

An alle Mandanten

Datum: 16.03.2020  
Bearbeiter: Herr Maier

## Corona-Virus

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Coronavirus-Epidemie hat schwerwiegende Folgen für Menschen auf der ganzen Welt und insbesondere auch bei uns in Deutschland. Bereits die Bundesregierung hat Maßnahmen für Beschäftigte und Unternehmen ergriffen, da noch niemand die Tragweite beschreiben kann, welche die Corona-Krise auf die konjunkturelle Entwicklung in Deutschland haben wird.

Allerdings spüren viele Unternehmen bereits erste Auswirkungen. Unser Schreiben richtet sich daher gerade um Fragen und Probleme, welche durch die Corona-Krise auf Sie zukommen können.

Hierbei möchten wir als zuverlässiger Partner zur Seite stehen, und Ihnen bereits die Lösungen zu den auftretenden Problemen darstellen.

Wir beziehen uns insbesondere auf folgende Probleme bzw. Fragestellungen, die es für Sie als Unternehmer gilt zu lösen:

- Handlungsfähigkeit
  - o Wie können Sie die Handlungsfähigkeit des Unternehmens wahren?
  - o Wie sieht Ihre private Handlungsfähigkeit aus?

Thomas Maier  
Dipl. Betriebswirt (BA)  
Steuerberater

Günter Klanig  
Rechtsanwalt

Maximilian Marcazzan(2)  
Dipl. Kaufmann  
Steuerberater

Corinna Schlinck(2)  
Steuerberaterin

Eric Weber(2)  
Dipl. Kaufmann  
Steuerberater

David Arnswald(1)  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für  
Familienrecht

Michael Riefer(1)  
Rechtsanwalt

Michael Strüder(1)  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Handels-  
und Gesellschaftsrecht

Marco Weimer(1)  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für  
Arbeitsrecht

Pirmasenser Straße 16-18  
D-66994 Dahn  
Tel.: 06391 - 9228-0  
Fax: 06391 - 9228-88  
E-mail: maier@stb-  
maier.de  
Internet: www.stb-  
maier.de

### **steuerliche auswärtige Beratungsstellen:**

Weinstraße 48  
D-76887 Bad Bergzabern  
Tel: 06343-9356-0  
Fax: 06343-9356-66

Dürerstraße 105  
D-68163 Mannheim  
Tel: 0621-4182587  
Fax: 0621-4182593

Blocksbergstraße 151 b  
D-66955 Pirmasens  
Tel: 06331-14861-0  
Fax: 06331-14861-111

- Personal
  - o Fragen zu Kurzarbeitergeld ?
  - o Allgemeine Fragen zum Corona-Virus bezogen auf das eigene Personal?
    - Mitarbeiter in häuslicher Quarantäne, was tun?
    - Schließung von Schulen und Kindergärten
  
- Liquiditätshilfe und Kapitaldienstfähigkeit
  - o Finanzierungshilfen über KfW / Bundesregierung und Landesbanken
  - o Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen, Umsatzsteuer
  - o Welche steuerlichen Erleichterungen werden gewährt?

### **Handlungsfähigkeit des Unternehmens und des Unternehmers**

Um die Handlungsfähigkeit für Ihr Unternehmen zu wahren, empfiehlt es sich, entsprechende Handlungsvollmachten bzw. Prokuren auszusprechen. Wobei hier sicherlich die Rechtsform des jeweiligen Unternehmers und Unternehmens zu unterscheiden ist.

Bitte prüfen Sie Ihre derzeitigen Vertretungsvollmachten dahingehend, ob im Falle eines Ausfalles Ihrer Person Ihr Unternehmen noch handlungsfähig ist. Gerne stehen Ihnen unsere Rechtsanwälte für Fragen zur Verfügung.

Es empfiehlt sich beispielsweise als alleiniger Geschäftsführer einer GmbH, noch einen Prokuristen zu bestellen oder eine Handlungsvollmacht zu erteilen. Letzteres sollte mit einer entsprechenden Bankvollmacht bei Ihren Hausbanken versehen sein.

Dies sollte durch alle Unternehmer, gleich in welcher Rechtsform Ihr Unternehmen betrieben wird, geprüft und entsprechend umgesetzt werden.

Zudem sollten Sie auch die Handlungsfähigkeit im Privatbereich nicht außer Acht lassen. Auch hier sollten Sie die Patientenverfügung oder Vorsorgevollmacht überprüfen und entsprechende Vertrauenspersonen benennen. Eine Patientenverfügung ist eine Willenserklärung einer Person für den Fall, dass sie ihren Willen nicht gegenüber Ärzten, Pflegekräften oder Einrichtungsträgern erklären kann.

### **Personal**

Bereits heute führt das Corona-Virus zu Störungen im Betriebsablauf. So stehen viele Firmen vor dem Problem, dass Lieferungen ausbleiben oder bereits produzierte Waren nicht versandt werden können.

Im Eilverfahren hat das Kabinett vergangene Woche das Kurzarbeitergeld erleichtert.

- Absenkung der Voraussetzungen der von Arbeitsausfall betroffenen Beschäftigten im Betrieb auf bis zu 10 %
- Teilweiser oder vollständiger Verzicht auf Aufbau negativer Arbeitszeitsalden
- Kurzarbeitergeld, auch für Leiharbeitnehmer

- Vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit

Nachfolgend möchten wir Ihnen das Kurzarbeitergeld näher darstellen:

### Fragen zu Kurzarbeitergeld?

Sollte es einem Arbeitgeber wegen eines unverschuldeten Arbeitsausfalls nicht möglich sein, Löhne zu bezahlen oder sollte sich dies abzeichnen, kann bei Vorliegen der betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen möglicherweise das sogenannte Kurzarbeitergeld beantragt werden. Der Antrag auf Kurzarbeitergeld ist bei der Agentur für Arbeit zu stellen.

Einen Antrag auf Kurzarbeitergeld finden Sie unter folgendem Link:  
[https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107\\_ba015344.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf)

Damit Kurzarbeitergeld beantragt werden kann, sind einige Voraussetzungen zu erfüllen. Diese ergeben sich aus dem oben aufgezeigten Antrag. Insbesondere ist es dabei auch erforderlich, dass Ihre Mitarbeiter der Einführung von Kurzarbeitergeld auch zustimmen. Hierfür sind in Betrieben ohne entsprechende Betriebsvereinbarungen und ohne korrekte arbeitsvertragliche Regelungen zur Einführung von Kurzarbeit jeweils Vereinbarungen mit den einzelnen Arbeitnehmern über die Einführung von Kurzarbeitergeld zu treffen. Gerne sind wir Ihnen bei der Ausgestaltung einer solchen Vereinbarung für Ihre Mitarbeiter behilflich. Jedem einzelnen Mitarbeiter, der die Kurzarbeit aufnehmen soll, ist eine solche Vereinbarung vorzulegen. Sollte der Mitarbeiter einer solchen Vereinbarung nicht zustimmen, wäre über Änderungskündigungen vorzugehen. Auch hier sind wir Ihnen im Einzelfall gerne behilflich, da sich aufgrund der Vielzahl von möglichen Fallkonstellationen eine Verallgemeinerung verbietet.

Da die Darlegung aller Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit den Rahmen dieser kurzen Darstellung sprengen würde, erlauben wir uns den Verweis auf eine Broschüre der Agentur für Arbeit:

[https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld\\_ba015385.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld_ba015385.pdf)

Unter der nachfolgenden Adresse können Sie sich auch einen ersten Überblick über die Folgen der Einführung des Kurzarbeitergeldes informieren. Hier erhalten Sie einen ersten Eindruck darüber, welche Einsparmöglichkeiten für den Arbeitgeber bestehen und welche Minderungen die Arbeitnehmer hierfür hinnehmen müssen:

[https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016\\_ba014803.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016_ba014803.pdf)

### Allgemeine Fragen zum Corona-Virus bezogen auf das eigene Personal?

Im Hinblick auf den möglichen Ausfall von Arbeitnehmern sind im Wesentlichen vier unterschiedliche Konstellationen zu unterscheiden. Wir möchten an dieser Stelle darauf verweisen, dass die Ausführungen in diesem kurzen Informationsschreiben nicht alle in der bisher hierzu existierenden Literatur unstreitig sind. Auch unter Juristen besteht hier in einigen Punkten eine lebhaftete Diskussion über die korrekte

Handhabung. Wir geben Ihnen hier den nach unserem Dafürhalten wahrscheinlichsten Rechtsstand wieder:

### 1. Ein Mitarbeiter erkrankt am Corona Virus, was tun?

Diese Konzeption ist die einfachste denkbare Konstellation. Der Arbeitgeber ist in einem solchen Fall zur Lohnfortzahlung gemäß den gesetzlichen Vorschriften verpflichtet. Der Lohnfortzahlungszeitraum beträgt maximal bis zu sechs Wochen. Danach würde die Krankenversicherung des Arbeitnehmers Krankengeld bezahlen. Ein Entgeltfortzahlungsanspruch könnte gemäß § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz gegebenenfalls aber ausscheiden, wenn der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit selbst verschuldet hat, etwa wenn er trotz Reisewarnung des Auswärtigen Amtes eine Privatreise in ein Infektionsgebiet angetreten hat.

### 2. Auftragsmangel, was tun?

Wenn die Mitarbeiter wegen Auftragsmangels, Materialmangels oder wegen der Einführung von Sperrzonen nicht in der Lage sind, die Arbeitsleistung zu erbringen, unterfällt dies grundsätzlich dem unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers, so dass die Arbeitsentgelte weiter zu zahlen wären. In einem solchen Fall müsste dann Kurzarbeitergeld beantragt werden, wenn die entsprechenden Voraussetzungen in betrieblicher und persönlicher Hinsicht vorliegen. Alternativ wären Änderungskündigungen oder Beendigungskündigungen gegebenenfalls denkbar.

### 3. Mitarbeiter in häuslicher Quarantäne

Es ist nicht unwahrscheinlich, dass die Anzahl der Personen, die dazu aufgefordert werden, sich vorsorglich in häusliche Quarantäne zu begeben zeitnah in erheblichem Umfang ansteigen könnte. Hier kommen im Hinblick auf die Zahlung der Vergütung unterschiedlicher Fälle in Betracht.

- a) Zum einen kann der Arbeitgeber verpflichtet sein, Arbeitnehmer die aus betroffenen Regionen zurückkehren, von der Arbeitsleistung freizustellen. Grundsätzlich bleibt die Arbeitspflicht des sich in Quarantäne befindlichen Arbeitnehmers aber bestehen. Hier wäre dann denkbar, dass ein solcher Arbeitnehmer vorübergehend, Arbeiten im „Homeoffice“ erledigen muss, wenn dies aus der Struktur seiner Tätigkeit möglich ist. Dies gilt, solange der Arbeitnehmer nicht arbeitsunfähig erkrankt ist. Ist dies nicht möglich und der Arbeitgeber stellt den Arbeitnehmer lediglich frei, bleibt er zur Zahlung der vertraglichen Vergütung weiter verpflichtet.
- b) Sollte das zuständige Gesundheitsamt infektionsverdächtige Personen vorsorglich unter Quarantäne stellen oder ein Beschäftigungsverbot auferlegen ändert sich die Vergütungssituation erheblich. Wenn ein Arbeitnehmer wegen einer behördlichen Anordnung nicht zur Arbeit erscheinen kann, entfällt grundsätzlich sein Vergütungsanspruch und es besteht grundsätzlich auch kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber, solange der Mitarbeiter nicht arbeitsunfähig erkrankt ist. Hier besteht nun Ungewissheit darüber, ob nicht eine Lohnfortzahlung nach § 616 S. 1 BGB gegeben sein könnte. Nach dieser Regelung verliert der Arbeitnehmer seinen Vergütungsanspruch dann nicht, wenn er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund und ohne sein Verschulden an der

Arbeitsleistung gehindert wird. Maßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz könnten diese Voraussetzungen gegebenenfalls erfüllen. Wenn die Quarantäne aber nicht nur für eine verhältnismäßig unerhebliche Zeit eintritt, würde der Vergütungsanspruch nach § 616 S. 1 BGB wiederum entfallen, falls er überhaupt bestehen sollte. Hier bestehen Unsicherheiten. Grundsätzlich ist die Verhinderungsdauer auf wenige Tage begrenzt, wobei aber auch eine Quarantäne bis zu einem Zeitraum von zwei Wochen unter Umständen noch als verhältnismäßig unerheblich angesehen werden könnte. Sollte § 616 Satz 1 BGB in dem Arbeitsvertrag abgedungen sein, wäre der Arbeitgeber nicht zur Lohnfortzahlung bei behördlicher Quarantäne verpflichtet. In diesem Falle hätte der Arbeitnehmer einen Entschädigungsanspruch gemäß § 56 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz gegen die zuständige Behörde. Der Arbeitgeber müsste für die zuständige Behörde in Vorleistung treten und zahlen und würde auf Antrag den geleisteten Betrag von der Behörde zurück erstattet erhalten.

#### 4. Schließung von Schulen und Kindergärten:

Wenn ein Arbeitnehmer seine Kinder nicht mehr unterbringen kann, da die entsprechenden Einrichtungen geschlossen sind, fällt dies grundsätzlich in den Risikobereich des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer hat dann - wenn er betreuungspflichtige Kinder hat und keinen Ersatz für die Kinderbetreuung organisieren kann - einen Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber. Ob in dieser Situation dann Entgelt weiter zu leisten ist, ist wiederum eine Frage, die über § 616 S. 1 BGB zu klären wäre. Beim Ausschluss dieser Vorschrift im Arbeitsvertrag würde der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers entfallen. Ansonsten könnte man davon ausgehen, dass ein Entgeltanspruch gegebenenfalls noch besteht, wenn eine verhältnismäßig unerhebliche Zeitspanne gegeben ist. Dabei ist der Arbeitnehmer allerdings verpflichtet unter Anstrengung aller Möglichkeiten die Kinderbetreuung anderweitig zu organisieren. Die Unerheblichkeit der Zeitspanne dürfte derzeit bei den aktuellen Schulschließungen deutlich überschritten werden. Hier wird abzuwarten sein, ob von legislativer Seite Änderungen oder Klarstellungen erfolgen bzw. Hilfen für die Arbeitgeber organisiert werden.

### **Liquidität und Kapitaldienstfähigkeit**

Zunächst empfiehlt es sich das eigene Unternehmen zu betrachten und hierzu eine exakte Durchleuchtung vorzunehmen. Entscheidend hierbei ist die Feststellung des Liquiditätsbedarfes, um die Kapitaldienstfähigkeit des Unternehmens aufrecht zu erhalten.

#### Wie bleiben Unternehmen liquide?

Die Bundesregierung und die KfW als auch die Landesbanken beabsichtigen Ihre Programme für Liquiditätshilfen auszuweiten, um den Zugang der Unternehmen zu günstigen Krediten auszuweiten.

Unternehmen sollen sich hierzu über Ihre Hausbanken an die KfW wenden. Daneben gibt es bereits ein umfangreiches Unterstützungsprogramm der ISB Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz, welches nachfolgend kurz dargestellt wird:

- Unternehmerkredit RLP
  - Für KMU und Freiberufler/innen die seit mindestens 5 Jahren am Markt sind
  - Zinsverbilligte/Zinsgünstige Investitionsfinanzierungen bis 2 Mio. € und Betriebsmittelfinanzierungen bis 500.000 €
  - Mit flexiblen Laufzeiten bis zu 20 Jahren und optionalen Tilgungsfreijahren
  - Optionale Haftungsfreistellung von 50 % bei Investitionsfinanzierungen bis 250.000 € für Unternehmen mit mind. 2 vollständigen Jahresabschlüssen
  
- ERP-Gründerkredit RLP
  - Für Existenzgründer, KMU in den ersten 5 Geschäftsjahren, Freiberufler/innen und natürliche Personen, die ein Unternehmen übernehmen
  - Zinsverbilligte/Zinsgünstige Investitionsfinanzierungen bis 2 Mio. € und Betriebsmittelfinanzierungen bis 500.000 €
  - Mit flexiblen Laufzeiten bis zu 20 Jahren und optionalen Tilgungsfreijahren
  - Optionale Haftungsfreistellung von 50 % bei Investitionsfinanzierungen bis 250.000 € für Unternehmen mit mind. 2 vollständigen Jahresabschlüssen
  
- Aus- und Weiterbildungskredit RLP
  - Für KMU , MidCap-Unternehmen und Freiberufler/innen , die aus- oder weiterbilden
  - Zinsgünstige Investitionsfinanzierungen bis 2 Mio. € und Betriebsmittelfinanzierung bis 500.000 €
  - Vielfältige Tilgungsoptionen mit flexiblen Laufzeiten und optionalen Tilgungsfreijahren bei günstiger Bereitstellungsprovision von nur 0,125 % erst ab dem 7. Monat
  - Möglichkeit der Haftungsfreistellung von 50 % für Unternehmen mit mind. 2 vollständigen Jahresabschlüssen
  - Betriebsmittel- und Investitionsfinanzierung in einem Kredit möglich.
  -
  
- Betriebsmittelkredit
  - Für KMU, MidCap-Unternehmen und Freiberufler/innen mit zusätzlichem Betriebsmittelbedarf
  - Zinsgünstige Betriebsmittelfinanzierungen bis 5 Mio. €
  - Vielfältige Tilgungsoptionen bei günstiger Bereitstellungsprovision von nur 0,125 % erst ab dem 7. Monat
  - Bis zu 10 Jahren Laufzeit mit bis zu einem Tilgungsfreijahr
  - Keine direkte Umschuldung, Prolongation oder Ablösung von Krediten möglich

Für Risikoübernahmen stehen sowohl die ISB als auch die Bürgschaftsbank Rheinland-Pfalz GmbH – für Bürgschaften bis 1,25 Millionen Euro – zur Seite.

Daneben wird es aller Voraussicht nach weitere Programme geben, welche eine Unterstützung von kleineren und mittleren Unternehmen in Krisenzeiten vorsieht.

### Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen

Wenn Ihr Unternehmen in ernsthafte finanzielle Schwierigkeiten in Folge der Coronakrise gerät, ist die Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen eine Möglichkeit, dem Unternehmen finanziell wieder ein wenig Luft zu verschaffen. Wann können Sozialversicherungsbeiträge gestundet werden?

- Die Möglichkeit einer Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen ist in § 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB IV geregelt.
- Danach dürfen Ansprüche auf den Gesamtsozialversicherungsbeitrag dann 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 für das Unternehmen ist gegeben, wenn es sich aufgrund ungünstiger wirtschaftlicher Verhältnisse vorübergehend in ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten befindet oder im Falle der sofortigen Einziehung der fälligen Sozialversicherungsabgaben in diese geraten würde
- Eine Stundung darf allerdings nicht gewährt werden, wenn eine Gefährdung des Anspruches eintreten würde. Das ist der Fall, wenn die Zahlungsschwierigkeiten nicht nur vorübergehend sind oder eine Überschuldung in absehbarer Zeit offensichtlich nicht abgebaut werden kann

Die Stundung setzt einen entsprechenden Antrag des Unternehmens voraus, wobei das Vorliegen der oben genannten Voraussetzungen zu belegen ist. Über den Stundungsantrag entscheidet die Krankenkasse als zuständige Einzugsstelle nach pflichtgemäßem Ermessen. Bitte wenden Sie sich direkt an Ihre jeweils zuständige Krankenkasse.

### Welche steuerlichen Erleichterungen werden gewährt?

Es werden die Möglichkeiten zur Stundung von Steuerzahlungen, zur Senkung von Vorauszahlungen und im Bereich der Vollstreckung verbessert. Das ist gerade für Freiberufler und kleine Unternehmen sehr wichtig, die sich hierfür mit ihrem Finanzamt in Verbindung setzen sollten.

Insgesamt wird Unternehmen die Möglichkeit von Steuerstundungen in Milliardenhöhe gewährt. Die hierfür erforderliche Abstimmung mit den Ländern darüber hat das Bundesministerium der Finanzen eingeleitet.

Bei den Steuern, die von der Zollverwaltung verwaltet werden (z. B. Energiesteuer und Luftverkehrssteuer), ist die Generalzolldirektion angewiesen worden, den Steuerpflichtigen entgegenzukommen. Gleiches gilt für das Bundeszentralamt für Steuern, das für die Versicherungssteuer und die Umsatzsteuer zuständig ist und entsprechend verfahren wird.

Aufgrund der hohen wirtschaftlichen Brisanz werden permanent kurzfristig weitere Erleichterungen gewährt. Somit stellt unser Informationsschreiben lediglich eine Momentaufnahme dar, die sich aktuell schon wieder verändert haben kann.

Aus aktuellem Anlass haben wir Hotline-Nummern eingerichtet. Die Hotline-Nummern stehen ab 17.03.2020, 13.00 Uhr, zur Verfügung.

Für Fragen und Probleme stehen wir Ihnen wie folgt zur Verfügung:

<b>Recht</b>	<b>Hotline-Nr. 0160-5225827</b>
<b>Steuern</b>	<b>Hotline-Nr. 0160-5231263</b>
<b>Lohn</b>	<b>Hotline-Nr. 0160-5230474</b>
<b>Betriebswirtschaft</b>	<b>Hotline-Nr. 0160-5228007</b>

Mit freundlichen Grüßen

Thomas Maier & Partner  
Steuerberater, Rechtsanwalt mbB  
Thomas Maier