

CORONA-VIRUS – ALLES, WAS ARBEITGEBER IN DER CORONA-KRISE WISSEN MÜSSEN

1. WIRTSCHAFTLICHE SITUATION

Szenario	Diese Möglichkeiten haben Sie:
<p>Die Auftrags- bzw. Auslastungssituation des Unternehmens verschlechtert sich aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung oder gar einer Quarantäne.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bei einer Quarantäne besteht möglicherweise ein Erstattungsanspruch gegenüber der Behörde. - Bitte prüfen Sie außerdem die Bedingungen ihrer Geschäftsschließungs- oder Geschäftsunterbrechungsversicherung.
<p>Sie können Ihre Arbeitnehmer nicht mehr beschäftigen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sie können bei der Arbeitsagentur Kurzarbeitergeld beantragen. Alle Infos sowie das Formular finden Sie auf unserer Internetseite www.opitsch-heinish.de sowie auf www.arbeitsagentur.de. Die Anforderungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld hat die Bundesregierung gelockert. Das Kurzarbeitergeld kann bereits rückwirkend ab dem 01.03.2020 beantragt und rückwirkend ausgezahlt werden.
<p>Die wirtschaftliche Situation macht sich bereits jetzt in Ihrer betriebswirtschaftlichen Auswertung / Geschäftsanalyse bemerkbar.</p>	<p>Steuerliche Erleichterungen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wir, Ihre Steuerkanzlei, können beim Finanzamt für Sie eine Anpassung der ESt-/KSt-, sowie GewSt-Vorauszahlungen beantragen, sowie Stundungsanträge stellen. - Wenn Sie unmittelbar von den Auswirkungen der Corona-Krise betroffen sind, verzichten die Finanzbehörden bis 31.12.2020 auf Vollstreckungsmaßnahmen wie Kontopfändungen und auf die Erhebung von Säumniszuschlägen. <p>Liquiditätshilfen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unternehmen wird der Zugang zu günstigen Krediten erleichtert: KfW-Förderung Bürgschaftsbanken - Die Bayerische Staatsregierung hat ein Soforthilfeprogramm eingerichtet. Alles Infos hierzu finden Sie unter https://www.stmwi.bayern.de/soforthilfe-corona/ <p>Die Bundesregierung will die Regeln zur Anmeldung der Insolvenz lockern. Mit dem Gesetz zur Aussetzung der Insolvenzantragspflicht (Gesetzesentwurf wurde am 20.03.2020 vorgelegt) soll vermieden werden, dass ein Unternehmen einen Insolvenzantrag stellen muss, weil ein Antrag auf öffentliche Hilfen im Rahmen der Corona-Pandemie noch nicht bearbeitet wurde oder Finanzierungs- oder Sanierungsverhandlungen noch nicht zum Erfolg geführt haben. Durch die Neuregelung soll die Insolvenzantragspflicht <u>für betroffene Unternehmen</u> bis zum 30.09.2020 ausgesetzt werden.</p>

2. ARBEITSRECHT *

Szenario:	Das müssen Sie beachten:
Der Betrieb muss schließen (Quarantäne über den Betrieb).	<ul style="list-style-type: none"> - Sofern kein Homeoffice in Betracht kommt, kann der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht erbringen. - Der Arbeitgeber hat gleichwohl den Lohn fortzuzahlen, kann bei der Behörde jedoch eine Erstattung seiner Aufwendungen beantragen. - Ggf. können Arbeitszeitkonten / Überstunden abgebaut (auch mit Minusstunden) oder rückständiger Urlaub genommen werden.
Der Arbeitnehmer erkrankt.	<ul style="list-style-type: none"> - Bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer Erkrankung ist der Lohn fortzuzahlen. - Für Arbeitgeber, die am U1-Verfahren teilnehmen, besteht die Möglichkeit der Lohnfortzahlungserstattung.
Der Arbeitnehmer wird von einer Behörde unter Quarantäne gestellt.	<ul style="list-style-type: none"> - Der Arbeitnehmer kann seine Leistung nicht erbringen. - Jedoch müssen Sie als Arbeitgeber trotzdem das Entgelt 6 Wochen weiter zahlen. - Sie können bei der Behörde eine Erstattung der Aufwendungen beantragen.
Der Arbeitnehmer erscheint aufgrund Angst vor Ansteckung im öffentlichen Nahverkehr nicht am Arbeitsplatz.	<ul style="list-style-type: none"> - Der Arbeitsweg gehört zum Risiko des Arbeitnehmers. Sollte er nicht zur Arbeit erscheinen, hat er keinen Anspruch auf Entgelt für die ausgefallene Arbeitszeit.
Kindergärten und Schulen schließen.	<ul style="list-style-type: none"> - Eltern haben die Pflicht und das Recht, sich um ihre minderjährigen Kinder zu kümmern. Dagegen steht die Pflicht zur Erfüllung der Arbeitsleistung aus dem Arbeitsvertrag. Allerdings geht die Sorgspflicht um das Kind der Arbeitspflicht vor. Die Eltern sind aber grundsätzlich verpflichtet, alles zu versuchen, um das Kind anderweitig unterzubringen. Gelingt dies nicht, liegt ein Verhinderungsgrund nach § 616 BGB vor. Für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit existiert dann ein Anspruch auf bezahlte Freistellung. - Sofern betrieblich zumutbar, kann auch Urlaub genommen werden.

* Es handelt sich hierbei lediglich um Hinweise, die keine rechtliche Beratung ersetzen.
Im Zweifel wenden Sie sich bitte an Ihren Anwalt für Arbeitsrecht.

BEI FRAGEN SIND WIR GERNE FÜR SIE DA!

Tel. 089 / 290 139 0

Alle Angaben nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr. Stand: 23.03.2020
© Opitsch & Heinisch Nachdruck und Überlassung an Dritte nicht gestattet



Konzentrieren

Verstehen

Suchen

Gestalten

Inspirieren

Wirken