Mandanten-Sonderinformation

Dr. Schneiderbanger & Kollegen Steuerberater – Rechtsanwälte Kreuzsteinstraße 41 95028 Hof

Inhaltsverzeichnis der Ausgabe 01/2020:

Corona-Pandemie: Steuerstundungen, Besserungen beim Kurzarbeitergeld und arbeitsrechtliche Fragen

1. Schutzschild für Unternehmen
   1.1 Kurzarbeitergeld
   1.2 Steuerliche Liquiditätshilfe
   1.3 Maßnahmen zur Liquiditätsausstattung

2. Wann muss der Arbeitgeber zahlen?
   2.1 Arbeitnehmer ist möglicherweise infiziert
   2.2 Quarantäne-Anordnung ist keine Krankheit
   2.3 Ersatz des Verdienstausfalls für Freiberufler/Selbstständige?
   2.4 Der Betrieb schließt seine Pforten – was nun?
   2.5 Das Kind wird krank oder ist infiziert
   2.6 Was ist bei Schließungen der Kita?

3. Vorsorge-/Notfallpläne

Für Unternehmen

Corona-Pandemie: Steuerstundungen, Besserungen beim Kurzarbeitergeld und arbeitsrechtliche Fragen

Die Corona-Pandemie stellt die Bevölkerung und die Unternehmen vor **große Herausforderungen.** Das wahre Ausmaß wird sich wohl erst in den nächsten Monaten zeigen. Viele Unternehmen (z. B. Gastronomen, Messebetreiber) spüren die Auswirkungen allerdings bereits jetzt erheblich. Darauf hat die Bundesregierung reagiert und **ein Schutzschild** errichtet, das auf mehreren Säulen beruht. Zudem stellen sich viele **arbeitsrechtliche und organisatorische Fragen**. Nachfolgend erhalten Sie einen Überblick **mit Stand vom 17.3.2020.** |

1. Schutzschild für Unternehmen

Das Finanz- und das Wirtschaftsministerium haben folgende Maßnahmen auf den Weg gebracht:

1.1 Kurzarbeitergeld

Mit dem Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld (vom 13.3.2020, BGBl I 2020, S. 493) hat die Bundesregierung einige Erleichterungen ins Leben gerufen. Die Bundesagentur für Arbeit hat **die wichtigsten Neuerungen** wie folgt zusammengefasst:

- Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, **wenn mindestens 10 % der Beschäftigten** einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 % haben.
- Anfallende **Sozialversicherungsbeiträge** für ausgefallene Arbeitsstunden werden zu 100 % erstattet.
- **Leiharbeitnehmer** können ebenfalls in Kurzarbeit gehen und haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld.
- Auf den **Aufbau negativer Arbeitszeitsalden** (wenn dies tarifvertraglich geregelt ist) kann verzichtet werden.

Hintergrund: Kurzarbeitergeld ist eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung. Das Kurzarbeitergeld soll **den Verdienstausfall der Arbeitnehmer** zumindest teilweise ausgleichen. Zudem kann der **Arbeitsplatz erhalten** bleiben, obwohl die aktuelle Situation des Betriebs Entlassungen notwendig machen würde.

Die **Höhe des Kurzarbeitergelds** richtet sich danach, wie hoch der finanzielle Verlust nach der Zahlung von Steuern ist. Grundsätzlich werden **rund 60 % des ausgefallenen Nettoentgelts** bezahlt. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt, beträgt das Kurzarbeitergeld rund 67 % des ausgefallenen Nettoentgelts (Quelle: Bundesagentur für Arbeit „Kurzarbeitergeld – Informationen für Arbeitnehmer").

Merke | Bevor Betriebe Kurzarbeitergeld beantragen, müssen Sie dieses bei der Agentur für Arbeit anzeigen. Weitere Informationen sowie ein Antragsformular finden Sie unter: www.arbeitsagentur.de.

1.2 Steuerliche Liquiditätshilfe

Um die Liquidität bei Unternehmen zu verbessern, werden die Möglichkeiten zur Stundung von Steuerzahlungen, zur Senkung von Vorauszahlungen und im Bereich der Vollstreckung verbessert:

- Die Finanzbehörden können **Steuern stunden**, wenn die Einziehung eine erhebliche Härte darstellen würde. Die Finanzverwaltung wird angewiesen, dabei keine strengen Anforderungen zu stellen.

- **Vorauszahlungen** können leichter angepasst werden. Sobald klar ist, dass die Einkünfte im laufenden Jahr voraussichtlich geringer sein werden, sollen die Steuervorauszahlungen auf Antrag unkompliziert und schnell herabgesetzt werden.

- Auf **Vollstreckungsmaßnahmen (z. B. Kontopfändungen) bzw. Säumniszuschläge** wird bis Ende 2020 verzichtet, solange der Schuldner einer fälligen Steuerzahlung unmittelbar von den Auswirkungen des Corona-Virus betroffen ist.

Bei den Steuern, die von der **Zollverwaltung** verwaltet werden (z. B. Energiesteuer), ist die Generalzolldirektion angewiesen worden, den Steuerpflichtigen in entsprechender Art und Weise entgegenzukommen. Gleiches gilt für das Bundeszentralamt für Steuern, das bei seiner Zuständigkeit für die **Versicherungssteuer und die Umsatzsteuer** entsprechend verfahren wird.

Praxistipp | Das Bayerische Landesamt für Steuern hat unter www.finanzamt.bayern.de/LfSt/ ein Antragsformular „Steuererleichterungen aufgrund der Auswirkungen des Coronavirus" zum Download bereitgestellt. Damit kann der Antrag auf zinslose Stundung und der Antrag auf Herabsetzung von Vorauszahlungen gestellt werden. Die vereinfachte Stundungsregelung gilt nur für die Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und die Umsatzsteuer.

1.3 Maßnahmen zur Liquiditätsausstattung

Zunächst werden die **bestehenden Programme für Liquiditätshilfen** erheblich ausgeweitet, um den Zugang der Unternehmen zu günstigen Krediten zu erleichtern. Dazu werden die etablierten Instrumente zur Flankierung des Kreditangebots der privaten Banken ausgeweitet und für mehr Unternehmen verfügbar gemacht.

Beispiel

Die Bedingungen für den **KfW-Unternehmerkredit** (für Bestandsunternehmen) und **ERP-Gründerkredit – Universell** (für junge Unternehmen unter fünf Jahre) werden gelockert, indem Risikoübernahmen (Haftungsfreistellungen) für Betriebsmittelkredite erhöht und die Instrumente auch für Großunternehmen mit einem Umsatz von bis zu zwei Milliarden EUR (bisher: 500 Millionen EUR) geöffnet werden. Durch höhere Risikoübernahmen in Höhe von bis zu 80 % für Betriebsmittelkredite bis 200 Millionen EUR wird die Bereitschaft von Hausbanken für eine Kreditvergabe angeregt.

Diese und weitere Maßnahmen sind in dem Schreiben des Bundesfinanzministeriums und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie vom 13.3.2020 „Ein Schutzschild für Beschäftigte und Unternehmen – Maßnahmenpaket zur Abfederung der Auswirkungen des Corona-Virus" auf den Seiten 4 bis 6 aufgeführt. Das Schreiben können Sie unter www.iww.de/s3404 herunterladen.

Praxistipp | Weitere Informationen zu dem von der Bundesregierung aufgelegten Schutzschild finden Sie auch auf der Homepage des Bundesfinanzministeriums unter: „Fragen und Antworten zum Corona-Hilfsprogramm".

Um zu vermeiden, dass betroffene Unternehmen allein deshalb **einen Insolvenzantrag** stellen müssen, weil Liquiditätshilfen nicht rechtzeitig bei ihnen ankommen, soll die **dreiwöchige Insolvenzantragspflicht** bis zum 30.9.2020 ausgesetzt werden. Das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz bereitet eine entsprechende gesetzliche Regelung vor, um Unternehmen zu schützen, die infolge der Corona-Epidemie in eine finanzielle Schieflage geraten.

Praxistipp | Bei den Erleichterungen der Bundesregierung bzw. des Gesetzgebers dürfte es – wie bei der Corona-Pandemie selbst – noch weitere Maßnahmen für Unternehmer, Arbeitgeber und Arbeitnehmer geben. Hier gilt es, die (tagesaktuellen) Neuerungen zu verfolgen.
Folgende Quellen bzw. Webseiten sind insbesondere zu beachten:

- www.bundesfinanzministerium.de
- www.bafa.de
- www.arbeitsagentur.de

2. Wann muss der Arbeitgeber zahlen?

Welche **arbeitsentgeltlichen Folgen** durch den Corona-Virus entstehen können, haben wir für Sie mit Stand vom 17.3.2020 zusammengefasst.

2.1 Arbeitnehmer ist möglicherweise infiziert

Arbeitsunfähige Arbeitnehmer haben nach §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 des Gesetzes über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (EFZG) **für die Dauer von bis zu sechs Wochen** Anspruch auf Fortzahlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts gegen den Arbeitgeber. Voraussetzung dieses Anspruchs ist in erster Linie, dass **eine „unverschuldete Krankheit"** vorliegt, die die alleinige Ursache für den Ausfall des Arbeitnehmers bildet.

Als Krankheit in diesem Sinne definiert das Bundesarbeitsgericht (BAG) jeden regelwidrigen körperlichen oder geistigen Zustand, unabhängig davon, auf welcher Ursache dieser beruht (BAG-Urteil vom 7.12.2005, Az. 5 AZR 228/05).

Dies bedeutet, dass ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsunfähigkeit **durch ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung** festgestellt ist, für sechs Wochen seinen Entgeltfortzahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber nicht verliert. Egal, ob diese Erkrankung nun auf dem **Corona- oder einem sonstigen Virus** beruht oder nicht.

In einem solchen Fall gelten für den Arbeitnehmer wie bei jeder Krankheit weiterhin die gesetzlichen (oder individualvertraglich modifizierten) **Anzeige- und Nachweispflichten** nach § 5 Abs. 1 S. 1 und 2 EFZG.

Danach ist der Arbeitnehmer verpflichtet, seine **Arbeitsunfähigkeit unverzüglich** dem Arbeitgeber mitzuteilen, also möglichst schon vor Arbeits- oder Schichtbeginn. Bei **länger als drei Werktage** dauernder Arbeitsunfähigkeit muss dem Arbeitgeber eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorgelegt werden.

2.2 Quarantäne-Anordnung ist keine Krankheit

Anders sieht die Rechtslage hingegen aus, wenn der oder die Arbeitnehmer von der Anordnung einer Quarantäne im Sinne des § 30 Infektionsschutzgesetz (IfSG) betroffen sind. Dieser Passus lautet:

§ 30 Infektionsschutzgesetz

(1) Die zuständige Behörde hat anzuordnen, dass Personen, die an Lungenpest oder an von Mensch zu Mensch übertragbarem hämorrhagischen Fieber erkrankt oder dessen verdächtig sind, unverzüglich in einem Krankenhaus oder einer für diese Krankheiten geeigneten Einrichtung abgesondert werden. Bei sonstigen Kranken sowie Krankheitsverdächtigen, Ansteckungsverdächtigen und Ausscheidern kann angeordnet werden, dass sie in einem geeigneten Krankenhaus oder in sonst geeigneter Weise abgesondert werden, bei Ausscheidern jedoch nur, wenn sie andere Schutzmaßnahmen nicht befolgen, befolgen können oder befolgen würden und dadurch ihre Umgebung gefährden.

...

(3) Der Abgesonderte hat die Anordnungen des Krankenhauses oder der sonstigen Absonderungseinrichtung zu befolgen und die Maßnahmen zu dulden, die der Aufrechterhaltung eines ordnungsgemäßen Betriebs der Einrichtung oder der Sicherung des Unterbringungszwecks dienen. ...

(4) Der behandelnde Arzt und die zur Pflege bestimmten Personen haben freien Zutritt zu abgesonderten Personen. ...

In einem solchen Fall richtet sich – zumindest was die nicht infizierten Arbeitnehmer, die von der Quarantäne betroffen sind, angeht – die Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber **nicht nach den Normen des EFZG,** weil die gesundheitsbehördliche Anordnung einer Quarantäne per se **keine Krankheit nach § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG** darstellt und dieser auch nicht gleichzusetzen ist.

Vielmehr hilft den betroffenen Arbeitnehmern hier die Regelung des § 616 Abs. 1 S. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) in Verbindung mit § 30 IfSG weiter. Danach verliert der Arbeitnehmer seinen Entgeltanspruch gegen den Arbeitgeber nicht dadurch, dass er durch einen in seiner Person liegenden Grund **ohne sein Verschulden** für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an der Erbringung seiner Arbeitsleistung verhindert wird. Eine solche Verhinderung und damit ein **Entgeltfortzahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber** ist bei einem Tätigkeitsverbot aufgrund behördlicher Maßnahmen nach dem IfSG gegeben (grundlegend: BGH-Urteil vom 30.11.1978, Az. III ZR 43/77).

2.3 Ersatz des Verdienstausfalls für Freiberufler/Selbstständige?

Bei **Quarantänemaßnahmen oder Infektionen,** die Selbstständige als Ansteckungs- oder Krankheitsverdächtige oder Träger von Krankheitserregern betreffen, richten sich etwaige Erstattungsansprüche auf Verdienstausfall schon begrifflich **nicht nach dem EFZG.** Diesem Personenkreis **fehlt die Arbeitnehmereigenschaft.** Zudem ist kein Arbeitgeber als Anspruchsgegner vorhanden. In einem engen Anwendungsbereich kann aber diesen Betroffenen **§ 56 IfSG weiterhelfen.**

Voraussetzung für einen solchen Anspruch ist aber dem Grunde nach, dass der oder die Selbstständige von der Anordnung **eines gesundheitsbehördlichen Beschäftigungsverbots** (z. B. wegen Verdachts auf Infektion mit dem Corona-Virus) zunächst betroffen ist und innerhalb **einer Frist von drei Monaten** nach Anordnung des Beschäftigungsverbots **einen Antrag** auf Entschädigung bei der anordnenden Gesundheitsbehörde stellt.

§ 56 Abs. 1 und Abs. 2 Infektionsschutzgesetz

(1) Wer aufgrund dieses Gesetzes als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern i. S. d. § 31 Satz 2 Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstausfall erleidet, erhält eine Entschädigung in Geld. Das Gleiche gilt für Personen, die als Ausscheider oder Ansteckungsverdächtige abgesondert wurden oder werden, bei Ausscheidern jedoch nur, wenn sie andere Schutzmaßnahmen nicht befolgen können. Eine Entschädigung nach den Sätzen 1 und 2 erhält nicht, wer durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung oder anderen Maßnahme der spezifischen Prophylaxe, die gesetzlich vorgeschrieben ist oder im Bereich des gewöhnlichen

Aufenthaltsorts des Betroffenen öffentlich empfohlen wurde, ein Verbot in der Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit oder eine Absonderung hätte vermeiden können.

(2) Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstausfall. Für die ersten sechs Wochen wird sie in Höhe des Verdienstausfalls gewährt. Vom Beginn der siebenten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch gewährt, soweit der Verdienstausfall die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt.

Und in den Absätzen 3 bis 5 heißt es weiter:

§ 56 Abs. 3 bis Abs. 5 Infektionsschutzgesetz

(3) ... Die Sätze 1 und 3 gelten für die Berechnung des Verdienstausfalls bei den in Heimarbeit Beschäftigten und bei Selbstständigen entsprechend mit der Maßgabe, dass bei den in Heimarbeit Beschäftigten das im Durchschnitt des letzten Jahres vor Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder vor der Absonderung verdiente monatliche Arbeitsentgelt und bei Selbstständigen ein Zwölftel des Arbeitseinkommens (§ 15 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) aus der entschädigungspflichtigen Tätigkeit zugrunde zu legen ist.

(4) Bei einer Existenzgefährdung können den Entschädigungsberechtigten die während der Verdienstausfallzeiten entstehenden Mehraufwendungen auf Antrag in angemessenem Umfang von der zuständigen Behörde erstattet werden. Selbstständige, deren Betrieb oder Praxis während der Dauer einer Maßnahme nach Absatz 1 ruht, erhalten neben der Entschädigung nach den Absätzen 2 und 3 auf Antrag von der zuständigen Behörde Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang.

(5) Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde auszuzahlen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet. Im Übrigen wird die Entschädigung von der zuständigen Behörde auf Antrag gewährt. ...

2.4 Der Betrieb schließt seine Pforten – was nun?

Stellt der Betrieb des Arbeitgebers die Tätigkeit ein, sind **folgende Fallkonstellationen** in Hinblick auf den Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers zu unterscheiden:

- Schließt der Arbeitgeber den Betrieb **aus eigenem Antrieb,** beispielsweise um seine Belegschaft zu schützen, so trägt er nach den Grundsätzen der Betriebsrisikolehre **das Vergütungsrisiko.** Dies gilt (nach dem Rechtsgedanken des § 615 S. 3 BGB entnommenen Grundsätzen) auch dann, wenn die Störung – wie im Fall des Corona-Virus – nicht aus einer vom Arbeitgeber beeinflussbaren Gefahrensphäre stammt (vgl. BAG-Urteil vom 9.7.2008, Az. 5 AZR 810/07).

- Anders sieht es aus, wenn die **zuständige Gesundheitsbehörde** und nicht der Arbeitgeber selbst die Schließung des Betriebs anordnet. In solchen Fällen verbleibt es bei der gesetzlichen Risikoverteilung (nach den §§ 275, 326 Abs. 1 BGB), sodass der Arbeitnehmer von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung zwar frei wird, aber auch seinen **Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber verliert.** Hier hilft dem Arbeitnehmer unter Umständen aber, wie bereits aufgezeigt, § 616 S. 1 BGB in Verbindung mit den Maßnahmen auf der Grundlage des IfSG weiter.

Ordnet ein Arbeitgeber für seinen Betrieb z. B. an, dass **bestimmte Arbeitnehmer,** die aus einer von einer aktuellen Epidemie besonders betroffenen Region kommen, **dem Betrieb generell fernzubleiben** haben, tut er dies (was die Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung angeht, nach den dargestellten Grundsätzen der Betriebsrisikolehre) **auf eigene Kosten.**

Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber **das Betriebs- oder Unternehmerrisiko** zu tragen hat. Sollte einer der von einer solchen Anordnung betroffenen Arbeitnehmer **tatsächlich erkrankt** und infolge dieser Erkrankung arbeitsunfähig sein, steht ihm selbstverständlich ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 EFZG gegen den Arbeitgeber nach den bereits aufgezeigten Prämissen zu. Dies gilt unabhängig davon, ob diese Erkrankung auf dem Virus, das die Aufregung verursacht hat, beruht oder nicht.

2.5 Das Kind wird krank oder ist infiziert

Bei einer Erkrankung des eigenen Kindes – im Fall einer Virusinfektion gelten hier keine Besonderheiten – haben Arbeitnehmer nach § 45 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) V einen **Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung.** Dieser Anspruch kann nicht arbeitsvertraglich ausgeschlossen oder eingeschränkt werden. Hierbei beträgt nach § 45 Abs. 2 S. 1 SGB V die Anspruchsdauer **je Kind bis zu 10 Arbeitstage im Kalenderjahr** und erhöht sich **für Alleinerziehende auf bis zu 20 Arbeitstage.**

Merke | Dieser Anspruch ist aber nach § 45 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 SGB V ausgeschlossen, wenn eine andere im Haushalt lebende Person das Kind beaufsichtigen kann.

Noch nicht geklärt ist damit die **Vergütungsfrage** dieser Freistellungszeiten. Hier greift ebenfalls die Regelung des § 616 Abs. 1 BGB ein, sodass nach überwiegend vertretener Auffassung **für fünf Arbeitstage** ein Anspruch auf bezahlte Freistellung zur Pflege des erkrankten Kindes nach den oben dargestellten Grundsätzen besteht und nach diesem Zeitraum gegebenenfalls die Krankenkasse **Krankengeld** zu gewähren hat.

2.6 Was ist bei Schließungen der Kita?

Schließt die Kindertagesstätte bei einer Epidemiewarnung und ist eine anderweitige Betreuung des Kindes im Einzelfall nicht möglich, kann unter Umständen für einen verhältnismäßig nicht erheblichen Zeitraum **(Richtschnur sind 5 Arbeitstage)** ein Anspruch gegen den Arbeitgeber (aus § 616 Abs. 1 BGB) bestehen.

Beachten Sie | Im eigenen Interesse ist hier aber dem Arbeitnehmer anzuraten, so frühzeitig wie möglich **das Gespräch mit dem Arbeitgeber zu suchen,** um eine einverständliche, für beide Seiten angemessene Regelung herbeizuführen.

Resümee | Für den Arbeitnehmer bleibt festzuhalten, dass er weder bei vom Arbeitgeber noch bei von den zuständigen Gesundheitsbehörden angeordneten Betriebsschließungen um seinen Entgeltanspruch bangen muss.

Anders sieht die Situation aus, wenn er sich selbst entschließt, beispielsweise aus Sorge um die eigene Gesundheit, ohne entsprechende Anordnungen der Behörde oder des Arbeitgebers der Arbeit fernzubleiben. Ohne einverständlichen Einsatz von Erholungsurlaub tut er dies dann auf eigenes Risiko.

3. Vorsorge-/Notfallpläne

Neben den steuerlichen Erleichterungen und den arbeitsrechtlichen Fragen müssen sich Unternehmen auch mit organisatorischen Punkten befassen bzw. sollten **betriebliche Vorsorge-/Notfallpläne** erarbeitet werden.

Die Handwerkskammer Magdeburg empfiehlt hier z. B. **die Aufklärung** der Arbeitnehmer über die Entstehung und die Symptome der Infektion. Zudem sollten (sofern noch nicht erfolgt) **verschärfte Hygienemaßnahmen** eingeführt werden, z. B.

- Hände häufig/gründlich waschen,
- Bereitstellen und Nutzen von Desinfektionsmitteln,
- Unterlassen des Händegebens zur Begrüßung,

- Fernhalten der Hände aus dem Gesicht,
- Husten und Niesen in ein Taschentuch oder in die Armbeuge,
- regelmäßiges Lüften geschlossener Räume.

Ferner sollten Arbeitnehmer darauf hingewiesen werden, dass **soziale Kontakte/Menschenansammlungen** (z. B. in der Betriebskantine oder in Pausenräumen) zu vermeiden sind und die Abstände vergrößert werden müssen. Sofern möglich, sollte der Weg zur Arbeit mit dem eigenen Pkw/Fahrrad erfolgen.

Geschäftsabläufe bei Personalausfall oder bei Betriebsschließungen sind zu regeln:

- Wer ist der Vertreter von XY?
- Wer kann/soll z. B. gleiche Maschinen und gleiche Software bedienen?
- Verstärktes Einrichten und Nutzen von Heim-/Telearbeit, Telefon-/Videokonferenzen.

Fazit/Ausblick | Die Corona-Pandemie stellt uns alle vor große Herausforderungen. Die Auswirkungen sind noch nicht abzusehen. Sicher dürfte aber sein, dass es weitere steuerliche und ggf. auch arbeitsrechtliche Maßnahmen geben wird. Ein Schreiben des Bundesfinanzministeriums ist dem Vernehmen nach in Arbeit.

Über weitere Neuerungen werden wir Sie selbstverständlich in den nächsten regulären Ausgaben informieren. Bis dahin gilt: Bleiben Sie gesund!

Rechtsstand | 17.3.2020

Haftungsausschluss

Der Inhalt des Rundschreibens ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der Rechtsmaterie machen es notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen. Das Rundschreiben ersetzt nicht die individuelle persönliche Beratung.