RUSS HAIBLE KUBINA
GMBH & CO. KG
WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT | STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT

Mandanten-Information: Sicher durch die Corona-Krise: Was Sie als Unternehmer jetzt unbedingt beachten sollten

Sehr geehrte Mandantin,
sehr geehrter Mandant,

nach Ebola, Vogelgrippe und SARS kommt nun die Corona-Epidemie. Nachdem sich zunächst in China massenweise Menschen infiziert haben, hat das Virus SARS-CoV-2 inzwischen auch Deutschland erreicht.

Die meisten Grenzen sind bereits geschlossen, Kinos, Diskotheken und Bars müssen schließen; das öffentliche Leben wurde heruntergefahren. Die wirtschaftlichen Folgen sind schon jetzt deutlich zu spüren. Aber auch der arbeits- und steuerrechtliche Bereich ist massiv betroffen. Wie gehen Sie nun als Arbeitgeber mit erkrankten Mitarbeitern um? Wie können Sie auf verängstigte Mitarbeiter reagieren und wie weit geht überhaupt Ihr Direktionsrecht bezüglich Dienstreisen und Homeoffice-Regelungen? Was müssen Sie bei der Anordnung von Kurzarbeit oder Überstunden beachten und welche steuerlichen Hilfen können Sie seitens der Bundesregierung erwarten?

Mit dieser Mandanten-Information erhalten Sie auf diese und weitere Fragen wichtige Antworten. Dabei handelt es sich nicht nur um „corona-spezifische“ Informationen. Auch in gleichgelagerten Krisenfällen können Sie zukünftig auf diese Informationen zurückgreifen.

Inhaltsverzeichnis

1 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer.....1
2 Quarantäne des Betriebes 3
3 Schutzmaßnahmen 3
4 Beschäftigungsmöglichkeiten der Mitarbeiter.....4
5 Steuerrechtlicher Ausblick.....5

1 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer

Die Rechte der Arbeitnehmer, die hier für Sie maßgeblich sind, betreffen vor allem Fragen bezüglich der Entgeltfortzahlung. Hier kommt es allerdings entscheidend auf den jeweiligen Einzelfall an.

1.1 Eigene Erkrankung

Wenn ein Arbeitnehmer an COVID-19 erkrankt, liegt eine Arbeitsunfähigkeit vor. Der Arbeitnehmer hat einen

Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer von sechs Wochen (§ 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz).

Hinweis: Nach R 3.11 Abs. 2 Lohnsteuer-Richtlinien sind Beihilfen in Krankheits- oder Todesfällen oder Unterstützungen in besonderen Notfällen an Arbeitnehmer von Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts aufgrund von Beihilfevorschriften (Beihilfegrundsätzen) oder Unterstützungsvorschriften (Unterstützungsgrundsätzen) des Bundes oder der Länder oder von entsprechenden Regelungen steuerfrei.

1.2 Erkrankung eines Angehörigen

Wenn das Kind Ihres Arbeitnehmers erkrankt ist oder gepflegt werden muss, sieht § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) bei einer vorübergehenden Verhinderung eine Entgeltfortzahlung vor.

Hinweis: § 616 BGB definiert keinen konkreten Zeitraum als vorübergehende Verhinderung. In einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts können bis zu fünf Arbeitstage als verhältnismäßig angesehen werden.

Falls Sie die Anwendung dieser Norm jedoch im Arbeitsvertrag ausgeschlossen haben, besteht der Anspruch nicht.

Wenn ein Mitarbeiter auf einen COVID-19-Verdachtsfall oder eine Erkrankung in seinem näheren Umfeld hinweist, müssen Sie aus Ihrer Fürsorgepflicht heraus die Kollegen darauf hinweisen, sich testen zu lassen, um eine weitere Ausbreitung des Virus zu verhindern.

1.3 Fehlende Kinderbetreuung

Werden Kindergärten und Schulen aufgrund von Krankheitsfällen oder vorsorglich gegen eine Ausbreitung von Krankheitserregern geschlossen, können Mitarbeiter ihre Kinder gegebenenfalls nicht betreuen lassen, so dass sie gezwungen sind, zu Hause zu bleiben.

Auch in diesen Fällen besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB für eine verhältnismäßig kurze Zeit, bis eine andere Betreuungsmöglichkeit gefunden werden konnte. Über die konkrete Anzahl der Tage ist im Einzelfall zu entscheiden. Wenn es sich um einen längeren Zeitraum handelt, müssen die betroffenen Mitarbeiter entweder Urlaub oder ein bestehendes Zeitguthaben in Anspruch nehmen.

1.4 Angeordnete Quarantäne

Behördlich angeordnete Quarantänemaßnahmen können den Wohnort Ihres Mitarbeiters, aber auch Ihren Betrieb betreffen. In diesen Fällen müssen Sie, auch wenn Ihr Mitarbeiter nicht erkrankt ist, die Vergütung für sechs Wochen weiterzahlen. Sie haben jedoch einen Erstattungsanspruch in Höhe der fortgezahlten Vergütung gegenüber der Behörde, die die Quarantäne angeordnet hat. Den Anspruch können Sie nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG) geltend machen.

Der entsprechende Antrag ist jedoch innerhalb von drei Monaten nach dem Einstellen der Tätigkeit oder nach Ende der Absonderung zu stellen. Nach dem Auslaufen der Entgeltfortzahlung kann der Mitarbeiter regulär Krankengeld beantragen.

1.5 Homeoffice

Aufgrund der Befürchtungen der Arbeitnehmer, sich anzustecken, kommt bei Mitarbeitern nun verstärkt der Wunsch auf, von zu Hause aus arbeiten zu dürfen. In Deutschland besteht jedoch kein Anspruch auf die Einrichtung eines Homeofficearbeitsplatzes. Aus diesem Grund dürfen Sie Wünsche Ihrer Arbeitnehmer auf Einrichtung eines solchen Arbeitsplatzes ablehnen.

Weigert sich ein Mitarbeiter, aus Angst vor einer Ansteckung im Betrieb zu erscheinen, handelt es sich um eine Arbeitsverweigerung, wogegen Sie arbeitsrechtlich vorgehen können, was sogar in der Kündigung des Arbeitsverhältnisses gipfeln kann.

1.6 Arbeitsweg

Wenn Ihr Mitarbeiter auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen ist und es hier zu Ausfällen kommt, wird er dadurch nicht von seiner Arbeitspflicht befreit. Das sogenannte Wegerisiko liegt auf seiner Seite, so dass er sich bemühen muss, pünktlich zur Arbeit zu erscheinen. Ist ihm dies nicht möglich, kann er für die Fehlzeiten seinen Vergütungsanspruch verlieren.

1.7 Dienstreisen und Außendienst

Zahlreiche Unternehmen sind auf den Außendienst angewiesen, so dass die Mitarbeiter nicht im Betrieb tätig sind, sondern beispielsweise Kundenbetriebe aufsuchen. Da beim Kontakt mit anderen Menschen eine Ansteckungsgefahr besteht, sind inzwischen Fälle bekannt geworden, in denen sich Mitarbeiter geweigert haben, im Außendienst zu arbeiten.

Hinweis: Wenn im Arbeitsvertrag die Tätigkeit des Mitarbeiters auch im Außendienst vereinbart wurde, können Sie diese Leistung auch von ihm verlangen. Eine Weigerung des Mitarbeiters kann arbeitsrechtliche Konsequenzen haben, so kann beispielsweise eine Abmahnung erfolgen.

Die Weigerung, eine Dienstreise anzutreten, ist dann berechtigt, wenn eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes besteht. Einzig die Angst des Mitarbeiters, sich anzustecken, stellt keinen hinreichenden Grund für die Verweigerung dar.

Hinweis: Wenn Sie bzw. einer Ihrer Mitarbeiter eine Dienstreise ins Ausland antreten müssen, sollten Sie sich bezüglich Reisewarnungen auf der Website des Auswärtigen Amtes auf dem Laufenden halten: www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/10.2.8Reisewarnungen

2 Quarantäne des Betriebes

Die zuständige Gesundheitsbehörde kann als erforderliche Schutzmaßnahme auch eine Quarantäne für Ihren Betrieb anordnen, wenn dies notwendig erscheint. Das kann der Fall sein, wenn von Ihrem Betrieb eine entsprechende Gefahr ausgeht.

Beispiel: Sie haben einen Hotelbetrieb, in dem vermehrt Corona-Fälle aufgetreten sind. Hier kann die zuständige Gesundheitsbehörde die Schließung des Betriebs sowie Quarantäne anordnen.

Sollte es hierzu kommen, suchen Sie das Gespräch mit der Behörde, um Ihre Pflichten zu klären.

Hinweis: Verstöße gegen die Quarantänevorschriften können nach § 74 IfSG sogar mit einer Freiheitsstrafe von bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafen geahndet werden.

Die Quarantänemaßnahmen können auch zwangsweise durchgesetzt werden. Wenn Sie sich beispielsweise weigern, Ihren Betrieb zu schließen, kann das Gesundheitsamt im Rahmen einer Ersatzvornahme gegebenenfalls unter Zuhilfenahme der Polizei die Schließung vornehmen. Falls in diesem Zusammenhang durch die Behörde Gegenstände vernichtet, beschädigt oder in sonstiger Weise in ihrem Wert gemindert werden, haben Sie einen Entschädigungsanspruch (§ 65 Abs. 1 IfSG). Ausgenommen davon sind solche Gegenstände, die mit Krankheitserregern behaftet oder diesbezüglich verdächtig waren.

Vergütungsansprüche Ihrer Mitarbeiter

Wenn Ihr Betrieb aufgrund einer behördlichen Anordnung unter Quarantäne gestellt wird, besteht der Vergütungsanspruch der Mitarbeiter weiter. Dieses Risiko liegt folglich in Ihrem Verantwortungsbereich.

Hinweis: Sofern es betrieblich sinnvoll ist, können Sie die Weiterarbeit der Mitarbeiterr von zu Hause aus mit ihnen vereinbaren, soweit die Voraussetzungen dafür gegeben sind.

Prüfen Sie daher schon jetzt, in welchen Bereichen eine Homeofficeregelung ermöglicht werden kann. Bedenken Sie auch die technischen Erfordernisse, insbesondere hinsichtlich der IT-Sicherheit und des Datenschutzes.

3 Schutzmaßnahmen

Als Arbeitgeber sind Sie im Rahmen Ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, in Ihrem Betrieb geeignete Schutzmaßnahmen gegen die Verbreitung von Krankheitserregern wie dem Corona-Virus SARS-CoV-2 zu ergreifen. Sie können zum Beispiel am Arbeitsplatz allgemeine Hygienehinweise erteilen, Desinfektionsmittel bereitstellen und den körperlichen Kontakt (z.B. Händeschütteln) untersagen.

Weitere Schutzmaßnahmen können Sie im Rahmen der organisatorischen Abläufe treffen, indem Sie beispielsweise Dienstreisen durch Telefon- oder videokonferenzen ersetzen, soweit dies möglich ist. Auch die bereits erwähnte Einrichtung eines Homeofficearbeitsplatzes gehört hierzu.

Um größere Ansammlungen von Mitarbeitern zu vermeiden, beispielsweise in der Betriebskantine, können Sie auch zeitliche Vorgaben zur Nutzung von Sozialeinrichtungen machen.

Hinweis: Orientieren Sie sich bezüglich vorbeugender Maßnahmen auch an den Empfehlungen der Gesundheitsbehörden und des Robert-Koch-Instituts auf www.rki.de/covid-19.

Wenn Sie in Ihrem Unternehmen einen Betriebsrat haben, sind diese Maßnahmen mitbestimmungspflichtig. Ziehen Sie den Betriebsrat auch hinzu, um ein gemeinsames Vorgehen gegen die weitere Ausbreitung zu vereinbaren. Häufig hat der Betriebsrat den „besseren Draht“ zur Belegschaft.

Ob Sie die obengenannten Maßnahmen einseitig im Rahmen Ihres Direktionsrechts anordnen können, ist umstritten. Ohne selbst erkrankt zu sein, ist beispielsweise ein Mitarbeiter nicht dazu verpflichtet, eine Atemschutzmaske zu tragen.

Hinweis: Ein Recht auf die Auskunft, ob Ihr Mitarbeiter an Corona erkrankt ist oder wo er seinen Urlaub verbracht hat, besteht grundsätzlich nicht.

Insgesamt empfiehlt sich ein maßvolles Verhalten, das von gegenseitiger Rücksichtnahme geprägt sein sollte. Wenn Ihre Mitarbeiter einen Mundschutz tragen möchten, sollten Sie dies nicht untersagen.

4 Beschäftigungsmöglichkeiten der Mitarbeiter

Massive Auswirkungen können sich durch Krankheitserreger wie SARS-CoV-2 bezüglich der Arbeitsmöglichkeiten der Mitarbeiter ergeben. Entweder fehlt Arbeit oder es gibt zu viel, so dass die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer entweder verkürzt oder verlängert werden müssen.

Hinweis: Grundsätzlich liegt das Betriebsrisiko in Ihrem Verantwortungsbereich, so dass Sie bei fehlender Arbeit gleichwohl die Vergütung zahlen und andererseits bei erhöhtem Arbeitsanfall genügend Mitarbeiter für die zu erledigenden Aufgaben verpflichten müssen.

4.1 Anordnung von Kurzarbeit

Nicht nur im Messebau sind wegen SARS-CoV-2 die Auftragszahlen rückläufig, sondern auch in vielen anderen Bereichen. Wenn Sie nicht mehr ausreichend Arbeit zur Verfügung stellen können, müssen Sie notfalls Kurzarbeit anmelden. Die Kurzarbeit dient dazu, dass der Arbeitgeber nicht gezwungen ist, den betroffenen Arbeitnehmer sofort zu entlassen.

Hinweis: Auch die Verkürzung der Arbeitszeit ist mitbestimmungspflichtig, so dass Sie den Betriebsrat hinzuziehen müssen.

Besteht in Ihrem Unternehmen kein Betriebsrat, dürfen Sie die Kurzarbeit dennoch nicht einseitig anordnen. Hier müssen Sie mit den betroffenen Arbeitnehmern Vereinbarungen treffen.

Hinweis: Es kann auch sein, dass Sie nur für einen bestimmten Bereich des Unternehmens Kurzarbeit anordnen müssen, da dieser besonders stark von der Corona-Krise betroffen ist.

Teilweise ist die Möglichkeit der Kurzarbeit bereits im Arbeitsvertrag vorgesehen. Hierbei ist zu beachten, dass diese Klausel eine Ankündigungsfrist vorsieht, da eine fristlose Einführung der Kurzarbeit den Arbeitnehmer unverhältnismäßig benachteiligen kann. Wenn Ihr Unternehmen tarifgebunden ist, kann auch der Tarifvertrag entsprechende Möglichkeiten vorsehen.

Wenn die wirtschaftliche Lage in Ihrem Unternehmen so dramatisch ist, dass Sie Kurzarbeit anordnen müssen, müssen Sie dies gegenüber der Bundesagentur für Arbeit **schriftlich** anzeigen. Im Rahmen dieser Anzeige müssen Sie darlegen, aus welchen Gründen die Kurzarbeit erforderlich ist. Wenn Sie einen Betriebsrat haben, muss dieser bei der Antragstellung beteiligt werden.

Im Zuge der Kurzarbeit muss der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht mehr anbieten und Sie als Arbeitgeber werden von der Vergütungspflicht befreit. Dafür besteht dann der Anspruch der betroffenen Mitarbeiter auf Kurzarbeitergeld.

Hinweis: Hier bestehen für Sie als Arbeitgeber gesetzliche Mitwirkungspflichten. Wenn Sie unrichtige Angaben machen, kann dies zu Geldbußen führen.

4.2 Aktuelle Neuerungen zur Kurzarbeit

Die Bundesregierung hat als Reaktion auf die SARS-CoV-2-Ausbreitung Änderungen im Kurzarbeitergeld beschlossen, die bis Anfang April vom Bundestag beschlossen werden sollen und vorerst bis Ende 2020 gültig sein werden.

Konkret sieht das neue Gesetz folgende Maßnahmen vor:

Wenn aufgrund schwieriger wirtschaftlicher Entwicklungen Aufträge ausbleiben, kann ein Betrieb zukünftig Kurzarbeit anmelden, wenn mindestens zehn Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind. Diese Schwelle liegt bislang bei 30 Prozent der Belegschaft.

Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes soll vollständig oder teilweise verzichtet werden können. Das geltende Recht verlangt, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt und ins Minus gefahren werden. Weiterhin können auch Leiharbeitnehmer künftig Kurzarbeitergeld beziehen.

Die Sozialversicherungsbeiträge, die Sie als Arbeitgeber normalerweise für Ihre Beschäftigten zahlen müssen, sollen die Bundesagentur für Arbeit künftig vollständig erstatten. Damit soll ein Anreiz geschaffen werden, Zeiten der Kurzarbeit stärker für die Weiterbildung der Beschäftigten zu nutzen.

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes orientiert sich an der bisherigen Vergütung. Die Arbeitsverwaltung unterscheidet zwischen Arbeitnehmern, die mindestens einen Kinderfreibetrag von 0,5 auf der Lohnsteuerkarte vermerkt haben, und übrigen Arbeitnehmern.

Arbeitnehmer, die einen Kinderfreibetrag haben, erhalten 67 % der Nettoentgeltdifferenz, alle anderen einen Satz von 60 %.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer (1 Kind) erhält in Vollzeit eine Bruttovergütung von 3.000 €, was ca. 1.900 € netto entspricht. Die Arbeitszeit wird um 50 % reduziert, so dass der Bruttoverdienst bei 1.500 € liegt (ca. 1.100 € netto). Die **Nettoentgeltdifferenz** beträgt damit **800 €**. Von diesen 800 € erhält der Arbeitnehmer 67 % (=536 €).

Der Arbeitnehmer in dem Beispiel erhält somit nur 264 € netto weniger.

4.3 Anordnung von Überstunden

Durch den zu erwartenden höheren Krankenstand und Ausfall durch Quarantäne kann es erforderlich sein, dass Mitarbeiter im Betrieb mehr arbeiten müssen. In diesem Fall können Sie Überstunden anordnen, soweit dies arbeitsvertraglich vorgesehen ist.

Hinweis: Fehlen entsprechende Regelungen, können Überstunden nur angeordnet werden, wenn ein schwerwiegender wirtschaftlicher Schaden droht.

Wenn es in Ihrem Unternehmen einen Betriebsrat gibt, ist die Anordnung von Überstunden mitbestimmungspflichtig. Das heißt, dass Sie ohne Zustimmung des Betriebsrates keine Überstunden anordnen dürfen. Kommen Sie mit dem Betriebsrat zu keiner Einigung, können Sie die Bildung einer Einigungsstelle beantragen, die dann die fehlende Zustimmung ersetzen kann.

4.4 Kündigungen

Wenn die Anordnung von Kurzarbeit allein nicht mehr ausreichen sollte, können im schlimmsten Fall Kündigungen ausgesprochen werden. Hier liegt dann eine betriebsbedingte Kündigung vor, so dass Sie bei der Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer soziale Geschichtspunkte beachten müssen.

Diese sozialen Gesichtspunkte sind nach dem Kündigungsschutzgesetz: Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltsverpflichtungen und Schwerbehinderung. Besteht in Ihrem Unternehmen ein Betriebsrat, müssen Sie diesen bei auszusprechenden Kündigungen informieren.

5 Steuerrechtlicher Ausblick

Nicht nur aus gesundheitlicher, sondern auch aus rechtlicher Sicht stellen uns extreme Krankheitswellen vor große Herausforderungen. Wie stark die wirtschaftlichen und damit auch steuerlichen Auswirkungen der SARS-CoV-2-Pandemie sein werden, wird sich wohl erst in den kommenden Wochen und Monaten zeigen.

Die Bundesregierung reagierte am 13.03.2020 mit einem Maßnahmenpaket für betroffene Unternehmen und Beschäftigte. Neben der Anpassung der Kurzarbeiterregelung bis Anfang April soll es steuerliche Liquiditätshilfen für Unternehmen geben. Im Einzelnen sehen diese wie folgt aus:

- Stundung der Steuerzahlungen
- Senkung von Vorauszahlungen
- Verzicht auf Vollstreckungsmaßnahmen (z.B. Kontopfändungen) beziehungsweise Säumniszuschläge bis zum 31.12.2020

Zudem wurde die Generalzolldirektion angewiesen, bei Steuern, die von der Zollverwaltung verwaltet werden (darunter fallen bspw. die Energie- und die Luftverkehrssteuer), den Steuerpflichtigen in entsprechender Art und Weise entgegenzukommen. Gleiches gilt für das Bundeszentralamt für Steuern, das bei der Versicherungssteuer und der Umsatzsteuer ebenso verfahren soll.

Darüber hinaus sollen Unternehmen und Beschäftigte durch die Ausweitung bestehender Programme für Liquiditätshilfen unterstützt werden, sollten sie aufgrund der Corona-Krise unverschuldet Umsatzrückgänge verzeichnen.

Hinweis: Die von der Bundesregierung beschlossenen Maßnahmen sind im Volumen unbegrenzt und umfassen unter anderem den Unternehmerkredit der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), den ERP-Gründerkredit Universell und den KfW Kredit für Wachstum.

Zusätzlich sollen weitere Sonderprogramme bei der KfW aufgelegt werden. Diese sind bei der EU-Kommission zur Genehmigung angemeldet. Über die weiteren steuerrechtlichen Entwicklungen halten wir Sie auf dem Laufenden.

Wenn sich die (finanzielle) Situation Ihres Betriebs aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie oder anderen akuten Krankheitswellen ändert, **sprechen Sie uns jederzeit gerne an.** Wenden Sie sich bei arbeitsrechtlichen Fragen im Zweifelsfall immer auch an Ihre Rechtsberatung.

Mit freundlichen Grüßen

Alle Informationen nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr.
Diese Information ersetzt nicht die individuelle Beratung!
Rechtsstand: 16.03.2020