

Singen, den 18.03.2020

Sehr geehrte Mandantinnen,
sehr geehrte Mandanten,

die Corona-Krise hat inzwischen auch viele unserer Mandantschaften direkt oder indirekt erreicht. Seit letzter Woche stehen auch unsere Telefone nicht mehr still. Das ist auch gut so, denn in vielen Fragen können wir Ihnen weiter helfen. In anderen Fragen müssen zum Beispiel die Pläne der Bundes- und Landesregierungen noch konkretisiert werden, die Ankündigung von Milliardenhilfen hilft uns noch nicht konkret. In diesen Fällen können Sie Ihre Anliegen bei uns „deponieren“. Wir antworten Ihnen dann, sobald für Ihr Unternehmen Konkretes beschlossen ist.

Intern haben wir für die einzelnen Fragekomplexe Zuständigkeiten aufgeteilt.

Zur Frage nach staatlichen Hilfen, Zuschüssen, Liquiditätshilfen, Steuerstundungen etc. wenden Sie sich bitte zentral an Herrn Herkert (m.herkert@reichert-reichert.de) oder Frau Sauter (i.sauter@reichert-reichert.de, 07731-9587-162) aus dem Fachbereich Consulting, die Ihre Anfragen bei Bedarf gerne intern weitergeben.

Für Fragen hinsichtlich Kurzarbeitergeld sind unsere Ansprechpartnerinnen Frau Strauch (m.strauch@reichert-reichert.de, 07731-9857-510) und Frau Bischof (n.bischof@reichert-reichert.de, 07731-9587-507). Wir werden hier sobald als möglich eine online-Erfassungsmaske für die Lohnabrechnung zur Verfügung zu stellen. Bitte beachten Sie, dass wir Ihnen derzeit nur über die bis vergangene Woche bestehende Rechtslage Auskunft geben können. Informationen über die geplanten rechtlichen Erleichterungen werden voraussichtlich erst Ende dieser Woche vorliegen. Corona soll aber auf jeden Fall ein Grund für Kurzarbeit sein. Voraussichtlich müssen 10 % der Mitarbeitenden betroffen sein.

Viele arbeitsrechtliche Fragen stellen sich im Zusammenhang mit Corona, u.a.:

- Wie verhalte ich mich als AG, wenn Mitarbeitende keine Kinderbetreuung haben?
- Müssen Mitarbeitende Urlaub nehmen, oder muss ich entsprechende Mitarbeiter (bezahlt oder unbezahlt?) freistellen?
- Muss ich Mitarbeitenden die Möglichkeit eines Heimarbeitsplatzes ermöglichen?
- Müssen Mitarbeiter zu Hause arbeiten, wenn dies vom Betrieb angeordnet wird?
- Gibt es bereits rechtliche Regeln, wann häusliche Quarantäne angeordnet wird?

dr. hansjörg reichert
rechtsanwalt
steuerberater

cordula fischer
steuerberaterin

sigmund perwein
rechtsanwalt
fachanwalt für steuerrecht
fachanwalt für handels- u.
gesellschaftsrecht
zertifizierter berater für
internat. steuerrecht (daa)

diana weniger
rechtsanwältin
fachanwältin für steuerrecht
zertifizierte beraterin für
steuerstrafrecht (daa)

christian lieb*
bachelor of arts
steuerberater

jasmin hadjiani
rechtsanwältin

danyel temizkan*
bachelor of arts
steuerberater

reichert & reichert
steuerberater &
rechtsanwaltskanzlei

78224 Singen
Zeppelinstraße 7
Telefon 07731.9587-0
Telefax 07731.9587-400

78467 Konstanz
Reichenastraße 19a
Telefon 07531.81987-0
Telefax 07531.81987-299

kanzlei@reichert-reichert.de
www.reichert-reichert.de

Steuerberater

Sparkasse
Engen Gottmadingen
IBAN:
DE18 6925 1445 0000 0088 8
BIC: SOLADES1ENG

Deutsche Bank
IBAN:
DE19 6927 0024 0072 6083 C
BIC: DEUTDE33HAN33

Rechtsanwalt

BW-Bank Singen
IBAN:
DE30 6005 0101 7485 5021 2
BIC: SOLADEST600

Bitte beachten Sie unsere
Kontenzuordnung.

- Wann kann der Arbeitgeber Erstattung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (Krankheitsfall) und wann nach dem Infektionsschutzgesetz erhalten?

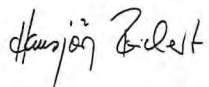
Bei all diesen Fragen wenden Sie sich gerne zentral an unsere beiden Rechtsanwältinnen, Frau Weniger (d.weniger@reichert-reichert.de, 07731-9587-148) und Frau Hadjiani (j.hadjiani@reichert-reichert.de, 07731-9587-147).

Eine erste Hilfestellung unseres Rechtsteams fügen wir zur Orientierung diesem Schreiben bei.

Viele Unternehmen werden wegen Corona Mitarbeiter ins Home-Office schicken. Bitte vergessen Sie trotz der möglicherweise gebotenen Eile nicht, Ihren Mitarbeitern eine Home-Office-Richtlinie mit auf den Weg zu geben. Nur so vermeiden Sie die zum Teil erheblichen Risiken und Probleme, die Home-Office-Arbeitsplätze zum Beispiel durch unzureichende IT-Sicherheit oder die Nichterfüllung von rechtlichen Vorgaben mit sich bringen können. Die Datensicherheit sollten Sie trotz und gerade auch wegen der Krise nicht aus den Augen verlieren. Dazu gehören z.B. Fragen der Datenübermittlung, des Remotezugriffs auf Ihre IT-Systeme, des Ausdrucks von Unterlagen im Homeoffice, der Notebookverschlüsselung usw. Unsere Mitarbeiter Eileen Binder (e.binder@reichert-reichert.de, 07731-9587-164) und Markus Spöhr (m.spoehr@reichert-reichert.de, 07731-9587-165) können Sie hier gerne beraten und auch Herr Herkert (m.herkert@reichert-reichert.de) steht Ihnen gerne als zentraler Ansprechpartner zur Verfügung.

An dieser Stelle wünsche ich Ihnen ganz persönlich gute Nerven in der Krise und gute Gesundheit und uns allen wünsche ich, dass die Krise bald erfolgreich überstanden ist.

Mit freundlichem Gruß



Dr. Hansjörg Reichert
Rechtsanwalt & Steuerberater

Das Coronavirus betrifft immer mehr Betriebe. Dieses Merkblatt gibt unseren betroffenen Mandanten einen Überblick über die hieraus resultierenden arbeitsrechtlichen Fragen.

1. Welche arbeitsrechtlichen Folgen hat die Schließung von Schulen und Kitas?

Sofern das Kind noch in einem Alter ist, in dem es nicht über die gesamte Arbeitszeit alleine zu Hause bleiben kann und keine andere Betreuungsperson zur Verfügung steht, ist ein persönlicher Verhinderungsgrund gegeben. Der Mitarbeiter ist daher grundsätzlich berechtigt, zur Betreuung seines Kindes zu Hause zu bleiben. Der Arbeitgeber ist von ihm sobald als möglich über die Verhinderung zu informieren.

Sofern für derartige Fälle keine explizite Regelung in einem anwendbaren Tarif oder Einzelarbeitsvertrag getroffen wurde, liegt grundsätzlich ein Fall des § 616 BGB vor.

Nach dieser Vorschrift behält der Mitarbeiter seinen Anspruch auf Arbeitsvergütung, wenn er für verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne Verschulden gehindert ist, seine Arbeitsleistung zu erbringen. Unter „verhältnismäßig kurzer Zeit“ sind nach allgemeiner Auffassung maximal fünf Arbeitstage zu verstehen. Dauert die Verhinderung aufgrund des Betreuungsbedarfs länger oder ist die Anwendung des § 616 BGB arbeitsvertraglich ausgeschlossen, besteht kein Anspruch (mehr) auf Fortzahlung der Vergütung. Der Mitarbeiter darf dann zwar trotzdem der Arbeit fern bleiben, sofern er eine anderweitige Betreuung des Kindes tatsächlich nicht gewährleisten kann, er hat dann aber keinen Anspruch auf Zahlung des Arbeitsentgelts.

Unser Tipp:

Arbeitgeber sollten der aktuell schwierigen Kinderbetreuungssituation grundsätzlich mit Verständnis begegnen und gemeinsam mit dem Mitarbeiter überlegen, wie diese Situation für beide Seiten möglichst gut gelöst werden kann. Neben der Inanspruchnahme von Erholungsurlaub oder dem Abbau von Überstunden könnte auch Arbeit im Homeoffice in Betracht gezogen werden.

2. Corona und Kurzarbeit

Sowohl Produktionsausfälle als auch Ausfälle aufgrund von Infektionsschutzmaßnahmen wie Betriebsschließungen können ein Grund für die Anordnung von Kurzarbeit (also die Verkürzung der Arbeitszeit mit entsprechender Entgeltkürzung) sein. In diesem Fall kann Anspruch auf Zahlung von Kurzarbeitergeld durch die Bundesagentur für Arbeit bestehen.

Zu beachten ist, dass Kurzarbeit nur dann einseitig durch den Arbeitgeber angeordnet werden kann, wenn eine rechtliche Grundlage hierfür im Einzelarbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder in einem anzuwendenden Tarifvertrag besteht. Bei Fehlen einer derartigen Vereinbarung kann möglicherweise aber noch kurzfristig eine einvernehmliche Regelung mit dem einzelnen Mitarbeiter geschlossen werden.

Die Zahlung von Kurzarbeitergeld kommt gemäß §§ 95 ff. SGB III in Betracht, wenn

- ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt,
- die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind,
- die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und
- der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.

Für die weiteren Einzelheiten und Beantragung des Kurzarbeitergeldes stehen Ihnen unsere Mitarbeiterinnen Frau Mandy Strauch (Tel: 07731 9587-510; Mail: m.strauch@reichert-reichert.de) und Frau Nora Bischof (Tel: 07731 9527-507; Mail: n.bischof@reichert-reichert.de) zur Verfügung, diese stehen bereits in engem Kontakt mit den verantwortlichen Stellen.

3. Ein Mitarbeiter bleibt einfach der Arbeit fern, weil er Angst vor Ansteckung hat. Was kann ich tun?

Grundsätzlich darf ein Mitarbeiter die Arbeit nicht verweigern, weil er die Ansteckungsgefahr bei der Arbeit oder auf dem Weg dorthin als erhöht einschätzt. Bei nicht entschuldigtem Fehlen entfällt – wie bisher auch – der Anspruch auf das Arbeitsentgelt, daneben kommt eine Abmahnung wegen unentschuldigtem Fehlen in Betracht.

4. Was mache ich, wenn ein Mitarbeiter unter Quarantäne gestellt wird?

In diesem Fall erhält der Mitarbeiter einen Bescheid von der Behörde, die ihn in Quarantäne schickt (s. §§ 29, 30 Infektionsschutzgesetz (IfSG)). Ist der Mitarbeiter tatsächlich an Corona erkrankt, gilt die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach den allgemeinen Regeln.

Für nicht Erkrankte, die von Quarantänemaßnahmen betroffen sind, sieht das Infektionsschutzgesetz einen Entschädigungsanspruch in Höhe des Verdienstaufalles (Nettoentgelt) vor. Für Mitarbeiter wird diese Entschädigungsleistung nach § 56 IfSG durch den Arbeitgeber erbracht. Dem Arbeitgeber werden diese Zahlungen auf Antrag von der Behörde erstattet. Die Entschädigung gibt es auch für Selbstständige, maßgebliche Grundlage für deren Höhe ist der Gewinn, der im Steuerbescheid für das letzte Kalenderjahr festgestellt wurde.

Die Entschädigung ist binnen drei Monaten beim zuständigen Gesundheitsamt zu beantragen. Sollten Sie hiervon betroffen sein, stehen wir Ihnen für weitere Einzelheiten gerne zur Verfügung.

5. Was gilt, wenn sich ein Mitarbeiter in einem Risikogebiet aufgehalten hat?

Für Rückkehrer aus Risikogebieten in Europa, China oder den USA gilt die allgemeine Empfehlung, für 14 Tage nicht am Arbeitsplatz zu erscheinen. Dies folgt aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber seinen anderen Mitarbeitern. In diesem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Vergütung ordnungsgemäß weiterzubezahlen. Die Risikogebiete werden auf der Seite des Robert-Koch-Institutes (www.rki.de) laufend aktualisiert.

6. Mein Unternehmen ist in erhebliche wirtschaftliche Schieflage geraten. Was kann ich außer Kurzarbeit noch tun?

Die Regierung berät derzeit über unkomplizierte und günstige Kredite, nach heutigem Stand sind aber noch keine spezifischen Corona-Kredite aufgelegt, die beantragt werden könnten. Bei ernsthaften finanziellen Engpässen kommt daher aktuell nur die Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen und/oder Steuern in Betracht.

a) Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen

Die Rechtsgrundlage hierfür ist in § 76 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 SGB IV zu finden. Nach dieser Vorschrift können Ansprüche auf den Gesamtsozialversicherungsbeitrag gestundet werden, wenn die sofortige Einziehung mit erheblichen Härten für das Unternehmen verbunden wäre und der Anspruch durch die Stundung nicht gefährdet wird.

Eine erhebliche Härte ist gegeben, wenn sich das Unternehmen aufgrund ungünstiger wirtschaftlicher Verhältnisse vorübergehend in ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten befindet oder im Falle der sofortigen Einziehung der fälligen Sozialversicherungsabgaben in diese geraten würde. Eine Stundung entfällt allerdings, wenn ein Gefährdungsanspruch eintreten würde. Das ist der Fall, wenn die Zahlungsschwierigkeiten nicht nur vorübergehend sind oder eine Überschuldung in absehbarer Zeit offensichtlich nicht abgebaut werden kann.

Ein Stundungsantrag muss bei der Krankenkasse als zuständige Einzugsstelle gestellt werden. Für die weiteren Einzelheiten stehen wir Ihnen bei Bedarf gerne zur Verfügung, bitte wenden Sie sich an kanzlei@reichert-reichert.de oder rufen Sie uns an unter 07731/9587 -0.

b) Stundung von Steuern

In wirtschaftlich schwierigen Situationen können Einkommen-, Körperschaft- und Umsatzsteuer gestundet werden, auch Vorauszahlungen der Gewerbesteuer können auf Null reduziert werden.

Auf die üblichen Stundungszinsen in Höhe von 0,5 % pro Monat können die Finanzämter im Einzelfall teilweise oder ganz verzichten, sofern das Unternehmen glaubhaft macht, dass die fehlende Liquidität durch Corona verursacht wurde. Gegenüber dem Finanzamt muss ein entsprechender Stundungs- und Erlassantrag gestellt werden. Für die Einzelheiten stehen wir Ihnen auch hier gerne zur Verfügung.

Konstanz, 17.03.2020

Diana Weniger
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Steuerrecht
Zertifizierte Beraterin für Steuerstrafrecht (DAA)