



Mandanteninformation über aktuelle Themen des

 **Steuerrechts**

 **Wirtschaftsrechts**

 **Sozialversicherungsrechts**

Merkblatt

Steuer- und arbeitsrechtliche Erleichterungen im Zusammenhang mit der Covid-19 Pandemie

1 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer

- 1.1 Eigene Erkrankungen
- 1.2 Erkrankung eines Angehörigen
- 1.3 Fehlende Kinderbetreuung
- 1.4 Angeordnete Quarantäne, Erstattungsanspruch gegen die Gesundheitsbehörden
- 1.5 Homeoffice
- 1.6 Arbeitsweg
- 1.7 Dienstreisen und Außendienst

2 Beschäftigungsmöglichkeiten der Mitarbeiter

- 2.1 Anordnung von Kurzarbeit
- 2.2 Aktuelle Neuerungen zur Kurzarbeit
- 2.3 Anordnung von Überstunden
- 2.4 Kündigungen
- 2.5 Maßnahmen, die der Arbeitgeber ergreifen sollte

3 Quarantäne Entschädigung für Selbständige

4 Schutzmaßnahmen

5 Auszug aus der Mitteilung des Bundesfinanzministeriums vom 13.3.2020 Coronavirus: Milliarden-Hilfsprogramm und Schutzschild

- 5.1 Welche steuerlichen Erleichterungen werden gewährt?
- 5.2 Wie bleiben Unternehmen liquide?
- 5.3 Wo kann ich mich als Selbstständiger oder Unternehmer über Kredite der KfW informieren?
- 5.4 Was geschieht, wenn Unternehmen bis zur Auszahlung von Liquiditätshilfen die Insolvenz droht?
- 5.5 Wie werden Exportgeschäfte unterstützt?

6 Aktuelle Informationen über Fördermaßnahmen der Finanzbehörden vom 19.3.2020

Zusammenfassung

Die Covid-19 Pandemie (Coronavirus) hat inzwischen massive Beeinträchtigungen für den Umsatz und den Gewinn für viele Unternehmen mit sich gebracht.

Die Bundesregierung hat verschiedene gesetzliche Regelungen bereits erlassen oder beabsichtigt dies zu tun, um die negativen Folgen für die deutsche Wirtschaft abzumildern.

Das Merkblatt soll Ihnen einen ersten Überblick über die rechtlichen, arbeitsrechtlichen und steuerlichen Maßnahmen geben, die Ihnen helfen sollen, die Krise zu bewältigen.

- Regelungsbedarf besteht insbesondere für die Zeit, in der der Arbeitnehmer nicht seinen arbeitsvertraglichen Pflichten nachkommen kann.
 - Im Krankheitsfall der Arbeitnehmer oder in dem Fall, dass deren Angehörige krankheitsbedingt vorübergehend betreut werden müssen, besteht der Anspruch auf Lohnfortzahlung nach den allgemeinen Regeln.
 - Nunmehr taucht die bisher nicht diskutierte Frage auf, welche Rechte der Arbeitgeber hat, wenn aufgrund behördlicher Anordnung die Betreuung der Kinder der Arbeitnehmer nicht mehr gewährleistet ist oder eine Quarantäne behördlich angeordnet wurde.
 - Der Coronavirus hat die Nachfrage nach Heimarbeitsplätzen explosionsartig ansteigen lassen, so dass inzwischen mobile Computer vollständig ausverkauft sind. Die Einrichtung solcher Arbeitsplätze bedarf einiger Überlegungen.
 - Die Anordnung und Durchführung von Dienstreisen erhält weitere Problembereiche: Wie ist die Lage beim Kunden, kommt der Mitarbeiter wieder zurück, wenn die Lage sich aufgrund geänderter Rahmenbedingungen wesentlich verschlechtert?
 - Unternehmen, die durch die Pandemie in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten, haben die Möglichkeit, Kurzarbeit zu beantragen. Hierzu gilt es einige Regeln zu beachten, die die Bundesregierung vorübergehend deutlich lockern will. Ob die damit verbundene Absicht, Betriebe zur Fortbildung ihrer Mitarbeiter zu bewegen, Erfolg haben wird, bleibt abzuwarten.
 - Andererseits muss die Arbeit in den Betrieben gemacht werden, wenn Mitarbeiter gehindert sind, ihre Arbeitsleistung zu erbringen. § 14 Abs. 1 ArbZG erlaubt in diesen Ausnahmefällen, die werktäglichen max. 10 Stunden zu überschreiten.
- Wir geben Ihnen hier einige Hinweise, die Sie vorbereitend für die notwendigen Maßnahmen beachten sollten.
 - Auch Selbständige haben die Möglichkeit, Entschädigungen im Falle einer behördlich angeordneten Quarantäne zu erhalten.
 - Über Schutzmaßnahmen wird in der Presse sehr viel und ausführlich gesprochen und geschrieben. Wir geben Ihnen ergänzend einige allgemeine Hinweise.
 - Am Ende zitieren wir eine Mitteilung der Bundesregierung, in der sie über ihr Milliarden-Hilfsprogramm berichtet, durch das insbesondere kleinen Unternehmen Erleichterungen für die wirtschaftlichen Folgen der Pandemie gewährt werden sollen. Es handelt sich um Erleichterungen steuerlicher Art, Gewährung von unbürokratischen Liquiditätshilfen durch die KfW, Verlängerung der Fristen bei Unternehmenskrisen sowie Gewährung von Hermesdeckungen und Refinanzierungsmöglichkeiten bei Auslandsgeschäften.
 - Heute, am 19.3.2020 kamen neue Informationen über Fördermaßnahmen der Finanzbehörden zur finanziellen Unterstützung besonders der kleinen Unternehmen. Diese sind nunmehr konkretisiert worden wie folgt:
 - Gültigkeit für alle Unternehmer, die nachweislich **unmittelbar** und nicht unerheblich von den Auswirkungen der Krise betroffen sind (was nicht unerheblich bedeutet, wird nicht erläutert)
 - An die Nachweise sollen keine erhöhten Anforderungen gestellt werden
 - Für Steuerzahlungen, die vor dem 31.12.2020 fällig werden, können Stundungsanträge gestellt werden. Antrag auf Verzicht auf Stundungszinsen ist möglich
 - Das Land Hessen erweitert diese Stundungsmöglichkeiten befristet bis zum 31.12.2021
 - Von Vollstreckungsmaßnahmen bei Steuerrückständen soll Abstand genommen werden
 - Auf Antrag wird die USt-Sondervorauszahlung auf Null festgesetzt und erstattet

1 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer

Die Rechte der Arbeitnehmer, die hier für Sie maßgeblich sind, betreffen vor allem Fragen bezüglich der Entgeltfortzahlung. Hier kommt es allerdings entscheidend auf den jeweiligen Einzelfall an.

1.1 Eigene Erkrankungen

Wenn ein Arbeitnehmer an COVID-19 erkrankt, liegt eine **Arbeitsunfähigkeit** vor. Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer von sechs Wochen (§ 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz).

Hinweis

Nach R 3.11 Abs. 2 Lohnsteuer-Richtlinien sind Beihilfen in Krankheits- oder Todesfällen oder Unterstützungen in besonderen Notfällen an Arbeitnehmer von Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts aufgrund von Beihilfevorschriften (Beihilfegrundsätzen) oder Unterstützungsvorschriften (Unterstützungsgrundsätzen) des Bundes oder der Länder oder von entsprechenden Regelungen steuerfrei.

1.2 Erkrankung eines Angehörigen

Wenn das **Kind Ihres Arbeitnehmers erkrankt** ist oder gepflegt werden muss, sieht § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) bei einer vorübergehenden Verhinderung eine **Entgeltfortzahlung** vor.

Hinweis

§ 616 BGB definiert keinen konkreten Zeitraum als vorübergehende Verhinderung. In einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts können bis zu fünf Arbeitstage als verhältnismäßig angesehen werden.

Falls Sie die Anwendung dieser Norm jedoch im Arbeitsvertrag ausgeschlossen haben, besteht der Anspruch nicht.

Wenn ein Mitarbeiter auf einen COVID-19-Verdachtsfall oder eine Erkrankung in seinem näheren Umfeld hinweist, müssen Sie aus Ihrer Fürsorgepflicht heraus die Kollegen darauf hinweisen, sich testen zu lassen, um eine weitere Ausbreitung des Virus zu verhindern.

Im Rahmend der Fürsorgepflicht muss der Arbeitgeber gesundheitliche Risiken minimieren und er muss die Mitarbeiter über Risiken aufklären. Eine gute Übersicht dazu liefert die Übersicht des Robert Koch Instituts: https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/FAQ_Liste.html

1.3 Fehlende Kinderbetreuung

Bleibt die Schule oder Kita der Kinder von Arbeitnehmern aufgrund des Coronavirus unterrichts- und betreuungsfrei, müssen diese sich zunächst um eine an-

dere Betreuungsmöglichkeit kümmern. Gibt es nachweislich keine solche, besteht die Notwendigkeit, die Betreuung selbst zu übernehmen.

Eine Ausnahme von diesem Grundsatz erfahren Eltern, die in besonderen Berufsgruppen arbeiten, z.B. Ärzte, Krankenschwestern, Pfleger, Polizisten, Feuerwehrleute etc. Für die Personengruppen (Funktionsträger) hat der Hessische Kultusminister angeordnet, dass ihre Kinder in der regulären Betreuung untergebracht werden können. Dies Auflistung finden Sie [hier](#).

In dem oben beschriebenen Fall besteht ein **Anspruch auf Entgeltfortzahlung** nach § 616 BGB für eine verhältnismäßig kurze Zeit, bis eine andere Betreuungsmöglichkeit gefunden werden konnte. Über die konkrete Anzahl der Tage ist im Einzelfall zu entscheiden.

Wenn es sich um einen längeren Zeitraum handelt, müssen die betroffenen Mitarbeiter entweder Urlaub oder ein bestehendes Zeitguthaben in Anspruch nehmen.

1.4 Angeordnete Quarantäne, Erstattungsanspruch gegen die Gesundheitsbehörden

Behördlich angeordnete **Quarantänemaßnahmen** können betreffen:

- Personen, in deren Umfeld ein Infektionsfall behördlich aufgenommen worden ist,
- den Wohnort Ihres Mitarbeiters,
- aber auch Ihren Betrieb.
- Hinweis

Den behördlichen Anweisungen ist Folge zu leisten. Verstöße gegen die Quarantänevorschriften können nach § 74 IfSG sogar mit einer Freiheitsstrafe von bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafen geahndet werden.

In diesen Fällen müssen Sie, auch wenn Ihr **Mitarbeiter nicht erkrankt** ist, die **Vergütung für sechs Wochen weiterzahlen**. Sie haben jedoch einen **Erstattungsanspruch in Höhe der fortgezählten Vergütung** gegenüber der Behörde, die die Quarantäne angeordnet hat. Den Anspruch können Sie nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG) geltend machen. Ab der siebten Woche wird die Entschädigung in Höhe des Krankengeldes nach §47 Abs.1 SGB V direkt von der zuständigen Behörde gewährt.

Von dieser Entschädigungsregelung ist jeder erfasst, der **tatsächlich** erkrankt, Krankheitsverdächtiger oder Ansteckungsquelle für die Allgemeinheit ist, ohne Symptome zu zeigen, oder jemand, bei dem ohne erkennbare Symptome dennoch der Verdacht besteht, dass Krankheitserreger aufgenommen wurden (gem. §2 Nr. 4, 5, 6, 7 IfSG).

Das Infektionsschutzgesetz legt fest, dass das zuständige Gesundheitsamt diese Zahlungen übernimmt.

Der entsprechende Antrag ist jedoch innerhalb von drei Monaten nach dem Einstellen der Tätigkeit oder nach Ende der Absonderung zu stellen. Nach dem Auslaufen der Entgeltfortzahlung kann der Mitarbeiter regulär Krankengeld beantragen.

1.5 Homeoffice

Aufgrund der Befürchtungen der Arbeitnehmer, sich anzustecken, kommt bei Mitarbeitern nun verstärkt der Wunsch auf, von zu Hause aus arbeiten zu dürfen. Wenn Sie einen solchen Heimarbeitsplatz einrichten, sollten Sie auch bezüglich der Ausstattung die Vorschriften des Heimarbeitsplatzgesetzes beachten. Es besteht jedoch kein Anspruch auf die Einrichtung eines Heimarbeitsplatzes. Aus diesem Grund sind Sie berechtigt, Sie Wünsche Ihrer Arbeitnehmer auf Einrichtung eines solchen Arbeitsplatzes ablehnen.

Weigert sich ein Mitarbeiter, aus Angst vor einer Ansteckung im Betrieb zu erscheinen, handelt es sich um eine Arbeitsverweigerung mit den bekannten Konsequenzen.

Wenn Sie einen Heimarbeitsplatz einrichten wollen, sollten Sie dies mit Ihrem Arbeitnehmer schriftlich fixieren. Bedenken Sie bitte die Erfordernisse des Datenschutzes und – sicherheit (z.B. Risiko des Diebstahls des Tablets mit Unternehmens- oder Kundendaten Ihres Mitarbeiters aus dem Auto) und stellen Sie die Datensicherung Ihrer Unternehmensdaten sicher.

1.6 Arbeitsweg

Wenn Ihr Mitarbeiter auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen ist und es hier zu Ausfällen kommt, wird er dadurch nicht von seiner Arbeitspflicht befreit. Das sogenannte Wegerisiko liegt auf seiner Seite, so dass er sich bemühen muss, pünktlich zur Arbeit zu erscheinen. Ist ihm dies nicht möglich, kann er für die Fehlzeiten seinen Vergütungsanspruch verlieren.

1.7 Dienstreisen und Außendienst

Zahlreiche Unternehmen sind auf den Außendienst angewiesen, so dass die Mitarbeiter nicht im Betrieb tätig sind, sondern beispielsweise Kundenbetriebe aufsuchen. Da beim Kontakt mit anderen Menschen eine Ansteckungsgefahr besteht, sind inzwischen Fälle bekannt geworden, in denen sich Mitarbeiter geweigert haben, im Außendienst zu arbeiten.

Hinweis

Wenn im Arbeitsvertrag die Tätigkeit des Mitarbeiters auch im Außendienst vereinbart wurde, können Sie diese Leistung auch von ihm verlangen. Eine Weigerung des Mitarbeiters kann arbeitsrechtliche Konsequenzen haben, so kann beispielsweise eine Abmahnung erfolgen.

Wenn im Arbeitsvertrag die Tätigkeit des Mitarbeiters auch im Außendienst vereinbart wurde, können Sie diese Leistung auch von ihm verlangen. Eine Weigerung des Mitarbeiters kann arbeitsrechtliche Konsequenzen haben, so kann beispielsweise eine Abmahnung erfolgen.

Die Weigerung, eine Dienstreise anzutreten, ist dann berechtigt, wenn eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes besteht. Einzig die Angst des Mitarbeiters, sich anzustecken, stellt keinen hinreichenden Grund für die Verweigerung dar.

Hinweis

Wenn Sie bzw. einer Ihrer Mitarbeiter eine Dienstreise ins Ausland antreten müssen, sollten Sie sich bezüglich Reisewarnungen auf der Website des Auswärtigen Amtes auf dem Laufenden halten:

www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/10.2.8Reisewarnungen

Auch ist zu prüfen, ob die Rückkehr des Arbeitnehmers aus dem Ausland sichergestellt ist. Ansonsten hat der Arbeitgeber den ungewollten Aufenthalt des Arbeitnehmers im Ausland zu finanzieren

2 Beschäftigungsmöglichkeiten der Mitarbeiter

Massive Auswirkungen können sich durch Krankheitserreger wie SARS-CoV-2 bezüglich der Arbeitsmöglichkeiten der Mitarbeiter ergeben. Entweder fehlt Arbeit oder es gibt zu viel, so dass die **Arbeitszeiten der Arbeitnehmer entweder verkürzt oder verlängert** werden müssen.

Hinweis

Grundsätzlich liegt das Betriebsrisiko in Ihrem Verantwortungsbereich, so dass Sie bei fehlender Arbeit gleichwohl die Vergütung zahlen und andererseits bei erhöhtem Arbeitsanfall genügend Mitarbeiter für die zu erledigenden Aufgaben verpflichten müssen.

2.1 Anordnung von Kurzarbeit

Nicht nur im Messebau sind wegen SARS-CoV-2 die Auftragszahlen rückläufig oder gar weggebrochen, sondern auch in vielen anderen Bereichen. Wenn Sie nicht mehr ausreichend Arbeit zur Verfügung stellen können, müssen Sie notfalls Kurzarbeit anmelden. Kurzarbeit ist die vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit, damit der Arbeitgeber nicht gezwungen ist, den betroffenen Arbeitnehmer sofort zu entlassen.

Wenn die wirtschaftliche Lage in Ihrem Unternehmen sich so verschlechtert hat, dass Sie Kurzarbeit anordnen müssen, müssen Sie dies gegenüber der Bundesagentur für Arbeit vorab unter Angabe der Gründe **schriftlich** anzeigen. Ob die Voraussetzungen für die Gewährung des Kurzarbeitergeldes vorliegen, entscheidet die zuständige Agentur für Arbeit.

Sie dürfen die Kurzarbeit **nicht einseitig anordnen**. Hier müssen Sie vorab mit den betroffenen Arbeitnehmern Vereinbarungen treffen. Die Einbeziehung eines ggf. vorhandenen Betriebsrats ist obligatorisch.

Die Beantragung des KuG ist für den ganzen Betrieb oder auch für nur einen Betriebsteil möglich.

Ist die Kurzarbeit in einem Tarifvertrag oder in einem Arbeitsvertrag vorgesehen, ist zu beachten, dass ggf. eine Ankündigungsfrist vorgesehen ist. Diese ist zwingend zu beachten.

Das Kurzarbeitergeld beträgt 60 % bzw. 67 % der Nettoentgelt Differenz im Anspruchszeitraum. Der Arbeitgeber kann darüber hinaus einen steuer- und teilweise sozialversicherungsfreien Zuschuss zum KuG bezahlen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind während des Bezugs von Kurzarbeitergeld weiter sozial abgesichert,

Im Zuge der Kurzarbeit muss der **Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht mehr anbieten** und Sie als **Arbeitgeber werden von der Vergütungspflicht befreit**. Dafür besteht dann der Anspruch der betroffenen Mitarbeiter auf Kurzarbeitergeld.

Der Antrag auf Gewährung des KuG soll folgende Anlagen haben:

- Anzeige über Arbeitsausfall
- Antrag auf Kurzarbeitergeld ([hier](#))
- Einverständniserklärung der Arbeitnehmer zur Einführung KuG als betriebliche Einheitsregelung oder von jedem einzelnen Arbeitnehmer, ggf. mit der Arbeitnehmervertretung abgestimmt.
- Aufstellung der betroffenen Arbeitnehmer mit Arbeitszeiten und der Höhe des Einkommens
- Zur Abrechnung von Kurzarbeitergeld: Vordruck KuG 108 (Kug-Abrechnungsliste)

Diese Maßnahmen sollen die Weiterbildung im Betrieb fördern, d.h., dass der Arbeitgeber die Situation nutzen soll, in dieser Zeit die Mitarbeiter fit für die beruflichen Herausforderungen der Zukunft zu machen.

2.2 Aktuelle Neuerungen zur Kurzarbeit

Die Bundesregierung hat im „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ Änderungen für das KuG beschlossen, die bis Anfang April durch Beschluss des Bundestages verabschiedet und vorerst bis Ende 2021 gültig sein werden:

- ein Betrieb kann zukünftig Kurzarbeit anmelden, wenn mindestens **10 % (bisher 30 %)**

der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind.

- Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes soll vollständig oder teilweise verzichtet werden können.
- Weiterhin können auch Leiharbeitnehmer künftig Kurzarbeitergeld beziehen.
- Die **Sozialversicherungsbeiträge**, die Sie als Arbeitgeber normalerweise für Ihre Beschäftigten zahlen müssen, soll die **Bundesagentur für Arbeit künftig vollständig erstatten**. Damit soll ein Anreiz geschaffen werden, Zeiten der Kurzarbeit stärker für die Weiterbildung der Beschäftigten zu nutzen.

2.3 Anordnung von Überstunden

Durch den zu erwartenden höheren Krankenstand und Ausfall durch Quarantäne kann es erforderlich sein, dass Mitarbeiter im Betrieb mehr arbeiten müssen. In diesem Fall können Sie – ggf. mitbestimmungspflichtig – Überstunden anordnen, soweit dies arbeitsrechtlich zulässig ist.

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) lässt eine maximale Arbeitszeit von werktäglich von 10 und wöchentlich von 48 Stunden zu. Eine Tätigkeit von mehr als 10 Stunden werktäglich ist nach § 14 Abs. 1 ArbZG möglich, wenn aufgrund vorübergehender Arbeiten in Notfällen oder außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, bspw. wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen.

Das Auftreten einer hohen Zahl an infizierten oder vorsorglich in (Heim-)Quarantäne befindlichen Arbeitnehmern ist sicherlich ein derart außergewöhnliches Ereignis. Solche Krankheitswellen treten weder regelmäßig ein noch sind sie voraussehbar (vgl. BAG, Urteil vom 17. September 1986, 5 AZR 368/85).

2.4 Kündigungen

Wenn die Anordnung von Kurzarbeit allein nicht mehr ausreichen sollte, können im schlimmsten Fall betriebsbedingte Kündigungen unter Beachtung der Kündigungsschutzvorschriften ausgesprochen werden.

2.5 Maßnahmen, die der Arbeitgeber ergreifen sollte:

1. Unverzüglich die (arbeits-)rechtliche Grundlage für das KUG schaffen
2. Erwartetes Arbeitsvolumen aufgrund des Umsatzrückgangs planen
3. Arbeitsausfall frühzeitig anzeigen
 - Weitergehende Informationen, Tabellen etc. finden Sie unter <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>
 - Das Video der Agentur für Arbeit zur Beantragung von Kurzarbeitergeld finden Sie [hier](#).
 - Das Formular zur Anzeige über Arbeitsausfall finden Sie [hier](#).
 - Online kann die Anzeige [hier](#) durchgeführt werden.
 - Telefonische Hilfe erhalten Sie arbeitstäglich unter: 0800 45555 20

3 Quarantäne Entschädigung für Selbständige

Wenn Selbständige aufgrund behördlicher Anordnung unter Quarantäne gestellt sind, erhalten auch sie Zahlungen aufgrund des Infektionsschutzgesetzes. Übernommen werden Entschädigungszahlungen in Höhe eines bestimmten Prozentsatzes des Einkommens aus dem letzten Jahr. Zusätzlich können Betriebsausgaben (etwa die Miete für Praxen oder Büroräume) in angemessener Höhe erstattet werden.

4 Schutzmaßnahmen

Als Arbeitgeber sind Sie im Rahmen Ihrer **Fürsorgepflicht** dafür verantwortlich, in Ihrem Betrieb geeignete **Schutzmaßnahmen gegen die Verbreitung von Krankheitserregern** wie dem Corona-Virus SARS-CoV-2 zu ergreifen. Sie können zum Beispiel am Arbeitsplatz allgemeine Hygienehinweise erteilen, Desinfektionsmittel bereitstellen und den körperlichen Kontakt (z.B. Händeschütteln) untersagen.

Weitere Schutzmaßnahmen können Sie im Rahmen der organisatorischen Abläufe treffen, indem Sie beispielsweise Dienstreisen durch Telefon- oder Videokonferenzen ersetzen, soweit dies möglich ist. Auch die bereits erwähnte Einrichtung eines Arbeitsplatzes im Homeoffice gehört hierzu.

Um größere Ansammlungen von Mitarbeitern zu vermeiden, beispielsweise in der Betriebskantine, können

Sie auch zeitliche Vorgaben zur Nutzung von Sozialeinrichtungen machen.

Hinweis

Orientieren Sie sich bezüglich vorbeugender Maßnahmen auch an den Empfehlungen der Gesundheitsbehörden und des Robert-Koch-Instituts auf www.rki.de/covid-19.

Wenn Sie in Ihrem Unternehmen einen Betriebsrat haben, sind diese Maßnahmen mitbestimmungspflichtig. Ziehen Sie den Betriebsrat auch hinzu, um ein gemeinsames Vorgehen gegen die weitere Ausbreitung zu vereinbaren. Häufig hat der Betriebsrat den „besseren Draht“ zur Belegschaft.

Ob Sie die obengenannten Maßnahmen einseitig im Rahmen Ihres Direktionsrechts anordnen können, ist umstritten. Ohne selbst erkrankt zu sein, ist beispielsweise ein Mitarbeiter nicht dazu verpflichtet, eine Atemschutzmaske zu tragen.

Hinweis

Ein Recht auf die Auskunft, ob Ihr Mitarbeiter an Corona erkrankt ist oder wo er seinen Urlaub verbracht hat, besteht grundsätzlich nicht.

Insgesamt empfiehlt sich ein maßvolles Verhalten, das von gegenseitiger Rücksichtnahme geprägt sein sollte. Wenn Ihre Mitarbeiter einen Mundschutz tragen möchten, sollten Sie dies nicht untersagen.

5 Auszug aus der Mitteilung des Bundesfinanzministeriums vom 13.3.2020 Coronavirus: Milliarden-Hilfsprogramm und Schutzschild

5.1 Welche steuerlichen Erleichterungen werden gewährt?

Es werden die Möglichkeiten zur Stundung von Steuerzahlungen, zur Senkung von Vorauszahlungen und im Bereich der Vollstreckung verbessert. Das ist gerade für Freiberufler und kleine Unternehmen sehr wichtig, die sich hierfür mit ihrem Finanzamt in Verbindung setzen sollten.

Insgesamt wird Unternehmen die Möglichkeit von Steuerstundungen in Milliardenhöhe gewährt. Die hierfür erforderliche Abstimmung mit den Ländern darüber hat das Bundesministerium der Finanzen eingeleitet.

Bei den Steuern, die von der Zollverwaltung verwaltet werden (z.B. Energiesteuer und Luftverkehrssteuer), ist die Generalzolldirektion angewiesen worden, den Steu-

erpflichtigen entgegenzukommen. Gleiches gilt für das Bundeszentralamt für Steuern, das für die Versicherungssteuer und die Umsatzsteuer zuständig ist und entsprechend verfahren wird.

5.2 Wie bleiben Unternehmen liquide?

Mit neuen und im Volumen unbegrenzten Maßnahmen zur Liquiditätsausstattung schützen wir sowohl Unternehmen als auch Beschäftigte.

Zunächst werden die bestehenden Programme für Liquiditätshilfen erheblich ausgeweitet, um den Zugang der Unternehmen zu günstigen Krediten zu erleichtern. Dazu werden unsere etablierten Instrumente zur Flankierung des Kreditangebots der privaten Banken ausgeweitet und für mehr Unternehmen verfügbar gemacht. Unternehmen sollten sich jetzt über ihre Hausbank an die KfW wenden.

5.3 Wo kann ich mich als Selbstständiger oder Unternehmer über Kredite der KfW informieren?

KfW-Unternehmer- wie auch ERP-Gründerkredite sind über Banken und Sparkassen bei der KfW zu beantragen. Informationen dazu gibt es auf der Webseite der KfW und bei allen Banken und Sparkassen. Die Hotline der KfW für gewerbliche Kredite lautet: 0800 539 9001.

5.4 Was geschieht, wenn Unternehmen bis zur Auszahlung von Liquiditätshilfen die Insolvenz droht?

Um zu vermeiden, dass betroffene Unternehmen allein deshalb einen Insolvenzantrag stellen müssen, weil Liquiditätshilfen nicht rechtzeitig bei ihnen ankommen, soll die reguläre dreiwöchige Insolvenzantragspflicht bis zum 30.09.2020 ausgesetzt werden. Das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz bereitet eine entsprechende gesetzliche Regelung vor, um Unternehmen zu schützen, die infolge der Corona-Epidemie in eine finanzielle Schieflage geraten.

5.5 Wie werden Exportgeschäfte unterstützt?

Der Bund stellt der Wirtschaft mit Exportkreditgarantien (sog. Hermesdeckungen) eine flexible, effektive und umfassende Unterstützung bereit. Die wird flankiert durch ein gut ausgestattetes KfW-Programm zur Refinanzierung von Exportgeschäften. Bei etwaigem zusätzlichem Bedarf für Exportdeckung und Refinanzierung lässt sich der Ermächtigungsrahmen sehr schnell erhöhen.

6 Steuerliche Schutzmaßnahmen

Mit Veröffentlichung von heute hat das Bundesfinanzministerium und das Hessische Finanzministerium steuerliche Fördermaßnahmen für betroffene Unternehmen bekannt gegeben.

6.1 Wer ist von den Regelungen betroffen?

Die Förderung können alle Unternehmen in Anspruch nehmen, die von den Auswirkungen der Krise **nachweislich unmittelbar und nicht unerheblich** betroffen sind. Der Nachweis ist durch geeignete Unterlagen zu führen, wobei die Finanzämter angewiesen sind, Einzelnachweise für die Betroffenheit nicht zu fordern. Eine allgemeine Erklärung der Betroffenheit wird allerdings nicht ausreichen. Es ist die unmittelbare Betroffenheit nachzuweisen, für die mittelbare Betroffenheit gelten die allgemeinen steuerlichen Regeln. Wie oben schon beschrieben ist nicht definiert, was nicht unerheblich bedeutet.

6.2 Möglichkeiten der Stundung

Für Steuervorauszahlungen und durch Veranlagung festgesetzte Steuern, die bis zum 31.12.2020 fällig werden, können Stundungsanträge gestellt werden, wenn die Betroffenheit glaubhaft gemacht wurde. Einer besonderen Begründung der Betroffenheit bedarf es aber nur, wenn die Steuern nach dem 31.12.2020 fällig werden.

Es kann der Antrag gestellt werden, dass auf die Erhebung von Stundungszinsen verzichtet wird. Von sich aus werden die Finanzämter dies aber – so die heutige Sicht – nicht tun.

Die Regelungen betreffen die Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer und auch die Umsatzsteuer, die typischerweise nicht gestundet werden kann.

6.3 Aussetzung von Vollstreckungsmaßnahmen

Wenn das Finanzamt vom Steuerpflichtigen oder von Dritter Seite erfährt, dass dieser seinen fälligen Zahlungsverpflichtungen nicht nachkommen kann, weil er unmittelbar und nicht unerheblich betroffen ist, wird das Finanzamt von Vollstreckungsmaßnahmen absehen und die in diesem Zeitraum verwirkten Säumniszuschläge erlassen. Der Erlass wird voraussichtlich durch eine Allgemeinverfügung geregelt werden.

6.4 Auf Antrag wird die USt-Sondervorauszahlung auf Null

Wenn Sie eine Umsatzsteuer-Sondervorauszahlung (1/11 tel) entrichtet haben und sie unmittelbar und nicht unerheblich von der Krise betroffen sind, kann auf formlosen Antrag hin die Umsatzsteuer-Sondervorauszahlung auf Null € festgesetzt werden. Die Anmeldung kann auch per Elster erfolgen.

Bereits bezahlte Sondervorauszahlungen werden umgehend erstattet.

Die Finanzämter sind angewiesen, die Anträge der Steuerpflichtigen umgehend zu bearbeiten.

Es ist davon auszugehen, dass bereits morgen neue Informationen bekannt gegeben werden. Wir bitten Sie, die Pressemitteilungen aufmerksam zu studieren und uns bei Fragen zu diesen komplexen Themen anzusprechen. Wir wollen Sie gerne – soweit uns dies möglich ist – unterstützen und informieren.

Ihr Steuerberater steht Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Erstellt: 17. bis 19. März 2020

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.