

AWV Jade - Newsletter Corona – 19_06_2020

1. Corona-Warn- App verfügbar

Seit dieser Woche ist die offizielle Corona-Warn-App verfügbar. Sie soll das Nachverfolgen von Infektionen erleichtern und zur Bekämpfung der Pandemie beitragen. Mithilfe der App lassen sich im Notfall Kontaktketten zurückverfolgen.

Die App wird zum freiwilligen Download angeboten. Um einen hohen Wirkungsgrad sicherzustellen, müssten möglichst viele Personen die App nutzen.

Die Corona-Warn-App ist eine Applikation für iOS- und Android-Smartphones. Bei der Tracing-App (nicht zu verwechseln mit einer Tracking-App) geht es nicht um die Verfolgung des Standortes einzelner Nutzer, sondern um die Verfolgung von Begegnungen.

Das Ziel: Menschen, die in Kontakt mit positiv getesteten Personen waren, sollen von der App gewarnt werden. Sie könnten sich möglicherweise bei der infizierten Person angesteckt haben.

Experten gehen davon aus, dass eine digitale Lösung ein wichtiges Instrument bei der Bekämpfung der Corona-Pandemie sein kann und längst überfällig ist. Manche Experten gehen davon aus, dass die App nur helfen kann, wenn möglichst viele sie auch nutzen. Nach Aussage der Bundesregierung sei aber jeder, der die App nutze, eine Hilfe, um Kontaktketten nachzuverfolgen. Ob die App am Ende den Nutzen bringt, den sich Epidemiologen davon versprechen, wird sich vermutlich erst in einigen Monaten zeigen.

Die Einführung der App hat Einfluss auf die Arbeitsbeziehungen. Datenschutzrechtliche Bedenken stehen einer Installation der App nicht entgegen.

Anbei finden Sie die in der **Anlage 1 (BDA_Positionspapier_Corona_Warn_App)** die Hinweise der BDA zum Einsatz der App sowie in der **Anlage 2 (BDA_Arbeitsrechtliche_Fragen_Corona_App)** die Hinweise der BDA zu arbeitsrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit der App.

2. Bundesrat stimmt Gesetz zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise zu

Am 05.06.2020 hat der Bundesrat dem Gesetz zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise (Corona-Steuerhilfegesetz) zugestimmt.

Wir hatten bereits mit Rundschreiben vom 29.05.2020 (dort Ziffer 8.) auf die **Steuerfreiheit von Zuschüssen zum Kug** bis 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll- und dem Ist-Entgelt sowie die **Steuerfreiheit des Corona-Bonus von bis zu 1.500,- €** hingewiesen.

Den Gesetzestext erhalten Sie als **Anlage 3 (Corona_Steuerhilfegesetz)**.

Wir weisen insbesondere auf die Ausweitung der Entschädigungsansprüche für Eltern nach § 56 Abs. 1a IfSG (vgl. Rundschreiben vom 29.05.2020, dort Ziffer 6) hin:

- Verlängerung der Entschädigungsansprüche wegen Verdienstaufschlag von bis zu 6 auf bis zu **10 Wochen** und auf bis zu **20 Wochen für Alleinerziehende**; Verlängerung der Antragsfrist von 3 auf 12 Monate.
- Die Ausweitung tritt rückwirkend zum 30.03.2020 in Kraft.
- Wie bisher müssen Arbeitgeber die Entschädigung für eine Dauer von längstens sechs Wochen für die zuständige Behörde auszahlen. Die Regelung über die Vorleistungspflicht des Arbeitgebers in § 56 Abs. 5 IfSG wurde nicht geändert.

3. Verschiedene Informationsmaterialien aus dem Bundeswirtschaftsministerium

Anliegend erhalten Sie das aktuelle Dashboard des Bundeswirtschaftsministeriums als **Anlage 4 (Dashboard_Corona)**. Dort finden Sie aktuelle Zahlen und Informationen zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie.

Weiterhin finden Sie als **Anlage 5 (Zweites Corona_Steuerhilfegesetz)** den Entwurf des Zweiten Corona-Steuerhilfegesetzes, das die im Koalitionsausschuss beschlossenen Maßnahmen enthält.

Hier ist insbesondere auf die folgenden steuerlichen Maßnahmen hinzuweisen:

- **Befristete Senkung des Umsatzsteuersatz** vom 01.07.2020 bis zum 31.12.2020 **von 19 auf 16 Prozent** und **von 7 auf 5 Prozent**
- Verschiebung der Fälligkeit der Einfuhrumsatzsteuer auf den 26. des zweiten auf die Einfuhr folgenden Monats
- Gewährung eines **Kinderbonus i.H.v. 300,- €** für jedes kindergeldberechtigte Kind
- **Befristete Anhebung des Entlastungsbetrages für Alleinerziehende** von derzeit 1.908,- € auf 4.008,- € für die Jahre 2020 und 2021
- Bei der Besteuerung der privaten Nutzung von Dienstwagen, die keine Kohlendioxidemission je gefahrenen Kilometer haben, wird der Höchstbetrag des Bruttolistenpreises von 40.000,- € auf 60.000,- € erhöht
- Erhöhung des Freibetrages für die Hinzurechnungstatbestände des § 8 Nr. 1 GewStG bei der Gewerbesteuer auf 200.000,- €

4. Übersicht Ablauf Prüfverfahren Kug

Die Bundesagentur hat den Ablauf des Prüfverfahrens im Kurzarbeitergeld (Kug) skizziert.

Das Verfahren bis zur Auszahlung von Kug ist vom Gesetzgeber auf Schnelligkeit angelegt worden. Daher wird durch die Bundesagentur Kug zunächst immer nur vorläufig ausgezahlt. Eine Überprüfung hat der Gesetzgeber erst nach Ende des Abrechnungszeitraums in einer **Abschlussprüfung** vorgesehen, die **innerhalb von 7 Monaten nach Ende des Kug-Bezuges durchzuführen ist**. Die Bundesagentur hat kein Ermessen, sondern eine gesetzliche Verpflichtung, diese Prüfung durchzuführen.

Zu Beginn der Abschlussprüfung wird der Arbeitgeber von der Agentur für Arbeit aufgefordert, die für die Kug-Berechnung bzw. die für die Rechtmäßigkeit des Kug-Bezuges erforderlichen Unterlagen einzureichen. In der Regel wird es sich dabei um die für die Lohnabrechnung maßgebenden Unterlagen, wie z.B. in Arbeitszeitaufzeichnungen (Schichtbücher, Schichtzettel usw.), Fahrtenschreiber u.ä. handeln. Der Arbeitgeber hat dazu eine Mitwirkungspflicht nach § 319 SGB III.

Nach Eingang der Unterlagen gleicht die Agentur diese Unterlagen mit den während des Kug-Bezuges eingereichten Leistungsanträgen und Abrechnungslisten ab. Die Agenturen sind gehalten, diese Prüfungen in der Regel in der Agentur durchzuführen. Nur in Ausnahmefällen wird daher eine Vorortprüfung erforderlich sein.

Nach erfolgter Prüfung bekommt der Betrieb einen Abschlussbescheid. Damit sind die vorläufigen Entscheidungen nach § 328 SGB III endgültig. Sofern sich aus der Prüfung Überzahlungen ergeben, sind diese gem. § 328 Abs. 2 SGB III zu erstatten.

Wird festgestellt, dass ordnungswidrige relevante Aspekte zur Leistungsüberzahlung geführt haben, wird das Verfahren intern durch die Stelle für Ordnungswidrigkeiten geahndet.

Sollten sogar strafrechtlich relevante Tatsachen festgestellt werden, wird Strafanzeige bei der Staatsanwaltschaft gestellt, die dann über das weitere Verfahren entscheidet. Werden Verstöße gegen das Mindestlohngesetz (MiLoG) festgestellt, sind diese Erkenntnisse dem Zoll zuzuleiten.

5. Urlaubsrückkehrer und Quarantäne

Obgleich ein Großteil Ihrer Beschäftigten sicherlich im Inland und im nahen EU-Ausland ihren Urlaub verbringen dürfte, werden auch ein Teil Ihrer Beschäftigten in Risikogebiete aufbrechen. Dies sind nicht nur ferne Ziele wie Asien und Amerika, sondern derzeit auch Schweden und Mittelmeerränder wie die Türkei und Tunesien. Die **Übersicht des RKI** (stets aktualisiert) über die **Risikogebiete** finden Sie unter dem folgenden Link:

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html

Für Einreisende in die Bundesrepublik Deutschland, die sich zu einem beliebigen Zeitpunkt innerhalb der letzten 14 Tage vor Einreise in einem Risikogebiet aufgehalten haben, kann gemäß den jeweiligen Quarantäneverordnungen der zuständigen Bundesländer, eine Pflicht zur Absonderung bestehen. Es ist auf die jeweiligen landesrechtlichen Regelungen abzustellen, inhaltlich unterscheiden sie sich.

Zur Information haben wir die folgende Übersicht über die landesrechtlichen Regelungen erstellt (Stand: 18.06.2020).

- **Niedersachsen**

Es besteht für **Rückkehrer aus Risikogebieten** (und somit auch aus Schweden) dann eine **Quarantänepflicht für 14 Tage, wenn in dem betreffenden Staat der Ausreise eine Neuinfiziertenzahl im Verhältnis zur Bevölkerung von mehr als 50 Fällen pro 100 000 Einwohner kumulativ in den letzten sieben Tagen besteht**. Satz 1 gilt auch für Personen, die zunächst in ein anderes Land der Bundesrepublik Deutschland eingereist sind. **Somit kann in Niedersachsen derzeit die Pflicht zur Quarantäne noch nicht durch einen entsprechenden negativen Test vermieden werden**. Zu beachten ist, dass sich das ggf. in den nächsten Tagen ändern könnte, die Niedersächsische Verordnung ist bereits vom 08.05.2020. Die maßgebliche Formulierung zu Ein- und Rückreisende finden Sie in § 5. In § 5 Abs. 7 der Verordnung gibt es einen weiten Ausnahmekatalog.

Die entsprechende Verordnung finden Sie unter dem Link:

<https://meinarbeitgeberverband.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=36768&token=92e61dfe7266656eb5d6a58800e1df77f13e99b8>

Für alle Bundesländer gilt:

Keine Anordnung einer Quarantäne erfolgt bei Durchreisen und wenn der Auslandsaufenthalt nicht länger als 48 Stunden beträgt. Weiter können nach allen landesrechtlichen Regelungen in Ausnahmefällen Befreiungen ausgesprochen werden.

Für den Antrag nach § 56 Abs. 1 IfSG ist maßgeblich der Wohnort des Arbeitnehmers, da er dort die Quarantäne abzuleisten hat. Das bedeutet, der Antrag auf Entschädigungsleistung ist in dem Bundesland zu stellen, an dem der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz hat. Der Firmensitz ist somit nicht maßgeblich.

6. Inklusion: Anzeigen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen bis 30.06.2020 möglich

Unternehmen mit durchschnittlich mindestens 20 Arbeitsplätzen müssen grundsätzlich auf fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigen. In diesem Zusammenhang müssen sie bis 31.03.2020 der Bundesagentur für Arbeit (BA) ihre Beschäftigungsdaten für das Anzeigjahr 2019 anzeigen und bei Nichterreichen der Beschäftigungsquote die Ausgleichsabgabe an die Integrations- und Inklusionsämter zahlen. Im März haben die BA und die Integrations- und Inklusionsämter bekannt gegeben, dass diese **Frist bis zum 30.06.2020** verlängert wird.

Bitte beachten Sie: Die verspätete Anzeige stellt eine Ordnungswidrigkeit dar. Für rückständige Beträge erheben die Integrations- und Inklusionsämter ab dem 01.07.2020 zudem Säumniszuschläge.