

17.03.2020

Liebe Mandantinnen und Freiberufler, liebe Unternehmerinnen und Führungskräfte!

Wovon lassen Sie sich anstecken?

Hoffentlich weder von Corona-Viren noch von Panik. Viele Unternehmer haben inzwischen schon ganz solide Notfallpläne erarbeitet und bodenständige Maßnahmen ergriffen. Durch die Corona-Pandemie ergeben sich nicht nur Auswirkungen auf Menschen, sondern auch auf Unternehmen. Mit den folgenden Hinweisen finden Sie schnell, was Sie als Unternehmer/in zum Thema Personalwesen interessieren könnte:

Personalwesen

Arbeitsrecht

- a) **Mitarbeiter ist krank.** Normale Lohnfortzahlung greift.
- b) **Mitarbeiter ist gesund, aber in behördlich angeordneter Quarantäne** nach § 29 und § 30 Infektionsschutzgesetz: Der Arbeitgeber zahlt das Gehalt weiter. Innerhalb von drei Monaten kann er nach § 56 Infektionsschutzgesetz einen Antrag auf Erstattung der ausgezahlten Beträge beim Gesundheitsamt stellen.
https://formularserver.bayern.de/intelliform/forms/stmi+regierungen/rof/b5/55.2/rof_55.2-029/index?caller=4870952953101
- Wenn der Mitarbeiter nicht krank ist, ist er arbeitsfähig. Er kann eventuell mit PC und Telefon von zu Hause aus arbeiten. Allerdings darf der Mitarbeiter in Quarantäne keine persönlichen Termine mit anderen Menschen wahrnehmen. Dies gilt natürlich nicht für Arbeitnehmer, die nur am Arbeitsort oder vor Ort bei Kunden tätig werden können, wie z.B. Verkäufer, Arzthelferinnen, Handwerker etc. In diesem Fall müssen die Mitarbeiter in Quarantäne nicht arbeiten.
- c) **Mitarbeiter ist gesund, aber Kind ist krank.** Dieser Fall wird in § 616 BGB geregelt: Wenn keine anderen im Haushalt lebenden Personen die Betreuung übernehmen können, so kann der Mitarbeiter das Kind selbst betreuen und muss grundsätzlich nicht arbeiten gehen. Denn die Fürsorgepflicht für das Kind hat Vorrang. Dies gilt allerdings nur für einen begrenzten Zeitraum, § 616 BGB. Der liegt pro Elternteil bei 10 Tagen im Jahr, bei Alleinerziehenden bei 21 Tagen p.a. Alle Arbeitgeber müssen ihre Mitarbeiter hierfür zur Kinderbetreuung frei stellen.
- Ohne besondere Regelung im Arbeitsvertrag wird in dieser Zeit das Gehalt vom Arbeitgeber weiter bezahlt.
- In vielen Betrieben ist § 616 BGB im Arbeitsvertrag ausbedungen, gilt also nicht. Dann kürzt der Arbeitgeber das Gehalt für diese Fehltage, und der Mitarbeiter erhält ein Ausfallgeld von seiner Krankenkasse.
- Praktisch wird dieser Fall wohl wenig relevant werden. Denn wenn das Kind erkrankt ist, wird auch der Mitarbeiter selbst unter Quarantäne gestellt werden, siehe oben.

d) Ab 16.03.2020 in Bayern: **Kindergarten oder Schule** hat vorsorglich wegen Corona **geschlossen**. Kann der Mitarbeiter jetzt wegen Kinderbetreuung zu Hause bleiben? Mitarbeiter haben weiterhin eine Arbeitspflicht. Sie müssen gewährleisten, dass die Kinderbetreuung während der Arbeitszeit gesichert ist. Gleichzeitig liegt hier eine Ausnahmesituation vor. Für die ersten Tage gilt das unter c) Geschriebene zum kranken Kind.

Sie könnten als Arbeitgeber u.a. ermöglichen: Überstundenabbau, unbezahlten Urlaub oder Homeoffice. Natürlich besteht auch die Möglichkeit, normalen Urlaub zu beantragen. Bei einem Urlaubsantrag muss der Arbeitgeber auch auf die persönlichen Belange seines Arbeitnehmers Rücksicht nehmen. Das bedeutet, wenn keine dringenden betrieblichen Belange dem Urlaubsantrag entgegenstehen, wird der Arbeitgeber dem Urlaubsantrag stattgeben.

e) Sollte eine allgemeine Ausgangssperre von der Regierung verfügt werden, bleiben vermutlich Wege zur Arbeit ebenso wie zum Lebensmittel Einkaufen ausgenommen. Die Mitarbeiter dürfen – und müssen – zur Arbeit kommen, wenn nicht ein anderer Grund vorliegt.

Zum Weiterlesen: <https://www.impulse.de/recht-steuern/rechtsratgeber/coronavirus-und-arbeitsrecht/7483397.html> und <https://www.hoganlovells.com/de/news/coronavirus---was-arbeitgeber-jetzt-bedenken-sollten>

Kurzarbeitergeld

Wenn Ihre Kunden ausbleiben und Sie keinen Umsatz erzielen, kann es sinnvoll sein, Mitarbeiter in Kurzarbeit zu schicken.

Die Kurzarbeit (§§ 95 ff. SGB III) entlastet Unternehmen bei einer vorübergehenden schlechten Auftragslage bei den Personalkosten. Für Arbeitnehmer sind damit gewisse Einkommensverluste verbunden: Sie erhalten (teilweise) Kurzarbeitergeld. Der Arbeitsplatz und damit das Know-how des Mitarbeiters bleibt jedoch erhalten. Im Regelfall wird Kurzarbeit in einer Ergänzung zum Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart.

Das Kurzarbeitergeld beträgt 60 % der Nettoentgelt Differenz des Monats, in dem kurzgearbeitet wurde (Anspruchszeitraum). 67 % erhalten Arbeitnehmer auf deren Lohnsteuerkarte ein Kinderfreibetrag von mindestens 0,5 eingetragen ist. Die Arbeitsagentur hat eine *Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes* erstellt unter https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016_ba014803.pdf.

Kurzarbeit ist grundsätzlich auf 12 Monate begrenzt. Vermutlich wird eine Verlängerung politisch geregelt werden. Die Bezugsdauer gilt einheitlich für alle im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer.

Auch für die Zeit des Bezugs von Kurzarbeitergeld werden [Sozialversicherungsbeiträge](#) gezahlt, so dass der Arbeitnehmer dort kaum Ansprüche verliert. Hier ist eine politische Lösung im Gespräch, dass die Beiträge (teilweise) von der Arbeitsagentur übernommen werden.

Vorgehensweise:

1. Vereinbarung von Kurzarbeit in einer Ergänzung zum Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
2. Kurzarbeit bei der Arbeitsagentur – online - anzeigen.
3. Arbeitsagentur prüft, ob Voraussetzungen erfüllt sind.
4. Beantragung von Kurzarbeitergeld – online - bei der Arbeitsagentur.

Es empfiehlt sich, hier schnell zu handeln. Denn auch die Ämter sind von Corona und Schulschließungen betroffen und haben gleichzeitig einen hohen Arbeitsanfall zu bewältigen.

<https://www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus>

<https://de.wikipedia.org/wiki/Kurzarbeit>

Liquidität

Wenn Ihre Kunden ausbleiben, Sie keinen Umsatz erzielen und Ihre Mitarbeiter schon in Kurzarbeit sind, bleiben immer noch sogenannte Fixkosten übrig. Dazu gehört Miete, Leasing und auch Buchführung. Diese Kosten fallen weiter an.

Wenn Sie dadurch Liquiditätsprobleme bekommen, wenden Sie sich an Ihre Hausbank. Dort können Sie die verbesserten **KfW-Kredite** beantragen. Der Staat hilft hier insbesondere durch eine Haftungsübernahme. Kalkulieren Sie Ihren Kreditbedarf großzügig.

Es empfiehlt sich, auch hier schnell zu handeln. Denn auch die Banken sind von Corona und Schulschließungen betroffen und haben gleichzeitig einen hohen Arbeitsanfall zu bewältigen.

<https://www.kfw.de/KfW-Konzern/Newsroom/Aktuelles/KfW-Corona-Hilfe-Unternehmen.html>

Steuerliches

Wenn Sie Liquiditätsprobleme bekommen sollten und daher fällige Steuerzahlungen nicht pünktlich entrichten können, können wir für Sie einen Antrag auf **Stundung** stellen.

Wenn Sie im Jahr 2020 mit Gewinneinbrüchen rechnen, können wir für Sie einen Antrag auf **Herabsetzung** der Vorauszahlungen stellen.

Bitte schreiben Sie eine E-Mail, damit wir Sie auch aus unserem Homeoffice heraus beraten können.

Alle Informationen (Stand 13.03.2020) sind allgemein gefasst und ersetzen keinesfalls die (steuer-)rechtliche individuelle Beratung. Eine Haftung wird daher ausgeschlossen.

Wovon lassen Sie sich anstecken?

Diese Intensität einer Krise ist noch nie da gewesen. Es gilt, Nichtwissen und Unsicherheit auszuhalten. Die aktuelle Ohnmacht löst Angst aus, denn unser Verstand wünscht Anweisung, kalkulierbare Prognosen, zeitliche Einschätzungen, damit wir wissen, was wir zu tun haben. So hatten Sie vermutlich die Aufgabe, in den letzten Wochen Ihre Mitarbeiter zu beruhigen – eine klassische Führungsaufgabe. Gerade in unsicheren Zeiten verlangen die Menschen nach klarer Führung und Perspektive, damit sie sich sicher fühlen.

Alles Gute für Sie!
Ihre Karin Fischer-Böhnlein

