

CORONA-UPDATE

09.07.2021

Steuern

Wirtschaft

Finanzen

Recht



Flügel

Priller & Partner

Steuerberatungsgesellschaft mbB

CORONA-UPDATE FÜR UNSERE MANDANTEN

Aktualisierung FAQ
zur Überbrückungs-
hilfe III

Aktualisierung der FAQ zur Überbrückungshilfe III - Digitalisierungs- und Hygienemaßnahmen

Die FAQ zur Überbrückungshilfe III sind in der letzten Woche erneut aktualisiert worden. Neben einigen redaktionellen Änderungen gibt es auch vereinzelt neue inhaltliche Erläuterungen, so beispielsweise beim „ANHANG 4 - Digitalisierungs- und Hygienemaßnahmen“.

Die beispielhafte Aufzählung der geförderten Maßnahmen ist ohne Aktualisierung geblieben. Neuerungen betreffen den Ausschluss der Beseitigung eines Investitionsstaus, was als erhebliche Verschärfung des Maßnahmenkataloges einzuordnen ist.

Digitalisierungs- und Hygienemaßnahmen

„Folgende Digitalisierungs- oder Hygienemaßnahmen sind beispielhafte Maßnahmen unter Ziffer 2.4 Positionen 14 und 16. Diese oder ähnliche Maßnahmen sind förderfähig, wenn sie den FAQ entsprechen und die Kosten der Maßnahmen in einem angemessenen Verhältnis zu den Zielen stehen. Die Maßnahme muss primär der Existenzsicherung des Unternehmens in der Pandemie dienen und darf **kein Abbau eines Investitionsstaus sein** (d. h. Maßnahmen, die bereits vor Beginn der Pandemie angestanden hätten und durch diese nicht bedingt sind). Ebenso sind Maßnahmen nicht förderfähig, die zur Einhaltung von bereits vor der Pandemie bestehenden gesetzlichen Vorgaben (z. B. allgemeiner Arbeitsschutz) dienen. Förderfähig sind vornehmlich Kosten, die infolge von Vorschriften zur Eindämmung der Corona-Pandemie (z. B. Corona-Arbeitsschutzverordnung, Homeoffice-Pflicht, Maskenpflicht etc.) entstehen bzw. entstanden sind. Die Hygienemaßnahmen müssen Teil eines schlüssigen Hygienekonzeptes sein.

Eine Begründung und Einzelfallprüfung ist in jedem Fall erforderlich.

Die Liste benennt nur beispielhaft Fördergegenstände und trifft keine Aussage über die durch die Bewilligungsstelle festzustellende tatsächliche Förderfähigkeit im Einzelfall bzw. die Höhe der Kostenerstattung, die vom Umsatzeinbruch abhängt.“

CORONA-UPDATE FÜR UNSERE MANDANTEN

Ende der Homeoffice-Pflicht

Ende der Homeoffice-Pflicht: Was bedeutet das?

Mit dem Auslaufen der "Bundes-Notbremse" am 30. Juni ist die Pflicht für Arbeitgeber entfallen, ihren Beschäftigten die Arbeit im Homeoffice zu ermöglichen.

Das Ende der Homeoffice-Pflicht bedeutet für Arbeitnehmer jedoch nicht, dass alle sofort unter den alten Bedingungen an den Arbeitsplatz zurückkehren müssen.

Die Unternehmen sind weiterhin verpflichtet, Corona-Maßnahmen aufrechtzuerhalten. Dazu gehört zum Beispiel die Begrenzung der Zahl der Beschäftigten in geschlossenen Räumen, die Erstellung von Hygieneplänen und zwei Tests pro Woche. Das ist in der neuen Corona-Arbeitsschutzverordnung geregelt. Mit den am 1. Juli 2021 in Kraft getretenen Anpassungen der Corona-ArbSchV gelten die grundlegenden Arbeitsschutzregeln für die Dauer der epidemischen Lage nationaler Tragweite bis einschließlich 10. September 2021 fort.

Die Verordnung zum Download finden Sie hier (ggf. Link in den Browser kopieren wegen Zeilenumbrüchen):

<https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/sars-cov-2-arbeitsschutzverordnung.html>

Die wichtigsten aktuellen Corona-Arbeitsschutz-Maßnahmen sind:

- Personenkontakte und die gleichzeitige Nutzung von Betriebs- und Pausenräumen durch mehrere Personen sollen auf das notwendige Minimum reduziert werden.
- Generell sollten Zusammenkünfte mehrerer Personen nach Möglichkeit durch den Einsatz digitaler Informationstechnologie ersetzt werden. Sollte der Einsatz von digitaler Informationstechnologie betriebsseitig nicht möglich sein, so muss der Arbeitgeber entsprechende Schutzmaßnahmen wie geeignete Lüftungskonzepte, Abtrennungen zwischen anwesenden Personen und ein ausreichendes Hygienekonzept sicherstellen.

CORONA-UPDATE FÜR UNSERE MANDANTEN

- Der Arbeitgeber muss ein Hygienekonzept bereitstellen, in dem erforderliche Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz festgelegt sind und umgesetzt werden. Dieses Konzept muss für alle Beschäftigten zugänglich gemacht werden.
- Ergibt die betriebliche Gefährdungsbeurteilung, dass trotz technischer und organisatorischer Maßnahmen Atemschutz erforderlich ist, ist ein Mund-Nasen-Schutz oder eine Atemschutzmaske vom Arbeitgeber bereitzustellen. Dazu gehören u. a. FFP2-Masken oder vergleichbare Modelle.
- Betriebe, Einrichtungen und Verwaltungen haben die Pflicht, allen Beschäftigten, die nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, mindestens zweimal in der Woche Corona-Tests (PCR-Test oder professionell/selbst angewendete Antigen-Schnelltests) anzubieten. Die Testangebote sollen möglichst vor der Aufnahme der entsprechenden Tätigkeit wahrgenommen werden. Die Kosten für die Tests haben Arbeitgeber*innen zu tragen, da es sich um Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes handelt.

Hierzu hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auch einen FAQ-Katalog zur Verfügung gestellt:

<https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-ASVO/faq-corona-asvo.html;jsessionid=30BF2AC15D5311FD7E48650A72CF2731.delivery1-replication>

Viele Unternehmen ermöglichen weiterhin Homeoffice

Viele Unternehmen bieten ihren Beschäftigten daher auch weiterhin freiwillig Homeoffice an, um sie bestmöglich vor einer möglichen Infektion zu schützen. Andere Arbeitgeber kehren schrittweise zur Präsenz am Arbeitsplatz zurück. Das Arbeiten im Homeoffice basiert allerdings immer auf einer einvernehmlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Es kann weder einseitig beschlossen oder angeordnet werden.

CORONA-UPDATE FÜR UNSERE MANDANTEN

Mindestlohn und Minijob-Grenze

Mindestlohn: ab dem 01.07.2021 Erhöhung des Mindestlohns

Wie bereits in unseren letzten Corona-Updates berichtet, hat sich zum 01.07.2021 wieder der gesetzliche Mindestlohn erhöht. Der Mindestlohn wurde von 9,50 € auf 9,60 € pro Stunde angehoben.

Minijob-Grenze

Auch Minijobber haben Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Arbeitgeber müssen ihren Minijobbern damit ab dem 01.07.2021 mindestens einen Stundenlohn von 9,60 € brutto zahlen. Dieser neue Mindestlohn gilt sowohl für Minijobs im gewerblichen Bereich, als auch für Minijobs in Privathaushalten. Dabei darf die Minijob-Grenze insgesamt nicht überschritten werden.

Besondere Vorsicht ist für Arbeitgeber bei Minijobbern geboten, die den Mindestlohn erhalten und mit ihrem Verdienst bereits vor der Anhebung ab 01.07.2021 die monatliche Verdienstgrenze für Minijobs in Höhe von 450 € ausgeschöpft haben. Wenn diese Arbeitnehmer weiterhin als Minijobber beschäftigt werden sollen, muss die monatliche Arbeitszeit entsprechend reduziert werden.

Bei einem Mindestlohn von 9,60 € pro Stunde ist maximal eine monatliche Arbeitszeit von etwa 46 Stunden (450 € im Monat / 9,60 € die Stunde = 46,875 Stunden) möglich. Bei dieser Berechnung wird davon ausgegangen, dass der Minijobber keine Einmalzahlungen erhält und lediglich die Arbeitsstunden vom Arbeitgeber vergütet werden. Zu den Einmalzahlungen zählen beispielsweise ein Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Wird die Arbeitszeit nicht angepasst und überschreitet der Arbeitnehmer durch die Erhöhung des Stundenlohns die monatliche Verdienstgrenze von 450 €, liegt kein Minijob mehr vor, sondern ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Die Beschäftigung ist dann als Minijob sozialversicherungspflichtig. In diesem Fall muss der Arbeitgeber die Beschäftigung bei der Minijob-Zentrale abmelden und stattdessen bei der gesetzlichen Krankenkasse des Arbeitnehmers anmelden.

CORONA-UPDATE FÜR UNSERE MANDANTEN

Härtefallhilfen	<p>BMWi verlängert Förderzeitraum für Härtefallhilfen der Länder</p> <p>Der Förderzeitraum für die Härtefallhilfen wurde bis zum 30.09.2021 verlängert. Über die Antragstellung informieren die jeweiligen Länder unter www.haertefallhilfen.de.</p> <p>Die Härtefallhilfen ergänzen die bisherigen Hilfen des Bundes und der Länder in der Corona-Pandemie. Mit den Härtefallhilfen können die Länder auf Grundlage von Einzelfallprüfungen die Unternehmen unterstützen, die nach Ermessensentscheidungen der Länder eine solche Unterstützung benötigen. Bund und Länder stellen für die Härtefallhilfen einmalig Haushaltsmittel in Höhe von insgesamt bis zu 1,5 Mrd. Euro zur Verfügung. Die Bundesmittel sind bis zum 15.12.2021 abrufbar.</p> <p>Wer kann Härtefallhilfe beantragen?</p> <p>Antragsberechtigt sind grundsätzlich Unternehmen und Selbständige, die eine Corona-bedingte erhebliche finanzielle Härte erlitten haben. Diese liegt vor, wenn Unternehmen außerordentliche Belastungen zu tragen haben, die absehbar ihre wirtschaftliche Existenz bedrohen. Die Entscheidung, ob eine solche Härte vorliegt, treffen die Länder in eigener Regie unter Billigkeitsgesichtspunkten. Es können mit der Härtefallhilfe grundsätzlich solche Härten abgemildert werden, die im Zeitraum 01.03.2020 bis 30.09.2021 entstanden sind.</p> <p>Als Unternehmen gilt dabei jede rechtlich selbständige Einheit mit eigener Rechtspersönlichkeit unabhängig von ihrer Rechtsform, die wirtschaftlich am Markt tätig ist (inklusive gemeinnützigen Unternehmen bzw. Sozialunternehmen, Organisationen und Vereinen).</p> <p>Abweichend davon sind folgende Unternehmen explizit nicht antragsberechtigt: Unternehmen, die nicht bei einem deutschen Finanzamt geführt werden, Unternehmen ohne inländische Betriebsstätte oder inländischen Sitz sowie öffentliche Unternehmen.</p> <p>Härtefallhilfen sind wie die Überbrückungshilfen grundsätzlich durch „Prüfende Dritte“, also Steuerberater, Rechtsanwälte oder Wirtschaftsprüfer zu beantragen. Ein rechtlicher Anspruch auf Härtefallhilfe besteht nicht.</p>
-----------------	--