

STEUERTIPP

Corona-Bonus für die Beschäftigten

Foto: bioraven/Shutterstock.com



„Das Corona-Steuerhilfegesetz enthält den steuer- und sozialversicherungsfreien Corona-Bonus, den der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern auf freiwilliger Basis zukommen lassen kann. Dieser soll die Belastungen durch die Krise abmildern. Er beträgt maximal 1.500 Euro und kann für jedes Beschäftigungsverhältnis gezahlt werden. Brutto gleich netto! Die Auszahlung muss bis zum 31.12.2020 erfolgen. Eine Aufteilung auf mehrere Teilbeträge ist möglich. Nach derzeitiger Auffassung können sogar Minijobber vom Corona-Bonus profitieren. Es gibt allerdings einige Voraussetzungen: Zunächst ist eine schriftliche Vereinbarung erforderlich. Der Friseurunternehmer muss darin zu erkennen geben, dass er eine steuerfreie Beihilfe zur Abmilderung der Belastungen durch die Corona-Krise leisten will. Außerdem muss der Bonus zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt und im Lohnkonto dokumentiert werden.“



Foto: Jektarina Knyasewa, JK Photo & Werbung

Holger Püschel

ist Wirtschaftsprüfer und Steuerberater mit eigener Kanzlei. Lesen Sie an dieser Stelle seine nützlichen Tipps rund um das Thema Steuern.

Rechtsticker

§

Kündigung (bü). Eine fristlose Kündigung kann immer nur das letzte Mittel einer Auseinandersetzung sein. Das zeigt die Entscheidung in einem Fall vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm. Ein Arbeitnehmer hatte einen Kollegen im Streit am Kragen gepackt, um ihn zur Rede zu stellen. Dabei ging es um ein nicht geschlossenes Rolltor. Dies reiche aber nicht aus, dass der Arbeitgeber eine fristlose Kündigung wegen einer „Tätlichkeit“ aussprechen darf. Das gelte auch dann, wenn der Beschäftigte bereits vorher wegen Unpünktlichkeit und aggressiven Verhaltens abgemahnt worden ist. Das LAG Hamm stufte die Entlassung als zu hartes Vorgehen ein, weil der Mann immerhin dreieinhalb Jahre im Betrieb tätig war. Die bereits vorliegenden Abmahnungen dürften nicht berücksichtigt werden, denn sie bezogen sich auf andere, wenn auch vergleichbare Fälle.

LAG Hamm, 13 Sa 576/15

§

Schwangerschaft (bü). Der gesetzliche Kündigungsschutz für Schwangere gilt vom Tag der Unterschrift unter den Arbeitsvertrag. Das bedeutet, der Schutz greift auch schon vor Beginn der eigentlichen Beschäftigung – also vor dem ersten Arbeitstag. In einem Fall vor dem Bundesarbeitsgericht hatte eine junge Frau einen Arbeitsvertrag unterschrieben. Zwei Monate später sollte sie bei einem Rechtsanwalt als Fachangestellte starten. Einen Monat vor Arbeitsbeginn wurde bei ihr eine Schwangerschaft festgestellt und wegen einer Vorerkrankung sofort ein Beschäftigungsverbot verhängt. Der Arbeitgeber kündigte ihr mit der für die Probezeit vereinbarten zweiwöchigen Frist, weil die Arbeitnehmerin noch nicht „in einer Beschäftigung“ gewesen sei. Das sah das Gericht anders. Das Kündigungsverbot gegenüber einer schwangeren Arbeitnehmerin gilt auch für eine Kündigung vor der vereinbarten Tätigkeitsaufnahme.

BAG, 2 AZR 498/19

§

Corona-Soforthilfe (bü). Das G aus der Corona-Soforthilfe ist nicht für Gläubiger gedacht. Zu dieser Einschätzung kommt das Finanzgericht Münster im vorliegenden Fall. Der Betreiber eines Reparaturbetriebes hat im Zuge der Corona-Pandemie Soforthilfe für Kleinunternehmer und Solo-Selbstständige beantragt und auch auf sein Konto überwiesen bekommen. Die Höhe der Soforthilfe belief sich auf 9.000 Euro. Die Bedarf nun die Auszahlung an ihn abzuwehren, wenn das Konto wegen Umsatzsteuerschulden mit einer Pfändungs- und Einziehungsverfügung belastet ist. Da die Corona-Soforthilfe nicht dafür gezahlt, finanzielle Notlagen von Selbstständigen oder kleinen Unternehmen im Zusammenhang mit der Corona-Krise zu mildern. „Alle Gläubigeransprüche sollen damit nicht bedient werden.“

FG Münster, 1 V 1286/20