



23.03.2020

Kontakt: Thomas Zimmermann

BPZ AKTUELL

Sonderausgabe Corona März 2020

Sehr geehrte Damen und Herren,

unser Land macht derzeit schwere Zeiten durch und es gibt kaum jemanden, der nicht direkt oder indirekt von den Auswirkungen der Pandemie betroffen ist. Neben den existenziellen gesundheitlichen Fragen werden unsere Gedanken auch von den materiellen Folgen der Krise bestimmt, die ihrerseits existenzbedrohend sein können.

Es ist gut zu wissen, dass Politik und die öffentliche Hand alles zu tun bereit sind, um die Situation einigermaßen beherrschbar zu halten. Neben den unvermeidbaren Einschränkungen der persönlichen Bewegungsfreiheit gehören dazu viele Hilfsmaßnahmenpakete. Auch wenn in den Nachrichten und Zeitungen viel darüber veröffentlicht wird, sehen wir es als unsere Pflicht an, Ihnen insbesondere als Arbeitgeber zusammenfassende Informationen zukommen lassen.

Sie erhalten daher diese Sonderausgabe unseres Publikationsorgans BPZ Aktuell mit aktuellen Informationen und einer Übersicht der Hilfsmaßnahmen. Diese Informationen können sich täglich, ja stündlich ändern bzw. konkretisieren. Wir werden Sie auf dem Laufenden halten.

Noch wichtiger ist, dass wir in dieser schwierigen Zeit für Sie da sind. Unsere Kanzlei hat sich auf die veränderten Rahmenbedingungen eingestellt. Unsere Mitarbeiter stehen Ihnen nahezu uneingeschränkt zur Verfügung. Das gilt insbesondere auch für unsere Lohnabteilung. Sie können sicher sein, dass Ihre Mitarbeiter rechtzeitig ihr Geld bekommen und wir helfen Ihnen bei alten und neuen Fragestellungen zu Steuern, Lohn, Sozialversicherung, Kurzarbeitergeld.

Bleiben Sie gesund, wir stehen Ihnen bei.

Mit freundlichen Grüßen

Thomas Zimmermann
Steuerberater

BPZ Balmes, Pelka & Zimmermann
Steuerberatungsgesellschaft mbH

Anlagen

Bankverbindung:	Sparkasse Koblenz Volksbank Koblenz Mittelrhein eG	DE50 5705 0120 0000 1145 20 DE82 5709 0000 3228 0860 00	MALADE51KOB GENODE51KOB
Geschäftsführung:	Marco Zimmermann Master of Science und Steuerberater	Thomas Zimmermann Dipl.-Betriebswirt und Steuerberater	Dr. Jürgen Pelka Rechtsanwalt und Steuerberater

Bitte beachten Sie, dass die Thematik aufgrund der dynamischen Entwicklung derzeit nahezu täglich Änderungen erfährt. Die nachfolgenden Informationen stellen den aktuellen Rechtsstand zum 19.03.2020 dar. Für Detailfragen oder Sonderfragen stehen wir Ihnen jederzeit zur Verfügung.

I. Steuerrecht / Sozialversicherungsrecht

1. Möglichkeit der Liquiditätsentlastung durch Herabsetzung der Steuervorauszahlungen und Stundung von fälligen Steuervorauszahlungen

Am 13. März 2020 hat das Bundesfinanzministerium beschlossen, zur Stützung der Liquidität die Möglichkeiten zur Stundung von Steuerzahlungen, zur Senkung von Vorauszahlungen und im Bereich der Vollstreckung zu erleichtern. Diesbezüglich ist konkret Folgendes geplant:

- Steuervorauszahlungen sollen leichter angepasst werden. Sobald für Sie absehbar ist, dass die Einkünfte im laufenden Jahr aufgrund der Corona-Epidemie geringer werden, will die Finanzverwaltung schnell und unkompliziert einem entsprechenden Antrag zustimmen.
- Notwendige Steuerstundungen sollen deutlich erleichtert werden. Sie können gewährt werden, wenn die Einziehung der Steuer eine erhebliche Härte darstellen würde. Hieran sollen die Finanzämter keine strengen Anforderungen stellen. Auf die Verzinsung von Steuerstundungen (aktuell 6% p.a.) soll verzichtet werden.
- Auf Maßnahmen der Vollstreckung (insbesondere Kontopfändungen) bzw. Säumniszuschläge soll bis zum 31.12.2020 verzichtet werden, solange der Schuldner einer fälligen Steuerzahlung unmittelbar von den Auswirkungen des Corona-Virus betroffen ist.

Die Generalzolldirektion und das Bundeszentralamt für Steuern sollen angewiesen werden, bei Steuern, die von ihnen verwaltet werden (z. B. Energiesteuer, Luftverkehrssteuer, Versicherungssteuer und Umsatzsteuer) entsprechend zu verfahren.

Bitte kontaktieren Sie uns unverzüglich, wenn wir Sie aufgrund eines zu erwartenden Gewinnrückgangs oder bevorstehender Liquiditätsprobleme bei einer dieser Maßnahmen unterstützen können

Am 19.03.2020 hat das Bundesministerium der Finanzen ein BMF-Schreiben zu „Steuerlichen Maßnahmen zur Berücksichtigung der Auswirkungen des Corona-Virus (COVID-19/SARS-COV-2)“ veröffentlicht, wonach die nachweislich unmittelbar und nicht unerheblich betroffenen Steuerpflichtigen bis zum 31.12.2020 unter Darlegung ihrer Verhältnisse Anträge auf Stundung der bis zu diesem Zeitpunkt bereits fälligen oder fällig werdenden Steuern, die von den Landesfinanzbehörden im Auftrag des Bundes verwaltet werden, sowie Anträge auf Anpassung der Vorauszahlungen auf die Einkommen- und Körperschaftsteuer stellen können. Diese Anträge sind nicht deshalb abzulehnen, weil die Steuerpflichtigen die entstandenen Schäden wertmäßig nicht im Einzelnen nachweisen können. Bei der Nachprüfung der Voraussetzungen für Stundungen sind keine strengen Anforderungen zu stellen. Auf die Erhebung von Stundungszinsen kann in der Regel verzichtet werden. § 222 Satz 3 und 4 AO bleibt unberührt. Dies bedeutet, dass die Lohnsteuer nicht gestundet werden kann. Auch der Haftungsanspruch gegen den Entrichtungspflichtigen kann nicht gestundet werden, soweit er Steuerabzugsbeträge einbehalten hat.

Wird dem Finanzamt aufgrund Mitteilung des Vollstreckungsschuldners oder auf andere Weise bekannt, dass der Vollstreckungsschuldner unmittelbar und nicht unerheblich betroffen ist, soll bis zum 31.12.2020 von Vollstreckungsmaßnahmen bei allen rückständigen oder bis zu diesem Zeitpunkt fällig werdenden Steuern abgesehen werden. In den betreffenden Fällen sind die im Zeitraum ab dem 19.03.2020 bis zum 31.12.2020 verwirkten Säumniszuschläge für diese Steuern zum 31.12.2020 zu erlassen.

2. Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen

Die Möglichkeit einer Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen ist in § 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB IV geregelt. Danach dürfen Ansprüche auf den Gesamt-Sozialversicherungsbeitrag 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 vorübergehend sind und eine Überschuldung in absehbarer Zeit offensichtlich nicht abgebaut werden kann. Die Stundung setzt einen entsprechenden Antrag des Unternehmens voraus, wobei das Vorliegen der o. g. Voraussetzungen zu belegen ist.

Über den Stundungsantrag entscheidet die Krankenkasse als zuständige Einzugsstelle nach pflichtgemäßem Ermessen.

II. Betriebswirtschaftliche Informationen

1. Beantragung und Gewährung von Kurzarbeitergeld

Zeitnah, jedoch spätestens bis Anfang April, sollen die Regelungen zum Kurzarbeitergeld angepasst werden. Ziel ist es, einen erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld zu schaffen. Gleichwohl besteht natürlich auch jetzt schon die Möglichkeit zur Beantragung von Kurzarbeitergeld.

Die Bundesagentur für Arbeit hat bereits bestätigt, dass der Bezug von Kurzarbeitergeld (KUG) wegen des Corona-Virus grundsätzlich möglich ist. Im Nachfolgenden stellen wir die wesentlichen Punkte kurz dar:

Wie funktioniert Kurzarbeitergeld?

Eine schwierige wirtschaftliche Entwicklung (z.B. Corona) oder auch ein unvorhersehbares Ereignis kann Kurzarbeit in Ihrem Betrieb notwendig machen. Für diese Fälle sieht die Bundesagentur für Arbeit die Möglichkeit vor, Sie und Ihre Mitarbeiter bzgl. eines etwaigen Arbeitsausfalls finanziell zu unterstützen.

In einem ersten Schritt ist dafür zwischen Ihnen und Ihren Mitarbeitern eine (idealerweise schriftliche) Vereinbarung über den Umfang der Kurzarbeit zu treffen, beispielsweise 50 %, soweit nicht eine allgemeine Tarifvereinbarung bzw. Betriebsvereinbarung existiert.

Einen entsprechenden Entwurf können wir bei Bedarf gerne zur Verfügung stellen.

Ihr Mitarbeiter muss dann nur noch die entsprechende Anzahl an Arbeitsstunden leisten. Der daraus resultierende Verlust der Nettoeinkünfte des Mitarbeiters wird sodann zu 60 % / 67 % durch die Arbeitsagentur erstattet, wobei die maximale Bezugsdauer 12 Monate beträgt.

Das Kurzarbeitergeld ist dabei zunächst durch den Arbeitgeber auszuführen, welcher sich dann die entsprechenden Beträge von der Bundesagentur für Arbeit erstatten lässt.

Konsultieren Sie uns bitte bzgl. der Vereinbarung.

Was sind die Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld?

- Anzeige über Arbeitsausfall muss an die Bundesagentur für Arbeit gestellt werden https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf
- Im Anspruchsmonat müssen mindestens 30 % der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer (ohne Azubi) von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoarbeitsentgelts betroffen sein.
- Soweit ein Drittel der Beschäftigten einen Entgeltausfall aus den zum KUG-Bezug berechtigenden Gründen von mehr als 10 % erleidet, kann auch den anderen Arbeitnehmern (Entgeltausfall unter 10 %) KUG gewährt werden.
- Ein Anspruch auf KUG für arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer ist gegeben, wenn die Arbeitsunfähigkeit während des Bezuges von KUG eintritt und ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestehen würde.
- Ausgeschlossen sind: versicherungsfreie Arbeitnehmer, geringfügig Beschäftigte, unständig Beschäftigte, Arbeitnehmer im Krankengeldbezug, Altersrentner, Arbeitnehmer deren Arbeitsverhältnis gekündigt oder aufgehoben ist, ab dem Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung.

Zeitnah sollen nun noch folgende Erleichterungen in Kraft treten:

Das "Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld" sieht folgende, zeitnah beabsichtigt umzusetzende Maßnahmen vor:

- Wenn auf Grund schwieriger wirtschaftlicher Entwicklungen Aufträge ausbleiben, kann ein Betrieb Kurzarbeit anmelden, wenn mindestens 10 % der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sein könnten. Diese Schwelle liegt bisher 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.
- Die Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitgeber normalerweise für ihre Beschäftigten zahlen müssen, soll die Bundesagentur für Arbeit künftig vollständig erstatten.

Diese Erleichterungen werden rückwirkend zum 01.03.2020 in Kraft treten und das Kurzarbeitergeld auch rückwirkend ausgezahlt.

Ab wann ist der Bezug von Kurzarbeitergeld möglich?

Gemäß § 99 SGB III wird Kurzarbeitergeld frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. Beruht der Arbeitsausfall auf einem unabwendbaren Ereignis, gilt die Anzeige für den entsprechenden Kalendermonat als erstattet, wenn sie unverzüglich erstattet worden ist.

Die Agentur für Arbeit hat der oder dem Anzeigenden unverzüglich einen schriftlichen Bescheid darüber zu erteilen, ob auf Grund der vorgetragenen und glaubhaft gemachten Tatsachen ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt und die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?

Die Höhe des KUG, welches nur für ausgefallene Arbeitszeiten gewährt wird, beträgt:

- Für Arbeitnehmer mit mindestens einem Kind im Sinne des § 32 Abs. 1,3 bis 5 EStG – 67 Prozent (Leistungssatz 1)
- Für die übrigen Arbeitnehmer – 60 Prozent (Leistungssatz 2)

Anhaltspunkte für die Höhe können Sie im Netz mittels entsprechender KUG-Rechner ermitteln: <https://www.nettolohn.de/rechner/kurzarbeitergeld.html>

https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016_ba014803.pdf bzw.

https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug51-tabelle-2016_ba015003.pdf

(bei Geringverdienern)

Wie ist der Ablauf bzw. das Verfahren bezüglich des Kurzarbeitergeldes?

1. *Entscheidung zur Kurzarbeit den Arbeitnehmern anzeigen und Einverständnis (schriftlich) jedes Einzelnen AN einholen, soweit keine allgemeine betriebliche Regelung existiert.*
2. *Anzeige der Kurzarbeit bei der für Sie zuständigen Bundesagentur für Arbeit stellen mittels dem online zur Verfügung stehenden Formular https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf.*
3. *Nach Bewilligung ist die Auszahlung zu berechnen, wobei wir Sie gern unterstützen, und an den Arbeitnehmer im Rahmen der monatlichen Gehaltszahlung auszuzahlen.*
4. *Es wird bei der Agentur für Arbeit ein Leistungsantrag zur Erstattung des Kurzarbeitergeldes gestellt (Frist max. 3 Monate).*

5. *Bei Rückkehr zur Vollarbeit erfolgt Überprüfung der Abrechnung durch die Agentur für Arbeit.*

Bitte beachten Sie, dass Sie verpflichtet sind, Ihr Möglichstes zu tun um Kurzarbeit zu verhindern, insbesondere auch was Überstunden oder Resturlaub angeht.

Gibt es sonstige Informationen?

Auf der Seite der Bundesagentur befinden sich Videos zum Verfahren der Beantragung von Kurzarbeitergeld.

Es stehen Downloads für Merkblätter, Hinweise und Anträge zum Kurzarbeitergeld zur Verfügung.

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>

Insbesondere ist auch das Merkblatt der Bundesagentur zum Thema Kurzarbeitergeld zu empfehlen, welches Sie unter:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld_ba015385.pdf

aufrufen können.

Weitere Links auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit:

- Corona-Virus: Kurzarbeitergeld möglich
- Corona-Virus: Informationen für Unternehmen zum Kurzarbeitergeld
- Service-Hotline für Arbeitgeber: 0800 45555 20

2. Fördermaßnahmen

Mit neuen und im Volumen unbegrenzten Maßnahmen zur Liquiditätsausstattung möchte die Bundesregierung Unternehmen als auch Beschäftigte schützen.

Zunächst werden die bestehenden Programme für Liquiditätshilfen der KfW 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.

Zur Erlangung dieser Mittel sollten Sie sich jetzt über Ihre Hausbank an die KfW wenden. Die Hotline der KfW für gewerbliche Kredite lautet: 0800 539 9001.

Als wesentliche Programme sind insbesondere die folgenden zu nennen:

- *Für Unternehmen die länger als 5 Jahre am Markt sind:*

KFW037 - Der Förderkredit für etablierte Unternehmen

Das Wichtigste in Kürze

Förderkredit ab 1.00 % effektivem Jahreszins

Bis zu 25 Mio. Euro für Investitionen und Betriebsmittel

Für Unternehmen, die mindestens 5 Jahre am Markt sind

Auch für Vorhaben im Ausland

Langfristig günstige Zinsen

- *KFW290 - Der Konsortialkredit für Digitalisierung und Innovation*

Das Wichtigste in Kürze

Für Investitionen und Betriebsmittel in den Bereichen Innovation und Digitalisierung

Für in- und ausländische Unternehmen mit einem Umsatz bis 2 Mrd. Euro

Leichter Kreditzugang, da die KfW einen Teil des Risikos trägt

Flexible Finanzierungsstrukturen, Laufzeiten und Konditionen

- *Junge Unternehmen, die weniger als 5 Jahre am Markt sind:*

KFW073 – ERP Gründerkredit universell

Das Wichtigste in Kürze

Bis zu 25 Mio. Euro Kreditbetrag

Existenzgründung und Fertigungen bis zu 5 Jahre nach Gründung

Leichter Kreditzugang: KfW übernimmt einen Teil des Kreditrisikos

Förderung von Investitionen im In- und Ausland

Die Bedingungen für den Förderkredit für etablierte Unternehmen sowie für den ERP-Gründerkredit universell werden gelockert und die Risikoübernahmen erhöht (bis zu 80 % für Betriebsmittelkredite bis 200 Mio. Euro). Die Instrumente stehen ferner auch größeren Unternehmen mit einem Umsatz von bis zu 2 Mrd. Euro (bisher 500 Mio. Euro) zur Verfügung.

Der KfW290 steht auch größeren Unternehmen zur Verfügung. Die bisherige Umsatzgröße von 2 Mrd. Euro wird auf 5 Mrd. Euro erhöht. Er wird für Vorhaben ohne Beschränkung auf einen bestimmten Bereich (bisher nur Innovation und Digitalisierung) zur Verfügung gestellt. Die Risikoübernahme wird auf bis zu 70 % (bisher 50 %) erhöht.

KfW-Sonderprogramm für alle Unternehmen:

Darüber hinaus wird die KfW ein Sonderprogramm vorbereiten und schnellstmöglich einführen. Dafür werden die Risikoübernahmen bei Investitionsmitteln (Haftungsfreistellungen) deutlich verbessert und betragen bei Betriebsmitteln bis zu 80 %, bei Investitionen sogar bis zu 90 %. Diese sollen auch von Unternehmen in Anspruch genommen werden können, die krisenbedingt vorübergehend in Finanzierungsschwierigkeiten (krisenadäquate Erhöhung der Risikotoleranz) geraten sind.

Überdies wird die KfW für diese Unternehmen konsortiale Strukturen anbieten.

Der Start dieser Sonderprogramme unterliegt dem Vorbehalt einer Genehmigung durch die Europäische Kommission.

Unternehmen, die Bürgschaften für Kredite in Anspruch nehmen möchten, werden gebeten, sich an die [Bürgschaftsbanken der Länder](#) zu wenden.

Die Bürgschaftsbanken der Länder haben darüber hinaus Folgendes mitgeteilt:

„Auch bei der Bewältigung der Folgen der Ausbreitung des Corona-Virus sind wir der Partner für kleine und mittlere Unternehmen und für die Kreditinstitute. Welche **Maßnahmen** werden **für Kredite zur Überbrückung der Corona-Krise** umgesetzt?“

1. Der Bürgschaftshöchstbetrag wird auf € 2,5 Mio. erhöht.
2. Die Fördermöglichkeiten für Betriebsmittelkredite werden verbessert.
3. Der Bewilligungsprozess wird beschleunigt

Was heißt das konkret?

1. Erhöhung des Bürgschaftsbetrages; Der bisherige Bürgschaftshöchstbetrag wird von € 2,0 Mio. auf € 2,5 Mio. erhöht. Damit erhöht sich das mögliche zu verbürgende Kreditvolumen auf über € 3,0 Mio.
2. Verbesserung der Fördermöglichkeiten für Betriebsmittelkredite; Verbürgung von bis zu 80% der Kredithöhe statt bisher 60%; Halbierung der Bearbeitungsgebühr
3. Beschleunigung des Bewilligungsprozesses; Der Turnus für die Bewilligungsausschüsse wurde von 14-tägig auf wöchentlich reduziert; Zusagen von „Express-Liquidität“ – Bürgschaften von bis zu TEUR 500 innerhalb eines Bankarbeitstages

Eine Anfrage für ein finanzielles Vorhaben bis zu 2,5 Mio. Euro kann schnell und kostenfrei über das Finanzierungsportal der Bürgschaftsbanken gestellt werden. Die zuständige Bürgschaftsbank finden Sie unter www.vdb-info.de.

Ergänzend bieten auch die Landesförderinstitute zinsgünstige Betriebsmittelfinanzierungen an. Einzelheiten sind bei den Förderinstituten der Länder zu erfragen. Weitere Informationen sind auch über die Förderdatenbank des Bundeswirtschaftsministeriums erhältlich.

Das Bundeswirtschaftsministerium hat für wirtschaftsbezogene Fragen zum Corona-Virus Hotlines eingerichtet. Die Hotline für Unternehmen ist unter 030 – 18 615 1515 zu erreichen.

3. In „Corona-Fällen“ ggf. zeitweise Aussetzung der Insolvenzantragspflicht

Ein Insolvenzantrag ist ohne schuldhaftes Zögern zu stellen, spätestens aber drei Wochen nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung (**grds. Drei-Wochen-Frist**).

Um zu vermeiden, dass betroffene Unternehmen allein deshalb einen Insolvenzantrag stellen müssen, weil die Bearbeitung von Anträgen auf öffentliche Hilfen bzw. Finanzierungs- oder Sanierungsverhandlungen in der derzeitigen Lage nicht innerhalb der dreiwöchigen Insolvenzantragspflicht abgeschlossen werden können, soll durch eine gesetzliche Regelung für einen Zeitraum bis zum 30.09.2020 die Insolvenzantragspflicht ausgesetzt werden. Voraussetzung für die Aussetzung soll sein, dass der Insolvenzgrund auf den Auswirkungen der Corona-Epidemie beruht und dass aufgrund einer Beantragung öffentlicher Hilfen bzw. ernsthafter Finanzierungs- oder Sanierungsverhandlungen eines Antragspflichtigen begründete Aussichten auf Sanierung bestehen.

Darüber hinaus soll eine Verordnungsermächtigung für das Bundesjustizministerium für eine Verlängerung der Maßnahme, höchstens bis zum 31.03.2021, vorgeschlagen werden.

4. Unterstützung von Exportgeschäften

Der Bund stellt der Wirtschaft mit Exportkreditgarantien (sog. Hermesdeckungen) eine flexible, effektive und umfassende Unterstützung bereit. Dies wird flankiert durch ein gut ausgestattetes KfW-Programm zur Refinanzierung von Exportgeschäften. Bei etwaigem zusätzlichem Bedarf für Exportdeckung und Refinanzierung lässt sich der Ermächtigungsrahmen sehr schnell erhöhen.

5. Entschädigungsanspruch nach § 56 Infektionsschutzgesetz

Wird die Fortsetzung des Betriebes behördlich untersagt aufgrund eines beruflichen Tätigkeitsverbotes nach § 31 Infektionsschutzgesetz oder aufgrund einer Quarantäne nach § 30 Infektionsschutzgesetz, liegt also eine behördliche Maßnahme vor, die sich unmittelbar gegen die Arbeitnehmer des Betriebes richtet, falls sie Krankheitsverdächtige, Ansteckungsverdächtige oder Ausscheider sind, oder weil sie die Krankheitserreger so in oder an sich tragen, dass im Einzelfall die Gefahr einer Weiterverbreitung besteht, hat auch der Betriebsinhaber einen Anspruch auf Entschädigung auf der Grundlage des Verdienstausfalls nach § 56 Infektionsschutzgesetz.

Darüber hinaus kann der Betriebsinhaber gem. § 56 Abs. 4 Satz 2 Infektionsschutzgesetz bei der zuständigen Behörde die nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang ersetzt verlangen.

Zuständig in NRW ist der Landschaftsverband:

https://www.lvr.de/de/nav_main_soziales_1/soziale_entschaedigung/taetigkeitsverbot/taetigkeitsverbot.jsp

Die Service-Telefonnummer lautet: 0221 – 809-5444

III. Arbeitsrecht

1. Hat ein Mitarbeiter einen Anspruch auf Gehaltsfortzahlung gegenüber seinem Arbeitgeber, wenn er am Corona-Virus erkrankt ist?

Ist der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt, so hat er sich zunächst unverzüglich arbeitsunfähig zu melden und eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einzureichen. Ihm steht gegenüber dem Arbeitgeber ein Anspruch auf **Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz** zu. Dies gilt im Fall einer Erkrankung an dem Corona-Virus genauso wie bei jeder anderen Erkrankung auch. Ein Entgeltfortzahlungsanspruch ist allerdings möglicherweise dann ausgeschlossen, wenn den Arbeitnehmer an der Erkrankung ein Verschulden trifft. Ein solches kommt eventuell in Betracht, wenn der Mitarbeiter im Rahmen einer Privatreise gegen eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes verstoßen hat. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers die für die Entstehung der Krankheit erheblichen Umstände im Einzelnen darzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, Arbeitnehmer die von einer privaten Auslandsreise zurückkehren, daraufhin zu befragen, ob sie sich in einer gefährdeten Region

oder ein Ort mit einem deutlichen Ansteckungsrisiko aufgehalten haben. Der Anspruch ist allerdings auf eine negative Auskunft beschränkt. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, Auskunft über den genauen Aufenthaltsort zu geben.

Der Spitzenverband Bund der Krankenkassen (GKV Spitzenverband) und die Kassenärztliche Bundesvereinigung (KBV) haben eine zeitlich befristete erleichterte Möglichkeit für Krankenschreibungen vereinbart. Patienten, die an leichten Erkrankungen der oberen Atemwege erkrankt sind und keine schwere Symptomatik vorweisen, oder Kriterien des Robert-Koch-Instituts für einen Verdacht für eine Infektion erfüllen, können nach telefonischer Rücksprache mit ihrem Arzt eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bis maximal 7 Tage ausgestellt bekommen. Die Vereinbarung gilt seit dem 09.03.2020 und ist zunächst für 4 Wochen befristet.

2. Hat ein Mitarbeiter einen Anspruch auf Gehaltsfortzahlung gegenüber seinem Arbeitgeber, wenn er oder alle Arbeitnehmer des gesamten Betriebs unter Quarantäne gestellt werden?

Soweit gegenüber dem Arbeitnehmer oder gegenüber allen Arbeitnehmern des gesamten Betriebes durch die zuständige Behörde ein berufliches Tätigkeitsverbot gem. § 31 Infektionsschutzgesetz angeordnet wurde, der Arbeitnehmer aber nicht erkrankt ist, hat er Tätigkeiten, die er Zuhause erledigen kann und für die er die erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung hat, auszuüben. Auch in diesem Fall gilt, dass der Arbeitnehmer selbstverständlich während der Kernarbeitszeit erreichbar sein muss und mittels entsprechender Aufzeichnungen nachweisen sollte, welche Arbeiten geleistet wurden.

Ist mobile Arbeit für einen Arbeitnehmer, gegenüber welchem Quarantäne angeordnet wurde, nicht möglich, so steht diesem gemäß § 56 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz eine **Entschädigung in Geld für den erlittenen Verdienstausschlag** zu. Diese Entschädigung erfolgt für eine Dauer von bis zu sechs Wochen in Höhe des regulären Gehalts. Der Arbeitgeber zahlt längstens für sechs Wochen die Entschädigung anstelle der zuständigen Behörde aus und hat gegen die Behörde einen Erstattungsanspruch gemäß § 56 Abs. 5 Infektionsschutzgesetz. Der ansprechende **Antrag** ist **innerhalb von 3 Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit** oder dem Ende der Absonderung geltend zu machen.

Von der 7. Woche an wird die Entschädigung in Höhe des Krankengeldes gewährt.

3. Hat ein Mitarbeiter Anspruch auf Gehaltsfortzahlung, wenn der Betrieb aufgrund einer betrieblichen Anordnung geschlossen wird?

Liegt kein berufliches Tätigkeitsverbot nach § 31 Infektionsschutzgesetz oder eine Quarantäne nach § 30 Infektionsschutzgesetz vor, liegt also keine behördliche Maßnahme vor, die sich

unmittelbar gegen die Arbeitnehmer des Betriebes richten, weil sie Krankheitsverdächtige, Ansteckungsverdächtige oder Ausscheider sind, oder weil sie die Krankheitserreger so in oder an sich tragen, dass im Einzelfall die Gefahr einer Weiterverbreitung besteht, sondern erfolgt die Schließung des Betriebes aufgrund einer sonstigen behördlichen Anordnung oder ist die Schließung mittelbare Folge der Erkrankungswelle, so ist kein Anspruch nach § 56 Infektionsschutzgesetz gegeben.

Wird der Betrieb aufgrund einer betrieblichen Anordnung geschlossen, behalten die Mitarbeiter ihren Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes. Die Mitarbeiter sind in diesem Fall zwar arbeitsfähig und arbeitswillig, die Erbringung der Arbeitsleistung ist jedoch unmöglich. Der Arbeitgeber gerät somit in einen Annahmeverzug nach § 615 BGB. In Fällen des Annahmeverzuges ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Gehalt weiterzuzahlen. Das gilt nach § 615 BGB auch in den Fällen, in denen der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls, das sog. Betriebsrisiko, trägt. Dieses Betriebsrisiko wurde vom Bundesarbeitsgericht bereits für Naturkatastrophen, wie Überschwemmungen, bestätigt. Es ist zu vermuten, dass das Betriebsrisiko auch für den Fall einer Epidemie angenommen wird.

Die ausgefallenen Arbeitsstunden müssen nicht nachgearbeitet werden. Allerdings müssen die Arbeitnehmer auch in diesem Fall Zuhause arbeiten, falls ihnen dies möglich ist und sie die erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung haben.

Der Arbeitgeber hat ggf. die Möglichkeit, in Fällen der behördlichen Schließung des Betriebes Kurzarbeitergeld bei der zuständigen Agentur für Arbeit zu beantragen. Dies setzt jedoch voraus, dass die Mitarbeiter bereit sind, eine (idealerweise schriftliche) Vereinbarung über den Umfang der Kurzarbeit zu treffen und insbesondere bereit sind, statt des Gehaltes 60 % bzw. 67 % Kurzarbeitergeld zu akzeptieren. Hier kommt es also auf die Solidarität zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber an.

4. Darf ein Mitarbeiter zuhause bleiben, wenn sein Kind (am Corona-Virus) erkrankt ist?

Bei der Erkrankung eines Kindes des Arbeitnehmers kommt gem. § 616 BGB ein Anspruch auf **Entgeltfortzahlung bei persönlicher Verhinderung** in Betracht, sofern diese Regelung nicht vertraglich ausgeschlossen wurde. Ein derartiger Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber besteht dann, wenn der Arbeitnehmer die geschuldete Arbeitsleistung nicht erbringen kann

- wegen eines Grundes, der in der persönlichen Sphäre des Arbeitnehmers liegt,
- für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit,
- ohne sein Verschulden.

Ein Fall der sog. persönlichen Verhinderung liegt auch bei Erkrankung naher Angehöriger, d.h. auch bei Erkrankung des Kindes vor. Wichtig ist allerdings, dass der Arbeitnehmer sich zunächst bemühen muss, die Pflege und Betreuung des Kindes auf andere Weise sicherzustellen. Auf die Betreuung durch Großeltern sollte verzichtet werden, da ältere Menschen erheblich durch das Virus gefährdet sind und deren Gesundheit besonders geschützt werden sollte. Nur wenn dies nicht möglich ist, besteht ggf. ein Anspruch gem. § 616 BGB.

Als Faustregel gilt, dass ein Arbeitnehmer für ein im Haushalt lebendes erheblich erkranktes Kind im Alter von **unter acht Jahren** für einen Zeitraum **von bis zu fünf Tagen** persönlich verhindert im Sinne des § 616 BGB sein kann.

§ 2 Abs. 1 Pflegezeitgesetz entnimmt eine Meinung (ErfK/Gallner, § 2 PflegeZG Rn. 4), dass ein Zeitraum von bis zu 10 Tagen als eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ im Sinne des § 616 Satz 1 BGB anzusehen ist. Die herrschende Meinung legt sich dagegen auf den Zeitraum von 5 Tagen fest (MünchKomm/Henssler, § 616 Rn. 68; Staudinger/Oettker, § 616 Rn. 104; HWK/Krause, § 616 Rn. 43). Angelehnt an § 45 Abs. 1 SGB V wird die Altersgrenze in der Literatur bei einem Alter von 12 Jahren typisiert (so HBK/Krause, § 616 Rn. 24; Beck OK, Arbeitsrecht/Joussen, § 616 Rn. 31; Teichtinger/Malkmus/Schahandeeh, § 616 Rn. 74).

Neben § 616 BGB begründet die Regelung des § 45 SGB V einen Anspruch auf **unbezahlte Freistellung**. Voraussetzung ist wiederum, dass das Fernbleiben des Arbeitnehmers von der Arbeit nach ärztlichem Zeugnis zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des erkrankten Kindes erforderlich ist. Dieser Anspruch greift nur dann ein, wenn der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf bezahlte Freistellung hat (z.B. gem. § 616 BGB s.o.). Der Anspruch auf **unbe-**

zahlte Freistellung von der Arbeit zur Pflege eines alten erkrankten Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert oder auf Hilfe angewiesen ist, beträgt **zehn Arbeitstage**, für Alleinerziehende 20 Arbeitstage (pro Kalenderjahr insgesamt max. 25/50 Arbeitstage). Für diesen Zeitraum zahlt die gesetzliche Krankenkasse Krankengeld.

Eine Addition bezahlter und unbezahlter Freistellung ist möglich. Geht man davon aus, dass der Arbeitnehmer nach § 616 BGB bei Erkrankung seines bis zu acht Jahre alten Kindes einen Anspruch auf bezahlte Freistellung von fünf Arbeitstagen hat, kann sich an diese bezahlte Freistellung für die Restlaufzeit von weiteren fünf Arbeitstagen die unbezahlte Freistellung nach § 45 SGB V anschließen. Für Eltern von Kindern im Alter zwischen acht und zwölf Jahren besteht danach ausschließlich der Anspruch auf unbezahlte Freistellung verbunden mit dem Krankengeldanspruch gegen die gesetzliche Krankenkasse.

Reicht die Freistellung von zehn Arbeitstagen nicht aus, weil das Kind länger krank ist, kann der Arbeitnehmer nach Absprache mit dem Arbeitgeber bezahlten oder auch unbezahlten Urlaub nehmen.

Sollte ein naher Angehöriger pflegebedürftig sein, so steht dem Arbeitnehmer nach § 2 Abs. 1 PflegeZG ein Leistungsverweigerungsrecht bis zu 10 Tage zu. Dies greift dann, wenn das Fernbleiben von der Arbeit erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Allerdings ist der Arbeitgeber zur Fortzahlung der Vergütung nur verpflichtet, soweit sich eine solche Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften (§ 616 BGB, falls die Arbeitsvertragsparteien die Anwendung des § 616 BGB nicht abbedungen haben sollten) oder aufgrund einer Vereinbarung ergibt. Falls die Arbeitsvertragsparteien die Anwendung des § 616 BGB abbedungen haben sollten, verbleibt dem Arbeitnehmer gem. § 2 Abs. 3 Satz 2 PflegeZG ein Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Abs. 3 SGB XI.

5. Darf ein Mitarbeiter zuhause bleiben, wenn der Kindergarten oder die Schule geschlossen wird?

Sofern der Arbeitnehmer seiner Arbeitspflicht deswegen nicht nachkommt, weil etwa Kitas oder Schulen geschlossen sind, ist grundsätzlich ebenfalls § 616 BGB zu beachten. Wie oben bereits ausgeführt wurde, kommt ein Freistellungsanspruch nur dann in Betracht, wenn keine andere Möglichkeit besteht, die Betreuung des Kindes sicherzustellen. Im Übrigen ist § 616 BGB nur dann anwendbar, wenn der Arbeitnehmer nur für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit verhindert ist. Ist, wie bei den aktuell geltenden Kita- und Schulschließungen, von

vornherein absehbar, dass diese länger andauern werden, ist ein Anspruch nach § 616 BGB grundsätzlich von vornherein ausgeschlossen.

Um den Arbeitnehmern die Betreuung ihrer Kinder dennoch zu ermöglichen, kommt, soweit dies technisch möglich ist, die Leistung von mobiler Arbeit (Homeoffice) in Betracht. Auch flexible Arbeitszeitregelungen können dazu beitragen, die aktuelle Situation zu bewältigen. Hierbei ist allerdings zu bedenken, dass eine solche bei Arbeitnehmern mit kleineren Kindern gegebenenfalls eventuell nur bedingt zielführend ist. Der Arbeitgeber ist jedenfalls berechtigt, den Arbeitnehmer aufzufordern, während der Kernarbeitszeit erreichbar zu sein und mittels entsprechender Aufzeichnungen nachzuweisen, welche Arbeiten geleistet wurden.

Im Hinblick auf die vorstehenden Ausführungen erscheint es bezüglich Arbeitnehmern mit kleineren Kindern sinnvoller zu sein, andere Möglichkeiten zu nutzen. Eventuell bestehende **Überstunden sollten abgebaut** werden. Grundsätzlich kommt neben der Gewährung von **bezahltem oder unbezahltem Urlaub** auch der **Aufbau von Minusstunden** in Betracht, die zu einem späteren Zeitpunkt nachzuarbeiten sind.

Kommt es zu keiner Einigung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, dürfte dem Arbeitnehmer wohl ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung zustehen, falls eine alternative Betreuung der Kinder nicht möglich ist.

Aktuell:

Arbeitnehmer, die aufgrund geschlossener Kitas und Schulen ihre Kinder (unter 12 Jahren) zuhause betreuen müssen und deswegen nicht zur Arbeit kommen können, sollen gem. Ankündigung des Bundesarbeitsministers Heil Lohnfortzahlung – ähnlich wie im Krankheitsfall – erhalten. Voraussichtlich soll am kommenden Montag ein entsprechendes Gesetz beschlossen werden. Der Arbeitgeber soll das Geld sich dann vom Staat zurückholen können. Vermutlich wird es ein gestuftes Verfahren geben, welches nur für begrenzte Zeit gilt. Sobald wir mehr wissen, informieren wir Sie!

6. Darf ein Mitarbeiter aus Angst vor Ansteckung zuhause bleiben?

Nein, das darf er nicht. Erbringt ein Mitarbeiter aus Angst vor Ansteckung keine Arbeitsleistung, verliert er wegen des unentschuldigten Fehlens seinen Vergütungsanspruch. Darüber hinaus kann für diese Arbeitsverweigerung eine Abmahnung ausgesprochen werden.

Die potentielle Ansteckungsgefahr führt auch nicht dazu, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf hat, von zuhause aus zu arbeiten, es sei denn Heimarbeit ist explizit arbeitsvertraglich zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbart worden.

7. Darf der Arbeitgeber Überstunden anordnen, wenn mehrere Mitarbeiter erkrankt sind?

Mitarbeiter sind nur dann zur Ableistung von Überstunden verpflichtet, wenn diese Verpflichtung im Arbeitsvertrag vereinbart ist, z. B. ein Jahresarbeitszeitkonto vereinbart ist.

IV. Wichtige Kontaktstellen

Im Rahmen des richtigen Umgangs mit der Krise, empfiehlt es sich, frühzeitig Kontakt mit den zuständigen Stellen zu suchen. Auch bieten alle vorweg genannten Stellen umfangreiche Beratungsprogramme an. Zusammenfassend stellen wir die wichtigsten Ansprechpartner für Sie wie folgt dar:

Info-Telefon des Bundesgesundheitsministeriums zum Corona-Virus

(Quarantänemaßnahmen, Umgang mit Verdachtsfällen etc.): 030 – 346465100,

Montag bis Donnerstag 08:00 – 18:00 Uhr, Freitag 08:00 – 12:00 Uhr

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus.html>

Bundesministerium des Inneren, für Bau und Heimat

<https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/faqs/DE/themen/bevoelkerungsschutz/coronavirus/coronavirus-faqs.html>

Auswärtiges Amt

<https://www.auswaertiges-amt.de/de/reiseunsicherheit/covid-19/2296762>

Fördermaßnahmen:

Fördererplan: 030 – 186158000

Montag bis Donnerstag 09:00 – 16:00 Uhr

foerderberatung@bmwi.bund.de

Hotline für wirtschaftsbezogene Fragen zum Corona-Virus: 030 – 186151515

<https://www.bb-nrw.de/de/aktuelles/news/detail/Corona-Krise-Buergschaftsbanken-erweitern-Unterstuetzung-von-KMU>

KfW Hotline: 0800 539 9001

Montag bis Freitag 08:00 – 18:00 Uhr

<https://www.kfw.de/KfW-Konzern/Newsroom/Aktuelles/KfW-Corona-Hilfe-Unternehmen.html>

Kurzarbeitergeld:

Unternehmerhotline der Bundesagentur: 0800 455 5520

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>

Hotline zu Fragen zu Ausnahmegenehmigungen:

BAFA-Hotline: 06196 908-1444
schutztausruestung@bafa.bund.de

Nehmen Sie darüber hinaus rechtzeitig Kontakt mit Ihrer Hausbank und uns auf, um die Situation in ihren Betrieb zu besprechen. Für alle steuerlichen Belange stehen wir Ihnen selbstverständlich unterstützend zur Seite.

V. Allgemeine Hinweise zum Umgang mit der derzeitigen Situation

Nachfolgend stellen wir noch eine Sammlung an Empfehlungen und Hinweisen zum optimalen Umgang mit der derzeitigen Situation dar:

- Beziehen Sie Ihre Mitarbeiter von Anfang an mit in die Thematik ein und schaffen Sie ein Verständnis für die wirtschaftlichen Folgen der Krise.
- Treffen Sie auch Vorkehrungen für den Fall, dass Sie als Geschäftsführer unter Quarantäne gestellt werden (Mappe mit wesentlichen Dokumenten, Heimarbeitsmöglichkeit, etc.).
- Entwickeln Sie Vermeidungsstrategien (z. B. Krankmeldungen, angeordnete Heimarbeit, etc.) um den Virus so lange wie möglich aus Ihren Räumlichkeiten fernzuhalten.
- Nutzen Sie die Zeit zum Abbau von Überstunden und Resturlaub.
- Priorisieren Sie Einzelne Tätigkeiten nach ihrer Notwendigkeit und ihrem wirtschaftlichen Gehalt.
- Versuchen Sie, soweit wie möglich Einnahmen vorzuziehen und Ausgaben zurückzustellen, im Zweifelsfall muss auf Skonto verzichtet werden.
- Beobachten Sie genau die Veröffentlichung Ihrer Branchen- und Verbandsnachrichten, um individuelle Ihre Branche betreffende Maßnahmen zu kennen.
- Nützen Sie die Möglichkeiten der Digitalisierung (Microsoft Teams, Skype, Home-Office, etc.), soweit es Ihr Geschäftsmodell zulässt, seien Sie offen für neues, da sich jetzt die Chance dafür bietet.
- Überprüfen Sie, inwiefern ein Schichtbetrieb für Sie sinnvoll sein kann.
- Es ist eine Lockerung des Sonntagsarbeitsverbotes geplant. Prüfen Sie, inwiefern dies für Sie eine Option sein kann.

- Prüfen Sie konkret die Auswirkungen der Krise auf Ihre Geschäftsprozesse. Fallen diese Aufträge endgültig weg, oder kommt es nur zu Verschiebungen? Bereiten Sie sich, Ihre Mitarbeiter und Ihre Kapazitäten rechtzeitig auf die Nachkrisentätigkeit vor; wichtig wird auch sein, wer nach der Auszeit am besten aus seinen Startlöchern kommt.

VI. Kontaktaufnahme zu uns

Wir würden Sie bitten, den Kontakt vermehrt via E-Mail zu suchen. In dringenden Fällen wenden Sie sich bitte an das Sekretariat, welches Sie mit dem zuständigen Mitarbeiter verbinden wird, sollte dieser gerade nicht im Haus sein.

Unser Büro ist natürlich weiterhin besetzt. Wir bitten Sie aber trotzdem den Publikumsverkehr auf ein Minimum zu reduzieren und vermehrt die Möglichkeiten der digitalen Übertragung als auch den Postweg zu nutzen.

	Themen	Zuständigkeit	Info	Link
I.	Steuerzahlungen und Sozialversicherung			https://www.finanzverwaltung.nrw.de/de/Information/corona_ https://www.finanzverwaltung.nrw.de/sites/default/files/asset/document/2020-03-19_formularentwurf_final_1seite_kj.pdf
1.	Steuerstundung	Finanzamt	BMF	https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/BMF_Schreiben/Weitere_Steuerthemen/Abgabenordnung/2020-03-19-steuerliche-massnahmen-zur-beruecksichtigung-der-auswirkungen-des-coronavirus.pdf?__blob=publicationFile&v=1
2.	Gewerbesteuerstundung	Gemeinde	BMF, BMWI	
3.	Anpassung Steuervorauszahlungen	Finanzamt, Gemeinde	BMF	
4.	Umsatzsteuer-Stundung	Finanzamt	BZSt	
5.	Aussetzung Vollstreckungsmaßnahmen bis 31.12.2020	Finanzamt	BMF	
6.	Stundung Sozialversicherungsbeiträge in Härtefällen	Rentenversicherung	DRV	
II.	Fristen			
1.	Verlängerung der Abgabefristen für Steuererklärungen	FinMin NRW	FinMin NRW	
2.	Verlängerung Insolvenzantragspflicht auf den 30.09.2020	BMJV	BMJV	https://www.bmiv.de/DE/Themen/FokusThemen/Corona/Insolvenzantrag/Corona_Insolvenzantrag_node.html
III.	Finanzielle Hilfen			
1.	Kurzarbeitergeld	Agentur für Arbeit	Agentur für Arbeit	https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf https://www.nettolohn.de/rechner/kurzarbeitergeld.html https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016_ba014803.pdf https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug51-tabelle-2016_ba015003.pdf https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld_ha015385.pdf
2.	Selbstständige: Infektionsschutzgesetz Verdienstaussfall, bei Existenzgefährdung Kostenersatz	Länderweise unterschiedlich	Kassenärztliche Bundesvereinigung	https://www.kbv.de/media/sp/PraxisInfo_Coronavirus_Entscheidung_g.pdf
3.	Arbeitnehmer: Infektionsschutzgesetz Verdienstaussfall	Länderweise unterschiedlich	Kassenärztliche Bundesvereinigung	https://www.kbv.de/media/sp/PraxisInfo_Coronavirus_Entscheidung_g.pdf
4.	Lohnfortzahlung bei Kinderbetreuung	Vertragspartner	BMAS	https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/lohnfortzahlung-bei-kinderbetreuung.html
IV.	Liquiditätshilfen			
1.	KfW-Kredite			https://www.kfw.de/KfW-Konzern/Newsroom/Aktuelles/KfW-Corona-Hilfe-Unternehmen.html
1.1	KfW Unternehmerkredite, z.B. KfW037, KfW290	Banken und Sparkassen	KfW	
1.2	ERP Gründerkredit KfW073	Banken und Sparkassen	KfW	
1.3	KfW Sonderprogramme (Vorbehalt EU)	Banken und Sparkassen	KfW	
2.	Bürgschaften			
2.1	Bürgschaftsbanken (2.5 Mio., vereinfacht bis T € 250)	Länder	vdb	www.vdb-info.de , https://www.bb-nrw.de/de/aktuelles/news/detail/Corona-Krise-Buergschaftsbanken-erweitern-Unterstuetzung-von-KMU , https://finanzierungsportal.ermoeeglicher.de/
2.2	Hermesbürgschaften vereinfacht (Exportgarantien)	Hermes	Hermes	https://www.agaportal.de/news/beitraege/corona#
V.	Grundsätzliche übergreifende Links		BMF, BMWI	https://www.bmw.de/Redaktion/DE/Downloads/S-T/schutzschild-fuer-beschaeftigte-und-unternehmen.pdf?__blob=publicationFile&v=12 , https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/FAQ/2020-03-13-Corona-FAQ.html