

Der Corona-Virus hat die Welt im Griff. Tagtäglich ändert sich die Gefährdungslage und Handlungsempfehlungen von gestern sind oftmals heute schon überholt.

Diese Krise wird für viele Unternehmen schwere, teilweise existenzgefährdende Folgen nach sich ziehen. Seitens der Politik wird fortlaufend betont, dass man die „Wirtschaft nicht im Regen stehen lässt“. Naturgemäß dauert es einige Zeit, bis diese Hilfen gesetzlich und verwaltungsintern umgesetzt sind.

LKP wird mit diesem Newsletter unsere Mandanten in knappen Stichworten über rechtliche und steuerliche Aspekte rund um die Corona-Krise informieren. Wir werden diesen regelmäßig aktualisieren und versenden.

Auswirkungen der Corona-Krise

Die Auswirkungen der Corona-Krise auf Unternehmen können vielfältig sein. Derzeit werden insbesondere folgende Sachverhalte thematisiert:

- **Arbeitnehmer können nicht zur Arbeit kommen, da sie an dem Virus erkrankt sind, aufgrund von Verdachtsfällen unter Quarantäne stehen oder ihre Kinder betreuen müssen, da deren Betreuungseinrichtungen geschlossen sind;**
- **Arbeitnehmer sind weder infiziert noch stehen sie unter Quarantäne, sollen aber als Verdachtsfälle nicht zur Arbeit kommen (z.B. nach einer Mailand-Reise);**
- **das Unternehmen wird aufgrund einer vom Gesundheitsamt angeordneten Quarantäne geschlossen;**
- **Unternehmen können aufgrund virusbedingter Unterbrechungen der Lieferkette nicht mehr produzieren und müssen daher selbst vorübergehenden schließen;**
- **die Produkte und Dienstleistungen werden aufgrund der Krise nicht mehr nachgefragt.**

Erkrankung eines Arbeitnehmers

Ist der Arbeitnehmer infolge einer Corona-Infektion erkrankt und arbeitsunfähig, hat er wie bei jeder anderen Erkrankung einen **Anspruch auf Entgeltfortzahlung** für den Zeitraum von sechs Wochen. Danach besteht ein Anspruch auf Krankengeld. Arbeitgeber haben wie bisher im Rahmen der Umlage U1 einen Ausgleichsanspruch gegenüber den Krankenkassen.

Zur Entlastung der Arztpraxen wurde befristet auf die nächsten vier Wochen beschlossen, dass Ärzte **Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch nach telefonischer Befragung** des Betroffenen, also ohne diesen persönlich gesehen zu haben, für

maximal sieben Tage ausstellen können. Diese Erleichterung gilt jedoch nur bei einer Erkrankung der oberen Atemwege und wenn kein Verdacht auf eine Infektion mit dem Coronavirus besteht.

Quarantäne

Für behördliche Quarantänemaßnahmen gilt in Deutschland das **Infektionsschutzgesetz**.

Nicht erkrankte **Arbeitnehmer unter Quarantäne** haben nach dem Infektionsschutzgesetz einen Entschädigungsanspruch in Höhe des Verdienstausfalles (Nettoentgelt). Für diesen Verdienstausfall ist der Arbeitgeber vorleistungspflichtig. Den **Erstattungsantrag** gegenüber der jeweiligen Behörde muss der Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten stellen.

Auch **Selbstständige** bekommen bei einer **behördlich angeordneten Quarantäne** eine Entschädigungszahlung, wobei der Gewinn des letzten Jahres der Berechnung zugrunde gelegt wird.

Wird dagegen aufgrund einer behördlichen Anordnung der **gesamte Betrieb unter Quarantäne** gestellt, so wird dies derzeit noch als das allgemeine Betriebsrisiko des Unternehmers angesehen. Gegenüber nicht erkrankten Arbeitnehmern besteht die Verpflichtung zur Lohnfortzahlung. In diesem Fall gilt der Rat, dass darauf geachtet wird, dass die behördliche Quarantäneverfügung sich nicht nur gegen den Betrieb als Ganzes sondern auch gegen einzelne betroffene Personen richtet, um zumindest die persönlichen Erstattungsansprüche geltend machen zu können.

Versicherungen

Insbesondere im Falle der behördlichen Schließung des ganzen Betriebs stellt sich die Frage, ob hier Versicherungsschutz besteht, falls eine sog. **Betriebsunterbrechungsversicherung** abgeschlossen wurde.

Entscheidend ist dabei der Umfang der abgeschlossenen Versicherung. In der Regel fordert die Police einen ursächlichen Sachschaden, der zu der Betriebsunterbrechung führte (z.B. Brand der Produktion). Es ist also eher unwahrscheinlich, dass das Pandemie oder Quarantäne Risiko hiervon abgedeckt ist.

Kurzarbeit

Am 13.03.20 hat der Bundestag im Eilverfahren die Möglichkeit für Unternehmen deutlich verbessert: War es bisher erforderlich, dass ein Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen für mindestens $\frac{1}{3}$ der Arbeitnehmern nachgewiesen wurde, besteht ab



sofort die Möglichkeit, Kurzarbeitergeld zu beantragen, wenn **10 % der Beschäftigten vom Arbeitsausfall** betroffen sind. Auch wird jetzt Leiharbeiter Kurzarbeitergeld bezahlt. Das Kurzarbeitergeld beträgt 60 % des ausgefallenen Nettolohns (bei Arbeitnehmern mit Kindern 67 %). Auch hier gilt, dass der **Arbeitgeber vorleistungspflichtig** ist und im Nachhinein bei der Bundesagentur für Arbeit einen Erstattungsantrag stellt. Die Neuregelung sowie das Verfahren werden wir Ihnen in den nächsten Tagen in einem gesonderten LKP *Stichwort* erläutern.

Liquiditätsschwierigkeiten

Finanzminister Scholz und Wirtschaftsminister Altmaier stellten am 13.03. „unbegrenzte Kredite für die Wirtschaft“ in Aussicht. Die **Hilfen zur Abmilderung von Umsatzeinbrüchen oder Forderungsausfällen** sollen von der staatseigenen KfW Bank gewährt werden, wobei der Staat den größten Teil der Ausfallrisiken übernehmen wird. Auf deren Homepage www.kfw.de sind unter dem Stichwort „KfW-Corona-Hilfe“ die möglichen Hilfen dargestellt.

Wie bei allen KfW Förderungen erfolgt die Finanzierung über die Hausbanken, welche sich dann entweder über die KfW absichern oder einen Teil der Finanzierung als direkten KfW Kredit gestalten. Ansprechpartner ist daher vorrangig Ihre **Hausbank**. Aber wie bei allen Finanzierungsfragen können die Hausbanken auch in der Not nur sinnvoll für Sie tätig werden, wenn ihr die notwendigen Informationen zur Verfügung gestellt werden, wie z.B.:

- **Darlegung der Corona bedingten Forderungsausfällen und Umsatzeinbrüche,**
- **Darstellung der daraus resultierenden Liquiditätsschwierigkeiten (u.a. mit Zahlungsplänen) und**
- **Darstellung der allgemeinen Lage des Unternehmens und mögliche Vorschau auf die Entwicklung nach der Corona-Krise.**

In der Krise wird man lernen, ob man mit seiner Hausbank eine Bank gewählt hat, auf welche man sich in der Not verlassen kann. Ihre Bank kann Sie aber nur dann wirklich gut unterstützen, wenn Sie von Ihnen und uns fundierte Unterlagen, eine in sich stimmige Situationsschilderung und konkrete Anfragen erhält. Hier müssen wir gemeinsam Vorarbeiten erbringen.

Steuerliche Aspekte

Die Finanzministerien haben angekündigt, alle Mittel auszuschöpfen, um finanzielle Schwierigkeiten für betroffene Unternehmen abzumildern. Dort bestehen folgende Möglichkeiten:

- **die vorübergehende Stundung fälliger Steuerzahlungen ohne Erhebung von Stundungszinsen,**
- **die schnelle und unbürokratische Anpassung anstehender Steuervorauszahlungen und**
- **der Erlass von Säumniszuschlägen.**

Voraussetzung hierfür sind entsprechende konkrete Anträge bei dem jeweils zuständigen Finanzamt. Rufen Sie uns an, falls in Ihrem Fall entsprechende Anträge gestellt werden sollen.

Sicher wird die Krise auch dazu führen, dass z.B. wegen Personalmangel Fristen nicht eingehalten werden können oder aber bereits terminierte Betriebsprüfungen verlegt werden müssen. Dies können wir i.d.R. mit Ihrem Finanzamt telefonisch regeln.

Arbeitsrecht

Die zunehmende **Schließung von Kindertagesstätten** und Schulen stellt Eltern vor das Problem, ihre Kinder zu Hause betreuen zu müssen und deshalb nicht zur Arbeit kommen zu können. Hier gilt:

- wenn keine andere Betreuung möglich, Überlegung ob Home-Office-Tätigkeit in Frage kommt;
- ansonsten Freistellung mit Überstundenabbau oder Urlaubsanrechnung
- wenn dies nicht möglich, besteht für wenige Tage Anspruch auf bezahlte Freistellung (Sonderregelungen können im Arbeits- oder Tarifvertrag enthalten sein)

Ist das **Kind tatsächlich erkrankt** (also nicht nur indirekt betroffen), so hat der Arbeitnehmer den üblichen Freistellungsanspruch.

Arbeitgeber haben kein Recht einseitig **Home-Office-Tätigkeit** anzuordnen. Ebenso haben Arbeitnehmer keinen einseitigen Anspruch auf Arbeit im Home-Office.

Bestehen **konkrete Infektionsfälle im Betrieb**, so sind diese Arbeitnehmer sofort freizustellen. Darüber muss eine Benachrichtigung an das Gesundheitsamt erfolgen. In Absprache mit dem Gesundheitsamt sind dann unter Umständen weitere Maßnahmen zu ergreifen, um die restliche Belegschaft zu schützen.

Bei **Mitarbeitern aus Risikogebieten** (z.B. Elsass) wird derzeit empfohlen, dass diese zumindest 14 Tage zu Hause bleiben und falls möglich, von dort aus arbeiten. Ist dies nicht möglich, so ist - da es sich lediglich um eine Empfehlung handelt - derzeit noch offen, ob und inwieweit ein finanzieller Ausgleich von öffentlicher Seite aus erfolgt.