt mit der KfW, um Liquiditätshilfen zu erhalten.
2. Informieren Sie sich über Sie betreffende Hilfsprogramme im Rahmen von “Neustart Kultur” beim Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft.
3. Stellen Sie Anträge:
 - a. an das Finanzamt zur Steuerstundung und Anpassung der Gewerbesteuer-Vorauszahlungen;
 - b. über Ihren Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, vereidigten Buchprüfer oder Rechtsanwalt für die Überbrückungshilfe (II);
 - c. in Quarantänefällen und/oder bei einem beruflichen Tätigkeitsverbot an das örtliche Gesundheitsamt für eine Entschädigung nach § 56 IfSG;
 - d. an die Krankenkasse zur Senkung der Beiträge und/oder Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen;
 - e. Im Notfall auch ans Jobcenter zur Wahrung einer Grundsicherung.
4. Sprechen Sie mit Mietern/Vermietern zur Vereinbarung über Mietnachzahlungen.
5. Und wenn nichts mehr geht: Erstellen Sie frühzeitig einen Sanierungsplan!

Kurz notiert: Vorbereitung der notwendigen Unterlagen zur Beantragung von Liquiditätshilfen und Zuschüssen

Tipp: Schnell handeln! Wer alle nötigen Unterlagen beisammen hat, bevor die ersten Anträge eingereicht werden können und diesen dann umgehend stellt, hat gute Chancen, dass seine Anträge schnell und unkompliziert bearbeitet werden, bevor sich die Bearbeitung aufgrund der Masse an Anträgen staut.

1. Beantragung von Liquiditätshilfen über die Hausbank
 - a. Wichtig: Schnelle, aber gründliche Vorbereitung auf das Gespräch mit der Hausbank!
 - b. Unterlagen können je nach Fall variieren. Typische mindestens erforderliche Unterlagen, die man in jedem Fall bereithalten sollte:
 - i. Schriftliche Beschreibung, welche Auswirkungen die Corona-Pandemie auf Sie hat und welchen persönlichen Beitrag (Eigenengagement) die Gesellschafter / die Unternehmer leisten können
 - ii. Jahresabschlüsse bzw. Einnahmen-Überschuss-Rechnung für die Jahre 2017 und 2018
 - iii. Betriebswirtschaftliche Auswertung für das Jahr 2019 (inkl. Summen- und Saldenliste) - bestenfalls vom Steuerberater kommentiert
 - iv. Rentabilitäts- und Liquiditätsplanung für die kommenden 12 Monate und darauf aufbauend Ermittlung des Kreditbedarfs
 - v. Selbstauskunft über die persönlichen Daten und wirtschaftlichen Verhältnisse (Vordruck der jeweiligen Hausbank)
2. Beantragung von Zuschüssen aus Hilfsprogrammen von Bund und Ländern
 - a. Unterlagen können je nach konkretem Hilfsprogramm variieren. Weil gerade Solo-Selbstständige und Kleinstunternehmen häufig keine

betriebswirtschaftlich aufbereiteten Unterlagen zur Hand haben, werden teils auch andere geeignete Unterlagen genannt. Typischerweise hilfreiche Unterlagen sind:

- i. Vollständiger und unterschriebener Antrag mit Anlagen und Informationen zum Unternehmen,
- ii. Jahresabschlüsse der letzten Geschäftsjahre (2017, 2018 und - sofern bereits erstellt - 2019),
- iii. Aktuelle Betriebswirtschaftliche Auswertung (BWA) inkl. Summen- und Saldenliste (aus 2020),
- iv. Plausible Darstellung des aktuellen Liquiditäts- / Finanzierungsbedarfes,
- v. Aktueller Bankenspiegel (Auflistung von laufenden Krediten und Leasingverträgen, Betriebsmittellinien und ggf. bestellten Sicherheiten),
- vi. Legitimationsdokumente (z.B. Aktueller Auszug aus Handelsregister / Transparenzregister, Gesellschaftervertrag, Kopie des Personalausweises) und
- vii. Darstellung der privaten Einkommens- und Vermögensverhältnisse (inkl. Ehepartner) - z.B. mittels Selbstauskunft und Kopie des letzten Einkommenssteuerbescheids.

I. Fürsorgepflichten des Arbeitgebers

Viele Arbeitgeber fragen sich, welche Fürsorgepflichten sie einhalten müssen, damit ihren Arbeitnehmern die Weiterarbeit auf der Arbeit oder auch in der Telearbeit / Home-Office (noch) zugemutet werden kann.

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, im Interesse seiner Arbeitnehmer gewisse Schutzmaßnahmen zu treffen.

Corona gefährdet jeden Arbeitnehmer

In Zeiten von Corona hat sich die Art der Gefahr grundlegend verändert. Jeder Arbeitnehmer ist von dieser Gefahr betroffen. Insbesondere dort, wo Arbeitnehmer eng beieinandersitzen oder wo viel Kundenkontakt stattfindet, muss sich der Arbeitgeber fragen, welche Schutzmaßnahmen getroffen werden müssen.

Experten empfehlen grundsätzlich: Mind. 1,5m Abstand halten, soziale Kontakte vermeiden, wenn möglich von zu Hause arbeiten. Je nachdem, wie das Arbeitsumfeld ausgestaltet ist, muss der Arbeitgeber reagieren. In manchen Fällen ist dies hingegen gar nicht möglich.

Erforderliche Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz treffen

Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass das Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz so gering wie möglich gehalten wird. Das betrifft bereits die Basics: Die Möglichkeit zum ausreichenden Händewaschen und ausreichend Platz am Arbeitsplatz pro Arbeitnehmer. Klimaanlage sind weitestgehend auszuschalten.

Wo ein Kundenkontakt unvermeidlich ist, müssen die erforderlichen Schutzmaßnahmen zusätzlich erhöht werden.

Arbeitnehmer ins Home-Office schicken

Ein logischer Aspekt der Reduzierungsbemühungen des Ansteckungsrisikos ist es, die Arbeitnehmer nach Hause zu schicken. Die Anzahl der Arbeitnehmer vor Ort sollte daher auf das notwendige Minimum reduziert werden.

Sollte eine Arbeit im Home-Office gerade nicht möglich sein, muss sich der Arbeitgeber ein anderes Arbeitsmodell überlegen. Dies könnte beispielsweise so aussehen, dass sich einzelne Arbeitnehmer(teams) tage- oder schichtweise abwechseln. Ergänzend kann hierzu Kurzarbeitergeld beantragt werden.

Ist auch ein solches Modell nicht umsetzbar, bleibt als letzte Möglichkeit die Beantragung von Kurzarbeitergeld mit einer Stundenreduzierung auf null, verbunden mit einer eventuellen vorübergehenden Schließung des Betriebs / des Unternehmens.

Entgeltfortzahlungsanspruch des kranken Arbeitnehmers

Spätestens wenn ein Arbeitnehmer Anzeichen einer Coronavirus-Infektion aufzeigt oder gar positiv getestet wurde, hat der Arbeitgeber derzeit vorsorglich dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer nicht mehr zur Arbeit erscheint – sofern es nicht ohnehin eine behördliche Quarantäne-Anordnung gibt.

Der Arbeitnehmer selbst ist wie im Falle einer anderen Krankheit arbeitsunfähig im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes und hat demnach einen Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes. Wurde gegen diesen ein Tätigkeitsverbot durch das Gesundheitsamt ausgesprochen, erfolgt die Lohnfortzahlung über den § 56 IfSG.

Keine Pflicht zum Corona-Test

Liegt ein positiver Corona-Test vor, ist es oft bereits zu spät und die Gefahr, dass andere Arbeitnehmer angesteckt worden sind, groß. Gleichwohl ist die Anordnung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer, sich auf das Coronavirus testen zu lassen, ein erheblicher Eingriff in das Persönlichkeits- und Selbstbestimmungsrecht des Arbeitnehmers. Grundsätzlich wird man die Rechtmäßigkeit einer solchen Anordnung also nicht annehmen können.

Im Einzel- und damit Ausnahmefall mag nicht auszuschließen sein, dass dies wiederum anders beurteilt werden kann. Dies kann etwa der Fall sein, wenn eine Risikogruppe betroffen ist und eine ernstzunehmende Gefahr bestünde.

Verstoß gegen Fürsorgepflicht kann Leistungsverweigerungsrecht begründen

Hält der Arbeitgeber seine ihm obliegende Fürsorgepflicht nicht ein, besteht grundsätzlich die Möglichkeit des Arbeitnehmers, seine Leistung zu verweigern und der Arbeit fernzubleiben.

Sobald sich der Arbeitnehmer zu Recht auf ein (berechtigtes) Leistungsverweigerungsrecht beruft, ist der Arbeitgeber im Ergebnis weiterhin zur Lohnfortzahlung verpflichtet. Ein Leistungsverweigerungsrecht gilt aber nicht für die Fälle, in denen der Arbeitnehmer lediglich befürchtet, sich anstecken zu können, obwohl die notwendigen Schutzmaßnahmen getroffen worden sind.

II. Datenschutz im Unternehmen

Um angemessene Vorkehrungen oder nachträgliche Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu treffen, kommen Unternehmen dabei nicht umher, personenbezogene Daten von betroffenen oder zu schützenden Personen zu erheben.

Legitime Maßnahmen zur Eindämmung und Bekämpfung der Corona-Pandemie

Zahlreiche Maßnahmen und damit einhergehende Verarbeitungen von Gesundheitsdaten von Beschäftigten sind datenschutzrechtlich möglich und zulässig. Dazu gehören u.a. nach Ansicht der DSK insbesondere:

1. Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten (einschließlich Gesundheitsdaten) von Beschäftigten durch den Arbeitgeber, um eine Ausbreitung des Coronavirus unter den Beschäftigten bestmöglich zu verhindern oder einzudämmen.

Dies kann auch bedeuten, dass Arbeitgeber von ihren Beschäftigten die aktuelle private Handynummer etc. abfragen und temporär speichern dürfen (so nach „Handbuch Betriebliche Pandemieplanung“, Version v. 16. März 2020). Auch wenn dies regelmäßig in ihrem eigenen Interesse liegt, besteht eine Pflicht zur Offenlegung privater Kontaktdaten für die Beschäftigten nicht. Spätestens nach Ende der Pandemie sind die erhobenen Kontaktdaten vom Arbeitgeber auch wieder zu löschen.

2. Die Offenlegung personenbezogener Daten von nachweislich infizierten oder unter Infektionsverdacht stehenden Personen zur Information von Kontaktpersonen ist nur eingeschränkt möglich. Hierzu müsste die Kenntnis der Identität für die Vorsorgemaßnahmen der Kontaktpersonen unbedingt erforderlich sein.

Am datensparsamsten ist es nach Ansicht des LfDI RPL, den betroffenen Beschäftigten selbst um die Vorlage einer Liste von Kollegen zu bitten und diese gezielt anzusprechen. Eine unternehmens- oder behördenweite namentliche Benennung des erkrankten Beschäftigten erübrigt sich so. Regelmäßig kann eine Maßnahme abteilungs-/ bzw. teambezogen auch ohne konkrete Namensnennung „aus gegebenem Anlass“ erfolgen.

Auch dürfen Beschäftigte nicht dazu aufgerufen werden, Mitarbeiter bei etwaig auffälligen Symptomen zu melden (so richtigerweise z.B. die italienische Datenschutzbehörde). Der Arbeitgeber darf aber beispielsweise unter Umständen Urlaubsrückkehrer befragen, ob sie sich in einem, etwa durch das Robert Koch-Institut festgelegten Risikogebiet, aufgehalten haben. Eine Negativauskunft des Beschäftigten genügt regelmäßig. Liegen weitere Anhaltspunkte vor, kann gegebenenfalls eine weitere Nachfrage erfolgen.

3. Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten (einschließlich Gesundheitsdaten) von Gästen und Besuchern, insbesondere um festzustellen, ob diese

- selbst infiziert sind oder in Kontakt mit einer nachweislich infizierten Person standen, oder
- sich im relevanten Zeitraum in einem vom RKI als Risikogebiet eingestuften Gebiet aufgehalten haben.

Übermittlung personenbezogener Beschäftigten- und Besucherdaten an Gesundheitsbehörden kann zulässig sein

Der Arbeitgeber kann und darf nach Aufforderung durch Gesundheitsbehörden grundsätzlich Daten über erkrankte Beschäftigte, über Beschäftigte mit Aufenthalt in Risikogebieten oder Kontakte zu Infizierten an die Behörden übermitteln.

Auch Besucher- bzw. Kundendaten dürfen für den Fall, dass von der zuständigen Behörde eine auf Speicherung von Besucherdaten gerichtete Verfügung ergangen ist, erhoben und gespeichert werden. Ohne entsprechende Anordnung ist die Datenerfassung jedoch nur bei informierter Einwilligung möglich.

TOM erstellen & Schutz der (Beschäftigten-)Daten sicherstellen

Auch wenn Erhebung und Speicherung vieler (Gesundheits-)Daten u.a. zur Bekämpfung des Coronavirus möglich ist, dürfen Unternehmen die grundlegenden Vorgaben der DSGVO wie Datenminimierung und Zweckerreichung nicht vernachlässigen. Sie sind angehalten, die getroffenen Maßnahmen gut zu dokumentieren und die etwaig gesicherten Daten ausreichend vor Zugriffen unbefugter Personen zu schützen.

Es müssen mithin die technischen und organisatorischen Maßnahmen (TOM) und entsprechende Regelungen vorliegen und umgesetzt werden, um auch den Missbrauch der Daten zu verhindern.

III. Home-Office

Es gibt wohl kaum ein Unternehmen, welches aufgrund der Corona-Pandemie nicht – und teilweise sehr spontan – die „Heimarbeit“ eingeführt hat. Ziel ist natürlich, den Coronavirus (SARS-CoV-2) an einer Weiterverbreitung zu hindern.

Doch dabei dürfen arbeitsrechtliche und datenschutzrechtliche Grundsätze nicht zu kurz kommen.

(K)ein grundsätzliches Recht auf Arbeit im Home-Office –Arbeitsvertrag im Blick haben!

Ein gesetzlich verankertes Recht des Arbeitnehmers auf Arbeit im Homeoffice lässt weiterhin auf sich warten. Die Ausnahme stellt derzeit der öffentliche Dienst dar, § 16 Abs. 1 S. 2 BGlG, wengleich auch in engen Grenzen. Ein Vorstoß von Arbeitsminister Hubertus Heil für ein neues Gesetz, das einen solchen Anspruch auch für andere Arbeitnehmer vorsehen sollte, wird auf absehbare Zeit nicht umgesetzt werden.

Dem Arbeitgeber hingegen steht grundsätzlich ein Weisungsrecht nach § 106 GewO zu. Er kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen bestimmen. Er kann aber dem Arbeitnehmer gegenüber in der Regel nicht einseitig Home-Office anordnen. Denn das örtliche Weisungsrecht des Arbeitgebers rechtfertigt es nicht, in die grundgesetzlich geschützte Wohnung des Arbeitnehmers einseitig einzugreifen. Es hat schließlich auch nicht jeder Arbeitnehmer zu Hause die Möglichkeiten, einen adäquaten Arbeitsplatz einzurichten.

Darüber hinaus gelten vorrangig möglicherweise die Regelungen aus dem Arbeitsvertrag, aus Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen. Sofern z.B. im Arbeitsvertrag Regelungen zum Arbeitsort bestehen, können diese nicht einseitig vom Arbeitgeber geändert werden. Es bedarf einer neuen Regelung, mithin der Zustimmung des Arbeitnehmers.

Dies dürfte in der aktuellen Krisensituation rund um das Coronavirus jedoch kaum auf Gegenwehr stoßen. Zu denken ist dann „nur“ noch an den Betriebsrat – sofern dieser besteht. Zwar darf der Betriebsrat die Einführung von Home-Office nicht verbieten, gleichwohl ist er in der Planungsphase zu unterrichten (§ 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG) und er ist gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG beispielsweise bei Fragen zur Verteilung und Festlegung der täglichen Arbeitszeit im Homeoffice einzubeziehen. Schließlich kann es sogar auf die Zustimmung des Betriebsrates ankommen. In vielen Fällen wird nämlich die Zuweisung eines Home-Office Arbeitsplatzes für einen bestimmten Mitarbeiter eine Versetzung darstellen, die nach § 99 Abs. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig ist.

Datenschutz im Home-Office: Auch während der Corona-Pandemie ein heißes Eisen

Schon das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik hat die aktuelle (überhastete) Brisanz der Einführung des Home-Office erkannt und eine kleine Eilmeldung herausgegeben. Ebenso gibt es kleine Überblicke des [ULD](#) sowie des [BayLfD](#).

Damit es kein Datenschutzfiasko gibt, die wichtigsten Regeln und Maßnahmen für das Arbeiten im Homeoffice einmal zusammengefasst:

- Erstellung von TOM / „Home-Office-Richtlinie“: Alle relevanten Sicherheitsvorkehrungen und Maßnahmen zum Schutz von Daten sind in einer Home-Office-Richtlinie festzulegen. Es müssen insbesondere die TOM beschrieben werden, um Daten sicher und datenschutzgerecht im Homeoffice verarbeiten zu können. Solange dies nicht vorliegt sind die Anforderungen mit Hilfe von mündlichen oder E-Mail-Anweisungen der Vorgesetzten umzusetzen.
- Home-Office-Vereinbarung: Es bedarf einer privatrechtlichen Home-Office Vereinbarung als (Ergänzungs-) Vertrag zum bestehende Arbeitsvertrag. Darin ist u.a. zu klären,

- dass ein geeigneter Raum zur Verfügung steht,
 - wie es mit Kostenübernahme von Strom- und Heizkosten aussieht,
 - welche Arbeitsmittel zur Verfügung stehen bzw. gestellt werden,
 - Erreichbarkeiten des Arbeitnehmers,
 - Kündigungsfristen sowie
 - ein Besichtigungsrecht des Arbeitgebers und der Datenschutzaufsichtsbehörde.
-
- Der Weg vom Büro ins Home-Office: Dokumente und Hardware nicht unbeaufsichtigt lassen, Laptop mit einem sicheren Passwort schützen und die Festplatte sowie externe Speichermedien verschlüsseln.

 - Der Arbeitsplatz im Home-Office: Der Arbeitsplatz muss „sicher“ sein – in mehrfacher Hinsicht. Das Arbeitszimmer sollte ein abgetrennter, abschließbarer Raum sein. Private und geschäftliche Unterlagen und IT-Systeme (wie Handy, Laptop, USB-Sticks) sind zu trennen. Der PC/Laptop darf von außen nicht einsehbar sein und bestenfalls besteht ein Remote-Zugang zum Unternehmensnetzwerk, z. B. über kryptografisch abgesicherte Virtual Private Networks (VPN). Telefonate sollten darüber hinaus ungestört geführt werden können.

 - Bei Datenverlust: Für den Fall eines Datenverlusts (z. B. Verlust von Papierunterlagen oder Datenträgern) oder eines Datenschutzverstoßes (z. B. Zugang von Unbefugten an den Computer) besteht eine Meldepflicht. Hier muss auch für das Arbeiten im Home-Office klar sein, wem man dies unverzüglich mitteilen muss.

Darüber hinaus ist nun vermehrt auf Phishing-Mails zu achten. Die aktuelle Situation eignet sich hervorragend, um sie ausnutzen und zu versuchen, sensible Daten abzugreifen oder über Viren Zugriffe auf Dateisystem zu erhalten.

Nur eingeschränkter Versicherungsschutz im Home-Office

Unfälle im Home-Office unterliegen nicht unbedingt dem Versicherungsschutz. Es handelt sich beispielsweise nicht um einen Arbeitsunfall i. S. d. § 8 Abs. 1 S. 1 SGB VII, wenn der Mitarbeiter auf dem Weg in die Küche ausrutscht und sich verletzt (vgl. BSG, Urteil vom 5. Juli 2016 – B 2 U 5/15 R).

IV. Arbeitnehmereltern: Was tun, wenn die KiTa zu macht

Die Eltern unter den Arbeitnehmern stöhnen auf: Denn immer wieder kommt es vor, dass Kitas und Schulen aufgrund steigender Corona-Infektionszahlen zeitweise geschlossen werden oder ganze Gruppen von Kindern in Quarantäne geschickt werden.

In solchen Zeiten ist die einvernehmliche Verständigung anzuraten, um das Betriebsklima auch für die Zukunft nicht in eisige Temperaturen gleiten zu lassen. Um eine gute Lösung zu finden, kann man sich an den rechtlichen Rahmenbedingungen orientieren, wird darin aber nicht auf alle Fragen eine Antwort finden.

Urlaub und Überstunden abbauen

Wenn flexible Arbeitszeiten ausgeschöpft sind und auch Home-Office aus diversen Gründen nicht möglich oder vom Arbeitgeber erlaubt ist, verbleibt zunächst noch, vorhandenen Urlaub zu nutzen oder Überstunden abzubauen.

Manche Arbeitgeber haben wegen der Krise durch das Coronavirus ganz erhebliche Auftragseinbußen zu verzeichnen. Besonders hart trifft es zurzeit die Veranstaltungsbranche, den Tourismus, die Gastronomie aber auch den Einzelhandel. Einige Arbeitgeber stehen deshalb vor der Situation, dass sie ihre Arbeitnehmer nicht mehr mit Arbeit versorgen können. Für diese Unternehmen bietet es sich jetzt an, ihre Arbeitnehmer zu beurlauben oder den Abbau von Überstunden einseitig anzuordnen, wenn sie so Kurzarbeit oder Entlassungen vermeiden können.

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber Urlaub jedoch nur in sehr begrenztem Umfang einseitig anordnen. Denn nach dem Bundesurlaubsgesetz müssen die Belange des Arbeitnehmers bei der Verteilung des Urlaubs berücksichtigt werden. Wenn sie mit der angeordneten Verteilung des Urlaubs nicht einverstanden sind, können Arbeitnehmer den Urlaub ablehnen und

gleichzeitig beantragen, dass der Urlaub zu einer anderen Zeit gewährt werden soll. Normalerweise sollte dieser Wunsch dann berücksichtigt werden. Allerdings gilt das wiederum nur, wenn dem keine „*dringenden betrieblichen Belange*“ des Arbeitgebers entgegenstehen. Dadurch läuft es also im Ergebnis auf eine Interessenabwägung hinaus, die zurzeit nur schwer vorzunehmen ist.

Etwas anders sieht es mit Überstunden aus. Wenn der Arbeitnehmer ein volles Überstundenkonto hat, kann der Arbeitgeber darüber freier bestimmen, also über den Urlaub. Wenn es hierüber keine abweichenden Regelungen im Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag gibt, kann der Arbeitgeber also ohne weiteres anordnen, dass Überstunden abgebaut werden müssen. In der Regel haben Arbeitgeber dabei aber zumindest eine Ankündigungsfrist von ein paar Tagen einzuhalten, um sich darauf einzustellen.

Leistungsverweigerungsrecht der Eltern

Zunächst kann man davon ausgehen, dass Eltern ihre Arbeitsleistung verweigern dürfen, wenn sie Kinder haben, die betreut werden müssen, sie aber keine Möglichkeit haben, die Betreuung für die Dauer der Arbeit sicherzustellen.

Derzeit kann vom Arbeitnehmer auch nicht verlangt werden, die Kinder bei Großeltern unterzubringen. Die Empfehlung des Robert-Koch-Instituts geht dahin, besonders ältere Menschen vor dem Kontakt mit dem Virus zu schützen. Stehen aber z. B. ältere Geschwisterkinder oder anderweitige jüngere Familienmitglieder zur Verfügung, denen (eine auch zeitweilige) Aufsicht über die Kinder zugemutet werden kann, dann könnte dies wieder anders zu beurteilen sein.

Vorleistungspflicht im Arbeitsverhältnis

Prinzipiell gilt im Arbeitsrecht der Grundsatz „kein Lohn ohne Arbeit“. Arbeitnehmer müssen mit ihrer Arbeit in Vorleistung gehen. Erst wenn sie ihre Arbeit erbracht haben, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitslohn auszuzahlen. Wird keine Arbeit erbracht, kann der Arbeitgeber die Lohnzahlung verweigern. Von diesem Grundsatz gibt es aber zahlreiche Ausnahmen, die jetzt besonders wichtig werden können.

Für manche Eltern kann ein Anspruch auf eine Lohnfortzahlung nach § 616 BGB in Betracht kommen. Das Gesetz sieht darin nämlich eine weitere Möglichkeit vor, dass Arbeitnehmer ihren Anspruch auf Entgelt behalten können, wenn die Kita oder Schule geschlossen ist. Es spricht einiges dafür, dass diese Regelung auch in der jetzigen Situation weiterhilft.

Diese Regelung kann allerdings abbedungen werden. Daher sollte der Arbeitsvertrag geprüft werden!

Gesetzliche Entschädigungsregelungen

Da Schulen und Kitas aber oft auch über einen längeren Zeitraum hinweg geschlossen werden müssen, wurden die Regelungen des Infektionsschutzgesetzes im Frühjahr ausgeweitet. Wenn die Eltern wegen Betreuungsproblemen nicht arbeiten können, haben sie gemäß § 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz (IfSG) Anspruch auf eine Entschädigung, die von der öffentlichen Hand gewährt wird. Voraussetzung dafür ist, dass es keine anderweitige Betreuungsmöglichkeit gibt und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist.

Praktisch erhalten die Eltern dann 67 % ihres Nettoeinkommens begrenzt auf einen monatlichen Höchstbetrag von 2.016 € vom Arbeitgeber für die Dauer von bis zu zehn Wochen pro Elternteil weiter ausgezahlt. Alleinerziehende haben einen entsprechenden Anspruch für

einen Zeitraum von bis zu 20 Wochen. Der Arbeitgeber kann die Zahlungen wiederum auf Antrag vom Staat zurückerhalten. Er muss höchstens sechs Wochen lang zahlen, danach müssen Arbeitnehmer den Antrag selbst bei der zuständigen Behörde stellen. Am 28. Oktober 2020 hat das Bundeskabinett einen Gesetzentwurf beschlossen, der eine Verlängerung der Geltung dieser Entschädigungsregelungen bis zum 31. März 2021 vorsieht

[Was ist, wenn das Kind an Covid-19 erkrankt?](#)

Grundsätzlich gilt in diesem Fall nichts anderes als bei jeder anderen Krankheit des Kindes. Erwerbstätige Eltern dürfen bis zu 10 Tage im Jahr frei nehmen, um ein krankes Kind zu betreuen. Im Zuge der Corona-Pandemie wurde die Anzahl der Tage jedoch für das Jahr 2020 auf 15 aufgestockt.

V. Kurzarbeit – Wichtige Infos für Arbeitgeber

Kurzarbeit kann eine Lösung sein, um Liquiditätsschwächen zu überbrücken, aber auch um Arbeitsplätze zu erhalten. Kurzarbeit kann dabei sogar soweit vereinbart werden, dass die verbleibende Arbeitszeit auf null Stunden reduziert wird.

Kurzarbeit: Hilfe auf Antrag von der Arbeitsagentur

Der Arbeitgeber zahlt den Mitarbeitern weiterhin Entgelt für die erbrachte Arbeit. Für die aufgrund von Kurzarbeit nicht erbrachte Arbeitszeit wird das Kurzarbeitergeld gezahlt. Dieses erhalten die Arbeitgeber auf Antrag (sog. Leistungsantrag) am Ende eines jeden Monats nachträglich von der Agentur für Arbeit erstattet. Der Leistungsantrag muss jeweils innerhalb von drei Monaten nach Ablauf des jeweiligen Abrechnungsmonats bei der Arbeitsagentur eingehen.

Wie kann überhaupt Kurzarbeit eingeführt werden?

Gibt es keine Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung, kann der Arbeitgeber die Kurzarbeit durch Einzelvereinbarung mit seinen Mitarbeitern einführen. Das sollte durch einen entsprechend gestalteten Vertrag erfolgen. Es ist in manchen Fällen auch möglich, einseitig zu erklären, dass Kurzarbeit eingeführt wird, wenn sich die Mitarbeiter darauf einlassen und in entsprechend reduziertem Umfang arbeiten.

Gelingt es dem Arbeitgeber nicht, eine Vereinbarung herbeizuführen, müsste er stattdessen eine betriebsbedingte Änderungskündigung aussprechen. Die wird in vielen Fällen wirksam sein, wenn der Arbeitsausfall voraussichtlich länger anhält, als die vertragliche Kündigungsfrist. Der Haken dabei ist, dass die Änderungskündigung erst dann wirksam wird, wenn die Kündigungsfrist abgelaufen ist. Erst dann kann Kurzarbeit eingeführt werden.

Der Bezug von Kurzarbeitergeld ist bis zu 12 Monate lang möglich. Die Bundesregierung wurde durch das sog. „Arbeit-von-Morgen-Gesetz“ vom 15. Mai 2020 darüber hinaus dazu ermächtigt, die Bezugsdauer der Leistungen bei außergewöhnlichen Verhältnissen auf bis zu 24 Monate zu verlängern. Diese Anpassung gilt rückwirkend ab dem 01. März 2020. Aber Vorsicht: Bei Unterbrechungen der Kurzarbeit von 3 Monaten und länger muss diese wieder neu angezeigt werden! Unterbrechungen von mindestens einem Monat können die Bezugsfrist verlängern.

Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld während Corona-Pandemie

Um einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld zu haben, muss ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegen, der einen erheblichen Entgeltausfall zur Folge hat. Normalerweise muss für jeden Monat, in dem Kurzarbeitergeld beantragt wird, mindestens ein Drittel der Beschäftigten von einem Bruttolohnausfall in Höhe von jeweils mehr als 10% betroffen sein. Um die Folgen des Coronavirus einzudämmen, kann Kurzarbeitergeld nun auch gezahlt werden, wenn mindestens 10% der Beschäftigten einen Lohnausfall von mindestens 10% haben.

Die Gründe für den Arbeitsausfall können entweder wirtschaftlicher Art sein oder auf einem unabwendbaren Ereignis beruhen. Es wurde zudem seitens der Behörden klargestellt, dass das Coronavirus als „unabwendbares Ereignis“ gewertet werden kann, das zu einem erheblichen Arbeitsausfall führen kann. Das ist beispielsweise der Fall, wenn behördlich veranlasste Maßnahmen die Arbeitsabläufe in Ihrem Betrieb erheblich einschränken. Aber auch, wenn das Virus auf den Betrieb nur mittelbar Auswirkungen hat, indem beispielsweise weniger Aufträge eingehen, kann Anspruch auf Zahlung von Kurzarbeitergeld bestehen

Außerdem muss der Ausfall unvermeidbar, von vorübergehender Natur und unvermeidbar sein. Um das Kriterium der Unvermeidbarkeit zu erfüllen, müssen zunächst

- Noch vorhandener Urlaub aus dem vergangenen Urlaubsjahr eingebracht werden.
- Überstunden und Arbeitszeitkonten aufgelöst werden (ein Aufbau negativer Arbeitszeitsalden ist aufgrund der geänderten Regelungen nicht mehr erforderlich!).
- Eine (temporäre) Umsetzung von Arbeitnehmer geprüft werden.
- Wirtschaftlich zumutbare Gegenmaßnahmen getroffen worden sein (z.B. Aufbau- und Instandsetzungsarbeiten).

Zusätzliche Entlastung für Kurzarbeit während Corona-Pandemie

Der Gesetzgeber hat entschieden, dass die reduzierten Anforderungen rückwirkend ab dem 1. März in Kraft treten. Arbeitgeber können deshalb bereits für den März unter erleichterten Voraussetzungen Kurzarbeitergeld beantragen, wenn sie durch Corona gezwungen sind, Kurzarbeit einzuführen.

Außerdem erstattet die Arbeitsagentur neben dem Kurzarbeitergeld die anfallenden Sozialversicherungsbeiträge zu 100 %. Diese musste der Arbeitgeber bisher auch während der Kurzarbeit selbst abführen. Eine weitere Änderung ist, dass auch Leiharbeitnehmer einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben können.

Was müssen Sie tun, um Kurzarbeitergeld zu erhalten?

Vor der Beantragung von Kurzarbeitergeld müssen Sie den Arbeitsausfall bei der [Agentur für Arbeit](#) schriftlich anzeigen.

In der Anzeige und dem Antrag muss konkret dargelegt werden, dass die Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld für jeden Monat erfüllt sind.

Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld

Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld und zum Saison-Kurzarbeitergeld werden aufgrund der Änderungen durch das Corona-Steuerhilfegesetz bis 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt steuerfrei gestellt (§ 3 Nr 28a EStG i.V.m. § 106 des SGB III). Die Steuerbefreiung ist auf Zuschüsse für Zahlungen für den Lohnzahlungszeitraum vom 29. Februar 2020 bis zum 31. Dezember 2020 begrenzt.

Die steuerfreien Arbeitgeberzuschüsse sind in den Progressionsvorbehalt einzubeziehen (§ 32b Abs. 1 S. 1 Nr. 1 lit. g EStG) und sind durch den Arbeitgeber für das Kalenderjahr 2020 unter der Nummer 15 in die elektronische Lohnsteuerbescheinigung einzutragen.

VI. Kurzarbeit – Wichtige Infos für Arbeitnehmer

Kurzarbeit wird langfristig gesehen ein Schutz für Arbeitnehmer sein, damit diesen nicht gekündigt werden muss. Kurzarbeit geht aber gleichzeitig mit Lohnausfällen einher. Diese werden teilweise dadurch ausgeglichen, dass die Arbeitsagentur auf Antrag des Arbeitgebers Kurzarbeitergeld gewährt.

Die Berechnung erfolgt im Grunde wie beim Arbeitslosengeld I. Das Kurzarbeitergeld beträgt – vereinfacht formuliert – 60 Prozent der Nettolohndifferenz bei Arbeitnehmern ohne Kinder, Arbeitnehmer mit Kindern erhalten 67 Prozent (§ 105 SGB III). Jedoch gilt es zu beachten, dass das Einkommen nur bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitslosenversicherung abgesichert ist. Unter Umständen kann der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gewähren. Ein Anspruch darauf besteht aber nicht, wenn das nicht gesondert vereinbart oder in einem Tarifvertrag geregelt ist.

Zuerst Urlaub nehmen

Arbeitgeber sind gehalten, den Arbeitnehmern zunächst ihren noch offenen Urlaub zuzuweisen, bevor Kurzarbeit eingeführt wird. Das können Arbeitgeber aber nicht, ohne die Interessen der Arbeitnehmer dabei zu berücksichtigen. Wer seinen Jahresurlaub für 2020 noch nicht verplant hat, muss deshalb aufpassen.

Wenn der Arbeitgeber jetzt zur Überbrückung der Corona-Krise Urlaub anordnet, hat der Arbeitnehmer möglicherweise nicht mehr genügend Urlaub über, um in den Sommerferien erneut Urlaub machen zu können. Arbeitnehmer können dann möglicherweise der einseitigen Erteilung von Urlaub widersprechen.

Nebenjob bei Kurzarbeit: Möglich, aber nicht empfehlenswert

Grundsätzlich darf der Arbeitnehmer in der aufgrund von Kurzarbeit gewonnenen freien Zeit eine Nebentätigkeit ausüben. Der Nachteil: Der dadurch erzielte Verdienst wird auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.

Eine Ausnahme gilt nur für bereits vor der Kurzarbeit ausgeübte Nebenbeschäftigungen. Diese werden bei der Leistungsberechnung nicht berücksichtigt, auch wenn die Tätigkeit erst kurz vor dem Eintritt in die Kurzarbeit begonnen wurde.

Nicht jeder hat Anspruch auf Kurzarbeitergeld

Arbeitnehmer, die nicht arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt sind, haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Unter diese Gruppe fallen beispielsweise Arbeitnehmer, die das Rentenalter bereits überschritten haben und geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 SGB IV.

Weitere Ausschlussgründe sind der Bezug von Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung und der Bezug von Krankengeld. Auch wer sich weigert, im Rahmen einer beratenden und vermittelnden Tätigkeit der Bundesagentur für Arbeit angemessen mitzuwirken, hat möglicherweise keinen oder einen gekürzten Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Krankheit oder Urlaub während der Kurzarbeit

Wer arbeitsunfähig erkrankt, hat grundsätzlich einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Tritt die Arbeitsunfähigkeit während des Bezuges von Kurzarbeitergeld ein, besteht so lange ein Anspruch auf Zahlung von Kurzarbeitergeld, wie auch ein Entgeltfortzahlungsanspruch bestehen würde. Das Kurzarbeitergeld tritt also an Stelle der Entgeltfortzahlung.

Urlaub und Kurzarbeit schließen sich gegenseitig aus. Hat ein Arbeitnehmer bereits Urlaub für die Zeit geplant, in der nun Kurzarbeit eingeführt werden soll, ist das aber nicht schlimm. Der entsprechende Zeitraum wird dann aus der Kurzarbeit herausgenommen und der Arbeitnehmer erhält für die Urlaubstage sein Urlaubsgeld, wie er es auch ohne die Kurzarbeit erhalten würde – also grundsätzlich in Höhe des regulären Gehaltes.

Auswirkungen von Kurzarbeit auf Sozialversicherung und Steuern

Auch in Zeiten der Kurzarbeit bleiben die betroffenen Mitarbeiter in allen Zweigen der Sozialversicherung als Arbeitnehmer versichert. Es fallen keine Arbeitnehmerbeiträge zur Arbeitslosenversicherung und kein Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung für Kinderlose an. Diese sind allein vom Arbeitgeber zu tragen.

Den Arbeitgeber trifft eine alleinige Beitragspflicht in Höhe des gesamten aus dem fiktiven Arbeitsentgelt ermittelten Beitrags. Gut für Arbeitgeber: Wird im Zuge der Corona-Krise Kurzarbeit eingeführt, bekommt der Arbeitgeber die Sozialbeiträge erstattet.

Steuern sind auf das Kurzarbeitergeld grundsätzlich nicht zu zahlen. Allerdings wird es bei der Ermittlung des Steuersatzes berücksichtigt, dem das übrige steuerpflichtige Einkommen unterliegt (Progressionsvorbehalt). Sie müssen das Kurzarbeitergeld also in der Einkommenssteuererklärung angeben.

Kündigung trotz Kurzarbeit möglich

Ziel der Kurzarbeit ist es zwar, betriebsbedingte Kündigungen zu verhindern, ausgeschlossen sind diese aber trotzdem nicht. Kündigungen müssen im Einzelfall trotzdem verhältnismäßig sein. Wenn Kündigungsschutz besteht, muss der Arbeitgeber also nach wie vor einiges beachten.

VII. Corona-Insolvenz-Aussetzungsgesetz (COVInsAG)

Dem Gesetzgeber ist bewusst, dass den Unternehmen auf vielen Ebenen ein Schutz geboten wird, um die Corona-Krise zu überstehen. Die Bundesregierung sieht diverse Möglichkeiten zur Unterstützung der Liquidität von Unternehmen vor.

Eine der zahlreichen Änderungen Änderungsgesetzes zur Aussetzung der Insolvenzantragspflicht (COVInsAG) ist die Aussetzung der Insolvenzantragspflicht. Mit dem Gesetz soll einer möglichen Insolvenzwelle nicht nur von Start-ups, sondern auch von etablierten Unternehmen gegengesteuert werden.

Vermutungsregelung im COVInsAG: Insolvenzgrund muss auf den Auswirkungen der Corona-Epidemie beruhen

Als wesentlicher Punkt des COVInsAG ist

„die Pflicht zur Stellung eines Insolvenzantrags nach § 15a InsO und nach § 42 Absatz 2 BGB [...] bis zum 30. September 2020 ausgesetzt.“

Die Aussetzung wurde zwischenzeitlich bis zum 31. Dezember 2020 verlängert. Dies gilt jedoch nur für überschuldete Unternehmen – nicht für zahlungsunfähige!

Folglich ist ein Unternehmen bzw. der Geschäftsführer bei Überschuldung und drohenden Zahlungsunfähigkeiten solange nicht verpflichtet, innerhalb von drei Wochen den Antrag auf Insolvenz beim zuständigen Amtsgericht einzureichen. Gleichzeitig gilt, dass auch Insolvenzanträge von Gläubigern ausgesetzt werden, sofern der Insolvenzgrund nicht bereits am 1. März 2020 vorlag.

Voraussetzung für die Aussetzung soll insbesondere sein, dass

1. der Insolvenzgrund auf den Auswirkungen der Corona-Epidemie beruht und
2. dass aufgrund einer Beantragung öffentlicher Hilfen bzw. ernsthafter Finanzierungs- oder Sanierungsverhandlungen eines Antragspflichtigen begründete Aussichten auf Sanierung bestehen.

Es handelt sich bei der Regelung jedoch um eine Vermutungsregel dahingehend, dass die Insolvenzreife auf den Auswirkungen der Pandemie beruht und Aussicht auf Beseitigung der Zahlungsunfähigkeit besteht, wenn diese nach dem 31. Dezember 2019 eingetreten ist.

[Aufgeschoben ist nicht aufgehoben: Sanierungskonzept erstellen!](#)

Auch wenn betroffene Unternehmen erst einmal durchatmen können, ist die Gefahr nicht gänzlich gebannt. Um Haftungsfallen zu umgehen und das eigene Geschäft auch nach Ablauf der Frist noch betreiben zu können, sind Sanierungsmaßnahmen wie Förderdarlehen oder Staatshilfen zu überlegen und ggfs. auch zu beantragen.

VIII. Finanzielle Hilfsprogramme von Bund und Ländern

Mittlerweile haben teilweise mit Anweisungen aus Brüssel der Bund und die Länder sowie einzelne Institute zahlreiche Finanzspritzen angekündigt. Es folgt eine Übersicht mit den wichtigsten Infos und Anlaufstellen. Einen guten ersten Überblick, der regelmäßig aktualisiert wird, gibt auch der “[Lotse für Corona-Hilfen](#)” vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Steuern und Sozialversicherungen

Wie bereits im entsprechenden Kapitel angeführt, bestehen u.a. folgende Hilfen zu Steuern und Sozialversicherung:

- Stundung von Steuerzahlungen
- Anpassung von Vorauszahlungen
- Aussetzen von Vollstreckungsmaßnahmen

Darüber hinaus soll es in Härtefällen möglich sein auch Sozialversicherungsbeiträge bei der [Deutschen Rentenversicherung](#), zu stunden. Diese hat ein [Maßnahmenpapier](#) herausgebracht mit dem Hinweis, dass Unternehmen bzw. Betriebe, die von der Corona-Krise unmittelbar und nicht unerheblich betroffen sind, einen erleichterten Zugang zu Beitragsstundungen in Anspruch nehmen können. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass vorrangig andere Möglichkeiten wie das Kurzarbeitergeld erschöpft sind. Darüber hinaus sind vorrangig sonstige Unterstützungs- und Hilfsmaßnahmen zu nutzen, wie etwa die Fördermittel und Kredite aus den Schutzschirmen. Arbeitgeber müssen die erhebliche Härte in geeigneter Weise darlegen.

Bei Selbstständigen besteht noch die Möglichkeit einer Beitragsermäßigung wegen eines krisenbedingten Gewinneinbruchs. Kommt eine Beitragsermäßigung in Betracht, sind die

Hürden für den Nachweis einer unverhältnismäßigen Belastung im Sinne des § 6 Abs. 3a und § 6a Abs. 3 der Beitragsverfahrensgrundsätze Selbstzahler abgesenkt.

Liquiditätshilfen

Für viele werden die steuerlichen Erleichterungen und Anpassungen alleine nicht ausreichend sein. Die Bundesregierung, aber auch die verschiedenen Bundesländer, haben hier verschiedenste Maßnahmenpakete auf den Weg gebracht. Unternehmen, Selbstständige und Freiberufler verschiedener Größe und aus unterschiedlichen Branchen soll so auch kurzfristig geholfen werden.

In vielen Fällen ist dabei weiterhin die Hausbank der erste Ansprechpartner für mögliche (Überbrückungs-)Kredite. Über die Hausbanken können dabei auch die Bundeshilfen der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) in Anspruch genommen werden. Die KfW bietet dabei [verschiedene Sonderprogramme an und hat bestehende Programme erweitert und flexibilisiert](#).

Neue November-Hilfen angekündigt

Die Bundesregierung hat neue Hilfsangebote in Form von Zuschüssen für Unternehmen, Selbstständige und Einrichtungen angekündigt, die durch die für den November 2020 beschlossenen Maßnahmen besonders betroffen sind. Es sollen kurzfristig für diese Unternehmen zusätzliche, am Umsatzausfall während des Lockdown orientierte Hilfen bereitgestellt werden. Details liegen noch nicht vor.

Überbrückungshilfe für September bis Dezember 2020 verlängert

Weiterhin beantragt werden kann die sog. [Überbrückungshilfe](#). Die Überbrückungshilfe ist ein Zuschuss bei Corona-bedingten Umsatzrückgängen. Sie dient der Deckung von Fixkosten für die Monate Juni bis August 2020 (Überbrückungshilfe I) bzw. September bis Dezember 2020

(Überbrückungshilfe II). Auch kleine Unternehmen, Soloselbstständige und Freiberufler können Überbrückungshilfe erhalten.

Unternehmen, die bereits Zuschüssen erhalten haben aber trotzdem weiter oder erneut wegen der Auswirkungen der Pandemie hohe Umsatzrückgänge erleiden, können weitere Zuschüsse beantragen. Je höher der Umsatzrückgang, desto höher der Fixkostenzuschuss.

Anträge für die Überbrückungshilfe II können seit dem 21. Oktober 2020 durch Steuerberatende, Wirtschaftsprüfende, vereidigte Buchprüfende sowie Rechtsanwältinnen und –anwälte gestellt werden. Eine Antragstellung durch die Unternehmen, Soloselbstständigen und Freiberufler selbst ist nicht möglich. Die für die Antragstellung anfallenden Kosten werden im Rahmen der Überbrückungshilfe anteilig erstattet. Ein rückwirkender Antrag für die Überbrückungshilfe I ist nicht möglich.

Absicherung durch Bürgschaften

Möglicherweise notwendige Kredite können dabei häufig durch die Bürgschaftsbanken gesichert werden. Einen Überblick über die jeweils lokalen Bürgschaftsbanken findet sich bei den [Bürgschaftsbanken und Mittelständische Beteiligungsgesellschaften](#) in den einzelnen Bundesländern. Kostenlose Anfragen können über das [Finanzierungsportal](#) der Bürgschaftsbanken gestellt werden.

Wirtschaftsstabilisierungsfonds (WSF) der Bundesregierung für Großunternehmen

Auch die Bundesregierung hat erhebliche Finanzspritzen zugesagt und dafür den Wirtschaftsstabilisierungsfonds (WSF) auf den Weg gebracht. Dieser richtet sich primär an große Unternehmen mit mindestens 250 Mitarbeitern, sowie an kleinere Unternehmen, die dennoch eine Bilanzsumme von mindestens 43 Mio. Euro und einen Umsatzerlös von

mindestens 50 Mio. Euro erzielen. Auch die großen Unternehmen müssen eine der beiden Kennziffern zusätzlich erfüllen.

Der WSF soll mittels zweier Instrumente die Wirtschaft stützen:

- Garantieübernahmen für Schuldtitel und Verbindlichkeiten. Das maximale Volumen beträgt dabei 400 Mrd. Euro.
- Beteiligung an der Rekapitalisierung von Unternehmen, z.B. durch Erwerb von Anteilen. Das maximale Volumen beträgt hierbei 100 Mrd. Euro.

Über die Anträge, die an das Bundeswirtschaftsministerium (BMWi) zu stellen sind, wird im Hinblick darauf entschieden, wie bedeutend das antragstellende Unternehmen für die Wirtschaft in Deutschland ist.

Grundsicherung für Selbstständige

Nach dem Zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II) können Selbstständige mit unzureichendem Einkommen beim Jobcenter Grundsicherung beantragen. Dabei gilt, anders als beim ALG II, keine Obergrenze für geleistete Arbeitsstunden. Die Bundesagentur für Arbeit hat zugesagt, die Anträge unbürokratisch, beispielsweise auch per Telefon, entgegenzunehmen.

Entschädigungen

Selbstständige und Freiberufler, die aufgrund des Coronavirus einem beruflichen Tätigkeitsverbot unterliegen und dadurch einen Verdienstausschlag erleiden, können nach [Mitteilung der Bundesregierung](#) gem. § 56 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) eine Entschädigung erhalten. Zuständig für die Entschädigungen ist im Regelfall das örtliche Gesundheitsamt.

Eltern, die wegen Schließungen z.B. von Kitas und Schulen nicht arbeiten konnten, sowie erwerbstätige Personen, die hilfebedürftige Menschen mit Behinderung betreuen oder pflegen, weil deren Betreuungseinrichtungen, Werkstätten oder Tagesförderstätten coronabedingt geschlossen waren, haben ebenfalls einen Entschädigungsanspruch für ihren Verdienstausschlag. Dieser gilt für 10 Wochen, bzw. 20 Wochen bei Alleinerziehenden.

Liquiditätssicherung durch Gutscheinelösung

Die neue Gutscheinelösung wurde zwischenzeitlich ebenfalls von Bundestag und Bundesrat umgesetzt. Dadurch ist es möglich, dass Veranstalter und Betreiber von Freizeiteinrichtungen und -veranstaltungen Rückzahlungen an Ihre Kunden erstmal durch Gutscheine ersetzen können. So soll die Liquidität der Betroffenen erhalten bleiben und mögliche Insolvenzen vermieden werden.

Das Gesetz sieht vor, dass diese Gutscheinregelung nur dann gelten soll, wenn die Kunden die entsprechenden Eintrittspreise, Tickets usw. bereits vor dem 8. März 2020 gekauft haben. Für alle danach gezahlten Entgelte gelten die normalen gesetzlichen Regeln.

Die Entgelte müssen in voller Höhe in den Gutschein fließen: Dazu gehören beispielsweise auch Vorverkaufsgebühren. Bei Dauerkarten (z.B. für Fitnessstudios und Fußballstadien) ist auch eine anteilige Erstattung per Gutschein möglich. Kosten dürfen dem Kunden durch die Gutscheinausstellung keine entstehen. Die Gutscheine selbst müssen den Kunden „übergeben“ werden. Das ist beispielsweise auch per Brief oder auch als digitaler Gutschein per E-Mail möglich. In jedem Fall muss auf dem Gutschein selbst aber erkennbar sein, dass dieser wegen der Corona-Pandemie ausgestellt wurde und unter welchen Umständen die Kunden doch ihr Geld verlangen können.

Für die Reisebranche ist ebenfalls eine Gutscheinelösung geplant. Diese sollen aber vollständig freiwillig für die Kunden bleiben, weshalb hier weitere Anreize gesetzt werden sollen. Dazu gehört z.B. eine staatliche Insolvenzabsicherung dieser Gutscheine. Nur durch solche Zusätze ist zu erwarten, dass eine große Anzahl von Reisenden entsprechende Gutscheine einer Auszahlung vorzieht.

Mehrwertsteuersenkungen

Bereits beschlossen ist eine Mehrwertsteuersenkung für Speisen in der Gastronomie: Vom 1. Juli 2020 bis 30. Juni 2021 beträgt hier die Mehrwertsteuer für Restaurant- und Verpflegungsdienstleistungen nur 7 statt 19 Prozent. Getränke sind von der Steuersenkung jedoch ausgenommen.

Darüber hinaus hat die Bundesregierung beschlossen, die Mehrwertsteuer ganz allgemein im Zeitraum vom 01. Juli 2020 bis zum 31. Dezember 2020 zu senken. Und zwar von 19% auf 16% bzw. beim ermäßigten Steuersatz von 7% auf nur noch 5%. Eine Verlängerung dieser Maßnahme ist weiterhin nicht geplant.

Dies bedeutet für den Sonderfall der Gastronomie, dass Speisen

- bis zum 30. Juni 2020 weiterhin mit 19%,
- vom 01. Juli 2020 bis zum 31. Dezember 2020 mit 5 %,
- vom 01. Januar 2021 bis zum 30. Juni 2021 mit 7%,
- ab dem 01. Juli 2021 erneut mit 19%

besteuert werden.

Weitere Informationsseiten von Bund und Ländern

In Bund und Ländern werden fast täglich neue Maßnahmen- und Hilfspakete geschnürt. Hier daher die wichtigsten Anlaufstellen, um weitere Informationen zu erhalten:

- Bund: [Lotse für Corona-Hilfen \(Bundesministerium für Arbeit und Soziales\)](#)
- Bund: [Auswirkungen des Coronavirus: Informationen und Unterstützung für Unternehmen \(Bundesministerium für Wirtschaft und Energie\)](#)
- Baden-Württemberg: [Informationen zu den Auswirkungen des Coronavirus \(Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg\)](#)
- Bayern: [Unterstützung und Informationen für betroffene Unternehmen \(Bayrisches Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie\)](#)
- Berlin: [Coronavirus \(COVID-19\) – Informationen und Unterstützung für Unternehmen in Berlin \(Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe\)](#)
- Brandenburg: [Aktuelle Unterstützungsangebote: Corona-Sonderseite \(Investitionsbank des Landes Brandenburg\)](#)
- Bremen: [Coronavirus: Hilfe, Informationen und Kontakte für Unternehmen und Beschäftigte im Land Bremen \(Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa Bremen\)](#)
- Hamburg: [Fragen und Antworten zu Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie zu Geschäften und Wirtschaft \(Hamburger Stadtportal\)](#)
- Hessen: [Hinweise für Unternehmen und Beschäftigte \(Hessische Landesregierung\)](#)
- Mecklenburg-Vorpommern: [Wichtige Informationen zum Coronavirus \(Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit\)](#)
- Niedersachsen: [Coronavirus: Informationen für Unternehmen \(Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung\)](#)
- Nordrhein-Westfalen: [Informationen und Ansprechpartner für Unternehmen \(Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie\)](#)

- Rheinland-Pfalz: [Corona-Virus: Informationen für Unternehmen \(Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau\)](#)
- Saarland: [Coronavirus: Informationen für die saarländische Wirtschaft \(Staatskanzlei Saarland\)](#)
- Sachsen: [Unternehmen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer \(Sächsische Staatsregierung\)](#)
- Sachsen-Anhalt: [Wirtschaft in Sachsen-Anhalt: Auswirkungen und Hilfen \(Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung des Landes Sachsen-Anhalt\)](#)
- Schleswig-Holstein: [Coronavirus – Informationen für die Wirtschaft \(Landesregierung Schleswig-Holstein\)](#)
- Thüringen: [Coronavirus – Aktuelle Informationen für Unternehmen \(Thüringer Landesregierung\)](#)

Eine weitere Übersicht über Förderprogramme der EU, des Bundes und der Bundesländer, sowie auch von deren speziell für die Corona-Krise entwickelten Fördermaßnahmen, findet sich auf der [Homepage der Förderdatenbank](#).

Beihilfen der EU-Mitgliedsländer

Viele EU-Mitgliedsstaaten haben auch angefangen, verschiedene Beihilfemaßnahmen über die Förderprogramme hinaus auf den Weg zu bringen. Diese Beihilfen können grundsätzlich durch alle öffentlichen Stellen vergeben werden, müssen aber bei der Kommission der EU angemeldet werden. Denkbar sind insbesondere Rettungs- und Umstrukturierungsbeihilfen sowie Beihilfen zur Behebung von Schäden durch außergewöhnliche Ereignisse.

Abseits dieser großen EU-rechtlichen Beihilfen gibt es insbesondere die Möglichkeit der sogenannten De-Minimis-Beihilfen. Diese müssen nicht bei der Kommission angemeldet werden, dürfen dafür aber bestimmte Schwellenwerte nicht überschreiten. Dies sind üblicherweise 200.000,00 Euro innerhalb von drei Jahren.

Eigenes Forderung- und Rechnungsmanagement analysieren

Gerade in turbulenten Zeiten wie der Corona-Krise kann das eigene Forderungsmanagement in Vergessenheit geraten. Wo immer es möglich ist, sollte aber auch darüber nachgedacht werden, eigene noch offene Forderungen möglichst zeitnah auch “einzutreiben”. Hier ist teilweise Fingerspitzengefühl gefragt, da auch viele der eigenen Schuldner gerade in derselben Krise gefangen sind. Hier gilt: Kunden frühzeitig anzusprechen und Forderungen nötigenfalls auch durchsetzen.

Auf der Kehrseite sollte mit Gläubigern gesprochen und noch nicht beglichene Rechnungen möglichst ebenfalls gestundet werden. Auch hier gilt damit: Man sollte schnell den Kontakt zum Vertragspartner suchen, um eine für beide Seiten in Zeiten der Corona-Krise akzeptable Lösung zu finden.

X. (Besondere) Unterstützung für Kreative

Neben vielen anderen Wirtschaftsbereichen haben gerade auch Künstler aus der Kreativwirtschaft schwer mit den Folgen der Coronakrise zu kämpfen.

Einen ersten Anlaufpunkt für Künstler, die von der Coronakrise betroffen sind und Hilfe suchen, bietet das Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft des Bundes. Dort findet sich eine laufend aktualisierte Übersicht über [Informationen und Angebote zur Abfederung der wirtschaftlichen Folgen](#) von COVID-19.

“Neustart Kultur” soll mit 1 Milliarde Euro unterstützen

Dass auch eine Milliarde Euro für eine so große Branche oftmals nur ein Tropfen auf dem heißen Stein ist, ist auch der Staatsministerin für Kultur bewusst: Trotzdem soll so Künstlerinnen und Künstlern zusätzliche Hilfe geleistet werden. Die Mittel werden dabei beispielsweise über Verwertungsgesellschaften und Interessenverbände wie die GEMA, den Deutschen Künstlerbund oder die INTHEGA vergeben. Die Förderungen laufen zumeist über verschiedene Bewerbungsphasen, für die sehr unterschiedliche Fristen gelten. Eine [Übersicht zu den verschiedenen Maßnahmen](#) und jeweiligen Anlaufstellen findet sich auf der Webseite des Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft des Bundes.

Zahlung von Ausfallhonoraren

Nach Aussage der Kulturstaatsministerin Monika Grütters (CDU) im RBB-Inforadio, werden die vom Bund geförderten Kulturinstitutionen freischaffenden Künstlerinnen und Künstlern in der Corona-Krise Ausfallhonorare zahlen. Mussten Veranstaltungen wegen der Pandemie abgesagt werden, sollen bis zu 60 Prozent der Gage gezahlt werden. Voraussetzung sei, dass der Vertrag mit einer vom Bund geförderten Kulturinstitution bis zum 15. März geschlossen wurde.

Bei Honoraren bis zu 1.000 Euro pro Veranstaltung würden 60 Prozent als Ausfallhonorar gezahlt, bei Gagen darüber seien es 40 Prozent. Die Höchstgrenze liege bei 2.500 Euro.

[Soforthilfe für freie Orchester und Ensembles](#)

Neben der Zahlung von Ausfallhonoraren stellt der Bund bis zu 5,4 Millionen Euro Soforthilfe für freie, professionelle Orchester und Ensembles zur Verfügung. Antragsteller könnten laut Kulturstaatsministerin Monika Grütters bis zu 200.000 Euro aus dem Programm erhalten.

Voraussetzung zum Erhalt von Zahlungen ist der Sitz in Deutschland und dass die Projekte im Inland durchgeführt und die Orchester nicht überwiegend öffentlich finanziert werden. Zur Zielgruppe gehören etwa das Mahler Chamber Orchestra, das Frankfurter Ensemble Modern und das Freiburger Barockorchester. Das Soforthilfeprogramm läuft bis Ende des Jahres 2020.

[Änderungsmitteilung an die Künstlersozialkasse \(KSK\)](#)

Künstler, die in der [Künstlersozialkasse](#) versichert sind, können für eine kurzfristige Entlastung eine Änderungsmitteilung abgeben. Diese ist Grundlage für die Berechnung der monatlichen Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung der selbständigen Künstler und Publizisten. Die Änderungen wirken sich dabei auf die Beiträge ab dem Folgemonat, nach Eingang der Änderungsmitteilung bei der KSK, aus. Hier kann sich schnelles Handeln besonders bezahlt machen.

[Entschädigungen bei Verdienstausschlag wegen Corona-Quarantäne](#)

Künstler, die aufgrund des Coronavirus offiziell unter Quarantäne gestellt wurden, kann einen Entschädigungsanspruch gegen den Staat haben. Dabei wird der konkrete Verdienstausschlag ersetzt. Grundlage ist § 56 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG). Zuständig hierfür sind die lokalen Gesundheitsämter. Wichtig: Antrag rechtzeitig (innerhalb von zwölf Monaten) stellen!

Individuelle Hilfen der GEMA

Auch die [Gesellschaft zur Verwertung von Leistungsschutzrechten](#) (GEMA) hat bekannt gegeben, dass sie Übergangshilfen ermöglichen will. Hierfür soll ein Volumen von bis zu 40 Mio. Euro zur Verfügung stehen. Das Geld geht dabei besonders betroffenen Mitgliedern der GEMA. Darüber hinaus hat die GEMA den "Schutzschirm Live" angekündigt, der eine pauschale Nothilfe zur Verfügung stellen soll. Anträge hierfür können seit dem 30. März 2020 gestellt werden.

Besondere Hilfen durch die Bundesländer

Auch die Bundesländer stellen (teilweise) eigene Hilfen speziell für Künstler bereit. So hatte beispielsweise das Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen schon am 20. März 2020 ein Sofortprogramm zur Unterstützung freischaffender Künstlerinnen und Künstler geschaffen. Mitglieder der Künstlersozialkasse (KSK) mit ständigem Wohnsitz in NRW konnten direkte Honorarausfälle aufgrund der Corona-Krise in Höhe von bis zu 2.000,00 Euro ersetzt bekommen. Diese Förderung wurde schon zum 9. April 2020 eingestellt, da die hierfür bereitgestellten Mittel ausgeschöpft worden sind. Details hierzu und weiteren Unterstützungsmöglichkeiten finden sich auch auf der Webseite des MKW NRW.

Von März bis Mai 2020 hatte auch Baden-Württemberg eine Soforthilfe, auch für Angehörige der Freien Berufe, angeboten. Für Soloselbstständige und Antragsberechtigte mit bis zu fünf Beschäftigten sollten für drei Monate bis zu 9.000,00 Euro Soforthilfe als Zuschuss bewilligt werden.

Ab dem 27. März 2020 gibt auch Berlin [Sofortzuschüsse und Überbrückungskredite](#) für Unternehmen. Ähnliche Soforthilfemaßnahmen, von denen auch Künstler profitieren können,

sind beispielsweise auch in [Bayern](#), [Berlin](#), [Brandenburg](#), [Bremen](#), [Saarland](#), [Sachsen-Anhalt](#) und [Thüringen](#) und angekündigt bzw. bereits umgesetzt worden. Viele davon sind jedoch zusammen mit den Soforthilfemaßnahmen des Bundes inzwischen abgelaufen. Inwiefern diese aufgrund der November-Maßnahmen reaktiviert werden ist bislang unbekannt.

Einen Überblick zu verschiedenen Hilfen speziell für Kreative bietet auch eine [Übersicht über Soforthilfen und andere Unterstützungsangebote des Bundesverbands der Kultur- und Kreativwirtschaft Deutschland e.V.](#)

XI. Betrug mit Corona-Soforthilfen: Anträge sollten nicht leichtfertig gestellt werden

Unbürokratische Unterstützung in Zeiten der Corona-Krise versprechen Soforthilfe-Programme und Corona-Gesetze. Doch wer bei der Antragstellung pfuscht, kann sich wegen Betrugs strafbar machen.

Die Erleichterung vieler Betriebe, Solo-Selbstständigen und Freiberuflern ist groß, dass zumindest die versprochenen Soforthilfen nun, wie von der Politik versprochen, tatsächlich zeitnah ausgezahlt werden. Die Anträge auf Soforthilfe können beim jeweilig zuständigen Bundesland gestellt werden und eine schnelle Auszahlung scheint ebenfalls schon stattzufinden.

Soforthilfen unterliegen Voraussetzungen – Wer hier täuscht, kann Subventionsbetrug begehen

Was in dieser Erleichterung um die Möglichkeit schneller finanzieller Hilfen oft untergeht, sind die damit einhergehenden Gefahren. Denn auch die Soforthilfe-Programme von Bund und Ländern unterliegen bestimmten Voraussetzungen. Am wichtigsten ist, dass der Antragsteller in seiner wirtschaftlichen Tätigkeit wegen der Corona-Pandemie erheblich beeinträchtigt worden sein muss und dass ein Liquiditätsengpass noch nicht vor dem 1. März 2020 bestanden hat.

Wer nun versucht, hier künstlich einen eigenen Liquiditätsengpass zu konstruieren, vorbestehende Liquiditätsengpässe fälschlich auf die Corona-Krise “umzumünzen” oder gar ohne finanzielle Probleme schnell versucht an zusätzliche Gelder zu gelangen, der kann sich ebenso schnell des Betrugs und/oder Subventionsbetrugs strafbar machen!

Grundvoraussetzung eines Subventionsbetrugs ist eine Täuschungshandlung in der Form, dass der Antragsteller

“bei einer für die Bewilligung einer Subvention zuständigen Behörde oder einer anderen in das Subventionsverfahren eingeschalteten Stelle oder Person (Subventionsgeber) über subventionserhebliche Tatsachen für sich oder einen anderen unrichtige oder unvollständige Angaben macht, die für ihn oder den anderen vorteilhaft sind.”

§ 264 Abs. 1 Nr. 2 StGB

Gibt ein Selbständiger/Unternehmer vor, die Voraussetzungen für eine Corona-Soforthilfe zu erfüllen, ohne dass es tatsächlich der Fall ist – und wird ihm daraufhin das Geld ausbezahlt –, sind die Voraussetzungen also sehr schnell erfüllt.

Anträge genau lesen – und Voraussetzungen sorgsam prüfen

Die Corona-Soforthilfen Im Frühjahr erfolgten vergleichsweise schnell und unbürokratisch. Aber im Rahmen der verschiedenen Anträge auf Soforthilfe wurden bereits die Voraussetzungen abgefragt und mussten von den Antragstellern versichert werden. Damit sollten nicht nur Betrüger abgehalten, sondern vor allem die Hilfen auf das wirklich Notwendige beschränkt werden. So fand sich z.B. im Antragsformular der Soforthilfe in Bayern folgende Versicherungen:

Ich versichere, dass die existenzbedrohliche Wirtschaftslage bzw. der Liquiditätsengpass eine Folgewirkung der *Coronakrise vom Frühjahr 2020* ist.

[...]

Ich erkläre, dass der durch die Corona-Krise verursachte Liquiditätsengpass nicht mit Hilfe von Entschädigungsleistungen, Steuerstundungen, sonstigen Eigenmitteln oder Liquiditätsmaßnahmen ausgeglichen werden kann.

Antrag auf Corona-Soforthilfe Bayern, Punkte 8.1. und 8.10.
Ähnliche Versicherungen fanden sich auch in den Anträgen der anderen Bundesländer, beispielsweise Nordrhein-Westfalen:

Ich versichere, dass die in Nr. 1.1. benannten Antragsvoraussetzungen sämtlich vorliegen und ein Liquiditätsengpass nicht bereits vor dem 1. März bestanden hat.

Antrag auf Corona-Soforthilfe NRW, Punkt 6.2.

Wer sich unsicher ist, ob er solche Voraussetzungen wirklich erfüllt, sollte hier dringend vorher sorgsam prüfen!

[Corona-Soforthilfen werden unbürokratisch ausgezahlt – und anschließend auf Betrug kontrolliert!](#)

Versicherungen abzugeben, in der Hoffnung, dass diese schon nicht genauer überprüft werden, wird sich oft genug als folgenschwerer Fehlschluss herausstellen. Auch wenn wegen der Corona-Pandemie erst einmal die Soforthilfen schnell und unbürokratisch ausgezahlt wurden und wohl auch zukünftig werden, die Kontrollen werden oft genug folgen. Schon in den Anträgen wird darauf ausdrücklich hingewiesen:

Einer etwaigen Überprüfung durch den Bayerischen Obersten Rechnungshof, den Genehmigungsbehörden und der Europäischen Kommission stimme ich zu.

Antrag auf Corona-Soforthilfe Bayern, Punkt 8.6.

Einer Überprüfung durch die Bewilligungsbehörden, mein zuständiges Finanzamt, den Landesrechnungshof NRW, den Bundesrechnungshof, das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie und die Europäische Kommission stimme ich zu.

Antrag auf Corona-Soforthilfe NRW, Punkt 6.6.

Schon jetzt ist darüber hinaus klar, dass zu viel gezahlte Soforthilfen zurückgefordert werden:

Mir ist bekannt, dass ich den Zuschuss als Billigkeitsleistung erhalte und im Falle einer Überkompensation (Entschädigungs-, Versicherungsleistungen, andere Fördermaßnahmen) die erhaltene Soforthilfe zurückzahlen muss.

Antrag auf Corona-Soforthilfe NRW, Punkt 6.11.

Wer hier also Leistungen erhalten hat, die nicht notwendig waren, sollte nicht nur eine Betriebsprüfung erwarten, sondern dann auch Rücklagen bilden, um diese Leistungen zurückzahlen zu können.

[Hinweis auf Subventionsbetrug schon im Antrag auf Corona-Soforthilfen](#)

Ebenfalls fanden sich schon in den Anträgen der Bundesländer aus dem Frühjahr 2020 explizite Hinweise darauf, dass sich Antragsteller einer Corona-Soforthilfe bei falschen Angaben auch strafbar machen können – insbesondere wegen Subventionsbetrugs:

Mir ist bekannt, dass vorsätzlich oder leichtfertig falsche oder unvollständige Angaben sowie das vorsätzliche oder leichtfertige Unterlassen einer Mitteilung über Änderungen in diesen Angaben die Strafverfolgung wegen Subventionsbetrug (§ 264 StGB) zur Folge haben können.

Antrag auf Corona-Soforthilfe Bayern, Punkt 8.4.

[...] Mir ist bekannt, dass vorsätzlich oder leichtfertig falsche oder unvollständige Angaben sowie das vorsätzliche oder leichtfertige Unterlassen einer Mitteilung über Änderungen in diesen Angaben die Strafverfolgung wegen Subventionsbetrug (§ 264 StGB) zur Folge haben können.

Antrag auf Corona-Soforthilfe NRW, Punkt 6.4.

Achtung: Corona-Soforthilfen nur für betriebliche Aufwendungen!

Gerade für Solo-Selbstständige besonders schwer verständlich ist, dass die Corona-Soforthilfen nicht dafür gedacht waren, die eigenen Lebenshaltungskosten zu decken. Vielmehr durfte das Geld nur für betriebliche Sach- und Finanzaufwendungen genutzt werden! In diesem Zusammenhang kam es auch zu einer Entscheidung des VG Köln (Beschl. v. 08. Mai 2020, Az. 16 L 787/20).

Dies kann bei vielen Solo-Selbstständigen zu erheblichen (rechtlichen) Problemen führen. Sei es, dass sie entsprechende Gelder gar nicht erst beantragt haben oder gar die Soforthilfe erhalten und für den Lebensunterhalt bereits ausgegeben wurde. Hier gilt es weiterhin schnell zu reagieren, um einen möglichen Betrug möglichst doch noch zu verhindern!

Zumindest in NRW hatte die Landesregierung aber für alle Solo-Selbstständigen, die im März und April bereits einen Antrag gestellt hatten, die Möglichkeit geschaffen, bis zu 2.000,00 Euro auch für den eigenen Lebensunterhalt aufzuwenden. Dies galt aber nicht für diejenigen, die bereits eine Grundsicherung beantragt haben.

Betrug auch außerhalb der Corona-Soforthilfen denkbar

Neben den nun sehr medienwirksamen Corona-Soforthilfen von Bund und Ländern wurden aber noch viele weitere Maßnahmen und Gesetze beschlossen, die Betroffene der Corona-Krise durch die schwere Zeit helfen sollen. Auch diese sollten nicht leichtfertig genutzt werden, denn auch hier besteht die Gefahr, sich wegen Betrug strafbar zu machen!

Jeder der mit dem Gedanken spielt, Soforthilfen zu beantragen oder von den anderen Maßnahmen profitieren zu wollen, sollte daher sorgfältig prüfen, ob er auf diese Gelder und Hilfen wirklich angewiesen ist. Denn oftmals gibt es zuvor noch eine Vielzahl weiterer

Möglichkeiten. Auch in der Corona-Krise sollten Maßnahmen, die als letztes Mittel gedacht sind, als eben solches und mit Bedacht genutzt werden.

XII. Steuerliche Entlastungen

Das Bundesfinanzministerium sieht in weiten Teilen des Bundesgebietes durch das Coronavirus entstandene, beträchtliche wirtschaftliche Schäden. Es sollen steuerliche Maßnahmen zur Vermeidung unbilliger Härten insbesondere in den Bereichen der Stundungs- und Vollstreckungsmaßnahmen sowie bei der Anpassung von Vorauszahlungen für Steuern erfolgen.

Auch die obersten Finanzbehörden der Länder berücksichtigen in gleichlautenden Erlassen die Auswirkungen des Coronavirus bei der Festsetzung des Gewerbesteuermessbetrages für Zwecke der Vorauszahlungen (§ 19 Abs. 3 Satz 3 GewStG).

Stundung von Steuern bei Antrag bis zum 31. Dezember 2020

Betroffene können bis zum 31. Dezember 2020 unter Darlegung ihrer Verhältnisse Anträge auf Stundung der bis zu diesem Zeitpunkt bereits fälligen oder fällig werdenden Steuern stellen.

Die Finanzbehörden dürfen diese Anträge nicht deshalb ablehnen, weil die Steuerpflichtigen die entstandenen Schäden wertmäßig nicht im Einzelnen nachweisen können. Auf die Erhebung von Stundungszinsen kann in der Regel verzichtet werden.

Anträge auf Stundung der nach dem 31. Dezember 2020 fälligen Steuern sowie Anträge auf Anpassung der Vorauszahlungen, die nur Zeiträume nach dem 31. Dezember 2020 betreffen, sind besonders zu begründen.

Anpassung der Gewerbesteuer-Vorauszahlungen

Nach § 19 Abs. 3 Satz 3 GewStG können die Finanzämter die Anpassung der Gewerbesteuer-Vorauszahlungen veranlassen. Das gilt insbesondere für die Fälle, in denen das Finanzamt Einkommensteuer- und Körperschaftsteuervorauszahlungen anpasst (R 19.2 Abs. 1 Satz 5 GewStR).

Betroffene Steuerpflichtige können bis zum 31. Dezember 2020 unter Darlegung ihrer Verhältnisse Anträge auf Herabsetzung des Gewerbesteuermessbetrages für Zwecke der Vorauszahlungen stellen. Auch diese Anträge sind nicht deshalb abzulehnen, weil die Steuerpflichtigen die entstandenen Schäden wertmäßig nicht im Einzelnen nachweisen können.

Nimmt das Finanzamt eine Festsetzung des Gewerbesteuermessbetrages für Zwecke der Vorauszahlungen vor, ist die betreffende Gemeinde hieran bei der Festsetzung ihrer Gewerbesteuer-Vorauszahlungen gebunden (§ 19 Abs. 3 Satz 4 GewStG).

Für etwaige Stundungs- und Erlassanträge gilt auch im Hinblick auf einen möglichen Zusammenhang mit Auswirkungen des Coronavirus, dass diese an die Gemeinden und nur dann an das zuständige Finanzamt zu richten sind, wenn die Festsetzung und Erhebung der Gewerbesteuer nicht den Gemeinden übertragen worden ist (§ 1 GewStG und R 1.6 Abs. 1 GewStR).

Nachweis der unmittelbaren Betroffenheit muss geführt werden

Eine Hürde für Steuerpflichtige wird sein, dass die Erleichterungen nur für den

„nachweislich unmittelbar und nicht unerheblich betroffenen Steuerpflichtigen“

gilt. Diese Formulierung ist noch recht schwammig und es wird sich in der Praxis zeigen müssen, wie die Ämter damit umgehen.

Im Umkehrschluss ist bei bloß mittelbarer Betroffenheit jedenfalls kein Rückgriff auf die Erleichterungen möglich. Betroffene sollten bei Beantragung mithin Vorsicht walten lassen und nicht leichtfertig mit den Begründungen umgehen und auf eine Stundung bzw. Anpassung vertrauen, bevor diese auch tatsächlich gewährt wurde.

[Fristverlängerung für Lohnsteuer-Anmeldung](#)

Arbeitgebern kann aufgrund des BMF-Schreibens vom 23. April 2020 die Fristen zur Abgabe monatlicher oder vierteljährlicher Lohnsteuer-Anmeldungen während der Corona-Krise im Einzelfall auf Antrag nach § 109 Abs. 1 AO verlängert werden. Dafür müssen sie selbst oder der mit der Lohnbuchhaltung und Lohnsteuer-Anmeldung Beauftragte nachweislich unverschuldet daran gehindert sein, die Lohnsteuer-Anmeldungen pünktlich zu übermitteln. Die Fristverlängerung darf maximal 2 Monate betragen.

[Antragsfristen berücksichtigen und steuerliche Chancen wahrnehmen](#)

Betroffenen Unternehmen ist grundsätzlich anzuraten, von den Möglichkeiten Gebrauch zu machen. Die Antragsfristen sollten dabei zudem nicht außer Acht gelassen und sich frühzeitig an die Ämter gewendet werden. Denn schon jetzt ist zu beobachten, dass auch die Behörden von den Maßnahmen nicht verschont bleiben und etwaige Anträge bzw. deren Bewilligungen vermutlich einige Zeit in Anspruch nehmen werden.

Sollten Fristverlängerungen notwendig werden ist auch dies zu beantragen, um (weitere) Nachteile wie Verspätungszuschläge zu vermeiden.