

MANDANTENINFORMATION

Liebe Mandanten,

hiermit informieren wir Sie aus aktuellem Anlass über die wichtigsten unternehmensrelevanten Themen zur Corona-Krise.

VORAB INTERN

Zum Schutz unserer Mitarbeiter werden wir ab dieser Woche unsere Räume, sofern möglich, nur noch einfach besetzen. Gleichzeitig haben wir Homeoffice-Arbeitsplätze eingerichtet. Es werden Rufumleitungen eingerichtet, so dass Ihr Ansprechpartner weiterhin unter der gewohnten Telefonnummer erreichbar sein wird.

Ausgehende Anrufe aus dem Homeoffice des Mitarbeiters werden „anonym“ vorgenommen, da teilweise private Anschlüsse der Mitarbeiter verwendet werden.

Unseren Mitarbeiter haben wir empfohlen, auf das übliche Händeschütteln zu verzichten. Smalltalk sollte auf ein Minimum reduziert werden. Persönliche Besprechungstermine werden bis auf weiteres nur in absolut notwendigen und dringenden Fällen vergeben. Besprechungen können stattdessen via Telefonkonferenz vorgenommen werden.

ARBEITSRECHTLICHE AUSWIRKUNGEN

Arbeitsverweigerung: Dürfen Arbeitnehmer wegen Ansteckungsgefahr zu Hause bleiben?

Arbeitnehmer dürfen aus Sorge vor einer Infektion mit dem Coronavirus nicht einfach zu Hause bleiben. Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich rechtlich dazu verpflichtet, seine Arbeitsleistung zu erbringen.

Kommt er seiner Arbeitspflicht nicht oder nicht korrekt nach, droht eine Abmahnung durch den Arbeitgeber oder gar eine verhaltensbedingte Kündigung. Auch die Vergütung kann einbehalten werden, da der Arbeitnehmer seine vertragliche Leistung nicht erbracht hat. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit kommt und damit einem erhöhten Ansteckungsrisiko ausgesetzt ist.

Etwas Anderes gilt selbstverständlich, wenn ein Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht erbringen kann, weil er wegen des Verdachts einer Infektion zu Hause in angeordneter Quarantäne bleiben muss.

Dürfen Arbeitnehmer Dienstreisen verweigern?

Die Grundsätze, dass Arbeitnehmer die Arbeit nicht einfach verweigern dürfen, gelten dem Grunde nach auch für Dienstreisen. Solange das Auswärtige Amt oder andere Dienststellen keine konkrete Reisewarnung aussprechen, haben die Mitarbeiter kein Verweigerungsrecht.

Unternehmen müssen sich aber über Reisewarnungen und die Empfehlungen des Auswärtigen Amtes informieren. Im Rahmen ihrer Pflicht zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer ist es sicher angebracht, Dienstreisen momentan auf das Nötigste zu beschränken.

Coronavirus: Arbeiten im Homeoffice möglich?

Immer mehr Unternehmen ermöglichen den Mitarbeitern aufgrund des Coronavirus im Homeoffice zu arbeiten. Grundsätzlich gibt es kein Recht des Arbeitnehmers auf Homeoffice. Das Arbeiten im Homeoffice ist aber grundsätzlich jederzeit aufgrund einer einvernehmlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich. Voraussetzung ist jedoch, dass der heimische Arbeitsplatz hinsichtlich seiner Ausstattung generell dazu geeignet ist, von dort aus die Arbeitspflicht zu erbringen.

Arbeitsunfähigkeit rechtzeitig melden

Im Falle einer Arbeitsunfähigkeit ist ein Arbeitnehmer verpflichtet, seine Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber rechtzeitig mitzuteilen und spätestens am dritten Tag seiner Erkrankung ein ärztliches Attest vorzulegen. Er ist aber regelmäßig nicht verpflichtet, auch die Art seiner Erkrankung mitzuteilen. Bei einer Pandemie wie dem aktuellen Coronavirus kann sich eine derartige Mitteilungspflicht aus der arbeitsvertraglichen Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber ergeben. Diesem muss es schließlich ermöglicht werden, rechtzeitig entsprechende Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

Weitere arbeitsrechtliche Auswirkungen finden Sie hier:

<https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtlicheauswirkungen.html>

LOHNFORTZAHLUNG

Corona-Infektion

Bei einer bestätigten Infektion mit dem Coronavirus wird der behandelnde Arzt oder die behandelnde Ärztin Ihnen eine Arbeitsunfähigkeit bescheinigen. Wie bei anderen Erkrankungen gilt: der Arbeitgeber zahlt bis zu sechs Wochen das Gehalt weiter. Danach greift die Krankengeld-Regelung.

Entgeltfortzahlung im Quarantänefall

Ist der Arbeitnehmer noch nicht erkrankt, sondern steht er nur zur Beobachtung unter Quarantäne, so ist er nicht arbeitsunfähig im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes, es liegt also auch kein Fall der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall vor.

Da der Arbeitnehmer aber dennoch seiner Arbeitsverpflichtung während dieser Zeit unter Umständen nicht nachkommen kann, fragt sich, wer in diesen Fällen den Lohnausfall des Arbeitnehmers ausgleicht.

Ein Entgeltanspruch kann sich zum Beispiel aus § 616 BGB ergeben, wenn und soweit die Anwendbarkeit dieser Vorschrift nicht arbeits- oder tarifvertraglich ausgeschlossen ist. Findet § 616 BGB aus den genannten Gründen keine Anwendung, so findet sich eine Sonderregelung in § 56 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG). Ist ein Mitarbeiter an einem Virus erkrankt und verhängt die Gesundheitsbehörde deswegen ein Tätigkeitsverbot/Quarantäne, erhält der Betroffene eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG). Diese entspricht der Höhe und Dauer der Zahlung der normalen gesetzlichen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und ist – zunächst – vom Arbeitgeber zu zahlen. Diese Entschädigung bekommt der Arbeitgeber aber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet (§ 56 Abs. 5 IfSG).

Lohnfortzahlung bei Kinderbetreuung

<https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/lohnfortzahlung-bei-kinderbetreuung.html>

KURZARBEITERGELD

Wann können Unternehmen Kurzarbeit beantragen?

Wenn Unternehmen wirtschaftliche Einbußen verzeichnen und dadurch Arbeitnehmer nicht mehr vollumfänglich beschäftigen können, jedoch Kündigungen vermeiden wollen, kann Kurzarbeit angemeldet werden. Dies ist im Zuge der aktuellen Coronakrise gegeben.

Was besagt Kurzarbeit?

Die Beschäftigten arbeiten für einen bestimmten Zeitraum weniger oder sogar gar nicht. Der fehlende Verdienst der Arbeitnehmer wird durch Kurzarbeitergeld teilweise ausgeglichen. Kurzarbeitergeld zahlt die Agentur für Arbeit.

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, um Kurzarbeit zu beantragen?

Es gibt vier Voraussetzungen, die alle erfüllt sein müssen:

1. Erheblicher Arbeitsausfall verbunden mit Entgeltausfall

Der Arbeitsausfall muss wirtschaftliche Gründe (z.B. fehlende Folgeaufträge) haben oder durch ein unabwendbares Ereignis (z.B. Brand-/Unwetterkatastrophe) zustande kommen. Er muss unvermeidbar sein.

Ab 04/2020: Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes soll vollständig oder teilweise verzichtet werden können.

Bis einschl. 03/2020 ist es so, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt werden und unter Umständen ins Minus gefahren werden. Außerdem muss der Arbeitsausfall temporär sein und Mindestanforderungen erfüllt werden (ab April 2020: 10 Prozent der Beschäftigten sind wegen des Arbeitsausfalls vom Entgeltausfall betroffen; bis einschl. 03/2020 waren es 1/3 der Beschäftigten).

2. Betriebliche Voraussetzungen

Mindestens 1 Person muss sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein. Möglich ist es, auch nur für eine Abteilung Kurzarbeitergeld zu beantragen.

3. Persönliche Voraussetzungen

Kurzarbeit betrifft die sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer (keine Minijobber). Kurzarbeitergeld wird nun für jene gezahlt, die in keinem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen.

4. Anzeige bei der Bundesagentur für Arbeit

Der Arbeitgeber oder die Betriebsvertretung muss Kurzarbeit schriftlich melden. Das ist online oder über einen Vordruck der Arbeitsagenturen möglich. Der Antrag muss innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten bei der zuständigen Agentur für Arbeit eingereicht werden. Zuständig ist die Agentur, in deren Bezirk die für den Arbeitgeber zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die Tage liegen, für die Kurzarbeitergeld beantragt wird.

Wie lange kann man Kurzarbeitergeld beziehen?

Die maximale Förderdauer beträgt 12 Monate, kann aber durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf bis zu 24 Monate verlängert werden. In Anbetracht der begrenzten Dauer des Kurzarbeitergeldbezugs (max. zwölf Monate) kann es für Betriebe von Vorteil sein, den durch das Coronavirus bedingten Arbeitsausfall zunächst durch innerbetriebliche Maßnahmen (z. B. Reparatur- und Instandsetzungsarbeiten, Fort- und Weiterbildungen, Betriebsurlaub, Abbau von Überstunden) abzufangen und erst Mitte April 2020 einen Antrag auf Gewährungen von Kurzarbeitergeld zu stellen.

Wie wird das Kurzarbeitergeld berechnet?

Bezugshöhe ist der Nettoentgeltausfall. Wer kurzarbeitet, erhält grundsätzlich 60 % des entfallenden Nettoentgelts. Betrifft dies Haushalte mit mindestens einem Kind, erhöht sich das Kurzarbeitergeld auf 67 %.

Welche Kosten kommen auf Arbeitgeber zu?

Die Arbeitsagentur zahlt Kurzarbeitergeld nur für ausgefallene Arbeitsstunden. Normalerweise müssen Arbeitgeber die Kosten für die Kurzarbeit mittragen – in Form von 80 % der Sozialversicherungsbeiträge für das ausgefallene Bruttoentgelt (AG- und AN-Anteil der KV/PV/RV; keine AV). Ab 04/2020: Der Staat übernimmt nun die Sozialbeiträge, die für die Ausfallstunden anfallen, vollständig oder teilweise.

Was passiert, wenn kurzfristig wieder Aufträge eingehen?

Sollte sich kurzfristig die Auftragslage in einem Unternehmen verbessern, das Kurzarbeitergeld angemeldet hat, dann muss die Kurzarbeit unterbrochen werden. In diesem Fall kann die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld um die Monate verlängert werden, die ausgesetzt werden. Wird die Kurzarbeit für drei aufeinanderfolgende Monate unterbrochen, muss das Kurzarbeitergeld neu angemeldet werden.

Wie sieht das Verfahren zur Beantragung aus?

Zunächst muss der Arbeitgeber die Mitarbeiter darüber informieren. Gegebenenfalls wird dazu eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat beschlossen. Gibt es keinen Betriebsrat, bedarf es des Einverständnisses von allen betroffenen Beschäftigten. Vor Einführung der Kurzarbeit ist dann eine Anzeige an die [zuständige Arbeitsagentur](#) zu richten. Der Anzeige ist die Vereinbarung mit dem Betriebsrat bzw. mit den Mitarbeitern beizufügen. Diese zuständige Arbeitsagentur prüft die Gründe und bewilligt ggf. das Kurzarbeitergeld. Verweigert der Arbeitnehmer seine Zustimmung so könnte eine Kündigung aus betrieblichen Gründen zulässig sein (hierzu ist aber vorher eine arbeitsrechtliche Beratung einzuholen).

Anzeige der Kurzarbeit:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf

Antrag auf Kurzarbeitergeld:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf

Weiterführende Hinweise dazu finden Sie auf der Webseite der Arbeitsagentur

<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zumkurzarbeitergeld>

BANK UND LIQUIDITÄT

Über die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) besteht die Möglichkeit, kurzfristige Liquiditätshilfen zu einem Zinssatz von derzeit 1 % p.a. zu erhalten.

Leider ist keine direkte Beantragung bei der KfW möglich und Sie müssen sich hierzu mit Ihrer Hausbank in Verbindung setzen. Dies können wir Ihnen nicht abnehmen, aber wir unterstützen Sie bei einer evtl. Antragstellung durch die zügige Zurverfügungstellung aller notwendigen Unterlagen. Sollte Ihre Hausbank Bedenken bei der Finanzierung haben, so können die Hausbanken bei Bedarf auch auf das Bürgschaftsinstrumentarium zurückgreifen und somit ihr eigenes Haftungsrisiko minimieren.

STEUERN UND FINANZAMT

Die Finanzbehörden aller Bundesländer wurden aufgefordert, ihren Beitrag zu einer Milderung der wirtschaftlichen Auswirkungen durch den Coronavirus zu leisten. Hierzu zählen:

- Es wird den Finanzbehörden erleichtert, Stundungen von Steuerschulden zu gewähren. Wir können die Stundung bereits festgesetzter Steuern beantragen.
- Wenn Unternehmen unmittelbar vom Coronavirus betroffen sind, werden bis Ende des Jahres 2020 auf Vollstreckungsmaßnahmen und Säumniszuschläge verzichtet werden. Sollte dies drohen, so können wir frühzeitig eine Stundung (s.o.) beantragen.
- Die Voraussetzungen, um Vorauszahlungen von Steuerpflichtigen anzupassen, werden erleichtert. Wir können daher für Sie Reduzierungen der laufenden Steuervorauszahlungen beantragen. Dies betrifft jedoch im Regelfall nicht fällige Umsatzsteuervorauszahlungen. Im Einzelfall können diese aber mit einbezogen werden.

Wir werden Sie laufend über weitere Maßnahmen und Entwicklungen informieren.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Mit freundlichem Grüßen

Marc Rauhut / Christian Rottlaender / Anke Enste