

AWSA aktuell – Weitere Infos zum Corona-Virus

Nr. 08/2020 vom 08.04.2020



1. BMF: FAQ zu steuerlichen Maßnahmen in der Corona-Krise

Am 6. April 2020 veröffentlichte das Bundesfinanzministerium (BMF) ein [Informationsblatt mit den häufigsten gestellten Fragen \(FAQ\)](#) zu den steuerlichen Maßnahmen zur Abfederung der Auswirkungen des Corona-Virus.

Das Informationsblatt gibt Ihnen allgemeine Hinweise auf die häufigsten Fragestellungen.

Einzelfälle klären Sie am einfachsten direkt mit Ihrem Ansprechpartner der öffentlichen Verwaltung. Welche Behörde Ihr Ansprechpartner für welche Steuererleichterung ist, wird ebenfalls im Informationsblatt dargestellt.

Wesentliche Themen des Informationsblattes sind z. B.:

- Steuerstundungen
- Herabsetzung Steuervorauszahlungen
- Erlass von Steuern
- Fragestellungen bei der Lohnsteuer
- Vollstreckungsverfahren
- Außenprüfungen

2. ifaa: Hilfestellung zum Umgang mit Corona im Betrieb

Viele Unternehmen ermöglichen Ihren Beschäftigten in der Corona-Krise verstärkt die Arbeit von zu Hause aus. Dies ist aber nicht für alle Tätigkeiten und Unternehmen möglich.

Daher hat das Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa) eine [Hilfestellung für die Arbeit im Betrieb](#) während der Corona-Krise zusammengestellt.

Diese umfasst die Themenfelder Information und Kommunikation, Arbeitszeit und Abläufe sowie Hygiene und Verhalten.

3. Aktueller Stand: Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen

Gern möchten wir Ihnen einen Überblick über den aktuellen Stand zum Thema Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen geben.

Die inzwischen zum Thema Beitragsstundung vom GKV-Spitzenverband veröffentlichten Verlautbarungen haben wir zusammengefasst als Anlage beigefügt. Die Verlautbarungen des GKV-Spitzenverbandes sind nicht nur relevant für die Stundung der Krankenversicherungsbeiträge, sondern auch für die Stundung der Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge, weil die Krankenkassen allein über die die Stundung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags entscheiden.

Ansprechpartner:

Andreas Jochheim
Tel. 0391 62888-33
Fax 0391 62888-80
E-Mail: jochheim@vme.org

Die [Verlautbarungen des GKV-Spitzenverbandes](#) beantworten zwar viele wesentliche Fragen zum Thema Beitragsstundung.

Drei für die betriebliche Praxis wichtige Aspekte werden aber aus unserer Sicht nicht hinreichend beantwortet. Deshalb wollen wir Ihnen dazu nachfolgend nähere Informationen geben, die die BDA mit dem GKV-Spitzenverband abgestimmt hat.

1. Bedeutung des Vorrang-Erfordernisses

Das Bundesarbeits- und Bundesgesundheitsministerium haben den derzeit von den Krankenkassen gewährten erleichterten Bedingungen für eine Beitragsstundung nur unter der Voraussetzung zugestimmt, dass vorrangig andere Hilfsmaßnahmen ausgeschöpft werden. Da die Bedeutung dieses Vorrang-Erfordernisses nicht ganz eindeutig ist, geben wir hierzu folgende Erläuterung:

Vorrang bedeutet, dass Arbeitgeber, bevor eine Beitragsstundung gewährt werden kann, vorrangig versuchen müssen, die Möglichkeiten des Gesetzes zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld sowie Fördermittel und Kredite aus dem unter Federführung des Bundesfinanz- und Bundeswirtschaftsministeriums erarbeiteten Maßnahmenpaket zur Abfederung der Auswirkungen des Corona-Virus auszuschöpfen.

Vorrang bedeutet dagegen nicht, dass eine Beitragsstundung allein deshalb nicht möglich ist, weil Ansprüche aus den genannten Programmen bestehen. Denn oftmals fließen diese Mittel aus diesen Programmen erst zeitverzögert und nicht immer liegen dafür die notwendigen Voraussetzungen vor. Zudem können die beanspruchbaren Mittel nicht ausreichen, um eine „erhebliche Härte“ beim Arbeitgeber zu verhindern. Teilweise bestehen auch tarifvertragliche Fristen, deren Ablauf Voraussetzung für die Stellung eines Antrags auf Kurzarbeitergeld ist.

Insofern reicht es zur Erfüllung des Vorrang-Erfordernisses für Beitragsstundungen aus, dass Arbeitgeber darlegen, dass sie:

- entweder sich um Mittel aus den genannten Programmen bemühen, diese Mittel aber nicht ausreichen bzw. noch nicht zur Verfügung stehen oder
- keine Mittel aus den genannten Programmen beanspruchen können, weil sie deren Voraussetzungen nicht erfüllen.

2. Rückzahlung der gestundeten Beiträge ab Mai

Die Rückzahlung der nach den erleichterten Bedingungen in den Monaten März und April gestundeten Beiträge müssen nicht zwingend vollständig bis Ende Mai zurückgezahlt werden. Vielmehr können Arbeitgeber mit den jeweiligen Einzugsstellen (Krankenkassen) entsprechend ihren Möglichkeiten Rückzahlungsmodalitäten (z. B. Ratenzahlungen) vereinbaren.

3. Stundungen für die ab Mai fälligen Beiträge

Beitragsstundungen sind in jedem Fall auch für die ab Mai fälligen Beiträge weiter möglich.

Hierfür gelten dann allerdings – bis auf Weiteres – nicht die erleichterten Bedingungen, wie sie für Beitragsstundungen für die Monate März und April bekannt gegeben worden sind (v. a. erleichterte Nachweispflichten und Verzicht auch Zinsen und Sicherungsmittel), sondern die üblichen Voraussetzungen. Die Sozialversicherungsträger werden rechtzeitig vor der Fälligkeit der Beiträge für den Mai über eine mögliche Fortsetzung erleichterter Bedingungen für Beitragsstundungen informieren.

4. Referentenentwurf des BMAS zu einer Verordnung - Abweichung vom Arbeitszeitgesetz in Folge von Covid19

Das BMAS hat einen Referentenentwurf zu einer Verordnung nach § 14 Absatz 4 ArbZG zur Abweichung von einzelnen Bestimmungen im Arbeitszeitgesetz in Folge von Covid19 **bis zum 31.07.2020** vorgelegt.

Der Verordnungsentwurf erfasst folgende **Tätigkeiten**:

- a) der Produktion und des Handels von Waren des täglichen Bedarfs; der Produktion und dem Vertrieb von Medizinprodukten (incl. vor allem solcher Produkte, die der Bekämpfung der Pandemie dienen);
- b) der medizinischen Behandlung;
- c) von Not- und Rettungsdiensten;
- d) der Aufrechterhaltung von Sicherheit und Ordnung;
- e) der Krankenpflege in stationären und ambulanten Bereichen;
- f) der Energie- und Wasserversorgung sowie der Abfall- und Abwasserentsorgung;
- g) der Landwirtschaft;
- h) der Geld- und Wertpapiertransporte;
- i) der Dateninfrastruktur und
- j) der Tätigkeiten in Verkaufsstellen, die in den Ladenschlussgesetzen des Bundes bzw. in den Ladenschlussgesetzen der Länder beschrieben werden (z. B. Tankstellen).

Höchst Arbeitszeit

Der Entwurf regelt in § 1 Absätzen 1 und 2 sowie 4 Abweichungen von der täglichen Höchst Arbeitszeit. Diese kann auf bis zu zwölf Stunden täglich - und ggf. darüber hinaus verlängert werden, soweit entsprechende Arbeitszeitdispositionen nicht durch Einstellung oder sonstige personalwirtschaftliche Maßnahmen vermieden werden können.

Ferner darf die wöchentlich zulässige Arbeitszeit nicht um mehr als 60 Stunden überschritten werden.

Ruhezeit

Nach § 2 der Verordnung darf die Ruhezeit im Rahmen der genannten Tätigkeiten um bis zu zwei Stunden verkürzt werden. Eine Mindestruhezeit von neun Stunden darf grundsätzlich nicht unterschritten werden. Der Ausgleichszeitraum beträgt regelmäßig vier Wochen. Der Ausgleich ist nach Möglichkeit durch freie Tage zu gewährleisten.

Sonn- und Feiertagsarbeit

An Sonn- und Feiertagen wird für die in § 1 Absatz 3 genannten Tätigkeiten das Sonn- und Feiertagsverbot gelockert. Innerhalb von acht Wochen ist ein Ersatzruhetag - spätestens bis zum 31. Juli 2020 - zu gewähren.

Im Übrigen bleibt § 14 des Arbeitszeitgesetzes unberührt.

Neben der Verordnung und den bereits erlassenen landesgesetzlichen oder untergesetzlichen Regelungen, soweit sie auf § 15 Absatz 2 ArbZG gestützt sind, gelten § 14 Absätze 1 und 2 weiter. Dies ist insbesondere für Tätigkeiten von Relevanz, die nicht im Katalog des § 1 Absatz 3 des Entwurfs aufgezählt sind.

Der Arbeitgeber kann weiter von einzelnen Vorschriften (z. B. tägliche Höchstarbeitszeit und Ruhezeit) des Arbeitszeitgesetzes in den gegenüber der Verordnung allerdings engeren Grenzen des § 14 Absatz 3 abweichen.

5. COVID-19 – Keine negativen Auswirkungen des Bezugs von Kurzarbeitergeld auf Aufenthaltstitel



Das Bundesministerium des Inneren (BMI) hat in einem Schreiben vom 25. März 2020 zur Entlastung der Ausländerbehörden klargestellt, dass der Bezug von Kurzarbeitergeld **keine Auswirkungen auf den Bestand eines Aufenthaltstitels** hat. Nicht nur bleibt hierbei das Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem ausländischen Arbeitnehmer bestehen. Zudem handelt es sich auch um ein öffentliches Mittel, das auf Beitragsleistungen aus der Arbeitslosenversicherung beruht, und dieses gilt **nicht als Inanspruchnahme öffentlicher Mittel**.

Darüber hinaus hat das BMI explizit klargestellt, dass bei Unterschreitung der für bestimmte Aufenthaltstitel geltenden Gehaltsgrenzen (so etwa für die Blaue Karte EU und für die Aufenthaltserlaubnis für IT-Fachkräftedurch) durch den Bezug von Kurzarbeitergeld keine negativen Auswirkungen auf den Bestand des Aufenthaltstitels zu erwarten sind, wenn die Kurzarbeit eine Maßnahme im Zusammenhang mit dem Corona-Virus darstellt.

Dies bedeutet konkret, dass in einem solchen Fall eine **nachträgliche Verkürzung** der Erteilungsdauer eines bereits bestehenden Aufenthaltstitels (§ 7 Abs. 2 S. 2 AufenthG) **nicht zu erwarten** ist.

Mit Blick auf die ab dem 1. März 2020 geltende Verpflichtung der Arbeitgeber, der zuständigen Ausländerbehörde innerhalb von vier Wochen ab Kenntnis die vorzeitige Beendigung der Beschäftigung eines Ausländers, für den ein Aufenthaltstitel nach Kapitel 2 Abschnitt 4 erteilt wurde, mitzuteilen, wird in Anbetracht der aktuell deutlich erschwerten Arbeitsbedingungen in vielen Unternehmen gebeten, dass Ausländerbehörden als Verfolgungsbehörden ihr Ermessen während der Krisenzeit dahingehend ausüben, dass von der Ahndung eines Verstoßes (§ 98 Abs. 2a Nr. 2 AufenthG) abgesehen wird, wenn die Mitteilung des Arbeitgebers kapazitätsbedingt erst verspätet erfolgt.

