



# **DIE CORONA-KRISE - WAS SIE JETZT WISSEN MÜSSEN**

03. April 2020

# KONTAKTDATEN:



## Maximilian Appelt

Rechtsanwalt / Steuerberater

Wirtschaftsmediator (CVM) / Partner

Telefon +49 (89) 578382-0

Fax +49 (89) 578382-50

appelt@raw-partner.de

www.raw-partner.de

Rath, Anders, Dr. Wanner & Partner mbB

▣ R·A·W - Partner

### Allgemeine Hinweise:

Die vorstehenden Ausführungen dienen lediglich als Information und ersetzen keine individuelle Beratung im Einzelfall. Bei Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

### Haftungsausschluss:

Die vorstehenden Ausführungen wurden sorgfältig recherchiert und basieren auf den aktuell von den Behörden und der Regierung herausgegebenen Informationen.

Wir bitten um ihr Verständnis, dass wir keinerlei Gewähr für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der bereitgestellten Informationen übernehmen können.

Haftungsansprüche, welche sich auf Schäden materieller oder ideeller Art beziehen, die durch die Nutzung oder Nichtnutzung der dargebotenen Informationen bzw. durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Informationen verursacht wurden, sind grundsätzlich ausgeschlossen, sofern unsererseits kein nachweislich vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden vorliegt.

**Stand: 02.04.2020**

## GLIEDERUNG

1. KURZARBEIT IN ZEITEN DER CORONAKRISE

2. STEUERLICHE UND WEITERE MAßNAHMEN  
GEGEN DIE FOLGEN DER CORONA-PANDEMIE

3. WELCHE ZUSCHÜSSE UND FÖRDERMITTEL GIBT  
ES?

# 1. KURZARBEIT IN ZEITEN DER CORONAKRISE

## GRUNDSÄTZLICHES

Neue Rechtslage durch Arbeit-von-morgen-Gesetz:

(rückwirkend ab 01.03.2020)

1. Absenkung des Quorums der im Betrieb Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, auf 10 % (statt nach bisheriger Rechtslage 30%).
2. Teilweise oder vollständiger Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden.
3. Ermöglichung des Kurzarbeitergeldbezugs auch für Leiharbeitnehmer.
4. Vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit.

Die neuen gesetzlichen Erleichterungen sind derzeit bis zum 31.12.2021 befristet.

# 1. KURZARBEIT IN ZEITEN DER CORONAKRISE

## GRUNDSÄTZLICHES

### Förderdauer:

- Die gesetzliche Bezugsdauer beträgt 12 Monate.
- Sie kann durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf bis zu 24 Monate verlängert werden.
- Die neuen gesetzlichen Erleichterungen sind bis zum 31.12.2021 befristet.

### Förderhöhe:

- Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem Nettoentgeltausfall.
- Die Kurzarbeitenden erhalten grundsätzlich 60% des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts.
- Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt beträgt das Kurzarbeitergeld 67% des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts.
- Für die Zeit, die der Arbeitnehmer tatsächlich beschäftigt ist und Arbeitsentgelt erzielt, tragen er und der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge nach der üblichen Höhe und Verteilung.
- Die Sozialbeiträge für die Kurzarbeit werden nach neuer Gesetzeslage voll von der Bundesagentur für Arbeit (BA) erstattet.

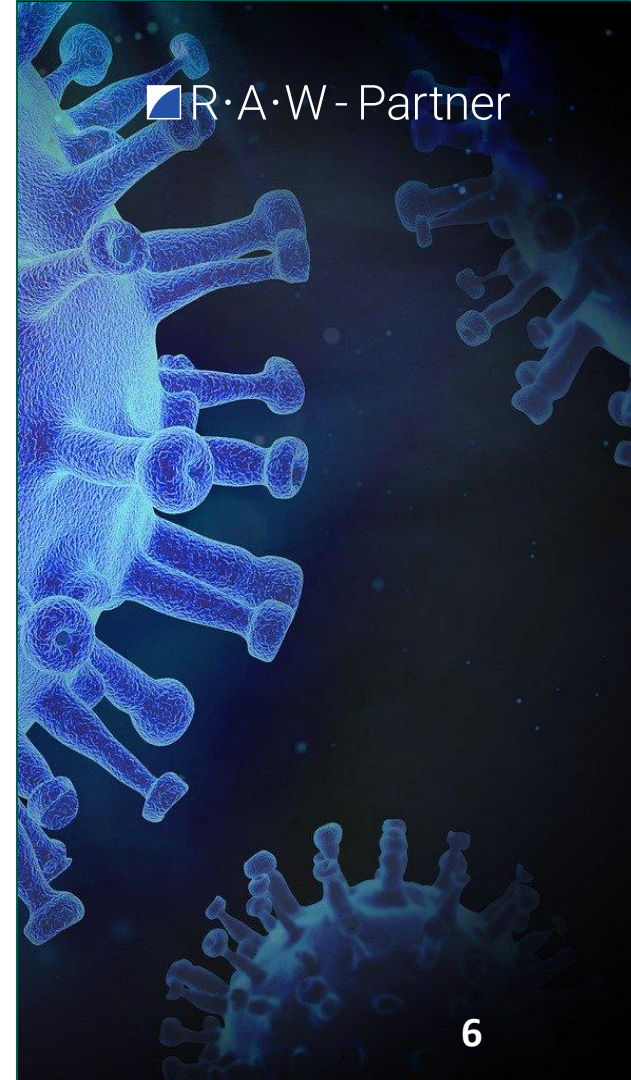
# 1. KURZARBEIT IN ZEITEN DER CORONAKRISE

## GRUNDSÄTZLICHES

### Wann besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Nach den §§ 95 ff.SGB III besteht derzeit ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn:

- in einem Betrieb ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt,
- in dem betroffenen Betrieb mindestens eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist. Nach neuer Rechtslage haben auch Leiharbeitnehmer einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.
- die geforderten persönlichen Anspruchsvoraussetzungen vorliegen (**eine ungekündigte versicherungspflichtige Beschäftigung, keine Auszubildenden/ Praktikanten/ Studenten/ geringfügig Beschäftigte/ beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer**) und
- der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit vom Betrieb oder der Betriebsvertretung unverzüglich schriftlich angezeigt wird.



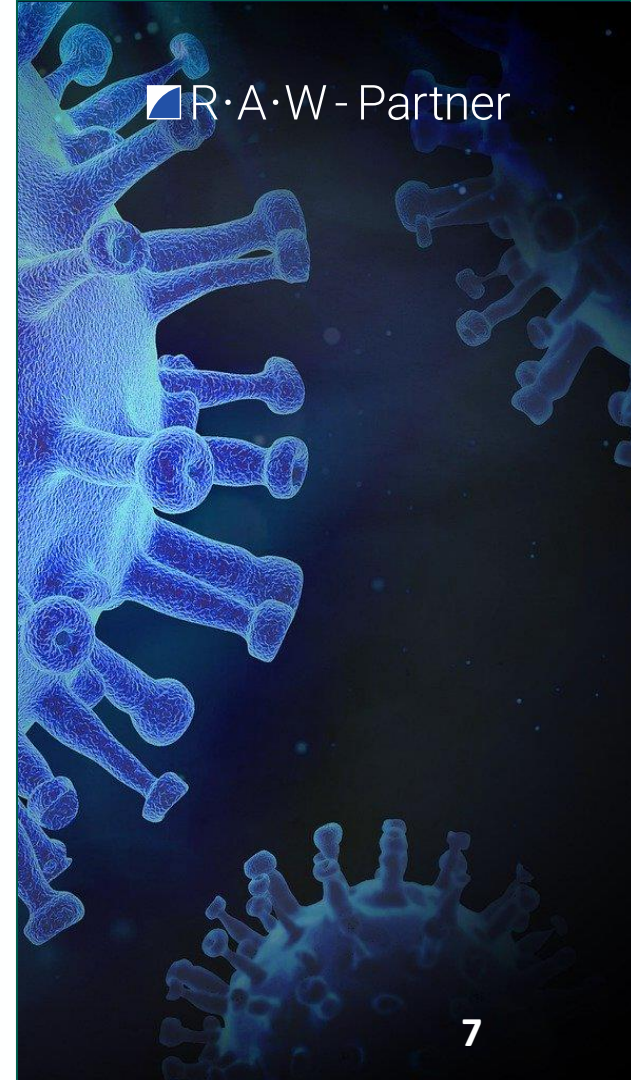
# 1. KURZARBEIT IN ZEITEN DER CORONAKRISE

## GRUNDSÄTZLICHES

**Die Voraussetzungen für einen erheblichen Arbeitsausfall sind erfüllt, wenn:**

- auf wirtschaftlichen Gründen, insbesondere einer schlechten Konjunkturlage oder einem unabwendbaren Ereignis (z.B. von der Regierung angeordnete Betriebsschließung wg. Corona) beruht,
- er vorübergehend ist,
- er nicht vermeidbar ist und
- in dem betroffenen Betrieb im Anspruchszeit-raum (Kalendermonat) mindestens 10 % der Beschäftigten wegen des Arbeitsausfalls ein um mehr als 10% vermindertes Entgelt erzielt. Ein Arbeitsausfall ist vorübergehend, wenn mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit innerhalb der Bezugsdauer wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit gerechnet werden kann.

■ R·A·W - Partner



# 1. KURZARBEIT IN ZEITEN DER CORONAKRISE

## GRUNDSÄTZLICHES

### Abbau von Arbeitszeitguthaben

Abbau von Arbeitszeitguthaben/ Aufbau von Minusstunden (Vorsicht: Arbeitnehmer müssen diese Minusstunden auch wieder abbauen können unter Beachtung des Arbeitszeitgesetzes, eher bei Teilzeitkräften möglich)

- Kontroverse Diskussion
- Grundsätzlich sind Gleitzeitguthaben einzusetzen, aus Gründen der Schadensminimierungspflichten sollte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auffordern, Zeitguthaben abzubauen, Zeitguthaben sind ja gerade für Arbeitsschwankungen da
- Aber Schutz von Arbeitszeitguthaben, wenn z.B. angespart für Meisterprüfung oder ausschließlich für Zwecke der Freistellung von der Arbeit (z.B. Pflegezeiten)
- Kein Abbau von Arbeitszeitguthaben, wenn das Guthaben den Umfang von 10 % der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit übersteigt
- Kein Abbau für den Umfang, der länger als 1 Jahr bestanden hat



# 1. KURZARBEIT IN ZEITEN DER CORONAKRISE

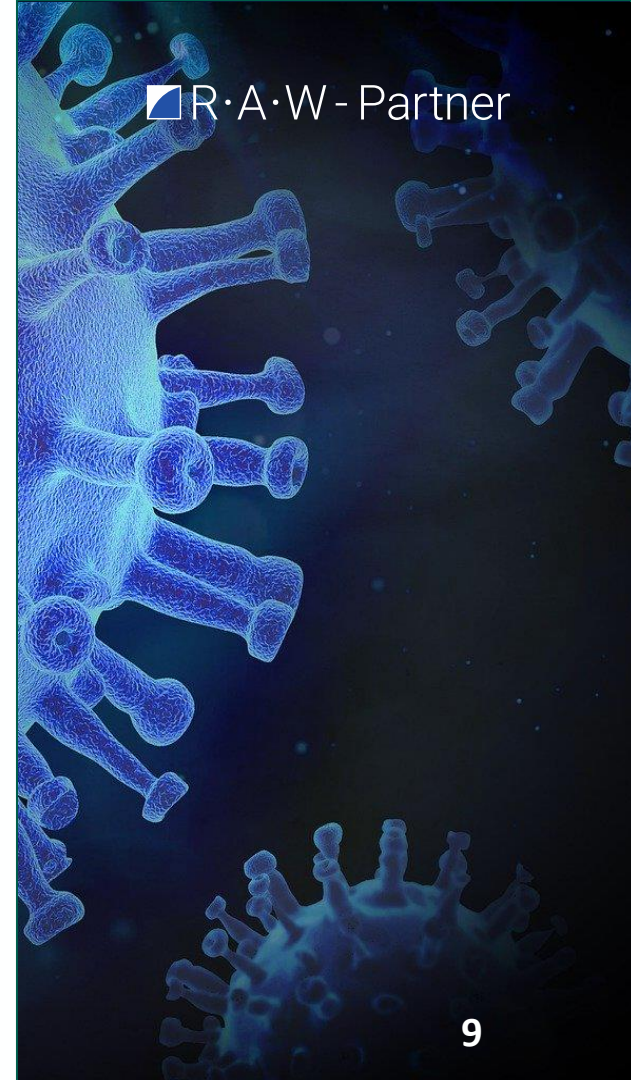
## GRUNDSÄTZLICHES

**Fragestellung Urlaub – ist dieser als Instrument zur Vermeidung eines Arbeitsausfalls einzubringen?**

→ **Es kommt darauf an, höchst umstritten!**

### **Resturlaub Vorjahr**

- Resturlaubsansprüche aus dem Jahr 2019 verfallen üblicherweise zum 31.03.2020. Insofern sollte der Arbeitnehmer diesen Resturlaub vor dem 31.03.2020 abgebaut haben.
- Problem neue EuGH-Rechtsprechung; nach dieser verfällt der Urlaub nicht mehr automatisch, sondern nur, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer frühzeitig über offene Urlaubsansprüche (Benennung der konkreten Anzahl der Tage) sowie den Zeitpunkt des Verfalls informiert hat.
- Falls ein Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nachgekommen ist, ist es höchst fragwürdig, ob dieser Urlaub dann als „kurz vor Ablauf“ betrachtet werden kann mit der Folge, dass der Arbeitnehmer verpflichtet wäre diesen zu nehmen.
- Nichts desto trotz sollten die Arbeitnehmer auch in diesem Fall gebeten werden, zumindest Resturlaub aus 2019 einzubringen.



# 1. KURZARBEIT IN ZEITEN DER CORONAKRISE

## GRUNDSÄTZLICHES

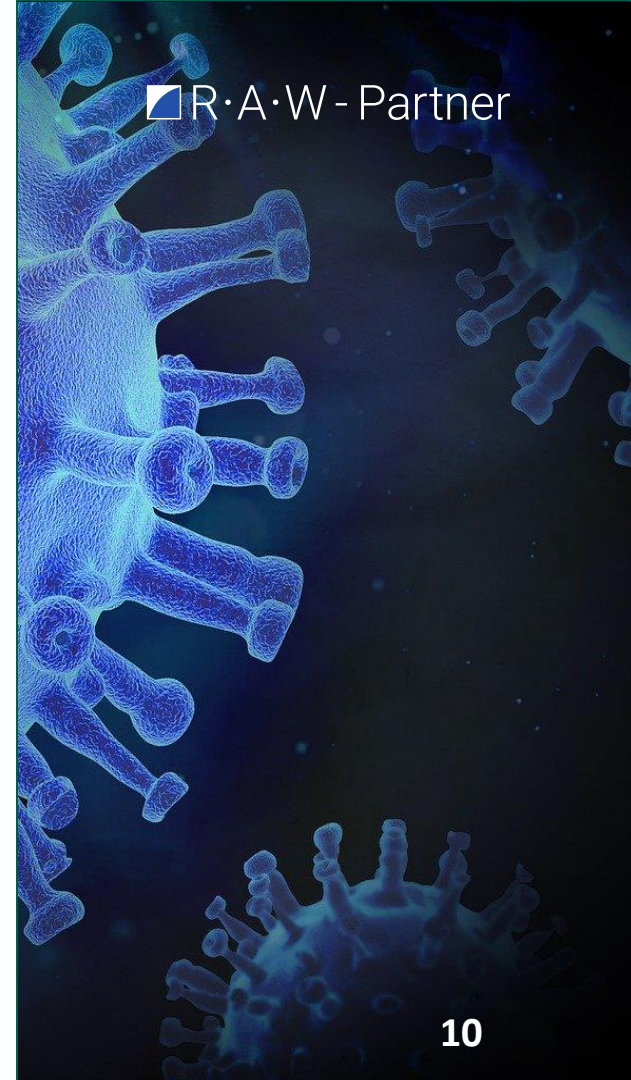
**Fragestellung Urlaub – ist dieser als Instrument zur Vermeidung eines Arbeitsausfalls einzubringen?**

**→ Es kommt darauf an, höchst umstritten!**

### **Geplanter / genehmigter Urlaub**

- Arbeitgeber müssen Ihre Mitarbeiter auf die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Erholungsurlaub während der Kurzarbeit hinweisen
- Sollten bereits Betriebsferien geplant sein, die jetzt in die Zeit der Kurzarbeit fallen, sind diese einzuhalten und können nicht verschoben werden, ohne den Anspruch auf Kurzarbeitergeld zu vereiteln.
- Sollte ein Arbeitnehmer bereits Urlaub beantragt haben und wurde dieser Urlaub arbeitgeberseitig genehmigt, ist eine Rücknahme des Urlaubs schädlich.

■ R·A·W - Partner



# 1. KURZARBEIT IN ZEITEN DER CORONAKRISE

## GRUNDSÄTZLICHES

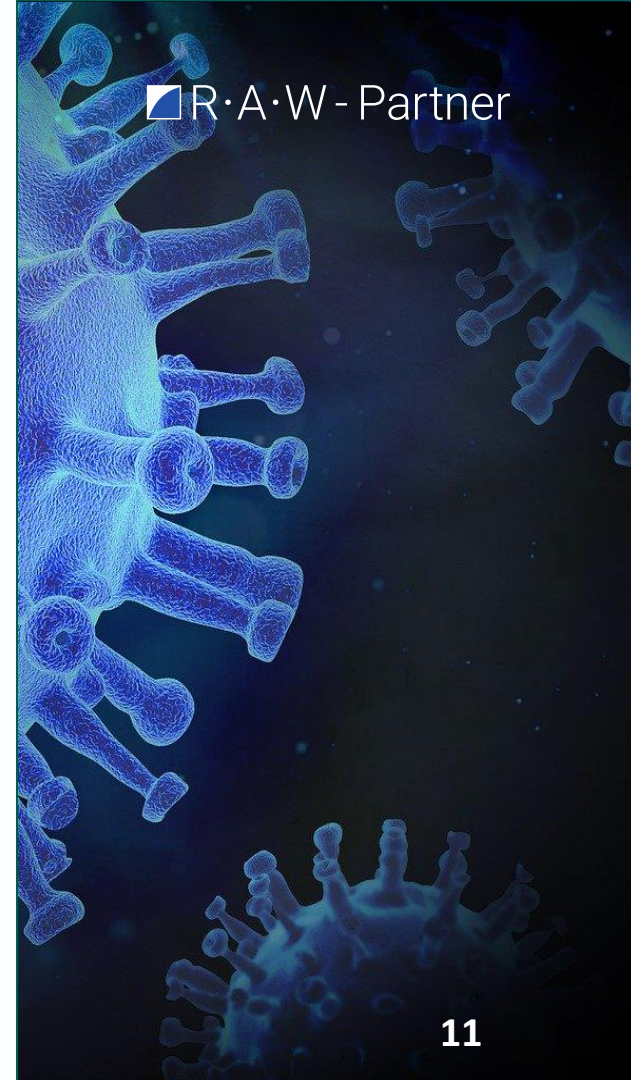
**Fragestellung Urlaub – ist dieser als Instrument zur Vermeidung eines Arbeitsausfalls einzubringen?**

**→ Es kommt darauf an, höchst umstritten!**

### **Zwangsurlaub**

- Betriebsferien sind im Vorfeld mit dem Arbeitnehmer abzusprechen, so dass dieser planen kann.
- Zudem darf der Arbeitgeber nur ca. die Hälfte des gesetzlichen Mindesturlaubs verplanen.
- Derzeit umstritten, ob Betriebsferien wegen der Coronakrise angeordnet werden können. Folglich kann kein Arbeitgeber die Mitarbeiter unter Anrechnung von Urlaub freistellen ohne arbeitsrechtliche Konsequenzen fürchten zu müssen.

■ R·A·W - Partner



# 1. KURZARBEIT IN ZEITEN DER CORONAKRISE

## VORGEHEN BEI KURZARBEIT

### 1. Einigung mit den Arbeitnehmern/Arbeitnehmervertretern

Der Arbeitgeber kann eine Kurzarbeit nicht einseitig anordnen, die Kurzarbeit muss mit den Mitarbeitern vereinbart werden.

#### a) Existiert ein Betriebsrat:

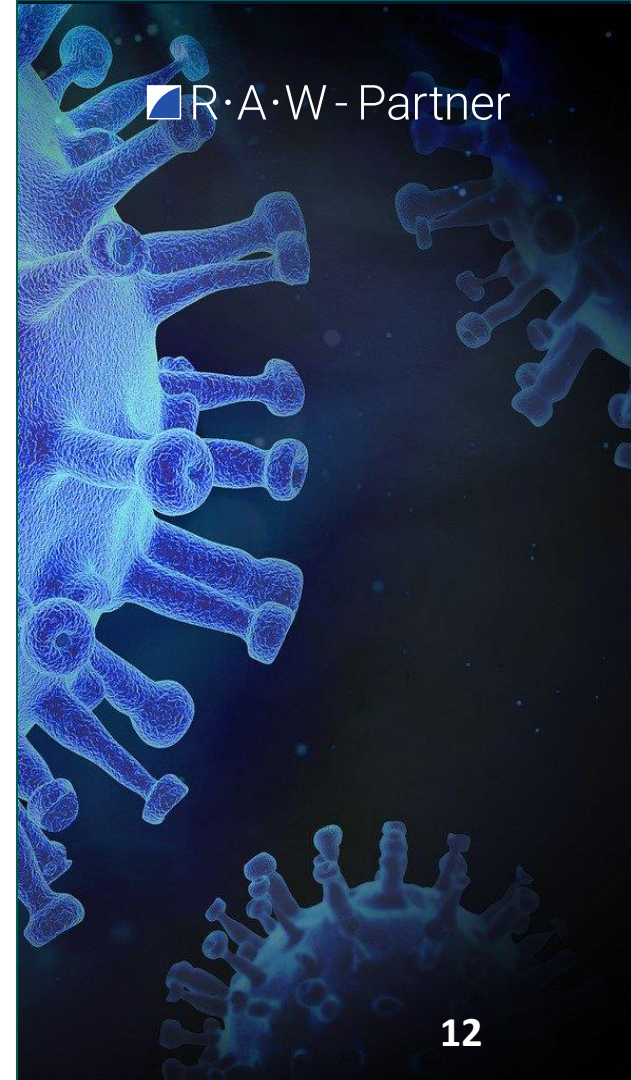
Der Betriebsrat muss der Kurzarbeit zugestimmt haben.

Eine Betriebsvereinbarung muss enthalten:

- Beginn und Dauer
- Lage und Verteilung der Arbeitszeit
- Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer bzw. der Abteilung
- Zeiträume, in denen die Arbeit vollständig ausfallen soll

#### ACHTUNG:

- Manche Tarifverträge sehen Ankündigungsfristen vor, die zwingend einzuhalten sind, da sonst die Betriebsvereinbarung unwirksam ist.
- Leitende Angestellte fallen nicht unter das Betriebsverfassungsgesetz. Mit diesen muss eine Individualvereinbarung getroffen werden.



# 1. KURZARBEIT IN ZEITEN DER CORONAKRISE

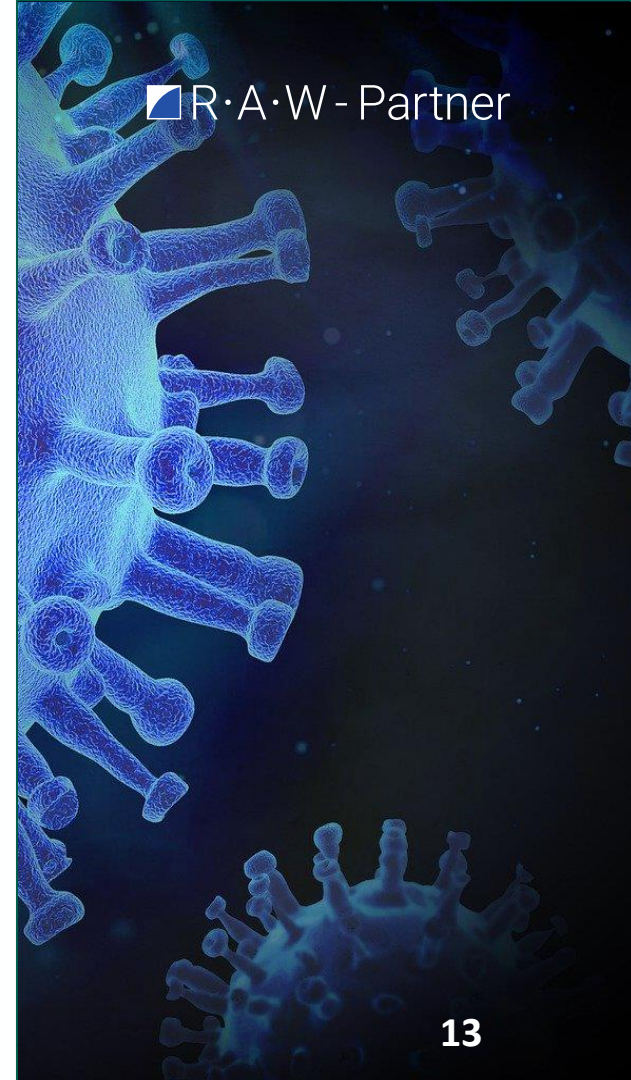
## VORGEHEN BEI KURZARBEIT

### 1. Einigung mit den Arbeitnehmern/Arbeitnehmervertretern

Der Arbeitgeber kann eine Kurzarbeit nicht einseitig anordnen, die Kurzarbeit muss mit den Mitarbeitern vereinbart werden.

#### b) Existiert kein Betriebsrat

- Vorbezeichnete Voraussetzungen (Beginn und Dauer; Lage und Verteilung der Arbeitszeit, Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer; Zeiträume in denen die Arbeit vollständig ausfallen soll) müssen **einzelvertraglich** mit jedem Arbeitnehmer **schriftlich** geregelt werden.
- Kann keine Änderung erzielt werden, gibt es nur die Möglichkeit für Arbeitgeber eine Änderungskündigung auszusprechen.



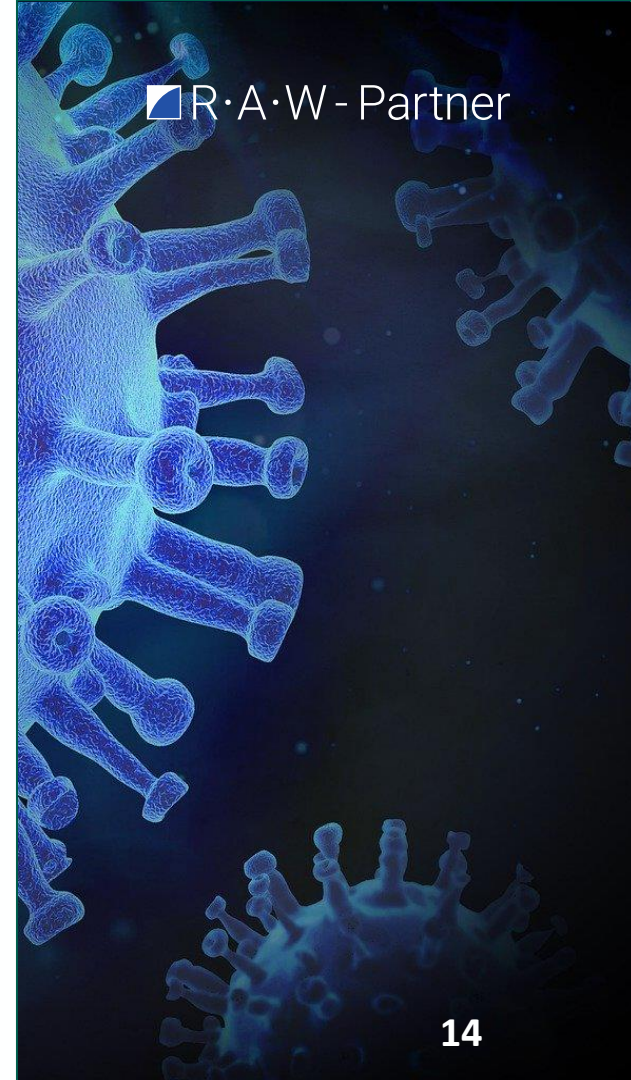
# 1. KURZARBEIT IN ZEITEN DER CORONAKRISE

## VORGEHEN BEI KURZARBEIT

### 2. Anzeige des Arbeitsausfalls bei der zuständigen Agentur für Arbeit

Der Arbeitsausfall wird vom Arbeitgeber oder von der Betriebsvertretung bei der zuständigen Agentur für Arbeit schriftlich angezeigt. Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat. Die Agentur für Arbeit entscheidet unverzüglich, ob die Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld dem Grunde nach vorliegen.

Die entsprechenden Vordrucke finden Sie bei der Agentur für Arbeit.

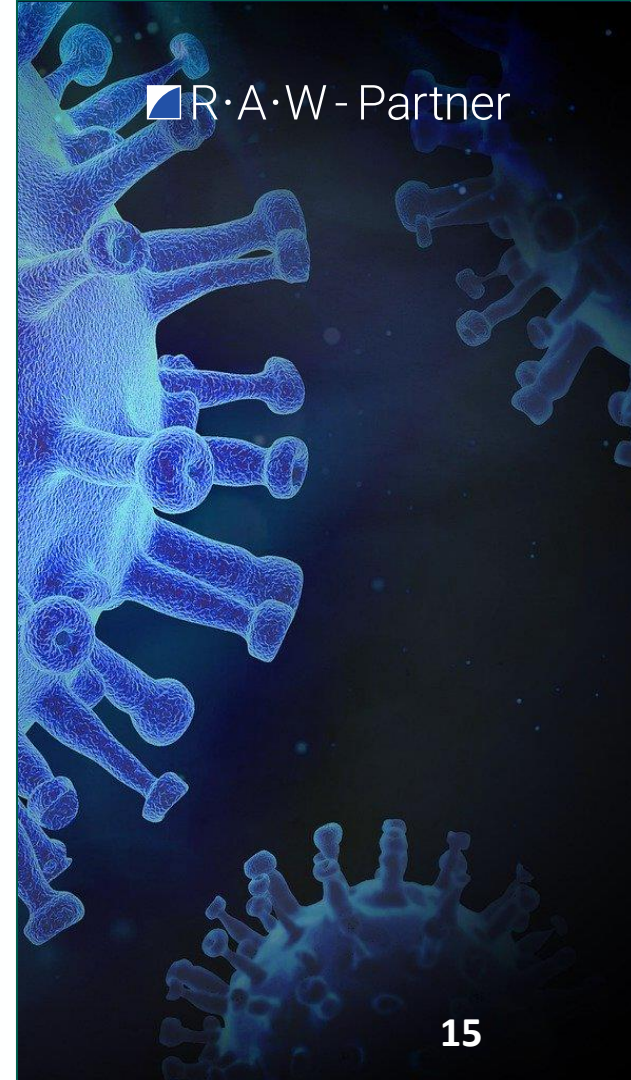


# 1. KURZARBEIT IN ZEITEN DER CORONAKRISE

## VORGEHEN BEI KURZARBEIT

### 3. Antrag auf Kurzarbeitergeld

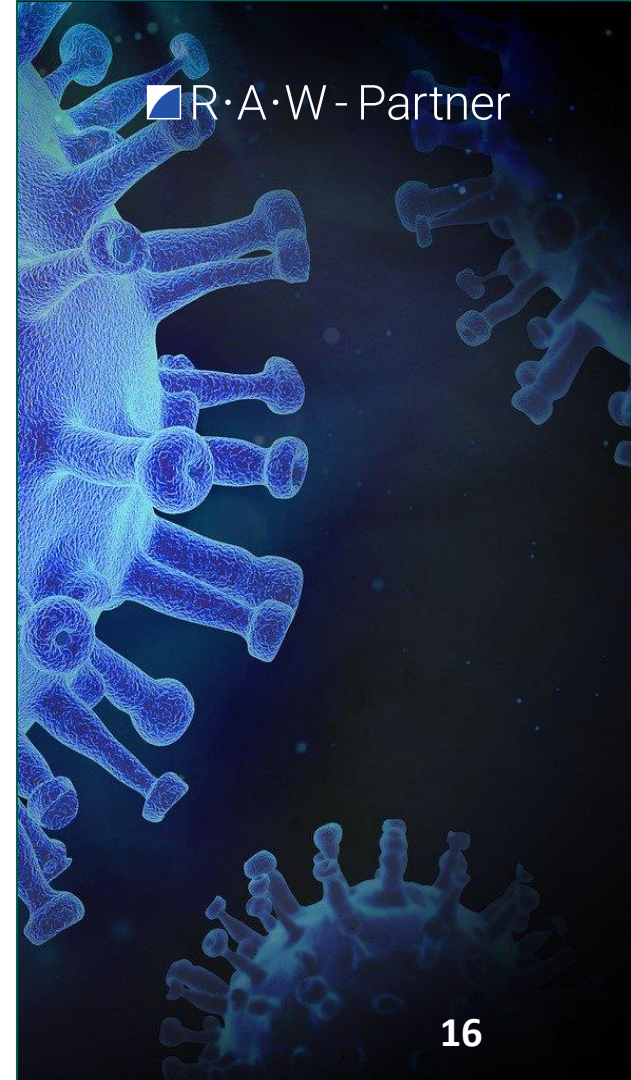
Der Arbeitgeber errechnet das Kurzarbeitergeld und zahlt es an die Beschäftigten aus. Im Anschluss daran richtet der Arbeitgeber einen schriftlichen Antrag auf Erstattung des von ihm verauslagten Kurzarbeitergeldes an die Agentur für Arbeit in deren Bezirk die für den Arbeitgeber zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt. Der Antrag ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten einzureichen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats (Anspruchszeitraums), in dem die Tage liegen, für welche Kurzarbeitergeld beantragt wird.



# 1. KURZARBEIT IN ZEITEN DER CORONAKRISE VORGEHEN BEI KURZARBEIT

## 4. Nachweis der Voraussetzungen gegenüber der Agentur für Arbeit

Arbeitgeber hat die Pflicht, der Agentur für Arbeit die Voraussetzungen für die Gewährung des Kurzarbeitergeldes nachzuweisen, die Höhe des Kurzarbeitergeldes auszurechnen und dieses an die Arbeitnehmer auszuzahlen. Bei fahrlässiger Verletzung einer Pflichten macht er sich schadensersatzpflichtig. Dasselbe gilt, wenn er die obengenannte Anzeige unterlässt.



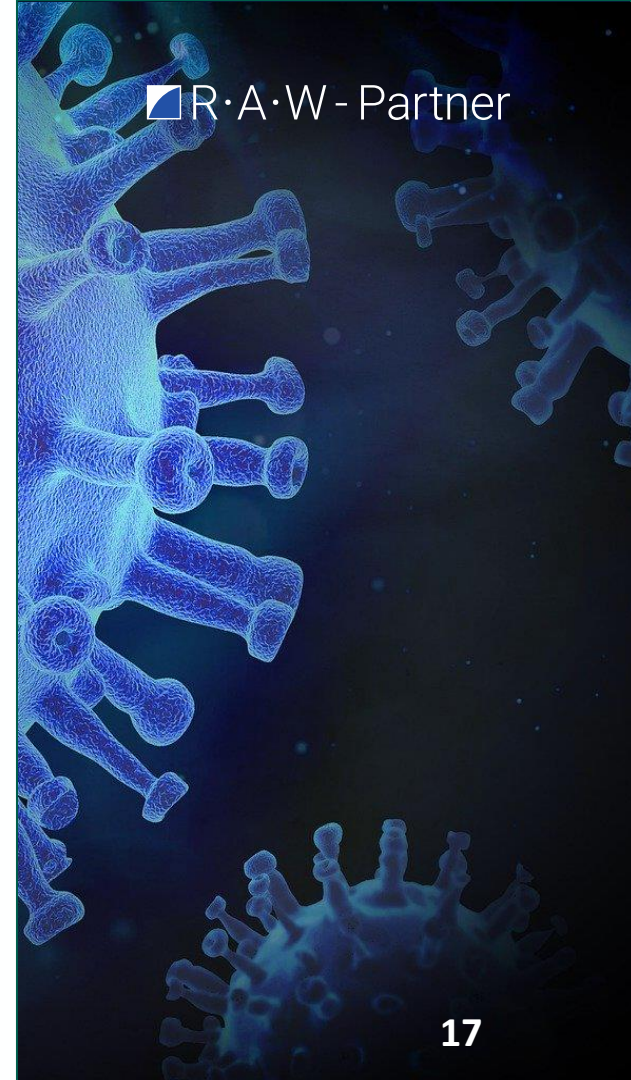


## GLIEDERUNG

1. KURZARBEIT IN ZEITEN DER CORONAKRISE

2. STEUERLICHE UND WEITERE MAßNAHMEN  
GEGEN DIE FOLGEN DER CORONA-PANDEMIE

3. WELCHE ZUSCHÜSSE UND FÖRDERMITTEL GIBT  
ES?



## 2. STEUERLICHE UND WEITERE MAßNAHMEN STUNDUNG VON STEUERZAHLUNGEN

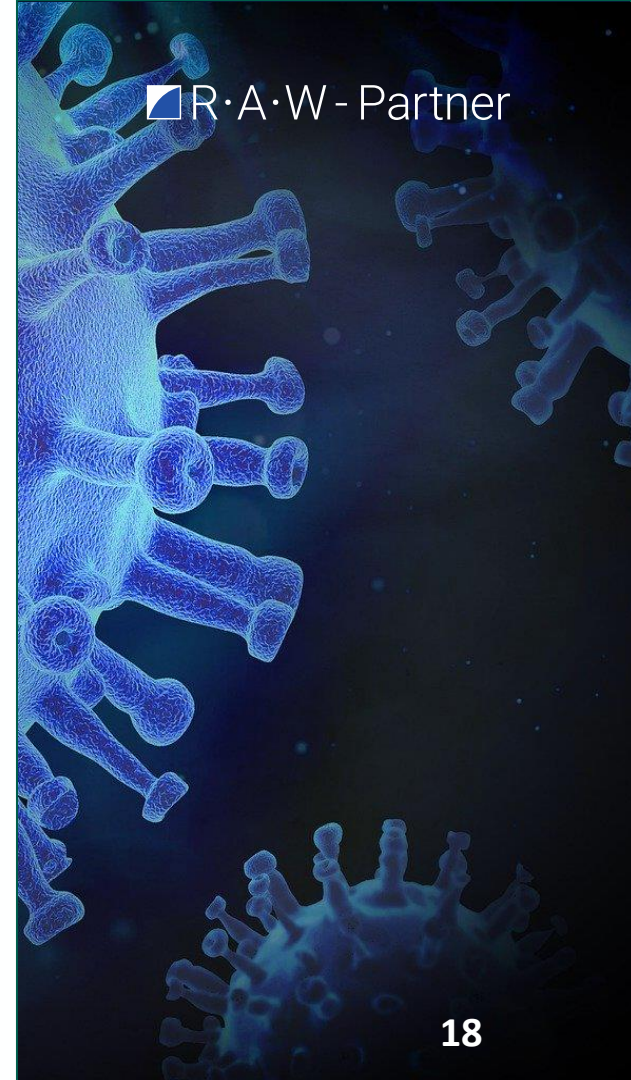
### Schreiben des Bundesfinanzministeriums vom 19.03.2020

- Unternehmen die unmittelbar und nicht unerheblich von der Coronakrise betroffen sind, können Anträge auf **Stundung** der bis zu diesem Zeitpunkt bereits fälligen oder fällig werdenden Steuern, die von den Landesfinanzbehörden im Auftrag des Bundes verwaltet werden, sowie Anträge auf **Anpassung der Vorauszahlungen** auf die **Einkommen- und Körperschaftssteuer** stellen.

Nicht darunter fällt die Lohnsteuer, da es eine Steuer des Mitarbeiters ist. Daher ist eine Stundung derzeit nicht möglich.

### Gleich lautende Erlasse der obersten Finanzbehörden der Länder vom 19.03.2020

- Unternehmen können Anträge auf Herabsetzung des Gewerbesteuerermessbetrages für Zwecke der Vorauszahlungen stellen



## 2. STEUERLICHE UND WEITERE MAßNAHMEN RÜCKZAHLUNG USt-SONDER-VZ

### Rückzahlung des 1/11 USt-Sonder-VZ

- Grundsätzlich müssen Unternehmer nach Ablauf des Voranmeldungszeitraums bis zum 10. des Folgemonats ihre Umsatzsteuer-Voranmeldungen an das Finanzamt übermitteln.
- Auf Antrag kann den Unternehmen eine Dauerfristverlängerung um einen Monat gewährt werden. Bei Unternehmen mit monatlichem Voranmeldungszeitraum ist dies jedoch von der Leistung einer Sondervorauszahlung abhängig. Diese beträgt 1/11 der Summe der Vorauszahlungen für das vorangegangene Kalenderjahr
- Zur Schaffung von Liquidität soll diese Sondervorauszahlung, den Unternehmen wieder zur Verfügung gestellt werden.

### Praktischer Hinweis zur Antragstellung:

Der einfachste und schnellste Weg der Antragstellung zur Herabsetzung der Umsatzsteuer-Sondervorauszahlung 2020 besteht in der Übermittlung einer berechtigten Anmeldung via ELSTER entsprechend des Vordrucks „USt 1H“ (Wert 1 in Zeile 22) mit dem Wert „0“ in der Zeile 24.

## 2. STEUERLICHE UND WEITERE MAßNAHMEN STUNDUNG DER SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE

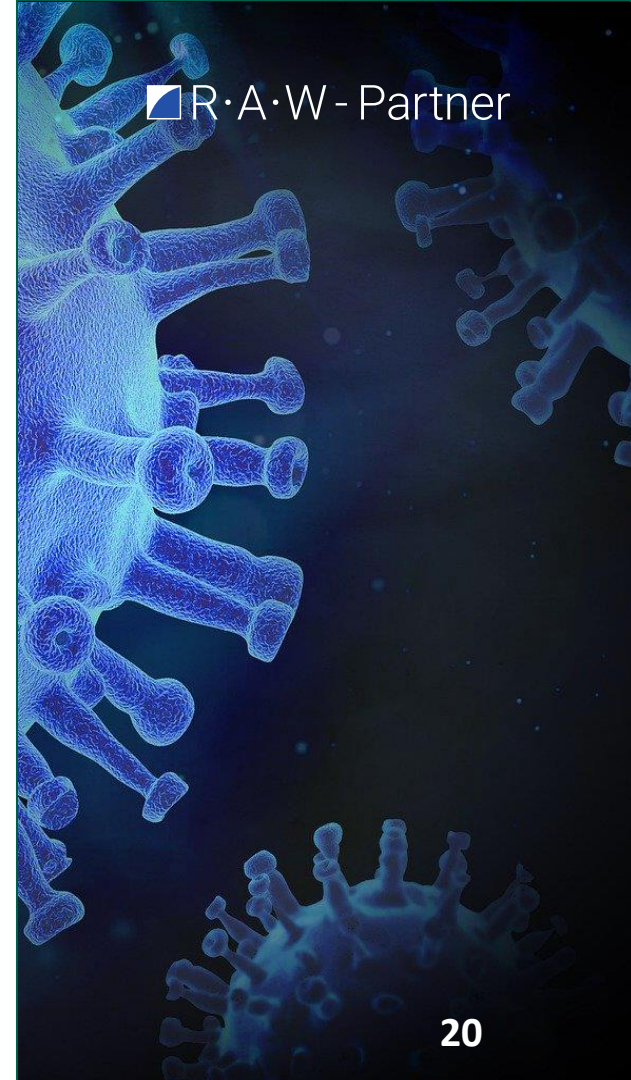
Auf Antrag des Arbeitgebers können die Beiträge zunächst für die Monate März bis Mai 2020 gestundet werden. Dabei sind die Stundungen längstens bis zum Fälligkeitstag für die Beiträge des Monats Juni 2020 zu gewähren.

- Bei einer Stundung fallen keine Stundungszinsen an und es werden keine Sicherheitsleistungen gefordert.
- Es sollen keine Säumniszuschläge oder Mahngebühren erhoben werden.
- In der Regel ist es für die Stundung ausreichend, dass der Arbeitgeber glaubhaft erklärt, dass er erheblichen finanziellen Schaden durch erhebliche Umsatzeinbußen in Folge der Coronakrise erlitten hat.

### ACHTUNG:

„Voraussetzung für den erleichterten Stundungszugang ist nach wie vor, dass die sofortige Einziehung der Beiträge ohne die Stundung trotz vorrangiger Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld, Fördermitteln und/oder Krediten mit erheblichen Härten für den Arbeitgeber verbunden wäre; dies ist in geeigneter Weise darzulegen.“

So das Rundschreiben des Spitzenverbandes der GKV vom 24.03.2020

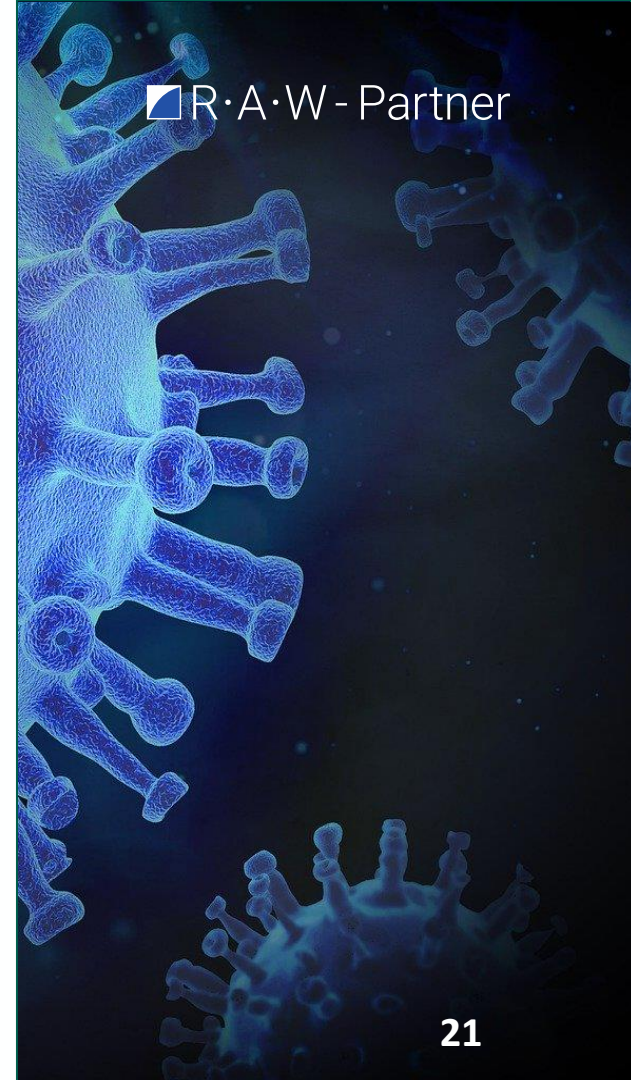


## GLIEDERUNG

1. KURZARBEIT IN ZEITEN DER CORONAKRISE

2. STEUERLICHE UND WEITERE MAßNAHMEN  
GEGEN DIE FOLGEN DER CORONA-PANDEMIE

3. WELCHE ZUSCHÜSSE UND FÖRDERMITTEL GIBT  
ES?



### 3. ZUSCHÜSSE UND FÖRDERMITTEL KfW-CORONA-HILFE

Die KfW (Kreditanstalt für Wiederaufbau) stellt Unternehmen, Selbstständigen und Freiberufler, die durch Coronakrise in finanzielle Schieflage geraten sind, Notkredit zur Verfügung.

- Voraussetzung ist, dass die finanziellen Schwierigkeiten nach dem 31.12.2019 aufgrund der Corona Pandemie eingetreten sind.
- Die Anträge für Investitionen und Betriebsmittel sind bei der Hausbank oder Sparkasse zu stellen.
- Unter Betriebsmitteln sind alle laufende Kosten zu verstehen, dazu gehören u.a. Miete und Kautions für Büro- und Gewerberäume, Energiekosten, Personalkosten, Aufwendungen für Werbung, Anmeldungen und Genehmigung, Forschung und Entwicklung, Beratungskosten, Mitarbeiterschulung, eingeräumte Zahlungsziele, vorfinanzierte Aufträge.

### 3. ZUSCHÜSSE UND FÖRDERMITTEL KfW-CORONA-HILFE

**KfW-Unternehmerkredit für Unternehmen, die länger als 5 Jahre am Markt aktiv sind, bzw. ERP-Gründerkredit –Universell, für Unternehmen, die mindestens drei Jahre am Markt aktiv sind**

Die KfW übernimmt einen Teil des Risikos der Hausbank/ Sparkasse.

- Für große Unternehmen bis zu 80 % Risikoübernahme
- Für kleine und mittlere Unternehmen bis zu 90 % Risikoübernahme

Ein Unternehmen gilt mit mehr als 250 Mitarbeiter, mehr als 50 Millionen Euro Umsatz oder mehr als 43 Millionen Euro Bilanzsumme als groß.

Je Unternehmensgruppe kann ein Kredit bis zu 1 Milliarde Euro beantragt werden. Der Kredithöchstbetrag ist begrenzt auf

- 25 % des Jahresumsatzes 2019 oder
- das doppelte der Lohnkosten von 2019 oder
- den aktuellen Finanzierungsbedarf für die nächsten 18 Monate bei kleinen und mittleren Unternehmen bzw. 12 Monate bei großen Unternehmen oder
- 50 % der Gesamtverschuldung Ihres Unternehmens bei Krediten über 25 Mio. Euro.

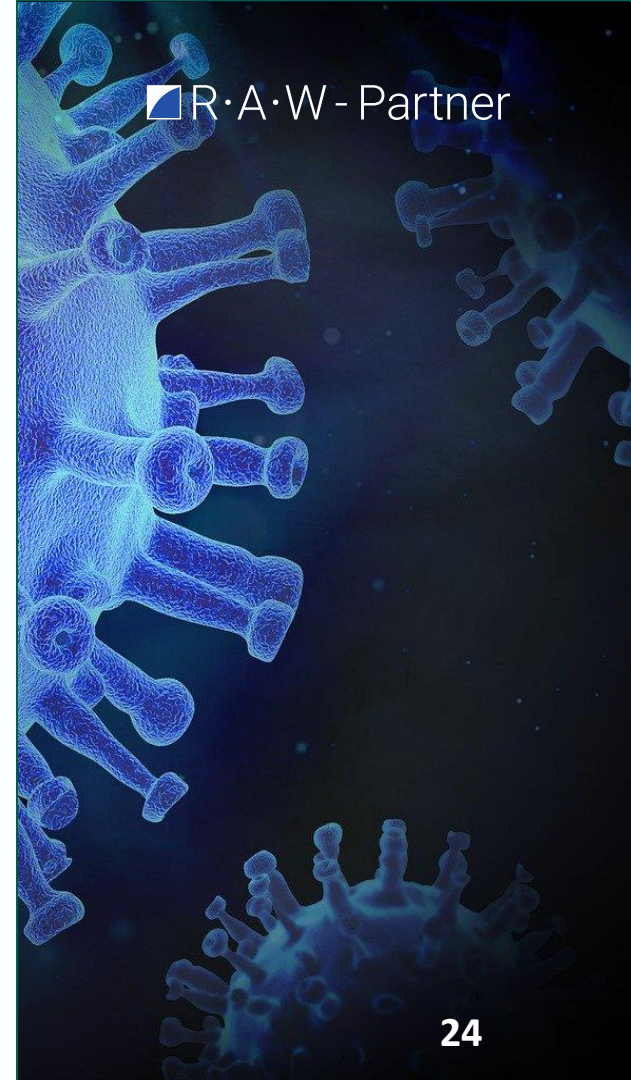
### 3. ZUSCHÜSSE UND FÖRDERMITTEL CORONA-SOFORTHILFE

#### **Corona-Soforthilfe für Kleinunternehmen und Soloselbständige - Bund**

Eckpunkte des Soforthilfe-Programms:

- Bis 9.000 Euro Einmalzahlung für 3 Monate bei bis zu 5 Beschäftigten (Vollzeitäquivalente)
- Bis 15.000 Euro Einmalzahlung für 3 Monate bei bis zu 10 Beschäftigten (Vollzeitäquivalente)
- Zuschuss zur Sicherung der wirtschaftlichen Existenz der Antragsteller und zur Überbrückung von akuten Liquiditätsengpässen, u.a. durch laufende Betriebskosten, wie Mieten, Kredite für Betriebsräume, Leasingraten, etc. (auch komplementär zu den Länderprogrammen)
- Voraussetzung ist, dass die wirtschaftlichen Schwierigkeiten in Folge der Coronakrise entstanden sind, das Unternehmen darf nicht bereits am 31.12.2019 in wirtschaftliche Schieflage geraten sein
- Die finanzielle Soforthilfe stellt einen steuerbaren Zuschuss dar, das bedeutet, dass dieser Zuschuss gewinnwirksam zu berücksichtigen ist
- Die Bewilligung der Anträge soll durch die Länder, bzw. Kommunen erfolgen

■ R·A·W - Partner



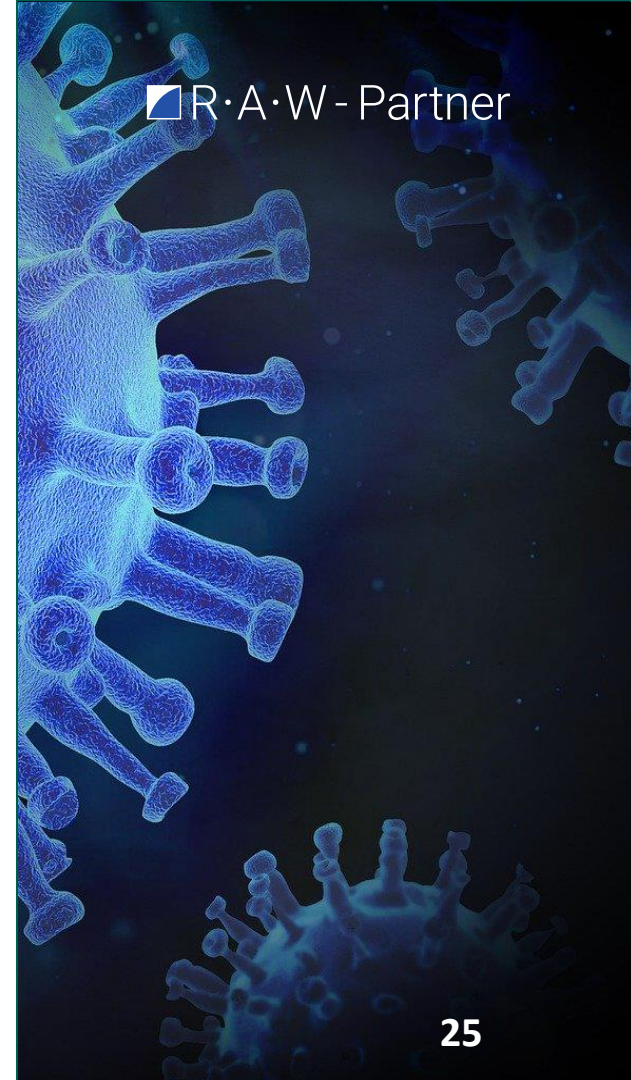


### 3. ZUSCHÜSSE UND FÖRDERMITTEL CORONA-SOFORTHILFE

#### Corona-Soforthilfe - Bayern

Eckpunkte des Soforthilfe-Programms:

- Liquiditätsengpass: Dieser liegt vor, wenn infolge der Coronakrise die fortlaufenden Einnahmen aus dem Geschäftsbetrieb voraussichtlich nicht ausreichen, um die Verbindlichkeiten in den auf die Antragstellung folgenden drei Monaten aus dem fortlaufenden erwerbsmäßigen Sach- und Finanzaufwand (bspw. Gewerblichen Mieten, leasingraten) zu zahlen. Private liquide Mittel müssen nicht zur Deckung des Liquiditätsengpasses eingesetzt werden.
- Höhe der Soforthilfe
  - bis zu 5 Erwerbstätige → 9.000 Euro
  - bis zu 10 Erwerbstätige → 15.000 Euro
  - bis zu 50 Erwerbstätige → 30.000 Euro
  - bis zu 250 Erwerbstätige → 50.000 Euro



**Vielen Dank für  
Ihre Aufmerksamkeit**