

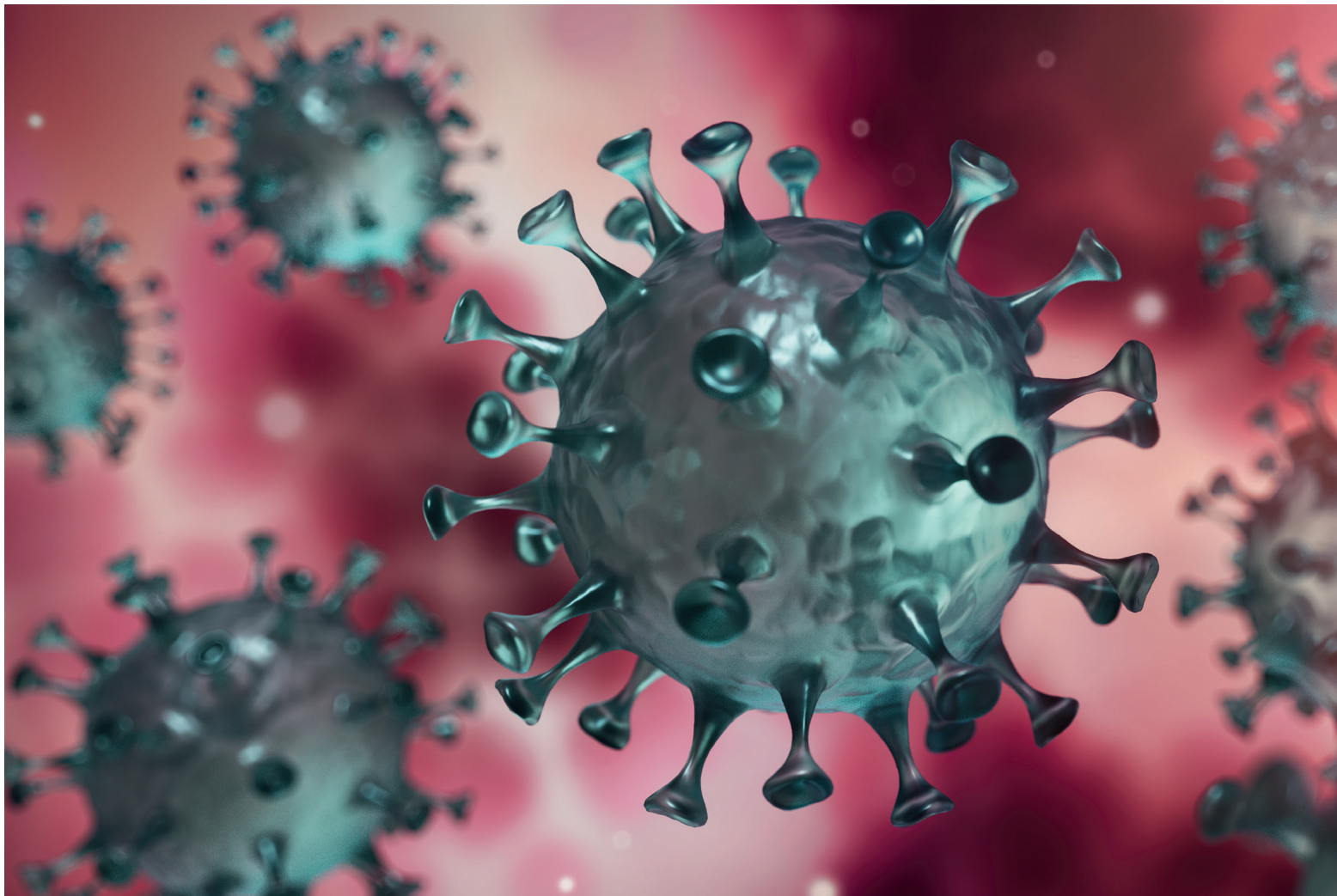
THEMEN-SPECIAL

NWB Kanzleipakete



Fragen zur Corona-Krise? NWB liefert die Antworten!

Wichtige Maßnahmen, Überblick und aktuelle Berichterstattung:
Steuern • Rechnungswesen • Betriebswirtschaft • Recht



Editorial

Fragen zur Corona-Krise? NWB liefert Ihnen die Antworten!, S. 1

Alexander Potthoff

Nachrichten**Zeitschrifteninhalte**

Erstmalige Nutzung eines häuslichen Arbeitszimmers aufgrund des Corona-Virus, S. 13

Michael Heine

Kurzarbeit in der Kanzlei als sinnvolles Werkzeug in der Corona-Krise, S. 15

Ina Jähne

Corona-Krise: Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers und ihre Grenzen, S. 20

Prof. Dr. Tim Jesgarzewski

Corona-Krise: Wie Sie Ihre Mandanten jetzt unterstützen können, S. 29

Carl-Dietrich Sander

Corona rückt Heimarbeit in den Fokus: Darauf müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer achten, S.33

Jörgen Erichsen

Steuerliche Handlungsempfehlungen in der Corona-Krise, S. 36

Bernd Rätke

Die Corona-Pandemie als Vorgang von besonderer Bedeutung im Jahresabschluss zum 31.12.2019, S.42

Prof. Dr. Holger Philipps

Corona und der Schmetterling über der Biskaya – Wertaufhellung oder Wertänderung?, S. 47

Dr. Norbert Lüdenbach

COVID-19: Implikationen für die IFRS-Berichterstattung, S.48

Prof. Dr. Daniel T. Fischer

Arbeitshilfen und Mandantenmerkblätter

Mandantenmerkblatt Heimarbeit, S.51

Notfall-Check Coronavirus: So reduzieren Sie negative Folgen im Betrieb, S.55

Praxistipp



Fragen zur Corona-Krise? NWB liefert Ihnen die Antworten!

RA Alexander Potthoff | Fachliche Leitung Contentstrategie und Prozesse – PB Praxis

Das Coronavirus ist zurzeit allgegenwärtig und in vielerlei Hinsicht sowohl privat als auch beruflich zu einer echten Herausforderung geworden. Ob Kanzlei, Mandant oder Unternehmen im Allgemeinen, die Corona-Krise führt zu wirtschaftlichen Verwerfungen und finanziellen Schwierigkeiten. In Unternehmen steht derzeit der Schutz der Mitarbeiter im Vordergrund. Hinzu kommt, die Entwicklungen rund um die Verbreitung und Bekämpfung des Corona-Virus sind von rasanter Geschwindigkeit. Täglich überschlagen sich die Meldungen von weiteren behördlichen Einschnitten. Gleichzeitig wird auf Bundes- und Landesebene der Versuch unternommen den wirtschaftlichen Schaden zu kompensieren. Initiiert oder angekündigt wurden etwa die Flexibilisierung des Kurzarbeitergeldes, steuerliche Liquiditätshilfen und ein Milliarden-Schutzschild für Betriebe. Nahezu alle Lebensbereiche sind betroffen. Die gesamte Wirtschaft spürt bereits die Folgen der Krise. Dabei stellen sich für sämtliche Betroffene – wie auch Berater und Mandanten – eine Vielzahl von Fragen, etwa: Welche Rechte und Pflichten haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer? Welche staatlichen Maßnahmen bringen Unterstützung für Unternehmen und wie ist deren steuerliche und rechtliche Ausgestaltung? Und nicht zuletzt: Welche aktuellen Beratungsanlässe ergeben sich hieraus?

Liebe Leserin, lieber Leser,

ich freue mich, Sie als Probe-Abonnent begrüßen zu dürfen. Nutzen Sie den ausgeweiteten Probezeitraum, um uns auf Herz und Nieren zu testen. Sie als Fachexperten sind je nach betrachteter Rolle – Dienstleister, Unternehmer, Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder Privatperson – und Schwerpunkt – Steuern, Rechnungswesen, Recht oder Betriebswirtschaft – unterschiedlich und auch parallel vom Coronavirus und dessen Auswirkungen betroffen. NWB möchte Sie an dieser Stelle mit den notwendigen Fachinformationen unterstützen, damit Sie laufend aktuell informiert bleiben. Mit einer umfassenden Berichterstattung aus den Bereichen Steuer-, Wirtschafts- und Arbeitsrecht sowie Rechnungswesen und Betriebswirtschaft stehen wir nicht zuletzt in Krisenzeiten an Ihrer Seite. In diesem Themen-Special haben wir für Sie wichtige Fachinformationen zur Corona-Krise aus unseren Online-News und verschiedenen auch digital verfügbaren Zeitschriften zusammengestellt.

NWB PRO/NWB Livefeed/NWB Datenbank – damit Sie auch in der Situation des mobilen Arbeitens problemlos auf Ihre NWB-Fachliteratur zugreifen können, haben wir für Sie die Testphase auf 8 Wochen ausgeweitet und die Lizenzen von derzeit 5 auf 20 erhöht. Über unseren Newsticker, NWB Livefeed (<https://livefeed.nwb.de/>) und digitale Vorabveröffentlichungen erhalten Sie eine aktuelle und fundierte fachliche Berichterstattung rund um die Corona-Krise. Der Livefeed dient gleichzeitig als Cockpit, von dem aus Sie die aktuellen Themen in vertiefenden Zeitschriftenbeiträgen, Kommentaren und Grundlagenbeiträgen sowie praktischen Arbeitshilfen vertiefen können. Unsere Livefeed-App mit komfortablem Lesemodus und Downloadmöglichkeit unterstützt Sie dabei, auch auf mobilen Endgeräten passend informiert zu sein. Nach Start des NWB Livefeeds können Sie sich die App einfach auf Ihr mobiles Endgerät laden. Daneben steht Ihnen die NWB Datenbank (<https://datenbank.nwb.de/>) im Umfang Ihres Pakets zur umfassenden digitalen Recherche zur Verfügung. Zudem versorgen wir Sie gebündelt mit einer fortlaufend aktualisierten Sammlung sämtlicher zum Thema Corona erschienen Beiträge und nützlicher Links unter: NWB [AAAAH-44313](#) (Aufruf durch Anklicken oder Suche der Dokumentnummer in der NWB Datenbank).

Beste Grüße

Alexander Potthoff

Nachrichten

Steuerrecht

BMF legt Maßnahmenpaket zu Corona vor

Das BMF hat ein umfassendes Maßnahmenpaket zur Abfederung der Auswirkungen des Corona-Virus vorgelegt. Enthalten sind u.a. steuerliche Liquiditätshilfen. Ziel ist es, Firmen und Betriebe mit ausreichend Liquidität für die Krise auszustatten.

Schutzschild für Beschäftigte und Unternehmen

Für Beschäftigte und Unternehmen, die von den Auswirkungen des Corona-Virus betroffen sind, wird ein Schutzschild errichtet, der auf vier Säulen beruht:

1. Kurzarbeitergeld flexibilisieren

Deutschland hat ein starkes System der sozialen Sicherung. Die damit verbundenen automatischen Stabilisatoren stützen die Konjunktur. Die Bundesregierung wird diese Stabilisatoren voll wirken lassen. Unsicherheit und kurzfristige Störungen der Handelsströme sollen nicht dazu führen, dass Beschäftigte ihren Arbeitsplatz verlieren. Dabei kann die Bundesregierung auf bewährte Instrumente zurückgreifen. Bis Anfang April wird die Kurzarbeiterregelung zielgerichtet angepasst. Dabei werden erleichterte Zugangsvoraussetzungen für das Kurzarbeitergeld eingeführt:

- ▶ Absenkung des Quorums 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 (BA)

2. Steuerliche Liquiditätshilfe für Unternehmen

Um die Liquidität bei Unternehmen zu verbessern, werden die Möglichkeiten zur Stundung von Steuerzahlungen, zur Senkung von Vorauszahlungen und im Bereich der Vollstreckung verbessert. Insgesamt wird den Unternehmen die Möglichkeit von Steuerstundungen in Milliardenhöhe gewährt. Die hierfür erforderliche Abstimmung mit den Ländern darüber hat das BMF eingeleitet. Im Einzelnen:

- ▶ Die Gewährung von **Stundungen** wird erleichtert. Die Finanzbehörden können Steuern stunden, wenn die Einziehung eine erhebliche Härte darstellen würde. Die Finanzverwaltung wird angewiesen, dabei keine strengen Anforderungen zu stellen. Damit wird die Liquidität der Steuerpflichtigen unterstützt, indem der Zeitpunkt der Steuerzahlung hinausgeschoben wird.
- ▶ Vorauszahlungen können leichter angepasst werden. Sobald klar ist, dass die Einkünfte der Steuerpflichtigen im laufenden Jahr voraussichtlich geringer sein werden, werden die **Steuervorauszahlungen** unkompliziert und schnell herabgesetzt. Die Liquiditätssituation wird dadurch verbessert.
- ▶ Auf **Vollstreckungsmaßnahmen** (z. B. Kontopfändungen) beziehungsweise Säumniszuschläge wird bis zum 31.12.2020 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 und Luftverkehrssteuer), 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.

3. Milliarden-Schutzschild für Betriebe und Unternehmen

Viele Unternehmen und Betriebe leiden derzeit an unverschuldeten Umsatzrückgängen – entweder aufgrund von Störungen in den Lieferketten oder durch signifikanten Nachfrage-Rückgang in zahlreichen Sektoren unserer Volkswirtschaft. Gleichzeitig können die laufenden Kosten oft gar nicht oder nur langsam abgebaut werden. Dies kann dazu führen, dass gesunde Unternehmen völlig unverschuldet in Finanznöte geraten, insbesondere was ihre Ausstattung mit liquiden Finanzmitteln angeht. Mit neuen und im Volumen unbegrenzten Maßnahmen zur Liquiditätsausstattung schützen wir Unternehmen und Beschäftigte. Wegen

der hohen Unsicherheit in der aktuellen Situation haben wir uns sehr bewusst dafür entschieden, keine Begrenzung des Volumens unserer Maßnahmen vorzunehmen. Dies ist eine sehr bedeutende Entscheidung, hinter der die ganze Bundesregierung steht.

Zunächst werden die bestehenden Programme für Liquiditätshilfen ausgeweitet, um den Zugang der Unternehmen zu günstigen Krediten zu erleichtern. Mit diesen Mitteln können im erheblichen Umfang liquiditätsstärkende Kredite privater Banken mobilisiert werden. Dazu werden unsere etablierten Instrumente zur Flankierung des Kreditangebots der privaten Banken ausgeweitet und für mehr Unternehmen verfügbar gemacht:

- ▶ Die Bedingungen für den KfW-Unternehmerkredit (für Bestandsunternehmen) und ERP-Gründerkredit - Universell (für junge Unternehmen unter 5 Jahre) werden gelockert, indem Risikoübernahmen (Haftungsfreistellungen) für Betriebsmittelkredite erhöht und die Instrumente auch für Großunternehmen mit einem Umsatz von bis zu zwei Milliarden Euro (bisher: 500 Millionen Euro) geöffnet werden. Durch höhere Risikoübernahmen in Höhe von bis zu 80% für Betriebsmittelkredite bis 200 Millionen Euro wird die Bereitschaft von Hausbanken für eine Kreditvergabe angeregt.
- ▶ Für das Programm für größere Unternehmen wird die bisherige Umsatzgrenze von zwei Milliarden Euro auf 5 Milliarden Euro erhöht. Dieser „KfW Kredit für Wachstum“ wird umgewandelt und künftig für Vorhaben im Wege einer Konsortialfinanzierung ohne Beschränkung auf einen bestimmten Bereich (bisher nur Innovation und Digitalisierung) zur Verfügung gestellt. Die Risikoübernahme wird auf bis zu 70% erhöht (bisher 50%). Hierdurch wird der Zugang von größeren Unternehmen zu Konsortialfinanzierungen erleichtert.
- ▶ Für Unternehmen mit mehr als fünf Milliarden Euro Umsatz erfolgt eine Unterstützung wie bisher nach Einzelfallprüfung.

Bei den Bürgschaftsbanken wird der Bürgschaftshöchstbetrag auf 2,5 Millionen Euro verdoppelt. Der Bund wird seinen Risikoanteil bei den Bürgschaftsbanken um 10% erhöhen, damit die in der Krise schwer einzuschätzenden Risiken leichter geschultert werden können. Die Obergrenze von 35% Betriebsmitteln am Gesamtobligo der Bürgschaftsbanken wird auf 50% erhöht. Um die Liquiditätsbereitstellung zu beschleunigen, eröffnet der Bund die Möglichkeit, dass die Bürgschaftsbanken Bürgschaftsentscheidungen bis zu einem Betrag von 250.000 Euro eigenständig und innerhalb von 3 Tagen treffen können.

Das bislang auf Unternehmen in strukturschwachen Regionen beschränkte Großbürgschaftsprogramm (parallele Bund-Länder-Bürgschaften) wird für Unternehmen außerhalb dieser Regionen geöffnet. Der Bund ermöglicht hier die Absicherung von Betriebsmittelfinanzierungen und Investitionen ab einem Bürgschaftsbedarf von 50 Mio. Euro. und mit einer Bürgschaftsquote von bis zu 80%.

Diese Maßnahmen sind durch die bisherigen beihilferechtlichen Regelungen abgedeckt.

Für Unternehmen, die krisenbedingt vorübergehend in ernsthaftere Finanzierungsschwierigkeiten geraten sind und daher nicht ohne weiteres Zugang zu den bestehenden Förderprogrammen haben, werden wir zusätzliche Sonderprogramme für alle entsprechenden Unternehmen bei der KfW auflegen. Das wird dadurch ermöglicht, dass die Risikotoleranz der KfW krisenadäquat erhöht wird. Dafür werden die Risikoübernahmen bei Investitionsmitteln (Haftungsfreistellungen) deutlich verbessert und betragen bei Betriebsmitteln bis zu 80%, bei Investitionen sogar bis zu 90%. Darüber hinaus sollen für diese Unternehmen konsortiale Strukturen angeboten werden.

Diese Sonderprogramme werden jetzt bei der EU-Kommission zur Genehmigung angemeldet. Die Kommissionspräsidentin hat bereits signalisiert, dass sie für Flexibilität in der Anwendung beihilferechtlicher Regelungen im Zuge der Corona-Krise sorgen möchte. Die EU- und Eurogruppen-Finanzminister werden sich dafür einsetzen, dass die EU-Kommission das notwendige Maß an Flexibilität zeigt.

Die Bundesregierung wird die KfW in die Lage versetzen, diese Programme entsprechend auszustatten, indem die nötigen Garantievolumina zur Verfügung gestellt werden. Das ist unproblematisch möglich. Denn im Bundeshaushalt steht ein Garantierahmen von rund 460 Milliarden Euro zur Verfügung. Dieser Rahmen kann – sofern erforderlich – zeitnah um bis zu 93 Milliarden Euro erhöht werden.

Der Bund stellt der Wirtschaft mit Exportkreditgarantien (sog. Hermesdeckungen) eine flexible, effektive und umfassende Unterstützung bereit, die ausreicht, um eine ernste Situation, vergleichbar mit den Jahren nach der Finanzkrise 2009, zu bewältigen. Die Instrumente haben sich damals bewährt und die im Haushalt 2020 verfügbaren Mittel reichen aus für eine vergleichbare Steigerung des Fördervolumens. Die 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.

4. Stärkung des Europäischen Zusammenhalts

Im engen Austausch mit den europäischen Partnern wird die Bundesregierung ihre Corona-Maßnahmen europäisch verzahnen.

Die Bundesregierung begrüßt die Idee der Europäischen Kommission, für eine „Corona Response Initiative“ mit einem Volumen von 25 Milliarden Euro.

Sie begrüßt ebenfalls die Ankündigung der europäischen Bankenaufsicht, bestehende Spielräume zu nutzen, damit Banken weiter verlässlich Liquidität an die Wirtschaft geben können sowie die gestern angekündigten Maßnahmen der Europäischen Zentralbank zur Bereitstellung von Liquidität für Banken.

Es ist gut, dass die EIB-Gruppe ihre in vergangenen Krisen erprobten Instrumente zum Einsatz bringt, um europaweit Unternehmen, die vom Corona-Virus betroffen sind, bei Liquiditätsengpässen zu unterstützen. Insbesondere ist auf die bewährten EIF-Portfoliogarantien zur Absicherung von Unternehmensliquidität zurückzugreifen.

► **Hinweis:** Weitere Informationen finden Sie auf der Homepage des BMF.

Online-Nachricht - Freitag, 13.03.2020

Quelle: BMF Meldung vom 13.3.2020

Verfahrensrecht

Steuerliche Maßnahmen zur Berücksichtigung der Auswirkungen des Coronavirus (BMF)

Das BMF hat im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder Regelungen erlassen, die für die von den Folgen der Corona-Krise betroffenen Steuerpflichtigen steuerliche Erleichterungen vorsehen. Von besonderer Bedeutung ist die Möglichkeit, Steuerforderungen zinslos zu stunden (BMF, Schreiben v. 19.3.2020 - IV A 3 - S 0336/19/10007 :002).

1. Die nachweislich unmittelbar und nicht unerheblich betroffenen Steuerpflichtigen können 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. 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.
2. Anträge auf Stundung der nach dem 31.12.2020 fälligen Steuern sowie Anträge auf Anpassung der Vorauszahlungen, die nur Zeiträume nach dem 31.12.2020 betreffen, sind besonders zu begründen.
3. 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 im Sinne der Tz. 1 **abgesehen** werden. In den betreffenden Fällen sind die im Zeitraum ab dem Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Schreibens bis zum 31.12.2020 verwirkten **Säumniszuschläge** für diese Steuern zum 31.12.2020 **zu erlassen**. Die Finanzämter können den Erlass durch Allgemeinverfügung (§ 118 Satz 2 AO) regeln.
4. Für die mittelbar Betroffenen gelten die allgemeinen Grundsätze.

► **Hinweis:** Das Schreiben ist auf der Homepage des BMF veröffentlicht. Zu den **gewerbesteuerlichen Maßnahmen** s. unsere Online-Nachricht zu den die gleich lautenden Erlassen der obersten Finanzbehörden der Länder v. 19.3.2020.

Online-Nachricht - Donnerstag, 19.03.2020

Quelle: *BMF online (il)*

Steuerrecht

Erstattung von Umsatzsteuer-Sondervorauszahlungen (Landesfinanzbehörden)

Zusätzlich zu den steuerlichen Hilfsmaßnahmen des BMF sehen einige Landesfinanzbehörden nun auch Erleichterungen im Bereich der Umsatzsteuer vor. Dazu sollen bereits getätigte Umsatzsteuer-Sondervorauszahlungen auf Null herabgesetzt und dann erstattet werden.

Hessen

In Hessen können bereits getätigte Sondervorauszahlungen der Umsatzsteuer auf formlosen Antrag kurzfristig zurückerstattet werden. Dabei werden die in 2020 bereits gezahlten Sondervorauszahlungen auf Antrag auf „Null“ herabgesetzt. Anschließend erhalten die Unternehmen die bereits gezahlte Steuervorauszahlung erstattet, sofern sie nicht mit anderen Zahllasten zu verrechnen ist. Der entsprechende Antrag kann formlosem oder über ELSTER gestellt werden.

Nordrhein-Westfalen

Die Finanzämter in Nordrhein-Westfalen setzen auf Antrag die Sondervorauszahlungen für Dauerfristverlängerungen bei der Umsatzsteuer für krisenbetroffene Unternehmen bis auf Null fest. Der Antrag kann mit ELSTER erstellt und dem Finanzamt übermittelt werden.

Bayern

In Bayern können sich durch die Corona-Pandemie betroffenen Unternehmen auf Antrag die Umsatzsteuer-sondervorauszahlungen für 2020 wieder zurückzahlen lassen. Grundsätzlich müssen Unternehmer nach Ablauf des Voranmeldungszeitraums bis zum 10. des Folgemonats ihre Umsatzsteuer-Voranmeldungen an das Finanzamt übermitteln. Auf Antrag kann den Unternehmen eine Dauerfristverlängerung um einen Monat gewährt werden. Bei Unternehmen mit monatlichem Voranmeldungszeitraum ist dies jedoch von der Leistung einer Sondervorauszahlung abhängig. Diese beträgt 1/11 der Summe der Vorauszahlungen für das vorangegangene Kalenderjahr und wird bei der letzten Voranmeldung des Jahres angerechnet. Zur Schaffung von Liquidität soll diese Sondervorauszahlung, den Unternehmen wieder zur Verfügung gestellt werden.

Der einfachste und schnellste Weg der Antragstellung zur Herabsetzung der Umsatzsteuer-Sondervorauszahlung 2020 besteht in der Übermittlung einer berechtigten Anmeldung via ELSTER entsprechend des Vordrucks „USt 1 H“ (Wert 1 in Zeile 22) mit dem Wert „0“ in der Zeile 24. Die Übermittlung einer berechtigten Anmeldung hat keine Auswirkung auf eine gewährte Dauerfristverlängerung nach § 46 UStDV, diese bleibt unverändert bestehen (vgl. Bayerisches Staatsministerium der Finanzen Pressemitteilung Nr. 057 vom 23.3.2020).

Herabsetzung der Umsatzsteuer-Sondervorauszahlung in Niedersachsen

In Anbetracht der aktuellen Lage ist es in Anlehnung an die ohnehin geltenden Regelungen im Einvernehmen mit dem Bund möglich, die Sondervorauszahlung zur Umsatzsteuer für das Jahr 2020 auf Antrag im Einzelfall herabzusetzen, sofern der Unternehmer nachweislich und nicht unerheblich von der aktuellen Corona-Krise betroffen ist. Dies kann aber nur in dem Verhältnis geschehen, in dem die voraussichtlichen Umsätze des Jahres 2020 hinter denen des Jahres 2019 zurückbleiben werden. Erwartet der Unternehmer also, dass er in diesem Jahr z.B. nur 50% der Umsätze des Vorjahres erzielen wird, und macht er dies dem Finanzamt glaubhaft, dann kann die Sondervorauszahlung um die Hälfte herabgesetzt werden. Inwieweit das der Fall ist, muss gegenüber dem Finanzamt zumindest glaubhaft gemacht werden (vgl. Landesamt für Steuern Niedersachsen Pressemitteilung vom 13.3.2020).

Online-Nachricht - Dienstag, 24.03.2020

Quelle: Finanzbehörden online (ImA)

Betriebswirtschaft

KfW-Kredite für Unternehmen (BMF/KfW)

Die Bundesregierung hat ein Milliarden-Hilfsprogramm für alle Unternehmen beschlossen, mit dem Unternehmen bei der Bewältigung der Corona-Krise unterstützt werden. Hierbei kommt der KfW die Aufgabe zu, die kurzfristige Versorgung der Unternehmen mit Liquidität zu erleichtern.

In einer ersten Phase des Hilfspakets stellt die KfW im Auftrag der Bundesregierung **ab sofort** Unternehmen Förderkredite bereit, die von Kreditinstituten an ihre Kunden weitergegeben werden. Hierbei übernimmt die KfW einen großen Teil der Haftung

Welches Kreditprogramm in Anspruch genommen werden kann, hängt vom Alter und der Größe des Unternehmens ab:

Folgende Kreditprogramme stehen zur Verfügung:

1. Alle Unternehmen

Alle etablierten Unternehmen, die seit mindestens fünf Jahren bestehen, können einen **KfW-Unternehmerkredit** beantragen. Für jüngere Unternehmen, die noch nicht seit fünf Jahren bestehen, steht der **ERP-Gründerkredit** zur Verfügung.

Der Höchstkreditbetrag liegt je Unternehmensgruppe bei 1 Milliarde Euro. Es werden verschiedene Laufzeiten von bis zu 5 Jahren angeboten.

Mit einem solchen Kredit können Investitionen oder sog. Betriebsmittel finanziert werden. Unter Betriebsmitteln sind alle laufenden Kosten zu verstehen. Dazu gehören beispielsweise Miete und Kautions für Büro- und Gewerberäume oder Personalkosten.

2. Mittelständische und große Unternehmen

Mittelständische und große Unternehmen können einen **KfW-Kredit für Wachstum** in Anspruch nehmen. Finanzierungen werden ab einem Kreditbetrag von 25 Millionen Euro angeboten. Beim Nachweis eines entsprechenden Liquiditätsbedarfs ist der Höchstkreditbetrag unbegrenzt. Die KfW beteiligt sich dabei in marktüblicher Art und Weise zu gleichen Bedingungen wie andere Finanzierungspartner an der Finanzierung. Mit dem Kredit können Investitionen oder Betriebsmittel finanziert werden.

So beantragen Unternehmen Kredite

Betroffene Unternehmen, die ein Programm des Corona-Schutzschildes in Anspruch nehmen möchten, können dies über ihre Hausbank oder einen anderen Finanzierungspartner beantragen. Neben der eigenen Bank können dies Geschäftsbanken, Sparkassen, Genossenschaftsbanken, Direktbanken, Bausparkassen, Versicherungen oder Finanzvermittler sein. **Wichtig: Die direkte Beantragung bei der KfW ist nicht möglich.**

Ein Antrag läuft in vier Schritten:

1. **Finanzierungspartner finden:** Kontakt mit der Hausbank oder anderem Finanzierungspartner aufnehmen und Termin vereinbaren. Bei der Suche nach einem Finanzierungspartner unterstützt auch die Website der KfW.
2. **Kredit beantragen:** Der Finanzierungspartner stellt für das Unternehmen den Kreditantrag bei der KfW.
3. **Kreditantrag wird geprüft:** Die KfW prüft alle Unterlagen und entscheidet über die Förderung.
4. **Kreditvertrag abschließen und Liquidität erhalten:** Das Unternehmen schließt beim Finanzierungspartner den Kreditvertrag ab, anschließend werden die Mittel bereitgestellt.

► **Hinweis:** Das BMF hat zu den Hilfsprogrammen einen Fragen-Antworten-Katalog veröffentlicht.

Online-Nachricht - Montag, 23.03.2020

Quelle: BMF, Meldung v. 19.3.2020, KfW (il)

Arbeitsrecht

Neue Regelungen zum Kurzarbeitergeld gelten bereits ab 1.3.2020 (BMAS)

Die neuen Regelungen zum Kurzarbeitergeld werden rückwirkend zum 1.3.2020 in Kraft treten und auch rückwirkend ausgezahlt. Darauf macht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aufmerksam.

Hintergrund: Mit dem Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld (BGBl 2020 I S. 493) wurden die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld erleichtert.

Danach gilt Folgendes:

- ▶ Es reicht aus, wenn 10 Prozent der Beschäftigten eines Betriebes von Arbeitsausfall betroffen sind, damit ein Unternehmen Kurzarbeit beantragen kann. Sonst muss mindestens ein Drittel der Beschäftigten betroffen sein.
- ▶ Sozialversicherungsbeiträge werden bei Kurzarbeit von der Bundesagentur für Arbeit vollständig erstattet.
- ▶ Kurzarbeitergeld ist auch für Beschäftigte in Zeitarbeit möglich.
- ▶ In Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet.

Diese Erleichterungen werden rückwirkend zum 1.3.2020 in Kraft treten und auch rückwirkend ausgezahlt. **Das bedeutet, dass Unternehmen bereits jetzt die verbesserte Kurzarbeit beantragen können.** Ansprechpartnerin ist die Agentur für Arbeit vor Ort.

▶ **Hinweis:** Das BMAS rät Arbeitgebern, Arbeitsausfall ab sofort bei der Agentur für Arbeit anzuzeigen – auch wenn weniger als ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von Entgeltausfall betroffen sind.

Darüber hinaus können ab sofort auch Zeitarbeitsunternehmen einen Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit anzeigen.

Online-Nachricht - Mittwoch, 18.03.2020

Quelle: BMAS, Meldung v. 16.3.2020 (il)

Steuerverfahren

Bundesländer schließen Finanzämter für Besucherverkehr

Die Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg und das Saarland haben ihre Finanzämter ab dem 16.3.2020 für den Besucherverkehr geschlossen.

Mecklenburg-Vorpommern

Um die Ausbreitung des Corona-Virus zu verlangsamen, hat Finanzminister Reinhard Meyer angeordnet, alle Finanzämter in Mecklenburg-Vorpommern für den Besucherverkehr zu schließen. Die Regelung gilt von Montag, dem 16.3.2020 zunächst bis zum 19. April.

„Die Finanzämter werden allerdings weiter arbeitsfähig bleiben. Wo die Möglichkeit besteht, werden wir den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Arbeiten von zuhause ermöglichen. Für die Bürgerinnen und Bürger sind mit der Maßnahme kaum Einschränkungen verbunden, da Steuerklärungen mit der Post verschickt oder – noch einfacher – elektronisch abgegeben werden können. Um auch weiterhin für Fragen erreichbar zu sein, wird die telefonische Erreichbarkeit in den Finanzämtern des Landes ausgebaut“, so Meyer.

Anschriften und Telefonnummern der zuständigen Finanzämter sind auf dem Steuerportal zu finden.

Sachsen

Die Informations- und Annahmestellen der sächsischen Finanzämter bleiben vorerst für den Besucherverkehr geschlossen. Die sächsische Finanzverwaltung reagiert damit auf die zunehmende Verbreitung des Coronavirus.

Steuerpflichtige können sich telefonisch, schriftlich oder per E-Mail an die Finanzämter wenden. Besucher, die Unterlagen persönlich in den Finanzämtern abgeben wollen, werden gebeten diese per Post an das Finanzamt zu übersenden oder direkt in den Briefkasten des jeweiligen Amtes zu werfen.

Darüber hinaus werden Fragen, insbesondere zu allgemeinen steuerlichen Themen, durch das Info-Telefon der sächsischen Finanzämter beantwortet. Dieses ist von Montag bis Donnerstag in der Zeit von 8 bis 17 Uhr sowie am Freitag von 8 bis 12 Uhr unter der Rufnummer 0351 / 7999 7888 (Tarif für Anrufe in das deutsche Festnetz) erreichbar.

Das Onlineportal der Finanzverwaltung »Mein ELSTER« (www.elster.de) bietet zudem einen kostenlosen, sicheren und papierlosen Zugang zum Finanzamt.

Niedersachsen

Die niedersächsischen Finanzämter sind ab Montag, den 16.3.2020 vor dem Hintergrund der Empfehlungen zur Coronavirus-Bekämpfung vorsorglich bis auf Weiteres für den allgemeinen Publikumsverkehr geschlossen.

Nach vorheriger telefonischer Terminabsprache können in begründeten Einzelfällen weiterhin persönliche Rücksprachen erfolgen.

Sollen Einsprüche, Anträge auf Fristverlängerung, Anträge auf Anpassung von Vorauszahlungen, die Änderung der Adresse, die Änderung der Bankverbindung oder sonstige Mitteilungen an das Finanzamt übermittelt werden, wird empfohlen, hierfür das Verfahren ELSTER (www.elster.de) zu verwenden.

Selbstverständlich kann daneben auch weiterhin per Telefon, Telefax oder mittels Brief Kontakt mit dem entsprechenden Finanzamt aufgenommen werden.

Schleswig-Holstein

Das Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein hat angesichts der Ausbreitung des Corona-Virus die 17 schleswig-holsteinischen Finanzämter samt deren Außen- und Nebenstellen ab dem 16.3.2020, zunächst bis einschließlich 19.4.2020 für den allgemeinen Publikumsverkehr geschlossen. Ziel ist, die dauerhafte Verfügbarkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Verwaltung möglichst sicherzustellen und eine weitere Verbreitung des Virus einzudämmen.

Bürgerinnen und Bürger können ihre steuerlichen Angelegenheiten dennoch weiterhin klären: Die Finanzämter sind zu den gewohnten Zeiten per Telefon/Fax/Brief zu erreichen. Die Kontaktdaten zu den schleswig-holsteinischen Finanzämtern finden Sie auf der Homepage des Finanzministeriums.

Das Finanzministerium empfiehlt, die Steuererklärungen elektronisch abzugeben, um eine möglichst weitgehende automatisierte Bearbeitung zu ermöglichen. Auch Einsprüche, Anträge auf Fristverlängerung, Anträge auf Anpassung von Vorauszahlungen, die Änderung der Adresse, die Änderung der Bankverbindung oder sonstige Mitteilungen an das Finanzamt können über das Verfahren ELSTER (www.elster.de) übermittelt werden.

Rheinland-Pfalz

Für allgemeine steuerliche Fragen steht die Info-Hotline der Finanzverwaltung von Montag bis Donnerstag in den Zeiten von 08.00 Uhr bis 17.00 Uhr und am Freitag von 08.00 Uhr bis 13.00 Uhr unter 0261 20 179 279 zur Verfügung.

Für Fälle, in denen ein persönliches Erscheinen unbedingt erforderlich ist, stehen die Service-Center der rheinland-pfälzischen Finanzämter mit persönlichen Beratungsgesprächen ab sofort nur nach vorheriger telefonischer Terminvereinbarung zur Verfügung. Bürger werden gebeten, sich hierzu an die Rufnummer des jeweiligen Finanzamts zu wenden.

Baden-Württemberg

Aufgrund der dynamischen Entwicklung im Zusammenhang mit dem Coronavirus hat die Steuerverwaltung Baden-Württemberg sich dazu entschlossen, die Zentralen Informations- und Annahmestellen der Finanzämter für den allgemeinen Besuchsverkehr bis auf weiteres zu schließen.

Bürgerinnen und Bürger haben selbstverständlich die Möglichkeit, in dringenden Fällen bei ihrem Finanzamt einen Besprechungstermin telefonisch zu vereinbaren. Des Weiteren können sie sich auch über das auf der Homepage ihres Finanzamts eingestellte Kontaktformular an ihr örtliches Finanzamt wenden.

Für allgemeine Fragen zur Steuererklärung können Bürgerinnen und Bürger außerdem den Steuerchatbot der baden-württembergischen Steuerverwaltung zur Unterstützung nehmen. Zusätzlich hat die Steuerverwaltung Baden-Württemberg Erklärvideos im Einsatz.

Bayern

Ab dem 18.3.2020, wird der Publikumsverkehr in den Servicezentren an den bayerischen Finanzämtern bis einschließlich zum 19. April vorübergehend vorsorglich eingestellt.

Die Steuerverwaltung ist und bleibt aber voll funktionsfähig. Der Service der Finanzämter bleibt weiterhin in vollem Umfang gewährleistet ist. Der Kontakt zu den Finanzämtern und der Erhalt von Informationen ist für die Bürgerinnen und Bürger weiter über verschiedene Wege möglich, z.B.: Telefon, Schriftlich per Post oder durch den Einwurf in den Briefkasten des Finanzamts, via E-Mail (unter Abwägung der Sicherheitsrisiken), über ELSTER.

Die Vereinbarung eines persönlichen Termins mit dem jeweiligen Sachbearbeiter bleibt weiterhin möglich.

Außerdem stellt die Bayerische Steuerverwaltung auch online viele Informationen zu steuerlichen Themen sowie diverse Formulare zum Download auf den Internetseiten der Finanzämter zur Verfügung.

Saarland

Zur Eindämmung der Corona-Pandemie und zum Schutz von Personal sowie der Bürgerinnen und Bürgern werden die Service-Center in den saarländischen Finanzämtern sowie in der Zentralen Beihilfestelle ab Montag (16.3.2020) vorübergehend für den Publikumsverkehr geschlossen. Die saarländischen Finanzämter sowie die ZBS erfüllen aber weiterhin vollumfänglich ihre Aufgaben. Eine Service-Hotline für die jeweiligen Finanzämter sowie für die ZBS wurde als Ersatz für die Service-Center eingerichtet.

Die entsprechenden Hotline-Nummern finden Sie auf der Homepage des Ministeriums für Finanzen.

Online-Nachricht - Donnerstag, 19.03.2020

Quelle: Finanzministerium Mecklenburg-Vorpommern Pressemitteilung Nr. 12/20 vom 14.3.2020; Landesamt für Steuern und Finanzen Sachsen Pressemitteilung vom 13.3.2020; Landesamt für Steuern Niedersachsen Pressemitteilung vom 13.3.2020, OFD Karlsruhe Pressemitteilung Nr. 5/2020 vom 13.3.2020, Bayerisches Staatsministerium der Finanzen und für Heimat Pressemitteilung Nr. 049 vom 17.3.2020 sowie Ministerium für Finanzen und Europa Saarland Pressemitteilung vom 13.3.2020 (ImA)

Zeitschrifteninhalte

THEMA DER WOCHE

Erstmalige Nutzung eines häuslichen Arbeitszimmers aufgrund des Corona-Virus

Von Michael Heine*

► Um Risiken im Zusammenhang mit dem Corona-Virus zu minimieren, haben viele Unternehmen ihre Betriebsstätten geschlossen. Mit den betroffenen Mitarbeitern wurde vereinbart, zeitweilig im Home-Office tätig zu werden. Selbständige und Kleinunternehmer verlagern ihre betriebliche Tätigkeit aufgrund zunehmender Einschränkungen im öffentlichen Leben und bei ihren Kunden verstärkt in die eigene Wohnung. Dies wirft die Frage auf, ob Steuerpflichtige, bei denen die Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung eines häuslichen Arbeitszimmers bisher nicht vorlagen, ihre Aufwendungen nunmehr – aufgrund dieser besonderen Situation – als Betriebsausgaben oder Werbungskosten abziehen können.

Bei den soeben in den Blick genommenen Tätigkeiten bildet das häusliche Arbeitszimmer gewöhnlich nicht den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Betätigung. Der unbegrenzte Abzug der Aufwendungen für das häusliche Arbeitszimmer gem. § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6b Satz 3 EStG ist daher ausgeschlossen. Der Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Tätigkeit könnte sich im Ausnahmefall des landesweiten „Lockdown“ bzw. der angeordneten Quarantäne aber unfreiwillig in das häusliche Arbeitszimmer verlagern. In diesen Situationen wird die betriebliche oder berufliche Tätigkeit jedoch häufiger gänzlich zum Erliegen kommen, sodass kein Mittelpunkt der Tätigkeit mehr – auch nicht im häuslichen Arbeitszimmer – festzustellen ist.

Ein anderer Arbeitsplatz steht nicht (mehr) zur Verfügung

Steht für die betriebliche oder berufliche Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung, können gem. § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6b Satz 2 EStG und § 9 Abs. 5 Satz 1 EStG Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer beschränkt bis zur Höhe von 1.250 € pro Kalenderjahr als Betriebsausgaben oder Wer-

bungskosten berücksichtigt werden. Ein anderer Arbeitsplatz steht nur dann zur Verfügung, wenn ihn der Steuerpflichtige tatsächlich nutzen kann. Wird die Betriebsstätte vom Arbeitgeber geschlossen, steht dem Arbeitnehmer der eigentliche (Büro-)Arbeitsplatz nicht mehr für dessen Tätigkeit zur Verfügung. Die Sperrwirkung des anderen Arbeitsplatzes entfällt. Grundsätzlich ist damit der beschränkte Werbungskostenabzug bis 1.250 € eröffnet. Der Höchstbetrag von 1.250 € ist auch bei nicht ganzjähriger Nutzung eines häuslichen Arbeitszimmers in voller Höhe zum Abzug zuzulassen (vgl. BMF, Schreiben v. 6.10.2017, BStBl 2017 I S. 1320, Rz. 22).

Den Steuerpflichtigen trifft die Darlegungs- und Beweispflicht, dass ihm tätigkeitsbezogen kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Der Nachweis kann bei Arbeitnehmern z. B. durch eine Bescheinigung des Arbeitgebers erbracht werden. Hieran sollten für den Zeitraum bestehender Einschränkungen aufgrund des Corona-Virus keine erhöhten Anforderungen gestellt werden.

Die Anerkennung der Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer setzt aber – in beiden Fallgruppen – voraus, dass das Arbeitszimmer ausschließlich oder nahezu ausschließlich zu betrieblichen oder beruflichen Zwecken genutzt wird. Denn das häusliche Arbeitszimmer steht im besonders engen (räumlichen) Zusammenhang mit der privaten Lebensführung. Ein Zimmer, welches zwar büromäßig eingerichtet sei, das aber in nennenswertem Umfang neben der Verrichtung von Büroarbeiten auch anderen Zwecken dient, z. B. als Spiel-, Gäste- oder Bügelzimmer, ist nach Auffassung des BFH bereits nach dem allgemeinen Wortverständnis kein Arbeitszimmer (vgl. BFH-Beschluss v. 27.7.2015 - GrS 1/14, BStBl 2016 II S. 265). Eine Aufteilung der Aufwendungen in betrieblich oder beruflich veranlasste Aufwendungen und privat veranlasste Kosten erfolgt nicht (Ausschluss sog. „Arbeitsecken“).

Eine private Mitbenutzung von untergeordneter Bedeutung (weniger als 10 %) bleibt dabei unschädlich. Darüber, ob die private Mitbenutzung des häuslichen Arbeitszimmers noch „untergeordnet“ ist, ist nach den Umständen des Einzelfalls zu entscheiden. Bei der erstmaligen Nutzung des Raumes als Home-Office aufgrund der Einschränkungen durch den Corona-Virus ist die temporäre Nutzung für betriebliche oder berufliche Zwecke mit der übrigen (privaten) Nutzung des Raumes in diesem Zeitraum zu gewichten.

Ausschluss der bisherigen Nutzung des Raumes notwendig

An dieser Hürde wird die steuerliche Anerkennung der temporären Nutzung eines häuslichen Arbeitszimmers für einzelne Wochen oder Monate regelmäßig scheitern. Anschaulich verdeutlicht dies eine jüngere Entscheidung des FG Rheinland-Pfalz (Urteil v. 25.1.2018 - 6 K 2234/17, NWB QAAAG-73469): Der erkennende Senat sah bereits das reine Vorhandensein eines Schrankes mit privaten Unterlagen, eines Computers, der auch für private Erledigungen genutzt wurde, und einer Gäste-Couch im erklärten Arbeitszimmer als schädlich an. Mit anderen Worten: Wird der Raum während der temporären Nutzung für betriebliche oder berufliche Zwecke wegen des Corona-Virus nicht gänzlich um- und ausgeräumt und wird die im Übrigen gegebene Nutzung des Raumes (z. B. als Abstellzimmer) nicht vollständig ausgeschlossen, können die Aufwendungen für die Nutzung als Home-Office nicht als Betriebsausgaben oder Werbungskosten berücksichtigt werden. Auch die weitere Nutzung des Raumes für die Verwaltung der eigengenutzten Immobilie oder für andere private Tätigkeiten (z. B. Erledigung privater Korrespondenz, Aufbewahrung privater Unterlagen) wird regelmäßig zum Ausschluss der Abzugsfähigkeit führen (vgl. BFH, Urteil v. 8.3.2017 - IX R 52/14, NWB KAAAG-46835). Diese Tätigkeiten wären für den Zeitraum der Nutzung des Raumes als Home-Office zwingend in andere Bereiche der Wohnung zu verlagern.

Die ausschließliche oder nahezu ausschließliche Nutzung zu betrieblichen oder beruflichen Zwecken wird

demnach praktisch kaum gewährleistet werden können, sofern nicht ein zuvor leerstehender Raum nutzbar wird oder der Raum neu eingerichtet wird. Zudem ist die temporäre Nutzungsänderung für betriebliche oder berufliche Zwecke zu dokumentieren. Da der als Home-Office genutzte Raum nach Aufhebung der Einschränkungen aufgrund des Corona-Virus rasch wieder seiner ursprünglichen Funktion zugeführt werden, kann eine Sachverhaltsaufklärung nicht erst im Rahmen des Veranlagungsverfahrens erfolgen. Der Abzug der Aufwendungen für das häusliche Arbeitszimmer ist eine steuermindernde Tatsache. Nicht aufklärbare Zweifel zur Nutzung des Raumes gehen damit zulasten des Steuerpflichtigen. Behauptungen des Steuerpflichtigen, zu welcher Zeit er auf welche Weise ein in die häusliche Sphäre eingebundenes Zimmer nutzt (z. B. durch ein Nutzungszeitenbuch), sieht der BFH regelmäßig als nicht verifizierbar an (vgl. BFH, Beschluss v. 27.7.2015 - GrS 1/14, BStBl 2016 II S. 265.). Anzuraten ist die fotografische Dokumentation der Einrichtung des genutzten Raumes bei Beginn und bei Beendigung der Nutzung als Home-Office, um zumindest den Ausschluss der privaten Mitbenutzung glaubhaft machen zu können.

Die zeitweilige Tätigkeit im Home-Office zur Eindämmung der Ausbreitung des Corona-Virus führt nach den Grundsätzen der bisherigen BFH-Rechtsprechung nicht zur zwingenden Berücksichtigung der Aufwendungen für das häusliche Arbeitszimmer als Betriebsausgaben oder Werbungskosten. Ein davon abweichendes Ergebnis könnte nur im Wege einer Billigkeitsmaßnahme erreicht werden. Die Anerkennung des häuslichen Arbeitszimmers hängt im Besonderen von der bestehenden Nutzung des Raumes und deren Ausschluss während der zeitweiligen Nutzung als Home-Office ab.

* Dipl.-Finanzwirt (FH) Michael Heine, LL.M., ist Dozent für Ertragsteuerrecht an der Hochschule Meißen (FH) und Fortbildungszentrum. Der Beitrag gibt die persönliche Auffassung des Verfassers wieder.


BERUF

Kurzarbeit in der Kanzlei als sinnvolles Werkzeug in der Corona-Krise

Gesetzgeberische Anpassung rechtlicher Rahmenbedingungen an aktuelle Erfordernisse

Ina Jähne*

Die zuletzt noch robuste Arbeitsmarktsituation gerät im Zuge der fortschreitenden Verbreitung des Coronavirus in schweres Fahrwasser. Die sich abzeichnende Rezession wird auch vor Freiberuflern nicht Halt machen und der Stillstand des öffentlichen Lebens – vielleicht über viel mehr als die kommenden Wochen bis Ostern hinaus – wird auch in Kanzleien dafür sorgen, dass Akquise kaum noch möglich ist und Mandate wegbrechen, bei Steuerberatern nicht zuletzt deswegen, weil die eine oder andere Insolvenz von Unternehmens-Mandaten leider nur eine Frage der Zeit sein wird. Drehte sich in den vergangenen zwei Jahren die Diskussion unter Freiberuflern noch um die Frage, wie der Fachkräftemangel zu decken sein wird und woher Fachkräfte kommen könnten, wird zunehmend in den Fokus geraten, wie die bestehenden Fachkräfte in den Kanzleien trotz des zunehmenden wirtschaftlichen Drucks gehalten werden können. Dabei ist das Instrumentarium der Kurzarbeit ein durchaus sinnvolles Werkzeug, um der vorübergehenden Extremsituation gerecht zu werden.

 Geißler, Arbeitsförderung, infoCenter, NWB JAAAB-36964

I. Rechtliche Rahmenbedingungen

Bei der Darstellung der rechtlichen Rahmenbedingungen bewegt man sich auf zwei Ebenen: Zum einen muss der Arbeitgeber/der Betrieb die Voraussetzungen zum Bezug von Kurzarbeitergeld gegenüber der Bundesagentur für Arbeit erfüllen. Diese ergeben sich aus dem Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung – (SGB III). Zum anderen muss der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer eine Regelung zum Bezug von Kurzarbeitergeld treffen. Dabei kommt es auf die individualvertragliche Ebene an.

1. Vorgaben des SGB III

Geregelt ist der Anspruch auf Kurzarbeitergeld in den §§ 95 ff. SGB III. Die Bezugsdauer ist beschränkt auf zwölf Monate, Unterbrechungen sind möglich. Die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld sind das Vorliegen eines erheblichen Arbeitsausfalls mit

Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

* Ina Jähne ist Rechtsanwältin in der Jähne Günther Rechtsanwälte PartGmbH, Hannover.

Entgeltausfall und das Erfüllen von persönlichen und betrieblichen, im SGB III präzisierten Voraussetzungen sowie eine Anzeige bei der Bundesagentur für Arbeit.

a) Betriebliche Voraussetzung

Betriebliche Voraussetzung ist, dass in dem Betrieb mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt ist (§ 97 SGB III).

► **Hinweis:** Jede Kanzlei also, die mindestens einen Mitarbeiter beschäftigt, erfüllt die betrieblichen Voraussetzungen für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld!

b) Voraussetzungen in der Person des Arbeitnehmers

In persönlicher Hinsicht ergeben sich die Voraussetzungen aus § 98 SGB III. Danach ist maßgeblich, dass ein Arbeitnehmer nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung

► fortsetzt,

► aus zwingenden Gründen aufnimmt oder

► im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt.

Die persönlichen Voraussetzungen sind auch erfüllt, wenn der Arbeitnehmer während des Bezugs von Kurzarbeitergeld arbeitsunfähig wird, solange ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht.

► **Hinweis:** Die persönlichen Voraussetzungen werden nicht erfüllt, wenn das Arbeitsverhältnis gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist. Auszubildende sind nicht bezugsberechtigt.

c) Erheblicher Arbeitsausfall

Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld knüpft an einen „erheblichen Arbeitsausfall“ an (vgl. § 96 Abs. 1 SGB III). Hierbei handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Bis dato war von einem „erheblichen Arbeitsausfall“ auszugehen, wenn der Ausfall auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, er vorübergehend und nicht vermeidbar ist und im jeweiligen Kalendermonat mindestens $\frac{1}{3}$ der in dem Betrieb Beschäftigten von einem Entgeltausfall von mehr als 10 % bis zu 100 % des monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind.

► **Hinweis:** Die Unabwendbarkeit des Ereignisses soll im Zusammenhang mit der Corona-Krise unterstellt werden.

Unbestimmter
Rechtsbegriff

Bundestag beschließt
Neuregelung

Darüber hinaus hat der Bundesgesetzgeber auf die Pandemie reagiert und Anpassungen der Vorgaben des § 96 SGB III auf den Weg gebracht. Am 13.3.2020 hat der Bundestag einstimmig den von der großen Koalition vorgelegten Gesetzentwurf „zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“ (BT-Drucks. 19/17893) beschlossen und damit eine vorübergehende Anpassung der Voraussetzungen für das Vorliegen eines „erheblichen Arbeitsausfalls“, zunächst befristet bis zum 31.12.2021, ermöglicht. Das Gesetz ist am 14.3.2020 in Kraft getreten (BGBl 2020 I S. 493).

► **Hinweis:** § 96 SGB III ist ein fünfter Absatz angefügt worden, der zwei zeitlich befristete Verordnungsermächtigungen zugunsten der Bundesregierung enthält. Danach wird diese ermächtigt, den Anteil der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer, die vom Entgeltausfall betroffen sein müssen, auf bis zu 10 % herabzusetzen. Außerdem wird sie ermächtigt, eine vollständige oder teilweise Erstattung der von den Arbeitge-

bern allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, einzuführen.

Nach einer Meldung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) v. 16.3.2020 sollen die Neuregelungen rückwirkend zum 1.3.2020 in Kraft treten und rückwirkend Kurzarbeitergeld ausgezahlt werden. Unternehmen können daher jetzt schon die verbesserte Kurzarbeit beantragen.

Die Neuregelungen greifen auch noch an anderer Stelle. So ist für die Annahme eines erheblichen Arbeitsausfalls bisher auch notwendig, dass der Arbeitsausfall durch die Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ganz oder teilweise vermieden werden kann (§ 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 SGB III). Es sind also im Zweifel negative Arbeitszeitsalden aufzubauen. Dies soll – jedenfalls vorübergehend – verzichtbar sein.

Nicht angepasst wurde die Regelung des § 96 Abs. 4 Nr. 2 SGB III, wonach ein Arbeitsausfall als vermeidbar gilt, „wenn dieser durch die Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen“.

► **Hinweis:** Es gilt also weiterhin, dass Kurzarbeitergeld nicht geleistet wird, wenn der Arbeitsausfall durch die Gewährung von Urlaub überbrückt werden kann.

Voraussetzung ist, dass arbeitsrechtlich die Anordnung von Urlaub zulässig ist, woran es aber i. d. R. nicht scheitern dürfte, da die Notwendigkeit von Kurzarbeit einer der dringenden betrieblichen Gründe i. S. des § 7 Bundesurlaubsgesetz – BUrlbG sein dürfte, der gegenüber den Wünschen des Arbeitnehmers Vorrang hat (Bieback in BeckOK, SozialR, 55. Edition, Std. 1.12.2019, § 96 Rz. 34). § 7 BUrlbG sieht nämlich vor, dass „bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange [...] entgegenstehen“.

Auch für Kanzleien gilt demnach, dass bevor Kurzarbeit in Erwägung gezogen wird, zwar nicht Minusstunden aufgebaut werden müssen, gleichwohl aber zumindest Überstundenguthaben abzubauen sind und Urlaub im Zweifel zu nehmen ist, auch wenn damit nahezu der gesamte Jahresurlaub aufgebraucht wird.

► **Hinweis:** Nicht zumutbar dürfte es wohl sein, Arbeitnehmer zu verpflichten, ihren vollständigen Urlaubsanspruch im Vorfeld aufzubreuchen. Definitiv aufzubreuchen sind aber Resturlaubsansprüche und der anteilige Urlaubsanspruch auf das Jahr gerechnet, der im Zeitpunkt der Vereinbarung von Kurzarbeit entstanden ist.

Im Anschluss an diese Maßnahmen kommt dann Kurzarbeit in Betracht, wenn die Voraussetzungen des SGB III im Übrigen erfüllt sind, wobei davon auszugehen ist, dass die Prüfungen bei der Bundesagentur insoweit von Kulanz geprägt sein werden.

2. Individualvertragliche Vorgaben

Teilweise sehen bereits Arbeitsverträge das Recht des Arbeitgebers vor, Kurzarbeit einzuführen. In Arbeitsverträgen von Kanzleien findet sich eine entsprechende Regelung erfahrungsgemäß eher nicht, so dass es hier erforderlich ist, im konkreten Einzelfall mit den Arbeitnehmern eine Regelung zur Kurzarbeit zu vereinbaren.

► **Hinweis:** Durch die Einführung von Kurzarbeit ändert sich das Arbeitsverhältnis und es gibt nicht die einseitige Möglichkeit des Arbeitgebers, in das Arbeitsverhältnis einzugreifen.

Vorübergehend kein Aufbau negativer Arbeitszeitsalden erforderlich

Vermeidbarer Arbeitsausfall

Zulässige Anordnung von Urlaub

Überstundenguthaben sind abzubauen

Ohne Regelung im Arbeitsvertrag Vereinbarung im Einzelfall

👁 Jesgarzewski,
NWb 13/2020 S. 916

Schuldrechtlich handelt es sich um eine vorübergehende Kürzung des Arbeitsvolumens bei anschließender Rückkehr zum vereinbarten Arbeitszeitumfang (Reichold in Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2018, § 40 Rz. 74). In Kanzleien wird es daher erforderlich sein, mit den Mitarbeitern jeweils die Einführung von Kurzarbeit zu vereinbaren.

► **Praxistipp:** Die Vereinbarung von Kurzarbeit sollte in Schriftform erfolgen und vom Arbeitnehmer abgezeichnet werden.

Konkludente Erklärung
der Arbeitnehmer

Denkbar ist auch, dass der Arbeitgeber die Einführung von Kurzarbeit verkündet und Arbeitnehmer daraufhin ihre Arbeitszeiten entsprechend anpassen, sich also konkludent mit der Einführung einverstanden erklären. Dieses Verfahren ist aber für den Arbeitgeber wenig planbar und mit erheblicher Rechtsunsicherheit behaftet, weswegen dringend der Abschluss einer schriftlichen Vereinbarung empfohlen wird.

Annahmeverzug des AG
bei fehlendem Einverständnis des AN

Weigert sich der Arbeitnehmer, eine entsprechende Vereinbarung zu schließen, und senkt der Arbeitgeber daraufhin ohne vertragliche Grundlage die Arbeitszeit ab, besteht ein Annahmeverzugslohnanspruch des Arbeitnehmers (§ 615 BGB; vgl. Reichold, a. a. O., § 40 Rz. 74).

► **Hinweis:** In Fällen, in denen eine Verständigung auf Kurzarbeit an dem fehlenden Einverständnis der Mitarbeiter scheitert, bleiben Arbeitgebern nur zwei Optionen: In Betracht kommt der Ausspruch einer Änderungskündigung oder der Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung.

Betriebsbedingte Kündigungen
insbesondere in
kleinen Kanzleien

Der Ausspruch der betriebsbedingten Kündigung ist insbesondere in kleinen Kanzleien mit unter zehn Beschäftigten ein gangbarer Weg, weil der wirtschaftliche Druck hier besonders groß ist und eine Sozialauswahl nicht durchzuführen ist, so dass es keine materiell-rechtlichen Hürden für die Frage der Wirksamkeit der Kündigung gibt. Allerdings fehlen dann im Zweifel Fachkräfte, wenn die Krise überwunden ist.

Änderungskündigungen
in größeren Kanzleien

Größeren Kanzleien bleibt, wenn eine Sozialauswahl nicht dazu führen würde, dass der Mitarbeiter gekündigt werden könnte, der sich weigert, der Kurzarbeit zuzustimmen, nur der Ausspruch einer Änderungskündigung.

II. Prozedere zur Einführung von Kurzarbeit in der Kanzlei

Sind aus Sicht der Kanzlei die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld erfüllt, sind folgende Schritte zu unternehmen:

1. Schaffung einer individualvertraglichen Grundlage

Erkennbare Gründe für
die Kurzarbeit und die
Rahmenbedingungen

Zunächst ist eine Vereinbarung mit den Arbeitnehmern über die Einführung von Kurzarbeit zu treffen. Aus der Regelung muss erkennbar sein, warum die Kurzarbeit eingeführt wird, wann sie beginnt, wann sie endet, welche Arbeitnehmer davon betroffen sein werden und wie die Vergütung in dieser Zeit bemessen sein wird (Pletke/Schrader/Siebert/Thoms/Klagges in Rechtshandbuch Flexible Arbeit, 2017, Rz. 520).

Ankündigungsfrist

Außerdem muss eine Ankündigungsfrist vorgesehen sein, die mindestens eine Woche, eher vier Wochen betragen sollte (vgl. LAG Berlin-Brandenburg, Urteil v. 7.10.2010 - 2 Sa 1230/10, www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de). Eine genaue Vorgabe gibt es dazu nicht. Die Ankündigungsfrist ist der AGB-Kontrolle (§§ 305 ff. BGB) unterworfen, so dass sie angemessen sein muss. Je länger sie also ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass sie dem Kriterium der Angemessenheit genügt. Im Übrigen

obliegt es den Gerichten im Einzelfall, über die Frage der Angemessenheit zu entscheiden. Kriterium ist, dass der Arbeitnehmer davor geschützt werden muss, dass sein Vergütungsanspruch gegen den Arbeitgeber, auf den er zur Existenzsicherung angewiesen ist, von einem auf den anderen Tag zu Fall gebracht wird (Reichold, a. a. O., § 40 Rz. 74).

Für die Länge der Ankündigungsfrist dürfte im Einzelfall maßgeblich sein, in welchem Umfang Kurzarbeit beantragt werden soll. Bei Kurzarbeit zu Null wird die Ankündigungsfrist demnach eher bei vier Wochen liegen und bei einer Verringerung der Arbeitszeit um 20 % eher bei einer Woche.

Eine Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer könnte wie folgt aussehen:

Angemessene Länge der Ankündigungsfrist

Vereinbarung zur Kurzarbeit zwischen
(Arbeitgeber)
und
Arbeitnehmer)

Aufgrund der aktuellen Corona-Krise und den damit verbundenen drastischen politischen Maßnahmen ist auch der Kanzleibetrieb – wie weite Teile des öffentlichen Lebens – von erheblichen Einschränkungen betroffen. Es ist ein drastischer Rückgang bei den täglichen Arbeiten zu verzeichnen, die sich bemerkbar machen bei den Posteingängen, den eingehenden Telefonaten und Terminen der Berufsträger. Darüber hinaus ist ein drastischer Auftragseinbruch insgesamt zu verzeichnen. Eine Verbesserung der Auftragslage ist kurzfristig nicht absehbar. Um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden, ist die Einführung von Kurzarbeit erforderlich.

Der Arbeitgeber beabsichtigt daher, zwischen dem [...].2020 und dem [...].2020 Kurzarbeit einzuführen und die Arbeitszeit um 20 % für alle Steuerfachangestellten zu reduzieren.

Dies wird sich auf die Vergütung der Arbeitnehmer dahingehend auswirken, dass zwischen 60 % bis 67 % der Nettolohndifferenz als Kurzarbeitergeld gezahlt werden. Das Kurzarbeitergeld wird zum Zeitpunkt der monatlichen Entgeltzahlung gezahlt.

Der Arbeitnehmer erklärt sich durch die Unterzeichnung dieser Vereinbarung mit dieser Maßnahme einverstanden.

(Unterschriften Arbeitnehmer und Arbeitgeber)

2. Anzeige der Kurzarbeit bei der Bundesagentur für Arbeit

Die Kurzarbeit muss der Bundesagentur für Arbeit angezeigt werden. Hierzu steht ein entsprechendes Formular auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung. In dem Formular ist anzugeben, in welcher Höhe die wöchentliche Arbeitszeit im Betrieb herabgesenkt werden soll. Die Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern (III, 1) sind in Kopie beizufügen. Sodann ist der Grund für die Notwendigkeit der Einführung von Kurzarbeit darzulegen.

Formular

► **Hinweis:** Dies sind – nicht abschließend – der Rückgang von Mandantenterminen, der allgemeine Rückgang im Postlauf, der allgemeine Auftragsrückgang, der aufgrund der aktuellen Krise eingetreten ist, und der Rückgang von Anrufen in der Kanzlei.

Der Arbeitgeber hat dann noch zu versichern, dass Resturlaub und Überstundenguthaben bei den Mitarbeitern nicht mehr bestehen oder abgebaut sind.

Corona-Krise: Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers und ihre Grenzen

Verfügbarkeit menschlicher Arbeitskraft schlagartig und kurzfristig auf die Probe gestellt

Prof. Dr. Tim Jesgarzewski*

Das Coronavirus (SARS-CoV-2) hält Deutschland und die Welt in Atem. Jeder einzelne Betrieb und die diese führenden Unternehmen und Konzerne sind erkennbar mindestens kurz- und mittelfristig vor ganz erhebliche Herausforderungen in Bezug auf die Aufrechterhaltung der Geschäftsabläufe gestellt. Der Faktor Mensch rückt inmitten aller bisherigen Diskussionen um die Schlagworte wie Industrialisierung 4.0 und Digitalisierung wieder in den Fokus. Drehte sich die arbeitsrechtliche Diskussion bis vor kurzem noch um Fragen wie etwa Arbeitszeiterfassung oder Befristungsmöglichkeiten für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, muss jetzt ad hoc der unmittelbare Gesundheitsschutz in einer zuvor nicht gekannten Dimension gewährleistet werden. Dies bedeutet für Arbeitgeber eine besondere Herausforderung. Das medizinisch ausgesprochene Gebot eines weitestmöglichen Ausschlusses zwischenmenschlicher Begegnungen und der Bedarf von Arbeitskraft am Arbeitsplatz mit der Folge entsprechender menschlicher Interaktionen stehen in einem offensichtlichen Widerspruch.

Inhaltsübersicht

- I. Die Verantwortung des Arbeitgebers für den Geschäftsbetrieb und die Arbeitnehmer
- II. Die rechtliche Situation des Arbeitnehmers in der Krise
- III. Die rechtliche Situation des Arbeitgebers in der Krise
- IV. Beteiligungsrechte des Betriebsrats
- V. Gesetzliche Sofortmaßnahmen
- VI. Ausblick

I. Die Verantwortung des Arbeitgebers für den Geschäftsbetrieb und die Arbeitnehmer

Reaktion vor dem Hintergrund unvollständiger Erkenntnisse

Innerhalb des Spannungsfelds möglichst geringer zwischenmenschlicher Begegnung einerseits und dem Bedarf an Arbeitskraft am Arbeitsplatz andererseits müssen Arbeitgeber im Rahmen der arbeitsgesetzlichen Vorgaben ihrer Verantwortung für den Geschäftsbetrieb und die Arbeitnehmer gleichermaßen gerecht werden. Dabei haben sie verschiedene Handlungsmöglichkeiten mit harten rechtlichen Grenzen, aber auch Gestaltungsoptionen. Dies alles wird unmittelbar vor dem Hintergrund der bisherigen Erkenntnisse erfolgen müssen, die derzeit keineswegs als vollständig oder auch nur befriedigend zu bezeichnen sind.

* Prof. Dr. Tim Jesgarzewski, Fachanwalt für Arbeits-, Familien- und Verkehrsrecht, Bremen.

Es handelt sich bei der durch das Coronavirus ausgelösten Erkrankung um eine niedrigschwellig übertragbare Infektion der Atemwege, die sich grippeähnlich durch Husten, Schnupfen oder Fieber zeigt und zumeist mild verläuft. Da noch kein Impfstoff zur Verfügung steht, kann eine Verbreitung momentan nur durch eine Einschränkung persönlicher Kontakte aufgehalten werden, um Übertragungen zu verhindern.

Niedrigschwellige
Übertragung des Virus

► **Praxistipp:** Arbeitgeber sollten (mindestens) darauf hinwirken, dass Arbeitnehmer jeden Körperkontakt zueinander unterlassen und ein größtmögliches Maß an Hygiene durch Händewaschen und Oberflächenreinigung eingehalten wird. Da solche Maßnahmen unmöglich vollständig und flächendeckend überwacht werden können, sind Arbeitnehmer dringend und fortlaufend mit Erinnerungen und Appellen zu konfrontieren. Dies geht quantitativ ganz erheblich über andere Bereiche des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung hinaus.

II. Die rechtliche Situation des Arbeitnehmers in der Krise

Die Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber, die aus einzelvertraglichen und tarifvertraglichen Regelungen resultieren, sind natürlich auch in der Krise zu beachten und ggf. zu modifizieren.

1. Krankheit des Arbeitnehmers

Der vermeintlich einfachste Fall liegt in einer Erkrankung eines Arbeitnehmers an dem Coronavirus. Hier gilt zunächst nichts anderes als bei jeder anderen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit auch. Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung gehindert, hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber bis zur Dauer von sechs Wochen (§ 3 EFZG). Arbeitgeber werden durch diese gesetzgeberische Entscheidung an der Sicherung des Lebensunterhalts eines Arbeitnehmers zeitlich begrenzt verpflichtet. Die Aufteilung des Risikos Krankheit zwischen Arbeitnehmer, Arbeitgeber und den sodann zuständigen Krankenkassen folgt einer grundsätzlichen Entscheidung des Gesetzgebers, so das Bundesarbeitsgericht (vgl. BAG, Urteil v. 12.12.2001 - 5 AZR 255/00, NWB JAAAB-94283).

Anspruch des AN auf
Entgeltfortzahlung

Arbeitgeber stehen über den Einzelfall des erkrankten Arbeitnehmers hinaus jedoch vor der Herausforderung, dass sich vor der Kenntnis über die Erkrankung des konkreten Arbeitnehmers bereits eine Übertragung auf einen oder mehrere andere Arbeitnehmer vollzogen haben könnte. So könnte eine Infektion anderer Arbeitnehmer bereits vorliegen, ohne dass sich bei diesen bereits Symptome gezeigt hätten. Es ist daher je nach Einzelfall abzuwägen, wie mit den Arbeitskollegen des erkrankten Arbeitnehmers umzugehen ist. Insoweit ist auch zu beachten, ob öffentlich-rechtliche Vorgaben nach dem Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz– IfSG) gegenüber dem Betroffenen ausgesprochen wurden.

Umgang mit Arbeitskol-
legen in der Abwägung

► **Hinweis:** Eine persönliche Entscheidungsfreiheit von Arbeitskollegen eines erkrankten Arbeitnehmers, aufgrund einer eigenen Risikoabwägung den Arbeitsplatz nicht mehr aufsuchen zu wollen, besteht nicht. Weder ist einem Arbeitnehmer die Erbringung der Arbeitsleistung in einem solchen Fall unmöglich noch hat er ein andersartiges Leistungsverweigerungs- oder Zurückbehaltungsrecht.

2. Öffentlich-rechtliche Sonderregelungen

Anders können die Dinge liegen, wenn ein nicht erkrankter Arbeitnehmer persönlich von einer behördlichen Maßnahme betroffen ist. Wird seitens der zuständigen Behörde eine Quarantäneanordnung oder ein Tätigkeitsverbot ausgesprochen, dürfte darin ein nur

Quarantäneanordnung
oder Tätigkeitsverbot

vorübergehender in der Person des Arbeitnehmers liegender Verhinderungsgrund (vgl. § 616 BGB) liegen.

► **Hinweis:** In dieser Situation bleibt der Arbeitgeber während der Dauer des vorübergehend bestehenden Verhinderungsgrundes zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Ungeklärt ist indes die Dauer dieser Verpflichtung. In Ermangelung vergleichbarer Fälle kann für die Beurteilung dieser Frage derzeit nicht auf eine gesicherte Rechtsprechung zurückgegriffen werden. Sachnah erscheint jedoch die Begrenzung auf einen Zeitraum von längstens sechs Wochen, welcher der o. g. Grundwertung des Gesetzgebers für die Verteilung des Risikos bei Krankheit entspricht (dahingehend BGH, Urteil v. 30.11.1978 - III ZR 43/77, juris).

§ 616 BGB ggf. abbedungen

Zu beachten ist, dass § 616 BGB im Einzelfall arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich abbedungen sein könnte. Arbeitgeber sollten insoweit den jeweiligen Einzelfall in den Blick nehmen und ggf. den Arbeitnehmer auf das Bestehen öffentlich-rechtlicher Entschädigungsmöglichkeiten für einen Verdienstausfall nach dem Infektionsschutzgesetz hinweisen.

Wegerisiko trägt der AN

3. Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes

Kommt es aufgrund von Einschränkungen des öffentlichen Personennahverkehrs oder anderen externen Hindernissen zu Erschwernissen für den Arbeitnehmer, seinen Arbeitsplatz zu erreichen, geht dies nicht zulasten des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer trägt das sog. Wegerisiko. Daran ändern auch besondere externe Umstände nichts. Der Arbeitnehmer hat das Wegerisiko auch dann zu tragen, wenn ihn kein Verschulden trifft. Erscheint ein Arbeitnehmer nicht zur Arbeit, weil er den Arbeitsweg aufgrund mangelnder Transportmöglichkeiten nicht zurücklegen konnte, verwirkt er daher seinen Entgeltanspruch.

► **Praxistipp:** Auf die Darlegung darüber hinausgehender Sanktionsmöglichkeiten wie Ermahnung, Abmahnung oder gar Kündigung sollte an dieser Stelle verzichtet werden. Hierfür wird auf die jeweiligen Umstände des Einzelfalls zu schauen sein.

Schulausfall und Kita-Schließung

4. Familiärer Betreuungsbedarf

Der Ausfall von Schulunterricht und die vorübergehende Schließung von Kindertagesstätten oder sonstiger Einrichtungen für Kinder ist inzwischen Realität. Dies kann für Arbeitnehmer zu einer nicht lösbaren Betreuungssituation führen. Zwar werden oftmals kommunale Notlösungen angeboten. Es kommt praktisch aber dennoch vor, dass Arbeitnehmer die Betreuung von Kindern nicht gewährleisten können und daher der Arbeit fernbleiben müssen.

Ggf. Unmöglichkeit der Erbringung der Arbeitsleistung

Dies kann in Ausnahmefällen tatsächlich zu einer Unmöglichkeit der Erbringung der Arbeitsleistung führen. Das BAG (Urteil v. 21.5.1992 - 2 AZR 10/92, NZA 1993 S. 115) hat hierzu bereits ausgeführt, dass der Arbeitnehmer von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung befreit ist, wenn ihm der Nachweis eines Betreuungsnotstands gelingt. Grds. würde damit auch der Entgeltanspruch entfallen, wobei sich aus § 616 BGB wiederum (s. bereits II, 2) eine Ausnahme ergeben könnte. Auch hier ist jedoch zu beachten, dass die persönlichen Verhinderungsgründe nur unter engen Voraussetzungen von der Rechtsprechung anerkannt werden und es bisher noch keine vergleichbaren Fallgestaltungen gegeben hat. Es muss abgewartet werden, ob die Rechtsprechung in den vorgenannten Fällen von einer vorübergehenden Verhinderung ausgehen und insoweit einen Gleichlauf mit bisher entschiedenen Konstellationen eines vorübergehenden Pflegebedarfs von Kindern oder nahen Angehörigen annehmen wird

(zur Gesamthematik z. B. LAG Düsseldorf, Urteil v. 20.3.2007 - 3 Sa 30/07, www.justiz.nrw.de).

► **Praxistipp:** Im konkreten Einzelfall und in der Beratungssituation sollte vonseiten des Arbeitgebers der Versuch einer einvernehmlichen Lösung mit dem Arbeitnehmer unternommen werden. Hierzu wird auf die untenstehenden Lösungsansätze (III, 3) verwiesen.

III. Die rechtliche Situation des Arbeitgebers in der Krise

Der Arbeitgeber hat in der aktuellen Situation sowohl seine Fürsorgepflichten für die beschäftigten Arbeitnehmer im Blick zu behalten als auch – mittels seines Weisungsrechts – die Arbeitsorganisation „kreativ“ zu gestalten.

1. Vorsorgemaßnahmen des Arbeitgebers

Im besten Fall gelingt es dem Arbeitgeber durch präventive Maßnahmen im Betrieb, die Arbeitnehmer vor einer Infektion mit dem Coronavirus wirksam zu schützen. Das dürfte praktisch allerdings nahezu unmöglich sein. Gleichwohl trifft den Arbeitgeber im Rahmen seiner wohlverstandenen Fürsorgepflicht die Aufgabe, dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer einen größtmöglichen Raum zu geben.

Größtmöglicher
Gesundheitsschutz

Das Arbeitsschutzrecht und die Unfallverhütungsvorschriften gelten in ihrer Gesamtheit zunächst völlig unabhängig von einer konkreten Gefahrenlage. Auf die grundsätzlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen für alle Arbeitsplätze soll daher hier nicht mehr eingegangen werden. Der Arbeitgeber sieht sich im Hinblick auf das Coronavirus einer zunächst dauerhaften und potenziell alle Arbeitnehmer gleichermaßen treffenden Gefährdungslage ausgesetzt. Es sind daher präventive Maßnahmen für das Verhindern einer Infektion zu treffen. Den Arbeitgeber trifft die Pflicht, Arbeitnehmer soweit wie möglich von Kontakten zu anderen auszuschließen. Wie das konkret erfolgt, ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Umstände des Einzelfalls zu bewerten. Allgemein lässt sich sagen, dass

Präventive Maßnahmen
zur Verhinderung einer
Infektion

- etwa im Schichtbetrieb Übergabekontakte beim Schichtwechsel durch Pufferzeiten auszuschließen sind;
- für alle Arbeitsplätze ein gesteigertes Reinigungserfordernis gilt, welches insbesondere Oberflächen und Gerätschaften betrifft, die von verschiedenen Arbeitnehmern berührt werden;
- Arbeitgeber darüber hinaus alle Besprechungen, Sitzungen oder gar Reisetätigkeiten zu untersagen haben.

► **Hinweis:** Hier ist ein größtmöglicher Einsatz von technischen Hilfsmitteln geboten, um persönliche Begegnungen auszuschließen oder zumindest auf ein nicht abstellbares Mindestmaß zu reduzieren. Den Arbeitgeber trifft dabei eine umfassende Hinweis- und Unterweisungspflicht.

2. Betriebsfortführung vs. Fürsorgepflicht

Wie bereits einleitend ausgeführt, stehen sich vor dem Hintergrund der Risiken einer Corona-Infektion die Schutzpflichten für die Gesundheit des Arbeitnehmers und das Interesse des Arbeitgebers an einer Aufrechterhaltung der betrieblichen Abläufe gegenüber. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers als Ausprägung seiner Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis (§ 241 Abs. 2 BGB) verlangt von ihm die Umsetzung der soeben (III, 1) beschriebenen Maßnahmen, die sich je nach den konkreten Umständen des Einzelfalls ergeben werden. Um den betrieblichen Ablauf noch zu gewährleisten, sollte der Arbeitgeber deshalb über die genannten Maßnahmen hinausgehen und Arbeits-

Gewährleistung des
Betriebsablaufs

plätze soweit wie möglich in das häusliche Umfeld verlagern (Homeoffice). Es kann sogar geboten sein, Teile des Betriebs vorübergehend zu schließen oder die Tätigkeit insgesamt einzustellen.

Annahmeverzug und Betriebsrisikolehre

Gesetzliche Regelungen für derartige Maßnahmen bestehen nicht. Insbesondere für zu treffende Entscheidungen einer (Teil-)Betriebschließung ist daher auf die Grundsätze des Annahmeverzugs und der Betriebsrisikolehre zurückzugreifen. Den Arbeitgeber trifft danach grds. die Verpflichtung zur Fortzahlung des Arbeitsentgelts, so dass auch hier unbedingt versucht werden sollte, möglichst eine Vielzahl individueller Lösungen mit einzelnen Arbeitnehmern zu treffen.

Weisungsrecht des AG


3. Anordnung von Homeoffice, Freistellung und Zwangsurlaub


Der Arbeitgeber hat ein allgemeines Weisungsrecht (§ 106 GewO). Danach kann er Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrags oder gesetzlichen Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb.

Abschirmung der Arbeitnehmer voneinander

a) Arbeiten im Homeoffice

Zur Infektionsprävention ist es weniger erforderlich, den Inhalt der Arbeitsleistung zu verändern als den Arbeitsort und die zeitliche Dauer zu modifizieren. Die beste Möglichkeit, den konkreten Arbeitnehmer und seine Arbeitskollegen zugleich vor einer Virusverbreitung zu schützen, ist die Abschirmung der einzelnen Arbeitskollegen voneinander. Die Erbringung der Arbeitsleistung im Homeoffice sollte deshalb soweit irgend möglich befördert werden. Dazu bedarf es allerdings einer grundsätzlichen Bereitschaft der Arbeitnehmer. Die Erfahrung zeigt, dass eine solche vielfach vorhanden ist.

 Zu neuen Arbeitsformen Gerlach/Gödicke, NWB 50/2019 S. 3710

 **Hinweis:** Es ist zu beachten, dass der Arbeitgeber dies nicht anweisen darf, wenn der Arbeitsort – wie zumeist – vertraglich fixiert ist. Etwas anderes kann sich in einem solchen Fall zwar aus einem gleichfalls vereinbarten Versetzungsvorbehalt ergeben (s. etwa BAG, Urteil v. 28.8.2013 - 10 AZR 569/12, NWB MAAAE-51083). Die Bestimmung des Arbeitsorts in die Wohnung des Arbeitnehmers dürfte aber gegen den Willen des Arbeitnehmers auch dann nicht möglich sein, so dass eine einvernehmliche Regelung erforderlich ist.

Zurverfügungstellen aller nötigen Arbeitsmittel

Für das Arbeiten im Homeoffice sollte der Arbeitgeber alle erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung stellen und zudem alle datenschutzrechtlichen Vorgaben berücksichtigen. Sichere Verbindungen und Zugriffsmöglichkeiten auf Unternehmensdaten sowie der Ausschluss von arbeitnehmerseitigem Missbrauch sind stets notwendig, um Arbeitsplätze im Homeoffice darstellen zu können. In diesem Zusammenhang sollten alle Möglichkeiten genutzt werden, um schnellstmöglich zu einer tatsächlichen Umsetzung zu gelangen.

 Puchelt, NWB 26/2019 S. 1915

b) Freistellung bei laufenden Bezügen

Will der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung freistellen, dürfte dies grds. eher nicht auf Widerstand des Arbeitnehmers stoßen, denn das Arbeitsentgelt ist unverändert weiterzuzahlen. Es dürfte eher fernliegend sein, dass der Arbeitnehmer sich unter Rückgriff auf sein allgemeines Persönlichkeitsrecht auf die Grundsätze von Treu und Glauben (§ 242 BGB) beruft, um weiter seiner Tätigkeit nachgehen zu können (grds. zur Beschäftigungspflicht BAG, Urteil v. 9.4.2014 - 10 AZR 637/13, NWB VAAAE-67258).

c) Unbezahlter Urlaub

Anders liegen die Dinge jedoch, wenn der Arbeitgeber Arbeitnehmer in einen unbezahlten Urlaub oder eine unbezahlte Freistellung schicken möchte. Dies ist ohne Zustimmung des Arbeitnehmers nicht möglich. Der Arbeitgeber kann seine Hauptpflicht aus dem Arbeitsvertrag zur Zahlung des Entgelts nicht einseitig suspendieren (BAG, Urteil v. 6.9.2006 - 5 AZR 703/05, NWB RAAAC-32307). Er ist daher auf die Entwicklung einvernehmlicher Lösungen mit dem Arbeitnehmer, einer Arbeitnehmergruppe oder der gesamten Belegschaft angewiesen. Um derartige Modelle auszuhandeln, muss indes der jeweilige Einzelfall betrachtet werden, so dass an dieser Stelle keine grundsätzlichen Lösungen dargelegt werden können.

Zustimmung des AN erforderlich

Der Arbeitgeber sollte jedoch im Blick haben, dass ihn die grundsätzliche Vergütungspflicht trifft. Er trägt das sog. Betriebsrisiko (vgl. § 615 BGB) und damit das Risiko eines Arbeitsausfalls (BAG, Urteil v. 23.9.2015 - 5 AZR 146/14, NWB UAAAF-66052). Obwohl eigentlich der Grundsatz „Arbeit gegen Vergütung“ den Kern eines Arbeitsvertrags ausmacht, sieht das Gesetz hiervon zwei wesentliche Ausnahmen vor: Ist der Arbeitnehmer arbeitsbereit und bietet seine Arbeitskraft vertragsgemäß an, schuldet der Arbeitgeber auch die Vergütung. Ob er die Arbeitsleistung tatsächlich annimmt, spielt hierfür keine Rolle. Daran ändert auch der Fürsorgegedanke zur Prävention von Corona-Infektionen nichts. Obwohl der Arbeitgeber ohne eigenes Verschulden seine Belegschaft nicht beschäftigen kann, bleibt er zur Vergütung verpflichtet.

AG trifft Vergütungspflicht

► **Hinweis:** Die Zuweisung des Betriebsrisikos an den Arbeitgeber geht soweit, dass auch ein Beschäftigungshindernis aufgrund behördlicher Entscheidungen den Arbeitgeber trifft (s. dazu bereits II, 2).

4. Betriebsschließung als Worst-Case-Szenario

Die vorgenannten Grundsätze gelten auch für den Fall, dass der gesamte Betrieb vorübergehend eingestellt werden muss. Kann der Arbeitgeber die betrieblichen Abläufe überhaupt nicht mehr aufrechterhalten, muss er unternehmerisch abwägen, ob eine Betriebsschließung zur Senkung von Sachkosten oder anderer Verpflichtungen in Betracht kommt. Auch hier gilt, dass der Arbeitgeber sich von der Pflicht zur Leistung der Vergütung nicht einseitig befreien kann. Er ist daher darauf angewiesen, durch individuelle oder kollektivrechtliche Vereinbarungen Abhilfe zu schaffen.

Vergütungspflicht bleibt bestehen

► **Hinweis:** Möglicherweise existieren beim Arbeitgeber kollektivrechtliche Regelungen wie etwa Arbeitszeitkonten, die für ihn auch einseitige Möglichkeiten zur Reduzierung bestehender Stundenguthaben beinhalten. In jedem Fall ist der Arbeitgeber in erheblichem Maße darauf angewiesen, mit seiner Belegschaft einvernehmliche Regelungen zu treffen.

5. Freiwillige Vereinbarungen mit Arbeitnehmern oder Betriebsräten

Die beste Möglichkeit zur Begegnung der gegenwertigen Corona-Krise liegt in einer einvernehmlichen Begegnung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber oder der Betriebs- und Tarifparteien. Arbeitnehmer und ihre Interessenvertreter sollten den Ernst der Lage genauso erkennen wie die Seite der Unternehmer und losgelöst von grundsätzlichen Interessengegensätzen ein überdurchschnittliches Maß an Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen zeigen. Dies muss gar nicht auf unmittelbare finanzielle Zugeständnisse gerichtet sein, sondern kann sich bereits in einer Langzeitverschiebung von Arbeitszeiten niederschlagen.

Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen gefragt

Auch die bereits dargelegten Maßnahmen zu einer Verlagerung des Arbeitsplatzes in das Homeoffice und ein hohes Maß an Eigenverantwortung und Selbstkontrolle im

Rückgriff auf bewährte Konzepte

hygienischen und sozialen Bereich dürften positive Wirkungen im erheblichen Ausmaß zeigen. Diese Punkte sind dabei vollständig auch auf den privaten Bereich übertragbar, obwohl die Einflussmöglichkeiten des Arbeitgebers dort selbstredend nicht hineinreichen.

► **Praxistipp:** Vonseiten des Arbeitgebers sollte versucht werden, auch in der Personalpraxis auf bereits bewährte Konzepte wie z. B. die Entgeltumwandlung in Zusatzurlaub o. Ä. zurückzugreifen, um die Personalkosten insgesamt im Rahmen des Möglichen gestalten zu können.

6. Kurzarbeit

Zur Verhinderung des Eintritts einer schnellen und erheblichen Steigerung der Arbeitslosenzahlen hat der Gesetzgeber das Instrument der Kurzarbeit geschaffen. Dieses diente in der Vergangenheit, zuletzt in erheblichen Umfang im Rahmen der Finanzkrise um das Jahr 2008 herum, zur Abmilderung konjunktureller Abschwünge. Es kann jedoch auch zur Bewältigung der Corona-Krise herangezogen werden.

Der Gesetzgeber hat hier in einem Schnellverfahren das sog. Arbeit-Von-Morgen-Gesetz am 13.3.2020 beschlossen. Es ist am 14.3.2020 in Kraft getreten (BGBl 2020 I S. 493). Damit soll die Möglichkeit der Einführung von Kurzarbeit und der damit verbundene Bezug von Kurzarbeitergeld für die betroffenen Arbeitnehmer erleichtert werden. Das Gesetz enthält befristete Verordnungsermächtigungen für die Bundesregierung, die auf eine kurzfristige Absenkung der Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld gerichtet sind.

► **Hinweis:** Die Regelungen zum Kurzarbeitergeld werden ergänzt um zahlreiche Verbesserungen für Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für die betroffenen Arbeitnehmer.

IV. Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Die bisherige Darstellung macht deutlich, dass Arbeitgeber in hohem Maße auf kreative Lösungen im Umgang mit ihrer Belegschaft im Zuge der Corona-Krise angewiesen sind. Je nach Größe des Betriebs kommen neben individualrechtlichen auch kollektivrechtliche Lösungen in Betracht, wenn im Betrieb des Arbeitgebers ein Betriebsrat vorhanden ist.

1. Umfassendes Informationsrecht

Dem Betriebsrat ist ein umfassendes Informationsrecht eingeräumt, das sich auf die Durchführung seiner gesetzlichen Aufgaben erstreckt (vgl. § 80 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG). Dazu gehören insbesondere auch Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Der Betriebsrat ist rechtzeitig und umfassend zu allen Maßnahmen des Arbeitgebers zu informieren, die dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer dienen. Über dieses bloße Informationsrecht hinaus ist noch eine allgemeine Überwachungs- und Beratungspflicht für alle Maßnahmen des Arbeitsschutzes festgelegt (§ 89 BetrVG). Der Arbeitgeber hat die Pflicht, den Betriebsrat bei betriebsbezogenen Maßnahmen zum Arbeitsschutz hinzuzuziehen.

2. Mitbestimmungsrechte

Die Beteiligung des Betriebsrats hinsichtlich der Maßnahmen zum Verhalten der Arbeitnehmer untereinander und der zeitlichen und örtlichen Veränderungen der Arbeitsabläufe löst darüber hinaus harte Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats aus (§ 87 BetrVG). Kommt eine Einigung über eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Dieser Umweg mit dem dadurch

👁 Zu den Einzelheiten Jähne, NWB 13/2020 S. 925

Recht erstreckt sich auf Durchführung der gesetzlichen Aufgaben

Zustimmungserfordernis auch in Eilfällen

verbundenen Zeit- und Geldaufwand sollte in der vorliegenden Situation tunlichst vermieden werden, da zur Eindämmung des Coronavirus unter gleichzeitiger Aufrechterhaltung der betrieblichen Abläufe schnelles Handeln erforderlich ist.

► **Hinweis:** Gleichwohl besteht das Zustimmungserfordernis auch in Eilfällen (BAG, Beschluss v. 17.11.1998 - 1 ABR 12/98, NZA 1999 S. 662).

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats betrifft insbesondere Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer sowie Regelungen über den Gesundheitsschutz. Zum Bereich des Verhaltens der Mitglieder des Betriebs gehört das betriebliche Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer, so dass auch das Aufstellen von Verhaltensregeln umfasst ist (BAG, Beschluss v. 13.2.2007- 1 ABR 18/06, NWB JAAAC-45174). Dazu gehören auch solche Maßnahmen, die dazu dienen, die Gesundheit der Arbeitnehmer zu erhalten. Da es erforderlich sein dürfte, die Arbeitnehmer über das bloße Einhalten allgemeiner Hygieneregeln (z. B. Händewaschen oder Nies- und Hustenetikette) mit weiteren die Arbeitsabläufe und auch die Arbeitszeit betreffenden Anweisungen zu konfrontieren, muss dies folglich mit Zustimmung des Betriebsrats erfolgen.

Gegenstände der Mitbestimmung

Hierbei sind wiederum die ergänzenden Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats für Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie eine vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit zu beachten. Jede Abweichung von der bisherigen betriebsüblichen Arbeitszeit bedarf der Zustimmung des Betriebsrats. Damit ist insbesondere die Durchführung von Überstunden für noch im Betrieb verbleibende Arbeitnehmer, z. B. im Falle eines hohen Krankenstands, vom Mitbestimmungsrecht umfasst. Das Gleiche gilt für die Kurzarbeit.

Mitbestimmungsrechte für Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit

Die Herbeiführung von Lösungen durch die Betriebsparteien dürfte in der derzeitigen Krisensituation beiden Seiten ein Höchstmaß an Flexibilität und Einigungsbereitschaft abverlangen. Seitens des Arbeitgebers sollte jeder Versuch unternommen werden, frühestmöglich auf den Betriebsrat zuzugehen. Dabei ist dem Betriebsrat jedoch auch eine seiner vornehmsten Aufgaben deutlich vor Augen zu führen, zum Wohle der Beschäftigten und des Betriebs zu wirken und dabei die Beschäftigung zu sichern und zu fördern.

Höchstmaß an Einigungsbereitschaft gefragt

V. Gesetzliche Sofortmaßnahmen

Der Gesetzgeber hat als erste wirtschafts- und finanzpolitische Reaktion neben den o. g. Erweiterungen der Möglichkeit zur Kurzarbeit ein Sofortmaßnahmenpaket verabschiedet. Mit der plakativen Überschrift einer „Bazooka“ gegen die noch nicht absehbaren Auswirkungen der Corona-Krise sollen Unternehmen zahlreiche Erleichterungen und Soforthilfen zugutekommen, um auch einen beschäftigungssichernden Effekt zu erzielen.

Unternehmen sollen insbesondere eine unbegrenzte Kreditförderung erhalten, wenn sie von der Corona-Krise betroffen sind. Drohende Liquiditätskrisen sollen insbesondere im produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor verhindert werden. Diese seien in besonderem Maße von einer Unterbrechung von Leistungs- und Lieferketten aufgrund des Coronavirus betroffen. Bereits jetzt würden umfangreiche Produktionseinschränkungen und weitere Leistungsreduzierungen in deutschen Unternehmen erfolgen. Die Geschäftsbanken sollen die Kredite operativ abwickeln, wobei die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) die Rolle einer Bürgin übernehmen wird. Konkret werden laufende Kreditprogramme für kleine und mittlere Unternehmen im Anwendungsbereich auch auf größere Unternehmen ausgedehnt. Die Umsatzschwelle wird von bisher 500 Mio. € auf bis zu 2 Mrd. € angehoben. Damit einher geht eine

Versprechen unbegrenzter Kreditförderung

Stundung von
Steuerzahlungen

entsprechende Aufstockung der Bundesmittel. Die zur Verfügung stehende Garantiesumme wird um bis zu 93 Mrd. € auf insgesamt rund 550 Mrd. € erhöht.

Ein zweiter zentraler Punkt wird die Möglichkeit zur zeitlichen Verschiebung der Zahlung von Steuern sein. Die Möglichkeiten zur zinslosen Stundung von Steuerzahlungen für von der Corona-Krise betroffene Unternehmen wird geschaffen. Unternehmen sollen zudem Steuervorauszahlungen verringern und verschieben können, wenn absehbar ein Umsatzeinbruch erfolgt. Zudem wird bis Ende des Jahres 2020 auf Vollstreckungsmaßnahmen und Säumniszuschläge verzichtet werden.

VI. Ausblick

Arbeitsrecht ist
leistungsfähig

Alle Fragestellungen lassen sich auf dem Boden des geltenden Arbeitsrechts abschließend klären. Das bedeutet jedoch nicht, dass daraus auch zufriedenstellende Ergebnisse für die Gesamtwirtschaft und davon abhängig die Gesellschaft insgesamt abgeleitet werden können. Die Auswirkungen der Krise auf die Wirtschaftsstruktur sind weder für Deutschland, Europa oder die Welt abzusehen. Hier muss die weitere Entwicklung abgewartet werden. In jedem Fall zeigt sich für jedermann deutlich die enge Verzahnung von internationalen Leistungs- und Lieferverflechtungen. Die in einigen Staaten propagierte, nur auf die eigene Nation bezogene Sicht entbehrt daher jeder wirtschaftlichen Realität. Diese Erkenntnis ist zwar keinesfalls neu, sollte jedoch derzeit umso deutlicher hervorgehoben werden.

Kaum beherrschbare
Situation für Wirtschafts-
und Arbeitsleben

Zudem ist erkennbar, dass die nationalen und internationalen Behörden und Institutionen zwar ihre Handlungsfähigkeit unter Beweis stellen, die Auswirkungen auf das Wirtschafts- und Arbeitsleben durch gesundheitliche Risiken wie das Coronavirus jedoch kaum beherrschbar sind. Eine erste Erkenntnis kann zum jetzigen Zeitpunkt nur sein, dass im Falle einer Virusbedrohung Geschwindigkeit und Stringenz entscheidende Parameter sein dürften. Die weiteren Auswirkungen auf die konjunkturelle Entwicklung werden in der noch andauernden Corona-Krise zudem einer wirtschaftspolitischen Begleitung bedürfen.

FAZIT

Die Corona-Krise stellt die deutsche Wirtschaft vor eine völlig neue Herausforderung. Der Faktor Mensch tritt in einer Art und Weise in den Vordergrund, wie das in der modernen Arbeitswelt bisher noch nicht der Fall gewesen ist. Die Verlässlichkeit der Verfügbarkeit menschlicher Arbeitskraft wird schlagartig und kurzfristig auf die Probe gestellt. Zuvor wurde die Möglichkeit des Fehlens von Arbeitnehmern nur in einer mittel- und langfristigen Perspektive im Zuge des demografischen Wandels erkannt. Nunmehr zeigt sich, dass sich die Wirtschaft auch auf in diesem Ausmaß nicht gekannte Phänomene eines krankheitsbedingten Ausfalls von Arbeitnehmern in ganz erheblichem Umfang einstellen muss. Dies gilt umso mehr, als die Leistungs- und Lieferketten – genauso wie das soziale, touristische und gesellschaftliche Leben – ein noch nie dagewesenes Maß an Internationalität erreicht haben. Den Risiken einer Virusverbreitung für die Wirtschaft kann mit dem geltenden Arbeitsrecht nur mit Blick auf die Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers begegnet werden.

AUTOR

Prof. Dr. Tim Jesgarzewski

ist Professor an der FOM Hochschule für Ökonomie und Management in Bremen, Direktor des Kompetenzzentrums für Wirtschaftsrecht in Hamburg sowie Rechtsanwalt und Fachanwalt für Familienrecht, Arbeitsrecht und Verkehrsrecht in Osterholz-Scharmbeck.

Corona-Krise: Wie Sie Ihre Mandanten jetzt unterstützen können

Betriebliche Auswirkungen beurteilen und Maßnahmen einleiten

Dipl.-Kfm. Carl-Dietrich Sander*

Niemand hat auf das Corona-Virus gewartet. Und niemand freut sich darüber, dass es unterwegs ist. Die rechtzeitige Auseinandersetzung mit seinen Wirkungen und Folgen ist aber unternehmerische Chefaufgabe. Und dabei können gerade Steuerberatungskanzleien auf Basis ihrer kontinuierlichen Mandantenkontakte unterstützen. Dies gilt ebenso für viele Geschäftsmodelle in der Unternehmensberatung. Corona ist also – so unfreundlich sich das auch anhört – ein Ansatzpunkt im Rahmen einer umfassenden Beratung und Betreuung der Mandanten. Könnte man vielleicht sogar von „unterlassener Hilfeleistung“ sprechen, wenn Beratungsunternehmen dieses Thema nicht aufgreifen? Darüber hinaus ergeben sich aus der Ansprache dieses Themas weitere generelle Beratungsansätze.

I. Die allgemeine Information der Mandanten

Natürlich haben alle Mandanten einen mehr oder weniger aktuellen Wissensstand um Corona und empfohlene Verhaltensweisen aus den Medien. Also könnte gefragt werden: Was sollen wir als Steuerberatungskanzlei oder Unternehmensberatung noch hinzufügen? Natürlich wiederholen Sie nicht, was ohnehin alle Medien berichten. Sondern Sie schärfen mit Ihren Informationen das Bewusstsein für mögliche unternehmerische Folgen. Natürlich stehen dabei die Risiken im Vordergrund. Aber es gibt auch Unternehmen, die aus dieser besonderen Situation Geschäftschancen ableiten können.

Also ist es aus Beratersicht sinnvoll, die Mandanten mit einigen allgemeinen Informationen zu sensibilisieren. Dazu können die folgenden Abschnitte Impulse geben.

Für die allgemeine Information an die Mandanten können je nach individueller Ausgangslage u. a. die folgenden Kommunikationswege zum Einsatz kommen:

- ▶ regelmäßige Newsletter oder Mandantenrundschriften,
- ▶ Sonderausgabe von Newslettern oder Mandantenrundschriften,
- ▶ Internetauftritt mit „aktuellem Thema“ oder „Sonderseite“ – in jedem Fall verlinkt bereits auf der Startseite (Achtung: Daran denken, dass Sie das zu gegebener Zeit auch wieder zumindest von der Startseite löschen),
- ▶ Hinweis in Mailabsender/Mailsignatur mit Verlinkung auf den Beitrag im Internet,
- ▶ Platzierung des Themas in den sozialen Netzwerken, in denen Sie unterwegs sind. Damit erreichen Sie auch Noch-Nicht-Mandanten, profilieren Ihre Kanzlei also im weiteren Unternehmensumfeld.

II. Die individuelle Ansprache einzelner Mandanten

Neben der allgemeinen Information aller Mandanten werden Sie Kunden haben, die Sie sinnvollerweise direkt und gezielt ansprechen, weil diese in besonderer Weise bereits betroffen sind oder in den kommenden Wochen noch besonders betroffen sein könnten. Welche Mandanten das sind, hängt natürlich von den jeweiligen Mandantenstrukturen ab. In den Abschnitten III. und IV. werden beispielhafte Branchen und Unternehmen genannt. Damit ist aber kein Anspruch auf Vollständigkeit verbunden.

Wie könnten Sie bei der Selektion dieser Mandanten konkret vorgehen?

- ▶ **Schritt 1:** Die Branchen benennen, für die Sie konkreten Bedarf zur individuellen Ansprache sehen. Die Mandanten aus diesen Branchen selektieren.
- ▶ **Schritt 2:** Weiteres Durchforsten Ihrer Mandantschaft nach Unternehmen, die auf Basis ihres Geschäftsmodells als „Einzelfall“ besonders betroffen sein könnten.
- ▶ **Schritt 3:** Je nach Zahl der selektierten Mandanten ggf. Prioritäten für die Ansprache vergeben.

Praxishinweis ▶ Beziehen Sie in diese Selektion auf jeden Fall auch Ihre Mitarbeiter mit ein. Diese haben oft einen etwas anderen Blick auf Ihre Mandanten. Und mehrere Blickwinkel können sehr hilfreich sein.

Wie sprechen Sie die selektierten Kunden an? Auch hier gibt es verschiedene Kommunikationswege:

- ▶ individualisiertes Anschreiben mit Hinweisen an alle selektierten Mandanten,

* Der Autor ist Leiter der Fachgruppe Finanzierung-Rating im Verband Die KMU-Berater – Bundesverband freier Berater e. V. (www.kmu-berater.de) und war neun Jahre Vorstandsmitglied einer Volksbank.

- individuelle Ansprache auf verschiedenen Wegen: Mail, Telefon, Hinweis auf der nächsten BWA (siehe Abschnitt V).

Weiter zu klären ist, wer welchen Mandanten anspricht. Dabei spielt die Intensität der individuellen Kontakte eine entscheidende Rolle. Aber auch zeitliche Möglichkeiten können dabei wesentlich sein.

III. Unternehmen und Branchen mit (erwarteten) Umsatzrückgängen

Die ersten Unternehmen und Branchen spüren den Umsatzrückgang ausgelöst durch Corona schon sehr deutlich, z. B.

- Eventagenturen, Messen, Museen und Seminaranbieter,
- Gastronomie und Hotellerie sowie
- Reisebüros und Reiseveranstalter.

Dabei mag die Intensität der schon vorhandenen Umsatzrückgänge noch sehr unterschiedlich und zum Teil auch noch gering sein. Da unklar ist, wie lange Corona uns beschäftigen wird, werden sich erste Umsatzrückgänge vermutlich jedoch vielfach verstetigen und auch von Monat zu Monat weiter steigen – auch bei Unternehmen, bei denen es jetzt vielleicht noch ganz gut läuft.

Praxishinweis ► Bedenken Sie vor allem in der Beratung, dass sich von Monat zu Monat die negativen Effekte in den kumulierten Zahlen addieren werden! Entwickeln Sie daher dazu mit Ihren Mandanten Szenarien nach dem Motto: Corona wirkt negativ auf den Umsatz bis Ende März / bis Ende Juni / und länger.

Hinzu könnten Branchen und Unternehmen kommen, die sozusagen erst im zweiten Schritt oder in einer zweiten Phase betroffen werden könnten, z. B.

- Großhändler für diese Branchen,
- Dienstleister für diese Branchen,
- Einzelhandel in Bereichen, die nicht Lebensmittel und Drogerieartikel sind, bedingt durch geringere Kundenfrequenzen.

Praxishinweis ► Bedenken Sie auch die Ketteneffekte: In welche Lieferantenkette sind Ihre Mandanten eingebunden und wiederum deren Lieferanten – national wie international? Wann könnten Lieferverzögerungen damit das eigene Geschäft erreichen? Der Umsatzrückgang kommt dann nicht von der Kundenseite, sondern weil das Unternehmen selbst nicht mehr lieferfähig ist.

Vielfach wird diskutiert, dass die ausgefallenen Umsätze später ja nachgeholt werden könnten. Das mag in vielen Fällen auch so sein. Aber es ist sicherlich keine Selbstverständlichkeit. Und es wird bei vielen Unternehmen auch nicht zu 100 % möglich sein, sondern nur zu einem gewissen Teil. Und wie schätzt man diesen Anteil ein? Und über welchen Zeitraum wird sich dieser Aufhol-Effekt erstrecken? Auch hier empfiehlt sich in der Beratung das Arbeiten mit Szenarien. Und eine Herangehensweise nach dem Prinzip der kaufmännischen Vorsicht ist dabei sicherlich nicht verkehrt.

IV. Unternehmen und Branchen mit Umsatzsteigerungen

Da sich mit Corona das Vorratsverhalten der Konsumenten ändert, profitieren viele Branchen erst einmal direkt, z. B.

- Einzelhandel – besonders Lebensmittel und Drogerieartikel,
- Apotheken,
- Versandhandel quer durch alle Sortimentsbereiche (siehe oben: Weniger Frequenz im stationären Einzelhandel),
- Produzenten von nachgefragten „Sicherheits-Artikeln“ und besonders gefragten „Vorrats-Artikeln“ mit Blick auf das Virus.

Darüber hinaus wird es auch Unternehmen geben, die erst im weiteren Zeitverlauf Umsatzsteigerungen realisieren können, z. B.:

- Produzenten, die als Ersatz-Lieferanten einspringen können, wenn bei anderen Unternehmen die oben angesprochenen Lieferketten aufbrechen. Damit geht für diese Unternehmen die Chance einher, dauerhaft neue Kundenbeziehungen aufzubauen. Denn viele Unternehmen werden in der Folge strategisch ihre Lieferantenbeziehungen diversifizieren.
- Unternehmen aller Art, die leistungsfähig bleiben, während Wettbewerber eventuell durch Quarantäne-Maßnahmen in der eigenen Mitarbeiterschaft in ihrer Liefer- und Leistungsfähigkeit eingeschränkt werden.

Wie lange diese positiven Umsatzeffekte anhalten werden, ist ebenso schwer einzuschätzen.

Während bei den Branchen mit **Umsatzrückgängen** positive Nachholeffekte diskutiert werden (siehe Abschnitt III), muss bei den Branchen mit **Umsatzsteigerungen** angesprochen werden, in welchem Umfang es sich bei diesen Umsätzen um reine Vorzieh-Effekte auf Käuferseite handelt. Das heißt, nach Abklingen des Corona-Themas wird es zu einer negativen Kompensation in Form von Umsatzrückgängen kommen: Die Konsumenten verzehren ihre Vorräte. In anderen Fällen wird die jetzt übersteigerte Nachfrage wieder auf das Vor-Krisen-Normal-Niveau zurückgehen. Auch hier sollten Sie in der Beratung verschiedene alternative Möglichkeiten betrachten und durchrechnen.

V. Der zentrale Beratungsansatz „aktuelle Zahlen“

Der zentrale Beratungsansatz ist die „Betriebswirtschaftliche Auswertung“ bereits des Monats Februar, spätestens aber die BWA des Monats März. Natürlich merken viele Unternehmer die Rückgänge jeden Tag im Geschäft. Aber die nüchternen Zahlen werden für viele auch die Dimension erst wirklich oder zusätzlich erfahrbar und deutlich machen.

Je nach Arbeitsweise in den Unternehmen bieten sich zwei Vergleichsmaßstäbe an:

- Unternehmen **ohne** Planzahlen für das Jahr 2020: Vergleich mit den Vorjahreszahlen 2019 (soweit dort in den Vergleichsmonaten keine Sondereffekte zu berücksichtigen sind, wie z. B. größere Einmalgeschäfte).

- ▶ Unternehmen mit Planzahlen für das Jahr 2020: Natürlicher Vergleich Plan zu Ist.

Über Corona hinausgehender Beratungsansatz: Über Ziele und Sinn einer Ertragsplanung sprechen und ggf. bei der Umsetzung unterstützen – inkl. Entwicklung von Szenarien.

Je nach der Vorgehensweise in der individuellen Ansprache gibt es bei Übersendung der nächsten aktuellen BWA mit Umsatzrückgängen gegenüber den gewählten Vergleichszahlen verschiedene Ansprache-Möglichkeiten mit unterschiedlicher Ansprache-Intensität:

- ▶ Fragezeichen beim Umsatzrückgang notieren,
- ▶ Aufforderung zum Rückruf anbringen,
- ▶ Begleitschreiben/-mail mit Hinweisen,
- ▶ nachfassenden Anruf ankündigen.

Hilfreich ist es in dieser Situation natürlich, wenn die BWA möglichst frühzeitig vorliegt. Denn dann können die Unternehmen schnell auf dieser Informationsbasis agieren.

Praxishinweis ▶ Mit einzelnen Unternehmen, die besonders betroffen sind bzw. sein könnten, sollten Sie vereinbaren, die BWA aktuell schneller zu erstellen als bisher üblich. Sprechen Sie zu diesem Zweck mit dem Mandanten die Aktivitäten ab, die dieser und die Kanzlei jeweils bis zu welchem konkreten Termin erledigen muss, um eine schnelle bzw. schnellere BWA-Erstellung gemeinsam zu realisieren.

Über Corona hinausgehender Beratungsansatz: Nutzen einer schnelleren BWA-Erstellung thematisieren und Vereinbarung für die generelle Umsetzung treffen. Dabei gleichzeitig die BWA durch ergänzende Informationen zu einer „qualifizierten“ oder „unternehmens-individuellen“ BWA ausbauen.

Download-Tipps ▶

- ▶ Checkliste zur qualifizierten BWA, NWB DAAAC-47655
- ▶ BWA-Weiterentwicklung: Checkliste zu Nachbuchungen, NWB BAAAC-60289
- ▶ BWA-Musteranschreiben, NWB QAAAF-67060
- ▶ www.bwa-check.de

Im besten Fall werden die Umsatzrückgänge mit den oben angesprochenen Fragen zur weiteren Entwicklung und mit Blick auf die Themen der nächsten Abschnitte mit dem Mandanten besprochen. Bei entsprechendem Beratungsbedarf seitens des Mandanten können dann weitere Beratungsschritte in Richtung für ihn sinnvoller Aktivitäten erfolgen.

VI. Das zentrale Thema „Liquidität und Finanzierung“

In schwierigen Unternehmenssituationen gilt die alte Unternehmerweisheit: Liquidität kommt vor Rentabilität. Daher muss bereits bei ersten Anzeichen für Veränderungen das Thema „Liquidität und Finanzierung“ auf dem Chefschreibtisch obenauf liegen. Darauf sollten Sie als Steuer- oder Unternehmensberater besonders hinweisen und drängen.

Schritt 1: Nüchterne Bestandsaufnahme der aktuellen Liquiditätssituation

Zunächst sollten Sie eine nüchterne Bestandsaufnahme der aktuellen Liquiditätssituation machen. Hilfreich dabei ist folgende Checkliste:

Checkliste: Bestandsaufnahme der aktuellen Liquiditätssituation

- ▶ Welche Kreditvereinbarungen bestehen für Kontokorrentkredite auf den Geschäftsgirokonten?
- ▶ Wie ist die aktuelle Ausnutzung dieser Kreditlinien – welche Reserven sind noch vorhanden?
- ▶ Wie ist die weitere Liquiditätsentwicklung zu erwarten:
 - Welche Zahlungseingänge werden ausbleiben oder sich gegenüber dem Normalfall verzögern?
 - Welche zusätzlichen Zahlungsausgänge werden ggf. anfallen?
 - Welche Zahlungseingänge könnten beschleunigt werden?
 - Welche Zahlungsausgänge könnten verzögert werden, ohne bestehende Vereinbarungen zu verletzen?
 - Welche Lieferantenkonditionen könnten ggf. verändert werden, um die Liquiditätssituation zu entschärfen?
 - Welche Investitionen können erst einmal zurückgestellt werden?
 - Welche Entnahmen/Ausschüttungen können vorübergehend zurückgestellt werden?

Download-Tipp ▶ Checklisten: Liquiditätsengpässe erkennen, NWB FAAAD-59590

Im Idealfall liegt eine Liquiditätsplanung vor, in der mit diesen Fragen im Hintergrund weitere Szenarien durchgespielt werden können.

Über Corona hinausgehender Beratungsansatz: Sinn und Nutzen einer Liquiditätsplanung ansprechen und bei der Umsetzung unterstützen.

Download-Tipp ▶ Tool: Rollierende Liquiditäts- und Finanzplanung für KMU, NWB YAAAD-97107

Schritt 2: Gespräche mit Kreditgebern

Je nach Ergebnis von Schritt 1 kann es dann erforderlich werden, mit den Kreditgebern in Gespräche zu gehen. Damit ergibt sich ein ganzer Strauß von **über Corona hinausgehender Beratungsansätze**, z. B.:

- ▶ Bankenspiegel,
- ▶ Sicherheitenspiegel,
- ▶ Vermögens-Verbindlichkeiten-Übersicht,
- ▶ Vorbereitung Kreditgespräch,
- ▶ Begleitung Kreditgespräch,
- ▶ Nachbereitung Kreditgespräch,
- ▶ Prüfung einer Ergänzung der Finanzierer-Landschaft des Unternehmens.

Download-Tipps

- ▶ Muster: Kreditsicherheiten: Bankenspiegel und Sicherheitenspiegel, NWB DAAAG-72244
- ▶ Bankengespräche (Checklisten), NWB FAAA-19437
- ▶ Müller/Sander, Die Vermögens-Verbindlichkeiten-Übersicht, NWB-BB 9/2013 S. 274, NWB SAAA-42936
- ▶ Sander, Finanzierer-Landschaft für KMU gestalten, NWB-BB 4/2013 S. 116, NWB OAAA-32393

Es kommt ein weiterer wichtiger Punkt hinzu: Wenn Sie jetzt mit Mandanten in Kreditgespräche gehen, sollte der **Jahresabschluss 2019** dieser Mandanten vorliegen. Der Hintergrund: Kreditgeber entscheiden am liebsten auf der Basis endgültiger Zahlen. Eine Dezember-BWA 2019 als Entscheidungsgrundlage müssten Kreditgeber kritisch auf ihre Aussagefähigkeit hinterfragen – denken Sie nur an die Bewertung halbfertiger/fertiger Arbeiten und der Warenbestände. Deshalb sollten Sie als Steuerberatungskanzlei die Jahresabschlüsse besonders betroffener Mandanten vorziehen. Was natürlich deren schnelle Zuarbeit voraussetzt. Erleichtern Sie sich und den Mandanten die gemeinsame Arbeit mit Checklisten mit klarer Benennung der jeweiligen Arbeitsschritte und Termine.

Download-Tipp Hilfreich dabei ist der Jahresabschluss-Check, NWB JAAA-15431.

Bedenken Sie dabei auch: Die Risikobereitschaft der Kreditgeber ist aufgrund der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung ohnehin bereits weniger ausgeprägt als noch vor ein oder zwei Jahren (vgl. Sander, NWB-BB 2/2020 S. 43, NWB CAAA-40611). Corona wird vielen Kreditinstituten einen weiteren Dämpfer in diese Richtung verpassen. Damit wird eine intensive Vorbereitung von Kreditgesprächen noch wichtiger.

Über Corona hinausgehender Beratungsansatz: Den sinnvollen Zeitpunkt für eine frühere Jahresabschlusserstellung besprechen und für die Folgejahre vereinbaren und die Prozessschritte gemeinsam klar abstimmen.

Schritt 3: Welche weiteren Möglichkeiten könnten genutzt werden?

Im dritten Schritt können Sie sowohl interne als auch externe weitere Möglichkeiten prüfen. Beispiele:

- ▶ Kostenreduzierungen – auch vorübergehend,
- ▶ Arbeitszeit-Regelungen nutzen bzw. für Corona erweitern (vgl. dazu Mandanten-Merkblatt: Heimarbeit, NWB JAAA-44041)
- ▶ Kurzarbeit beantragen,
- ▶ Zusammenarbeit mit Zeitarbeitsunternehmen.

Download-Tipp Weitere Impulse dazu finden Sie unter www.rezession-was-tun.de.

VII. Das Thema Notfallplanung

Viele Unternehmen überlegen jetzt, wie sie ihren Geschäftsbetrieb aufrechterhalten können, wenn mehrere Mitarbeiter wegen Krankheit oder Quarantäne ausfallen. Auch bei diesen Themen können Sie als Gesprächspartner und Unterstützer

mitwirken. Dabei geht es vor allem um die Identifikation besonders kritischer Unternehmensbereiche:

- ▶ zentrale Funktionen, ohne die andere Bereiche nicht weiterarbeiten können,
- ▶ von der Zahl der Mitarbeiter kleine Bereiche, die schnell „verwaist“ sein könnten,
- ▶ von der Qualifikation der Mitarbeiter spezielle Bereiche, in denen ein Ersatz fachlich nicht schnell möglich ist – weder intern noch extern über Zeitarbeitsunternehmen.

Nebenbei: Parallel gilt es, einen Notfallplan für die eigene Kanzlei zu erarbeiten.

Über Corona hinausgehender Beratungsansatz: Das Thema Notfallplanung für den Ausfall des Unternehmers ansprechen. Wenn es dazu nur rudimentäre Überlegungen oder gar keine gibt, dann mit dem Beispiel Corona die Wichtigkeit deutlich machen und bei Erarbeitung unterstützen.

Download-Tipps

- ▶ Mandanten-Merkblatt „Notfallkoffer für Unternehmer“, NWB NAAAG-35030
- ▶ Checkliste „Notfallkoffer: Vorkehrungen für den Ernstfall“, NWB HAAAD-40387

VIII. Netzwerk nutzen

Je nach Unternehmenssituation der Mandanten kann es sein, dass das Thema Corona Sie als Berater fachlich und/oder zeitlich überfordert. Nutzen Sie daher Ihr Netzwerk mit anderen Beratungsunternehmen, um Ihre Mandanten umfassend bei diesem dringenden und wichtigen Thema unterstützen zu können. Das fördert die Mandantenbindung und die Empfehlungsbereitschaft.

Literatur-Tipp Sander, Kooperationen zwischen Beratern, NWB-BB 8/2011 S. 235, NWB NAAAD-87353

FAZIT

Auch wenn wir uns alle freuen würden, wenn uns das Thema Corona erspart geblieben wäre: Da es nun einmal da ist, gilt es, damit zu leben. Und das bedeutet in erster Linie, die Mandanten gezielt, schnell und unbürokratisch bei der Bewältigung der Folgen zu unterstützen. Dazu gibt es vielfältige Signale und Erfordernisse auf Mandantenseite, die Steuer- und Unternehmensberater aufgreifen und unterstützend nutzen können und sollten – ganz im Sinne einer umfassenden betriebswirtschaftlichen Beratung.

AUTOR



Dipl.-Kfm. Carl-Dietrich Sander war Vorstandsmitglied einer Bank und ist seit 1998 freiberuflicher UnternehmerBerater in Kaarst. Darüber hinaus ist er Leiter der Fachgruppe Finanzierung-Rating im Verband „Die KMU-Berater – Bundesverband freier Berater e. V.“ (www.kmu-berater.de). Er ist tätig als Berater, Moderator, Referent und Autor (www.cd-sander.de), u. a. des in 2. Auflage erschienenen Buchs „Mit Kreditgebern auf Augenhöhe verhandeln“ (Infos unter www.nwb.de/go/shop).

Corona rückt Heimarbeit in den Fokus: Darauf müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer achten

Neues Mandanten-Merkblatt in der NWB Datenbank

Dipl.-Betriebsw. Jörgen Erichsen*

Heimarbeit wird von der Politik als eine Möglichkeit gesehen, die Umweltbelastung durch den Verkehr zu reduzieren. Je nach Unternehmen oder Branche wird u. a. auch von Home-Office oder Telearbeit gesprochen. Das Thema ist aktuell besonders im Fokus: Denn häufig wird in diesen Tagen gefordert, dass Arbeitgeber Mitarbeiter möglichst von zuhause arbeiten lassen sollten, um das Risiko einer Ansteckung durch den Coronavirus zu reduzieren. Damit die Heimarbeit für Arbeitgeber und -nehmer ein Erfolg wird, müssen allerdings einige Punkte bedacht werden – sowohl organisatorisch als auch rechtlich und kommunikativ. Welche das sind, zeigt der folgende Beitrag. Er ersetzt aber im Einzelfall nicht eine mögliche Rechtsberatung. Passend hierzu können Sie in der NWB Datenbank das neue „Mandanten-Merkblatt: Heimarbeit“ unter NWB JAAAH-44041 abrufen. Versenden Sie es beispielsweise als Ihr eigenes Mandanten-Rundschreiben mit eigenem Logo per E-Mail oder als Brief an Ihre Mandanten oder integrieren Sie es in Ihren Internetauftritt.

NWB Datenbank ▶ Mandanten-Merkblatt: Heimarbeit, NWB JAAAH-44041

I. Welche Formen der Heimarbeit gibt es?

Nicht jeder Beruf bzw. jedes Berufsbild ist geeignet für Heimarbeit. Wer z. B. in der Produktion, im Handwerk oder im stationären Handel arbeitet, für den kommt Heimarbeit nur in Betracht, wenn er Büroaufgaben erledigt. Und auch dann muss geprüft werden, welche Form der Heimarbeit am besten geeignet ist. Im Kern gibt es drei verschiedene Formen:

1. **Teleheimarbeit:** Bei dieser Form der Heimarbeit erledigen die Mitarbeiter ihre Arbeit ausschließlich von zuhause aus und müssen nicht in die Firma kommen. Hier müssen Unternehmer die meisten Regelungen beachten, etwa zur Ausgestaltung von Heimarbeitsplätzen und zum Datenschutz.
2. **Alternierende Telearbeit:** Bei dieser Form der Heimarbeit können die Mitarbeiter sowohl von zuhause als auch im Betrieb arbeiten. Diese Form der Heimarbeit ist in der Praxis am weitesten verbreitet, weil es Vorteile für beide Seiten bringt. Beispielsweise wird auch die Kommunikation zwischen den Beschäftigten verbessert, weil sie im Gegensatz zur ersten Variante auch persönliche Kontakte „von Angesicht zu Angesicht“ ermöglicht.
3. **Mobile Telearbeit:** Diese vor einiger Zeit eher noch weniger beachtete Variante wird immer beliebter bzw. immer häufiger genutzt. Diese Form der Heimarbeit ist besonders geeignet für Beschäftigte, die viel unterwegs sind und sich oft an unterschiedlichen Orten aufhalten, z. B., wenn Mitarbeiter im Vertrieb oder im Außendienst beschäftigt

sind. Auch Selbständige mit wechselnden Auftraggebern nutzen diese Form der Telearbeit immer häufiger.

II. Welche Vor- und Nachteile bietet Heimarbeit?

Auf den ersten Blick hat Heimarbeit für alle Beteiligten nur Vorteile. Allerdings gibt es auch ein paar Aspekte, die sich nachteilig auswirken können und die die Beteiligten kennen sollten.

1. Vorteile

- ▶ Grundsätzlich bietet Heimarbeit die Möglichkeit, Arbeitnehmer flexibler einzusetzen (je nach Organisation bzw. Festlegung bei der Arbeitszeit).
- ▶ Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- ▶ Minimierung der Übertragung von Krankheiten, weniger Kosten und Ausfallzeiten.
- ▶ Weniger Störungen durch Kollegen.
- ▶ Keine Fahrtzeiten, Zeitersparnis, sofortige produktive Arbeit möglich.
- ▶ Bessere Ausnutzung kreativer Phasen.
- ▶ Mehr Eigenverantwortung und in der Folge höhere Motivation.
- ▶ Beseitigung bzw. Reduzierung von Raumknappheit. Wenn z. B. mehr Mitarbeiter eingestellt werden müssen und im Betrieb keine Flächen mehr frei sind, kann das „Auswei-

* Jörgen Erichsen ist Unternehmensberater (www.ub-je.de).

chen“ einiger Mitarbeiter auf eigene Räume helfen, Kosten zu sparen und Engpässe zu vermeiden.

- ▶ Ggf. Einsparung laufender Kosten, wenn z. B. im Betrieb Kaffee o. Ä. bereitgestellt wird, ggf. auch Einsparung von Büroräumen und -kosten (bei Teleheimarbeit).

2. Nachteile

- ▶ Weniger Kontakt zu Kollegen, evtl. Risiko sozialer „Vereinsamung“.
- ▶ Nicht alle Menschen können ihre Zeit selbst einteilen bzw. Privates und Berufliches gut trennen.
- ▶ Risiko der Ablenkung zu Hause, z. B. durch Kinder oder Freunde.
- ▶ Bei Heimarbeitern mit schlechterer Organisation oft kein richtiger Feierabend möglich.
- ▶ Bei technischen oder anderen Problemen oft keine schnelle Hilfe möglich, Risiko längerer Ausfallzeiten steigt.
- ▶ Nicht für alle Berufe geeignet.
- ▶ Ggf. Erklärungsbedarf („Warum geht das im Fall von Kollegen X und nicht bei mir?“).
- ▶ Bei Teleheimarbeit entstehen Kosten zur Einrichtung eines zusätzlichen Arbeitsplatzes inkl. evtl. Investitionen und Installation von Leitungen oder WLAN. Oft sind Kosten für z. B. Datensicherheit höher, etwa wenn weitere Hardware erforderlich ist.

III. Welche Voraussetzungen müssen für die Heimarbeit erfüllt sein?

Wenn Mitarbeiter Telearbeit nutzen sollen oder wollen, müssen verschiedene Voraussetzungen erfüllt sein. Welche das sind, wird im Folgenden beschrieben.

1. Ausstattung des Heimarbeitsplatzes

Vor allem Teleheimarbeit an sich funktioniert nur, wenn der Arbeitgeber dem Mitarbeiter einen entsprechend ausgestatteten Arbeitsplatz zur Verfügung stellt. Eine kleine Ecke oder ein Platz im Durchgangsbereich zwischen zwei Räumen reicht i. d. R. nicht. Besser ist es, wenn es einen komplett getrennten und möglichst abschließbaren Raum gibt. Der Raum bzw. das Büro an sich muss natürlich vom Mitarbeiter bereitgestellt werden. Allerdings können Arbeitgeber u. U. verlangen, dass der Raum gesichert und evtl. ein Safe oder eine andere Einrichtung eingebaut wird, etwa, wenn sensible Daten vor fremdem Zugriff geschützt werden müssen.

Arbeitgeber müssen ihren Beschäftigten den Arbeitsplatz aber grundsätzlich ausstatten und dabei zwingend die Bedingungen der **Arbeitsstättenverordnung** und des **Arbeitsschutzgesetzes** beachten. Beispielsweise müssen gesetzliche Vorgaben zur Raumgröße, zur Beleuchtung, zur Ergonomie oder zur Raumtemperatur beachtet werden. Zu Kontrollzwecken hat der Arbeitgeber übrigens das Recht, die Wohnung bzw. das Büro zu betreten. Dies darf allerdings nicht unangemeldet geschehen, sondern es muss eine „angemessene“ Vorankündigungsfrist vereinbart werden.

Praxishinweis ► Beachten Sie: Arbeiten Beschäftigte nur **hin und wieder** zu Hause, gelten die Vorgaben des

Arbeitsschutzes i. d. R. nicht. Welche Ausstattung benötigt und ggf. bereitgestellt werden muss, z. B. Rechner, Smartphone, Tisch, Stuhl oder Schränke, müssen beide Parteien möglichst genau vereinbaren, damit es keine Missverständnisse gibt. Für den Arbeitgeber ist es i. d. R. unerheblich, ob er einem Mitarbeiter ein Büro im Betrieb oder beim Beschäftigten zu Hause einrichtet; zumindest, wenn er das Büro anderweitig nutzen kann und keine Doppelstrukturen aufbauen muss.

2. Arbeitszeit

Ein wichtiger Aspekt ist die Berücksichtigung des **Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)**. Wie im Büro, dürfen Mitarbeiter i. d. R. nur bis zu 8 Stunden pro Tag bzw. 40 Stunden pro Woche arbeiten. In Zeiten, in denen sehr viel Arbeit anfällt und Überstunden notwendig werden, dürfen es ausnahmsweise bis zu 10 Stunden pro Tag sein. Dann ist aber ein Ausgleich seitens des Betriebes innerhalb von 6 Monaten fällig. Grundsätzlich sollte darauf geachtet werden, die Arbeitszeiten auch für die Heimarbeit im Vorfeld möglichst genau abzusprechen.

3. Einhaltung von Pausenzeiten

Zum Thema Arbeitszeit gehört auch die Einhaltung von vorgeschriebenen Ruhezeiten und Pausen.

Spätestens nach einer Arbeitszeit von 6 Stunden sind mindestens 30 Minuten **Pause** fällig. Beträgt die Arbeitszeit (ausnahmsweise) mehr als 9 Stunden, verlängert sich die Pausenzeit auf mindestens 45 Minuten.

Nicht zuletzt muss darauf geachtet werden, dass es eine **Ruhezeit** von mindestens 11 Stunden zwischen dem Feierabend und dem Arbeitsbeginn am Folgetag gibt. Allerdings gibt es auch hier Ausnahmen: Ist eine Ruhezeit von 11 Stunden nicht möglich, etwa weil dringende Arbeiten abgeschlossen werden müssen, verlängert sich die Ruhezeit an einem anderen Tag auf 12 Stunden, wobei der Ausgleich innerhalb von 4 Wochen erfolgen muss.

Praxishinweis ► Während der Pausenzeiten müssen Mitarbeiter für ihren Arbeitgeber nicht erreichbar sein. Es empfiehlt sich, entweder feste Pausenzeiten zu vereinbaren oder eine Regelung zu treffen, in der die Beschäftigten z. B. per E-Mail vorher darüber informieren, von wann bis wann sie Pause machen.

4. Zeiten erfassen und dokumentieren

Arbeitgeber müssen die Arbeits- und Pausenzeiten der Mitarbeiter dokumentieren. Wie die Dokumentation erfolgen soll, ist gesetzlich nicht genau geregelt. Die Beteiligten müssen sich auf einen Weg einigen. Die eigentliche Erfassung wird i. d. R. den Beschäftigten übertragen, und diese müssen selbst aktiv werden. In Betracht kommen z. B. manuelle oder voll digitalisierte Aufzeichnungen. Arbeitgeber sollten hier immer die Rechtsprechung im Auge halten. Denn es kann u. U. zu Änderungen kommen, die man oft innerhalb bestimmter Fristen umsetzen muss, um keine Bußgelder oder andere Strafen zu riskieren.

Praxishinweis ➤ Gerade in kleinen Betrieben mit nur wenigen Mitarbeitern sollte trotz digitaler Aufzeichnungsmöglichkeiten der Weg über eine manuelle Aufzeichnung per Papierformular gewählt werden. Das ist meist am einfachsten umsetzbar, auch wenn es inzwischen zahlreiche technische Möglichkeiten gibt. Die Dokumentationen muss mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden.

5. Haftung bei Arbeitsunfällen

Unfälle oder Verletzungen während der Arbeitszeit **zu Hause am Arbeitsort** (Büroraum des Heimarbeiters) sind grundsätzlich durch die gesetzliche Unfallversicherung abgedeckt. Meistens sind andere Orte oder Wege zu Hause nicht versichert, etwa, wenn der Mitarbeiter sich auf dem Weg zum WC verletzt.

Im Betrieb ist die Situation eine andere: Der Weg zum WC ist hier versichert, weil der Arbeitgeber auf mögliche Risiken einwirken kann. Er kann z. B. dafür sorgen, dass der Weg nicht mit Möbeln zugestellt ist. Dieses „Durchgriffsrecht“ hat der Arbeitgeber in den Räumen des Mitarbeiters nicht. Aus diesem Grund entfällt hier i. d. R. die Haftung.

6. Anpassungen im Arbeitsvertrag sinnvoll

Einen Rechtsanspruch auf einen Heimarbeitsplatz gibt es in Deutschland nicht. Beide Seiten müssen sich einigen, um Heimarbeit umsetzen zu können. Es müssen jedoch nicht komplette Arbeitsverträge angepasst werden. Stattdessen genügt eine **Zusatzvereinbarung** im Vertrag. In dieser Zusatzvereinbarung sollten u. a. folgende Punkte geregelt werden:

Checkliste: Regelungen in der Zusatzvereinbarung zur Heimarbeit

- ▶ Arbeitszeit, die pro Woche oder Monat im Büro bzw. zu Hause gearbeitet werden soll.
- ▶ Evtl. Vereinbarung einer Kernarbeitszeit, z. B. von 9-15 Uhr.
- ▶ Vereinbarung zu festen Heimarbeitstagen oder flexible Abstimmung mit dem Arbeitgeber.
- ▶ Ggf. Regelung dazu, dass Beschäftigte trotz Heimarbeit zu bestimmten Zeiten im Unternehmen erscheinen müssen, etwa wenn Team- oder andere Besprechungen anstehen.
- ▶ Regelungen zur Erreichbarkeit, z. B. Smartphone, E-Mail, Inter-/Intranet.
- ▶ Art und Umfang und Zeitnähe der Dokumentation der Arbeits- und Pausenzeiten.
- ▶ Ausgestaltung des Arbeitsplatzes, Regelung einer sicheren Nutzung der IT (inkl. ggf. Zugangs- und Berechtigungskonzept sowie Klärung der Kostenübernahme).
- ▶ Klärung, welche Arbeitsmittel gestellt werden, z. B. PC, sowie Klausel für eine mögliche Privatnutzung.
- ▶ Regelung zum Zutrittsrecht zur Wohnung, z. B. zu Kontrollzwecken und Vereinbarung von Ankündigungsfristen.

Praxishinweis ➤ Die Schriftform zu den Vereinbarungen der Heimarbeit ist zwar nicht zwingend vorgeschrieben, sollte aber bevorzugt werden, um z. B. Missverständnisse und Unklarheiten zu vermeiden und für beide Seiten eine echte Rechtssicherheit zu schaffen.

IV. Mandanten-Merkblatt zum Download

Dieser Beitrag steht Ihnen in angepasster Form in der NWB Datenbank zusätzlich als „Mandanten-Merkblatt: Heimarbeit“ zur Verfügung – sowohl als Word- als auch als PDF-Dokument.

Nachdem Sie sich in der NWB Datenbank unter www.nwb.de eingeloggt haben, geben Sie direkt im Suchfeld die NWB Dok-ID NWB JAAAH-44041 ein.

Sie können das gesamte Word-Dokument z. B. in Ihre Textverarbeitung übernehmen, ggf. anpassen und als Ihr eigenes Mandanten-Rundschreiben z. B. mit Ihrem Logo per E-Mail oder als Brief an Ihre Mandanten versenden.

Download-Tipp ➤ Als Abonnent von NWB Betriebswirtschaftliche Beratung stehen Ihnen noch zahlreiche weitere Mandanten-Merkblätter zur Verfügung, z. B. zur Bankenkommunikation, zur BWA, zur DSGVO oder zu Fördermitteln. Eine Übersicht aller Mandanten-Merkblätter können Sie in der NWB Datenbank (Login über www.nwb.de) unter NWB OAAAF-08936 abrufen.

Übersicht 1: Auszug aus dem Mandanten-Merkblatt: Heimarbeit, NWB JAAAH-44041

MERKBLATT

Heimarbeit

Inhalt

I. Welche Formen der Heimarbeit gibt es?
 II. Welche Vor- und Nachteile bietet Heimarbeit?
 III. Welche Voraussetzungen müssen für die Heimarbeit erfüllt sein?

Heimarbeit wird von der Politik als eine Möglichkeit gesehen, die Umweltbelastung durch den Verkehr zu reduzieren. Je nach Unternehmen oder Branche wird u. a. auch von Home-Office oder Telearbeit gesprochen. Damit die Heimarbeit für Arbeitgeber und -nehmer ein Erfolg wird, müssen allerdings einige Punkte bedacht werden – sowohl organisatorisch als auch rechtlich und kommunikativ.

3. **Mobile Telearbeit:** Diese vor einiger Zeit eher noch weniger beachtete Variante wird immer beliebter bzw. immer häufiger genutzt. Diese Form der Heimarbeit ist besonders geeignet für Beschäftigte, die viel unterwegs sind und sich oft an unterschiedlichen Orten aufhalten, z. B. wenn Mitarbeiter im Vertrieb oder im Außendienst beschäftigt sind. Auch Selbstständige mit wechselnden Auftraggebern nutzen diese Form der Telearbeit immer häufiger.

I. Welche Formen der Heimarbeit gibt es?
 Nicht jeder Beruf bzw. jedes Berufsbild ist geeignet für Heimarbeit. Wer z. B. in der Produktion, im Handwerk oder im stationären Handel arbeitet, für den kommt Heimarbeit nur in Betracht, wenn er Büroaufgaben erledigt. Und auch dann muss geprüft werden, welche Form der Heimarbeit am bes-

II. Welche Vor- und Nachteile bietet Heimarbeit?
 Auf den ersten Blick hat Heimarbeit für alle Beteiligten nur Vorteile. Allerdings gibt es auch ein paar Aspekte, die sich nach-

AUTOR




Dipl.-Betriebsw. Jörgen Erichsen ist Unternehmensberater. Er verfügt über langjährige Erfahrungen in leitenden Funktionen von Produktions- und Dienstleistungsbetrieben und ist Fachmann für Planung, Steuerung und betriebswirtschaftliche Beratung. Internet: www.ub-je.de.

Steuerliche Handlungsempfehlungen in der Corona-Krise

Was KMU, Gewerbetreibende und Freiberufler jetzt tun können

Bernd Rätke*

Das Corona-Virus führt zu erheblichen Umsatzeinbußen und damit einer verschärften Liquiditätsbelastung, insbesondere auch durch die Erfüllung steuerlicher Pflichten, die nach dem Gesetz auch weiterhin zu erfüllen sind. Das BMF und die Obersten Finanzbehörden der Länder haben nun reagiert und gewähren erste Erleichterungen. Der folgende Beitrag stellt nicht nur die von der Finanzverwaltung gewährten Maßnahmen dar, sondern zeigt auch weitere Möglichkeiten für steuerliche Entlastungen auf.

 BMF, Schreiben v. 19.3.2020 - IV A 3 - S 0336/19/10007 :002 NWB TAAAH-44901 und Schreiben der Obersten Finanzbehörden v. 19.3.2020

Inhaltsübersicht

- I. Betroffene Unternehmen
- II. Erleichterungen bei Fristen
- III. Steuerzahlungen, Vorauszahlungen und Vollstreckung
- IV. Verlegung von Gesprächsterminen
- V. Bilanzierung
- VI. Umsatzsteuer


I. Betroffene Unternehmen

Während sich die Corona-Krise anfangs nur auf bestimmte Branchen wie den Tourismus oder den Messebau auswirkte, gibt es wegen der staatlich angeordneten Maßnahmen nur noch wenige Unternehmenszweige, die nicht durch Corona beeinträchtigt werden. Diese Beeinträchtigung ergibt sich aus der Schließung von Unternehmen, der Einschränkung der Verkehrswege sowie der krankheitsbedingten Abwesenheit von Arbeitnehmern beim Unternehmen selbst, bei den Vertragspartnern und beim Steuerberater.

Nahezu alle Unternehmen sind betroffen

Hinweis: Soweit bei den im Folgenden dargestellten Erleichterungen ein Antrag des Unternehmens erforderlich ist, sind m. E. nähere Ausführungen zur Auswirkung des Virus auf das konkrete Unternehmen nicht erforderlich. Auch das BMF¹ verlangt keinen Nachweis des entstandenen Schadens im Einzelnen und stellt bei Stundungsanträgen keine „strengen Anforderungen“.

Vorsorglich sollten eine aktuelle BWA² und die Vergleichszahlen aus dem Vorjahr 2019 bereitgehalten werden, aus denen sich die wirtschaftliche Verschlechterung ergibt und die bei Nachfrage des Finanzamts vorgelegt werden können.

 Erchen, Planung und Kalkulation mit Betriebswirtschaftlicher Auswertung, BBK 5/2015 S. 236 NWB AAAAE-85380

* Bernd Rätke, Vorsitzender Richter am Finanzgericht Berlin-Brandenburg, BBK-Herausgeber.

¹ BMF, Schreiben v. 19.3.2020 - IV A 3 - S 0336/19/10007 :002 NWB TAAAH-44901, Rz. 1.

² Betriebswirtschaftliche Auswertung; vgl. Erchen, BWA-Planung und Kalkulation, Arbeitshilfe NWB NAAAE-82266.

II. Erleichterungen bei Fristen

1. Abgabefristen für Steuererklärungen

Steuererklärungen für 2018, die durch Steuerberater erstellt werden, mussten nach § 149 Abs. 3 AO bis zum 29.2.2020 abgegeben werden. Steuerberater können insoweit Fristverlängerungen nach § 109 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 AO beantragen. Das für die Fristverlängerung erforderliche fehlende Verschulden i. S. von § 109 Abs. 2 AO wird man bei einer Betroffenheit des Unternehmens oder des Steuerberaters vom Corona-Virus bejahen können.

Hinweis: Ist kein Steuerberater mit der Erstellung der Erklärung beauftragt, war die Frist für die Abgabe der Steuererklärungen für 2018 nach § 149 Abs. 2 AO schon am 31.7.2019 abgelaufen. Eine Fristverlängerung für 2018 wird hier angesichts der bereits erheblichen Fristüberschreitung wohl nicht gewährt werden können. Allerdings kann hinsichtlich der Steuererklärungen für 2019, die ohne Mitwirkung eines Steuerberaters bis zum 31.7.2020 abgegeben werden müssen, eine Fristverlängerung nach § 109 Abs. 1 AO in Betracht kommen.

2. Umsatzsteuer-Voranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen

Auch für Umsatzsteuer-Voranmeldungen, die ab März 2020, dem Monat, in dem die Corona-Krise allgegenwärtig geworden ist, abgegeben werden müssen, kommen Fristverlängerungen in Betracht. Dies gilt z. B. für die Zeiträume ab Januar 2020 (bei Dauerfristverlängerung³) bzw. ab Februar 2020 (ohne Dauerfristverlängerung⁴) oder für die Voranmeldung für das I. Quartal 2020⁵.

Gleiches gilt für Lohnsteueranmeldungen ab Februar 2020⁶ bzw. für die Lohnsteueranmeldung für das I. Quartal 2020⁷.

Hinweis: Das BMF wird möglicherweise noch allgemeine Fristverlängerungen gewähren oder eine Umstellung auf die vierteljährliche Abgabe ermöglichen.

3. Verspätungszuschläge

Verspätungszuschläge werden nicht festgesetzt, wenn dem Antrag auf Fristverlängerung stattgegeben wird; die Fristverlängerung kann auch rückwirkend erfolgen gem. § 109 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 AO.

Sollte eine Fristverlängerung nicht beantragt worden sein, aber die Steuererklärung infolge des Corona-Virus verspätet abgegeben werden, kann gegen die Festsetzung des Verspätungszuschlags Einspruch eingelegt werden, wenn die Erklärung nicht durch einen Steuerberater erstellt worden ist. Der Einspruch kann dann damit begründet werden, dass die verspätete Abgabe der Steuererklärung wegen des Corona-Virus unverschuldet i. S. von § 152 Abs. 1 Satz 2 AO war.

Hinweis: Ist die Steuererklärung von einem Steuerberater erstellt worden, kommt es für die Festsetzung des Verspätungszuschlags auf ein Verschulden nach § 152 Abs. 2 AO nicht an. Selbst bei unverschuldeter Fristüberschreitung entstehen also Verspätungszuschläge.

 Fristverlängerung für
Jahreserklärungen 2018
beantragen

Fristverlängerung für
Jahreserklärungen 2019
ohne steuerliche Vertre-
tung prüfen

 Fristverlängerung für
Steueranmeldungen
beantragen

Einspruch gegen Verspä-
tungszuschlag bei selbst
erstellter Steuererklärung

Erlass von Verspätungs-
zuschlägen bei Mitwir-
kung eines Steuerberaters

³ Abgabetermin war der 10.3.2020.

⁴ Abgabetermin war der 10.3.2020.

⁵ Abgabetermin ist der 10.4.2020 bzw. – bei Dauerfristverlängerung – der 10.5.2020.

⁶ Abgabetermin war der 10.3.2020.

⁷ Abgabetermin ist der 10.4.2020.

Hier kommt m. E. aber ein Erlass des Verspätungszuschlags gem. § 227 AO in Betracht, wenn die Verspätung auf dem Corona-Virus beruht, z. B. weil das Personal ausgefallen ist.

4. Sonstige Fristen

Sind infolge des Corona-Virus Fristen versäumt worden, z. B. Einspruchsfristen oder Ausschlussfristen nach § 364b AO, ist eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gem. § 110 AO möglich.

Wiedereinsetzung bei Fristversäumnis

III. Steuerzahlungen, Vorauszahlungen und Vollstreckung

Das BMF hat die Finanzämter angewiesen, zinslose Stundungen für Steuern, die bis zum 31.12.2020 fällig werden, zu gewähren, wenn der Steuerpflichtige unmittelbar und nicht unerheblich betroffen ist (siehe Abschnitt I) und seine Verhältnisse darlegt, und Anpassungsanträgen für Vorauszahlungen zur Einkommen- und Körperschaftsteuer stattzugeben.⁸ Stundungs- und Anpassungsanträge für Steuern, die ab 1.1.2021 fällig werden, sind jedoch besonders zu begründen.⁹

Zinslose Stundung und Anpassung der Vorauszahlungen möglich

Für die Gewerbesteuer gilt dies nur eingeschränkt, da diese von den Gemeinden verwaltet wird:¹⁰

- So sollen die Finanzämter auf Antrag eine Anpassung der Gewerbesteuer-Vorauszahlungen durch Herabsetzung des Messbetrags für Zwecke der Vorauszahlungen nach § 19 Abs. 3 Satz 3 GewStG ermöglichen, an die die Gemeinde nach § 19 Abs. 3 Satz 4 GewStG gebunden ist; dies soll insbesondere dann erfolgen, wenn die Vorauszahlungen für die Einkommen- oder Körperschaftsteuer angepasst werden.
- Über Stundungs- und Erlassanträge muss hingegen die jeweilige Gemeinde entscheiden, es sei denn, die Festsetzung und Erhebung der Gewerbesteuer sind ausnahmsweise nicht den Gemeinden übertragen worden.

Erleichterungen bei der Gewerbesteuer

Hinweis: Das Bayerische Landesamt für Steuern hat bereits ein Formular für Stundungs- und Anpassungsanträge online veröffentlicht.¹¹ Die Lohnsteuer und Kapitalertragsteuer als Steuerabzug können danach zwar nicht gestundet werden; jedoch besteht die Möglichkeit, einen Antrag auf Vollstreckungsaufschub einzureichen.

Formular für Stundung und Anpassung der Vorauszahlung

Außerdem sollen nach dem BMF bis Ende des Jahres 2020 auf Antrag auf Vollstreckungsmaßnahmen und Säumniszuschläge verzichtet und die Säumniszuschläge erlassen werden.¹²

Hinweis: Voraussetzung ist, dass der Steuerpflichtige „unmittelbar und nicht unerheblich“ betroffen ist; hier kann m. E. auf die Ausführungen in Abschnitt I verwiesen werden, so dass die Vorlage der aktuellen BWA und der Vorjahreszahlen ausreichen sollte. Eine „unmittelbare“ Betroffenheit setzt nicht voraus, dass das eigene Personal infiziert ist; vielmehr genügt es, wenn das eigene Unternehmen infolge der Corona-Krise wirtschaftlich angegriffen ist.

Vollstreckungsaufschub

⁸ BMF, Schreiben v. 19.3.2020 - IV A 3 - S 0336/19/10007 :002 NWB TAAAH-44901, Rz. 1.

⁹ BMF, Schreiben v. 19.3.2020 - IV A 3 - S 0336/19/10007 :002 NWB TAAAH-44901, Rz. 2.

¹⁰ Schreiben der Obersten Finanzbehörden, jeweils v. 19.3.2020.

¹¹ Vgl. <https://www.finanzamt.bayern.de/LfSt/default.php>.

¹² BMF, Schreiben v. 19.3.2020 - IV A 3 - S 0336/19/10007 :002 NWB TAAAH-44901, Rz. 3.

 Terminverlegung beantragen

IV. Verlegung von Gesprächsterminen

Zweifelsohne können Gesprächstermine und Begegnungen mit Finanzbeamten verschoben werden, um das Risiko einer Ansteckung zu mindern. Dies betrifft

- ▶ Erörterungstermine im Einspruchsverfahren gem. § 364a AO,
- ▶ Schlussbesprechungen nach einer Außenprüfung gem. § 201 AO sowie
- ▶ den Beginn einer Außenprüfung nach § 198 AO, falls der Außenprüfer den Betrieb betreten will.

Gegen eine Prüfungsanordnung sollte daher Einspruch bezüglich des Prüfungsbeginns eingelegt und unter Hinweis auf den Corona-Virus eine Verlegung der Prüfung beantragt werden.

Finanzgerichte verhandeln nicht mehr

Hinweis: Gibt es bereits ein Klageverfahren, sind mündliche Verhandlungen vor dem Finanzgericht derzeit nicht zu befürchten. Falls doch eine Ladung erfolgt, sollte hier unter Hinweis auf die Gefahren einer Ansteckung entweder bei der An- und Abreise oder bei der – öffentlichen (!) – Verhandlung ein Verlegungsantrag gestellt werden.


V. Bilanzierung

Corona-Virus ist „wertbegründend“

1. Bewertung im Jahresabschluss zum 31.12.2019

Im Jahresabschluss zum 31.12.2019 können die Risiken, die sich aus dem Corona-Virus für das Unternehmen ergeben, i. d. R. noch nicht berücksichtigt werden, da es sich bei dem Corona-Virus nur um einen wertbegründenden Umstand handelt, der erst nach dem 31.12.2019 eingetreten ist: Denn das Virus ist überregional und damit in Deutschland erst im Jahr 2020 verbreitet worden; bis zum 31.12.2019 war es nur regional in China verbreitet. Diese Auffassung vertritt auch das IDW.¹³

Wertminderungen bei Aktivposten wie z. B. Forderungen oder die Passivierung von Rückstellungen werden daher erst zum 31.12.2020 in Betracht kommen, sofern die Corona-Krise an diesem Tag noch bestehen sollte.

 Theile, Bilanzrecht aktuell, BBK 6/2020 S. 267 NWB MAAA-44416

Aktienverluste werden erst 2020 berücksichtigt

Hinweis: Dies gilt auch für Aktien, die seit Ende Februar 2020 massiv an Wert verloren haben. Wertminderungen bei Aktien, die nach dem Bilanzstichtag, aber vor dem Bilanzaufstellungstag eintreten, sind grundsätzlich wertbegründend¹⁴ und daher nicht zum 31.12.2019 zu berücksichtigen.

Persönliche Unbilligkeit bei Verlusten im Jahr 2020

2. Billigkeitsmaßnahmen bei Gewinnverschiebungen?

Überlegenswert könnte es sein, eine Billigkeitsfestsetzung für 2019 nach § 163 AO zu beantragen, bei der bereits die negative wirtschaftliche Entwicklung des Jahres 2020 berücksichtigt wird. Aus Gründen der persönlichen Unbilligkeit,¹⁵ nämlich aufgrund der bereits sehr schlechten wirtschaftlichen Lage im Jahr 2020, könnte die Steuerfestsetzung für 2019 gemindert werden.

Hinweis: Relevant wäre dies insbesondere, wenn Gründe für eine Insolvenzeröffnung vorliegen, z. B. die drohende Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung und eine negative Fortführungsprognose gem. §§ 17 ff. InsO. Auf diese Weise müsste der Unternehmer nicht bis zur Veranlagung für 2020 warten, um erst dann einen Verlustrücktrag geltend machen zu können.

¹³ IDW vom 4.3.2020, vgl. BBK 6/2020 S. 267 NWB MAAA-44416.

¹⁴ Rätke, Jahresabschluss 2019: Bilanzielle Überlegungen und Gestaltungstipps, BBK 1/2020 S. 23, 29 NWB PAAA-38003.

¹⁵ Vgl. hierzu Klein/Rüsken, AO, 14. Aufl. 2018, § 163 Rz. 41 ff.

3. Umstellung der Gewinnermittlung ab 2019

Freiberufler und sonstige Nicht-Kaufleute haben ein Wahlrecht, ob sie ihren Gewinn durch Einnahmen-Überschussrechnung oder durch Bilanzierung ausüben. Dieses Wahlrecht kann auch noch nach Ablauf des Wirtschaftsjahres ausgeübt werden, weil die Ausübung erst durch die Erstellung der Gewinnermittlung (Jahresabschluss oder Einnahmen-Überschussrechnung) erfolgt.¹⁶

Geprüft werden kann daher ein Wechsel von der Bilanzierung zur Einnahmen-Überschussrechnung und umgekehrt ab dem Veranlagungszeitraum 2019, wenn die Gewinnermittlung noch nicht erstellt ist. Hier ist je nach Wechselrichtung zu prüfen, welche Gewinnauswirkungen sich ergeben:

- ▶ Bei einem Wechsel von der Bilanzierung zur Einnahmen-Überschussrechnung wirken sich die im Jahr 2019 bis zum 31.12.2019 entstandenen Forderungen noch nicht gewinnerhöhend aus, weil sie erst beim Zufluss versteuert werden müssen. Dafür wirken sich aber die im Jahr 2019 entstandenen Verbindlichkeiten noch nicht gewinnmindernd aus, sondern erst bei späterer Bezahlung im Jahr 2020. Vorteilhaft ist der Wechsel zur Einnahmen-Überschussrechnung, wenn der Unternehmer im Jahr 2019 viele Forderungen begründet hat, die am 31.12.2019 noch offen waren.
- ▶ Bei einem Wechsel von der Einnahmen-Überschussrechnung zur Bilanz wirken sich Forderungen gewinnerhöhend und Verbindlichkeiten gewinnmindernd aus. Vorteilhaft ist dieser Wechsel, wenn der Unternehmer im Jahr 2019 viele Verbindlichkeiten eingegangen ist, aber noch nicht bezahlt hat, und seine Erlöse erst im Jahr 2020 erzielen wird.

Hinweis: Zu berücksichtigen ist ferner, dass bei einem Wechsel der Gewinnermittlungsart grundsätzlich eine Bindung für drei Jahre an die nunmehr gewählte Gewinnermittlung besteht.¹⁷

4. Buchführungserleichterungen

Nach § 148 AO kann das Finanzamt Erleichterungen bei den Buchführungs-, Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten gewähren, wenn die Einhaltung dieser Pflichten Härten mit sich bringt. Solche Härten können entstehen, wenn es zu Ausfällen beim Buchführungspersonal oder im EDV-Bereich kommt. Als Erleichterungen kommen in Betracht eine vorübergehende Befreiung von der zeitnahen Erfassung oder von der Belegausgabepflicht nach § 146a Abs. 2 Satz 2 AO bei der Kassenbuchführung.

VI. Umsatzsteuer

1. Berichtigung der Umsatzsteuer

Bei der Umsatzsteuer kommt eine Berichtigung nach § 17 Abs. 2 Nr. 1 UStG zugunsten des Unternehmers in Betracht, wenn seine Forderungen uneinbringlich werden. Die Uneinbringlichkeit ist nach der Rechtsprechung zu bejahen, wenn die Forderung auf absehbare Zeit rechtlich oder tatsächlich nicht durchsetzbar ist.¹⁸ Richtet sich die Forderung gegen einen Schuldner, der zu einer der vom Corona-Virus betroffenen Branchen gehört, z. B. Tourismus, Konzertveranstalter, Messebauer, wird man die Uneinbringlichkeit unabhängig vom Alter der Forderung anerkennen und eine Umsatzsteuerberichtigung zugunsten des Unternehmers bejahen können.

Wahlrecht auf Gewinnermittlung ausüben

W^a Happe, Wechsel der Gewinnermittlungsart, Grundlagen
NWB PAAAE-23850

Wechsel zur EÜR vorteilhaft bei hohen Forderungen

Wechsel zur Bilanzierung vorteilhaft bei hohen Verbindlichkeiten

Dreijährige Bindefrist

Buchführungserleichterungen bei der Belegausgabepflicht

Uneinbringlichkeit, wenn Schuldner von Corona betroffen

¹⁶ BFH, Urteil v. 19.3.2009 - IV R 57/07, BStBl 2009 II S. 659 NWB SAAAD-23343.

¹⁷ BFH, Urteil v. 9.11.2000 - IV R 18/00, BStBl 2001 II S. 102 NWB BAAAA-88808.

¹⁸ BFH, Urteil v. 29.3.2017 - XI R 5/16, BStBl 2017 II S. 738 NWB UAAAG-46314.

Hinweis: Zu beachten ist aber, dass dies auch umgekehrt gilt, wenn der Unternehmer seine Verbindlichkeiten auf absehbare Zeit nicht zahlen kann. Er muss dann seine Vorsteuer zu seinen Lasten berichtigen.

2. Umstellung auf Ist-Versteuerung

Geprüft werden kann schließlich, ob Unternehmer, die im Jahr 2019 einen Umsatz von maximal 600.000 €¹⁹ erzielt haben oder die nicht buchführungspflichtig sind (und auch nicht freiwillig Bücher führen) oder die freiberuflich tätig sind, einen Antrag auf Ist-Besteuerung gem. § 20 Abs. 1 UStG ab 1.1.2020 stellen.

Die Ist-Versteuerung hat den Vorteil, dass die Umsatzsteuer erst bei Bezahlung der jeweiligen Forderung entsteht. Der Antrag auf Ist-Versteuerung kann gestellt werden, solange die Jahresfestsetzung noch nicht formell bestandskräftig ist, d. h. bis zum Ablauf der Einspruchsfrist.²⁰

Hinweis: Denkbar ist daher sogar noch ein Antrag auf Ist-Versteuerung für 2019, wenn die Jahreserklärung für 2019 noch nicht abgegeben ist oder insoweit noch die Einspruchsfrist läuft. Hier ist aber zu beachten, dass für 2019 noch eine Umsatzgrenze von 500.000 € galt, so dass der Gesamtumsatz im Vorjahr 2018 maximal 500.000 € betragen durfte.

Genehmigt das Finanzamt die Ist-Versteuerung, entfällt eine Berichtigung der Umsatzsteuer bei uneinbringlichen Forderungen nach § 17 Abs. 2 Nr. 1 UStG (siehe Abschnitt VI.1).

FAZIT

Die hier dargestellten Möglichkeiten sind ein erster Schritt für Unternehmen, um ihre steuerliche Belastung und den bürokratischen Aufwand bei der Erfüllung steuerlicher Pflichten zu verringern. Immerhin bietet das Steuerrecht bereits jetzt Gestaltungsmöglichkeiten, um Gewinne zu verschieben oder Umsatzsteuern zu mindern. Abzuwarten bleibt, ob das BMF noch weitere Entlastungsmöglichkeiten gewähren wird, z. B. bei Fristverlängerungen.

Sollten die Unternehmen die Krise überstehen, wird es künftig dennoch eine Vielzahl von Billigkeitsanträgen geben, über die entschieden werden muss. Dies wird nicht nur Erlass- und Stundungsanträge betreffen, sondern es wird auch Streit geben, ob die Verletzung materieller Handlungsfristen, z. B. eine wegen der Corona-Krise gescheiterte Reinvestition bei der § 6b-Rücklage, im Billigkeitswege geheilt werden kann.

AUTOR



Bernd Rätke

ist Herausgeber der BBK. Er ist Vorsitzender Richter am FG Berlin-Brandenburg und dort tätig im 6. Senat, der für die Körperschaftsteuer und die Besteuerung von Personengesellschaften zuständig ist.

¹⁹ Die bisherige Umsatzgrenze von 500.000 € ist ab VZ 2020 auf 600.000 € erhöht worden, vgl. Art. 7 des Gesetzes zur Einführung einer Pflicht zur Mitteilung grenzüberschreitender Steuergestaltungen vom 21.12.2019, BGBl 2019 I S. 2875; vgl. hierzu Eckert, Neue gesetzliche Regelungen zur Umsatzsteuer ab 2020, BBK 3/2020 S. 126, 142 NWB VAAAH-40943.

²⁰ BFH, Urteil v. 10.12.2008 - XI R 1/08, BStBl 2009 II S. 1026 NWB XAAAD-09895; Abschnitt 20.1 Abs. 1 Satz 1 UStAE.

Erhöhung der Umsatzgrenze ab VZ 2020

! Antrag auf Ist-Versteuerung für VZ 2019 prüfen


W Sonderberichterstattung zum Thema Coronavirus
NWB AAAAH-44313

Die Corona-Pandemie als Vorgang von besonderer Bedeutung im Jahresabschluss zum 31.12.2019

Angabe im Anhang nach § 285 Nr. 33 HGB

Prof. Dr. Holger Philipps*

Die Auslösung einer Pandemie durch das neuartige Coronavirus macht es im Anhang des Jahresabschlusses zum 31.12.2019 notwendig, über diesen Vorgang von besonderer Bedeutung zu berichten. Ausgehend vom IDW Hinweis zur Rechnungslegung vom 4.3.2020 „Auswirkungen der Ausbreitung des Coronavirus auf die Rechnungslegung zum Stichtag 31.12.2019 und deren Prüfung“ enthält der Beitrag u. a. einen Vorschlag, wie sich die Angabe konkret formulieren lässt.

 Theile, Bilanzrecht aktuell, BBK 6/2020 S. 267
NWB MAAAH-44416

Inhaltsübersicht

- I. Aktualität und Bedeutung des Themas
- II. Inhalt und Voraussetzungen der Angabe nach § 285 Nr. 33 HGB
- III. Formulierungs- und Praxisbeispiele zur Umsetzung der Anhangangabe

I. Aktualität und Bedeutung des Themas

Ende Dezember 2019 wurden erste Meldungen publik, nach denen in China zu diesem Zeitpunkt noch wenige Menschen und beschränkt auf die Stadt Wuhan mit Symptomen wie bei einer Lungenentzündung erkrankt seien; erste Fälle seien danach schon Anfang Dezember 2019 eingetreten. Anfang Januar 2020 nannten chinesische Stellen ein neues Coronavirus (SARS-CoV-2 oder Covid-19) als Auslöser dieser Krankheit.

Ausbruch der Pandemie

Begünstigt durch die Größe und die zentrale Verkehrslage von Wuhan sowie das chinesische Neujahrsfest breitete sich die Krankheit in China sehr schnell und über-regional sowie anschließend auch international aus.¹ Am 15.3.2020 werden nach offiziellen Statistiken weltweit über 156.000 bestätigte Erkrankungen und rund 6.000 krankheitsbedingte Todesfälle gezählt; Experten vermuten eine weit höhere „Dunkel-ziffer“.²

Angesichts der Ausbreitungsdynamik, der Schwierigkeit, sich vor einer Übertragung zu schützen und der Gefährlichkeit der Krankheit ergriffen und ergreifen Regierungen und nationale Behörden Maßnahmen, die das öffentliche Leben extrem einschränken und auch die internationale Wirtschaft stark negativ beeinträchtigen, z. B. :

Einschränkung des öffentlichen Lebens

- ▶ (vorübergehende) Ein- und Ausreisestopps,
- ▶ Schließungen von Landesgrenzen, Häfen, Schulen und anderen öffentlichen Einrichtungen oder gastronomischen Betrieben,

* Prof. Dr. Holger Philipps, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften an der Hochschule Koblenz.

¹ Vgl. Brandhofer/Lehmann/Wittlich u. a., So hat sich das Coronavirus ausgebreitet, abrufbar unter <https://interaktiv.tagesspiegel.de/lab/karten-so-hat-sich-das-coronavirus-ausgebreitet/>.

² Vgl. Lehmann u. a., Das Virus in Echtzeit, abrufbar unter <https://interaktiv.tagesspiegel.de/lab/sars-cov-2-das-virus-in-echtzeit/>.

- ▶ Absage von Messen und Veranstaltungen aller Art sowie sportlichen Wettbewerben (im hoch bezahlten Profi- wie im Breitensport),
- ▶ Ausdünnung des Flug- und Bahnverkehrs.

Wirtschaftliche Folgen

Diese Maßnahmen haben gravierende wirtschaftliche Folgen: In den knapp vier Wochen vom 17.2.2020 bis zum 13.3.2020 verlor der Leitindex der größten deutschen börsennotierten Unternehmen DAX mehr als 30 % seines Wertes.³ Ein Ende dieser Entwicklung ist derzeit nicht absehbar.

Anhangangabe nach § 285 Nr. 33 HGB

Am 4.3.2020 veröffentlichte das IDW einen fachlichen Hinweis „Auswirkungen der Ausbreitung des Coronavirus auf die Rechnungslegung zum Stichtag 31.12.2019 und deren Prüfung.“⁴ Darin thematisiert das IDW im Zusammenhang mit SARS-CoV-2 auch eine mögliche Anhangangabe nach § 285 Nr. 33 HGB (bzw. Konzernanhangangabe nach § 314 Abs. 1 Nr. 25 HGB⁵) – allerdings ohne sie im Einzelnen weiter zu konkretisieren.

Daran knüpft der vorliegende Beitrag an: Er stellt die Vorschrift vor, konkretisiert die Angabevoraussetzungen sowie -anforderungen kurz und beschreibt Formulierungsbeispiele für die Umsetzung der Angabe nach § 285 Nr. 33 HGB im aktuellen Fall des SARS-CoV-2.

II. Inhalt und Voraussetzungen der Angabe nach § 285 Nr. 33 HGB⁶

Vorgänge von besonderer Bedeutung nach Schluss des Wirtschaftsjahres

Nach § 285 Nr. 33 HGB müssen Unternehmen ab mittlerer Größe im Anhang Angaben machen über

„Vorgänge von besonderer Bedeutung, die nach dem Schluss des Geschäftsjahrs eingetreten und weder in der Gewinn- und Verlustrechnung noch in der Bilanz berücksichtigt sind, unter Angabe ihrer Art und ihrer finanziellen Auswirkungen.“

Hinweis: Die Angabe ist für mittelgroße und große Unternehmen i. S. des § 267 HGB verpflichtend. Kleine Unternehmen brauchen die Angabe nicht zu machen (§ 288 Abs. 1 Nr. 1 HGB).

Definition der Vorgänge von besonderer Bedeutung

Ein Vorgang ist dann **von besonderer Bedeutung**, wenn seine Auswirkungen geeignet sind, das durch den Abschluss zum jeweiligen Stichtag vermittelte Bild zu beeinflussen, und die Abschlussadressaten ohne die ergänzende Berichterstattung über diesen Vorgang die Entwicklung des berichtenden Unternehmens nach dem Abschlussstichtag wesentlich anders beurteilen würden.⁷ Diese Voraussetzung wird in Bezug auf SARS-CoV-2 in vielen Fällen erfüllt sein. Das belegt die eingangs in Abschnitt I skizzierte dynamische Entwicklung seiner Auswirkungen.

Keine Berücksichtigung in Bilanz und GuV durch Wertbegründung nach dem Stichtag

Ein berichtspflichtiger Vorgang muss nach dem Abschlussstichtag eingetreten und darf bereits weder in der Gewinn- und Verlustrechnung noch in der Bilanz berücksichtigt worden sein. Mithin darf es sich nicht um ein sog. wertaufhellendes, sondern muss es sich um ein sog. **wertbegründendes** Ereignis handeln.

Corona-Pandemie wertbegründend nach dem Bilanzstichtag 31.12.2019

In Bezug auf SARS-CoV-2 lässt sich konstatieren, dass „erst die sprunghafte Ausweitung der Infektionen zu den aktuellen wirtschaftlichen Auswirkungen geführt hat (beispielsweise Schließung von Betrieben und dadurch bedingte Beeinträchtigungen

³ Abrufbar unter <https://www.boerse-frankfurt.de/index/dax>.

⁴ Abrufbar unter <http://go.nwb.de/0t37s>.

⁵ §§ 285 Nr. 33 und 314 Abs. 1 Nr. 25 HGB sind im Wortlaut identisch formuliert. Daher gelten die folgenden Ausführungen für beide Vorschriften gleichermaßen.

⁶ Vgl. dazu auch Philipps, Nachtragsberichterstattung in der Unternehmenspraxis, DB 2016 S. 2011 - 2015.

⁷ Vgl. IDW, Fachlicher Hinweis: Auswirkungen der Ausbreitung des Coronavirus, S. 3, abrufbar unter <http://go.nwb.de/0t37s>.

von Liefer- und Absatzprozessen) und diese Ausweitung erst ab dem Januar 2020 aufgetreten ist.“ Daher „ist nach Auffassung des IDW i. d. R. davon auszugehen, dass das Auftreten des Coronavirus als weltweite Gefahr wertbegründend einzustufen ist und dementsprechend die bilanziellen Konsequenzen erst in Abschlüssen mit Stichtag nach dem 31.12.2019 zu berücksichtigen sind.“⁸

Damit sind die Voraussetzungen für die Angabe des Vorgangs „Ausbreitung des Coronavirus“ nach § 285 Nr. 33 HGB erfüllt. In der Folge sind dann die Art und die finanziellen Konsequenzen dieses Vorgangs anzugeben.

Angabe von Art und finanziellen Konsequenzen

Hinweis: Als Angabe der **Art** des Vorgangs ist eine verbale Darstellung so zu verstehen, dass der jeweilige Vorgang für die Abschlussadressaten verständlich wird. Die Angabe der **finanziellen Auswirkungen** verlangt ggf. geschätzte und/oder in Bandbreiten angegebene quantitative Informationen zur Auswirkung des Vorgangs auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage, soweit dies für die Abschlussadressaten nützlich ist.

Lassen sich die finanziellen Auswirkungen eines angabepflichtigen Vorgangs nicht quantitativ angeben – wie dies bei den Auswirkungen des SARS-CoV-2 regelmäßig der Fall sein dürfte –, sind dazu zumindest verbale Angaben zu machen, ergänzt um die Aussage, dass quantitative Angaben nicht möglich sind.

Eine Begründung für die Ursache nicht möglicher quantitativer Angaben wird nicht verlangt.⁹

III. Formulierungs- und Praxisbeispiele zur Umsetzung der Anhangangabe

Unter Berücksichtigung der genannten Ausführungen, insbesondere auch der nur verbalen Erläuterung finanzieller Auswirkungen für den Fall, dass diese nicht quantifizierbar sind, kann die Angabe nach § 285 Nr. 33 HGB für den Vorgang „Auswirkung der Ausbreitung des SARS-CoV-2“ im Jahresabschluss zum 31.12.2019 z. B. wie folgt formuliert werden; **Formulierungsbeispiel:**

„Die Ausbreitung des neuartigen Coronavirus hat sich ab Januar 2020 ausgehend von China sehr dynamisch und weltweit entwickelt. Angesichts der Ausbreitungsdynamik, der Schwierigkeit, Menschen vor einer Übertragung zu schützen und der Gefährlichkeit des Virus ergriffen und ergreifen Regierungen und nationale Behörden Maßnahmen, die das öffentliche Leben extrem einschränken und die Wirtschaft (einschließlich Güter- und Warenverkehr) stark negativ beeinträchtigen. Beispiele sind:

- ▶ (vorübergehende) Ein- und Ausreisestopps,
- ▶ Schließungen von Landesgrenzen, Häfen, Schulen und anderen öffentlichen Einrichtungen oder gastronomischen Betrieben,
- ▶ Absage von Messen und Veranstaltungen aller Art,
- ▶ Ausdünnung des Flug- und Bahnverkehrs.

In den knapp vier Wochen vom 17.2.2020 bis zum 13.3.2020 verlor der Leitindex der größten deutschen börsennotierten Unternehmen DAX mehr als 30 % seines Wertes. Ein Ende dieser Entwicklung ist nicht absehbar.

Gleiches gilt für die finanziellen Auswirkungen auf unser Unternehmen, die wir nicht quantifizieren können, jedoch als deutlich negativ beurteilen.“

Formulierungsbeispiel

⁸ Vgl. IDW, Fachlicher Hinweis: Auswirkungen der Ausbreitung des Coronavirus, S. 2, abrufbar unter <http://go.nwb.de/0t37s>.

⁹ Vgl. Philipps, Der Anhang im Jahresabschluss der GmbH und der GmbH & Co. KG, 5. Aufl. 2018, S. 304 – 306, m. w. N.

Abschnitt „Sonstige Angaben“ oder „Sonstige Erläuterungen“

Die Angabe wird im Regelfall in einen Abschnitt „Sonstige Angaben“ oder „Sonstige Erläuterungen“ aufgenommen werden.¹⁰

Hinweis: In einzelnen, aktuell veröffentlichten Jahresabschlüssen wurde eine Angabe nach § 285 Nr. 33 HGB zu den Auswirkungen des SARS-CoV-2 bereits im Anhang formuliert. Sie unterscheiden sich von dem hier vorgeschlagenen Beispiel inhaltlich nicht wesentlich, weichen gleichwohl voneinander ab:

Praxisbeispiel aus dem Jahresabschluss der Fraport AG

Praxisbeispiel 1:¹¹

Angaben unter „Ergänzende Angaben“, „Ereignisse nach dem Bilanzstichtag“

„Die weltweite Ausbreitung des neuartigen Coronavirus SARS-CoV-2 hat in den ersten zwei Monaten des Jahres 2020 stetig zugenommen. Der Vorstand hat zum 12.3.2020 eine aktualisierte Prognose erstellt, die die Entwicklung des Coronavirus bis zu diesem Zeitpunkt berücksichtigt. Es bestehen große Unsicherheiten, wie die negativen wirtschaftlichen Auswirkungen im Jahresverlauf ausfallen werden. Der Vorstand geht jedoch davon aus, dass die Ausbreitung des Coronavirus zu deutlich negativen Auswirkungen auf die Passagier- und Finanzentwicklung des Fraport-Konzerns führen wird.“

Praxisbeispiel aus dem Jahresabschluss der Deutsche Post AG

Praxisbeispiel 2:¹²

Angaben unter „Sonstige Angaben“, „Nachtragsbericht“

„Seitdem die chinesische Regierung zu Anfang des Jahres 2020 Maßnahmen zur Eindämmung des Coronavirus eingesetzt hat, kam es in den darauffolgenden Wochen zu einer Abschwächung des Güter- und Warenverkehrs nicht nur von und nach China, sondern auch in anderen Ländern Asiens; mit Produktionseinschränkungen auch außerhalb Chinas ist zu rechnen. Im Konzern sind deutlichere Effekte für das Geschäftsfeld Global Forwarding und den Unternehmensbereich Express zu erkennen, deren Geschäft im grenzüberschreitenden Güterverkehr aktuell vor allem von und nach China beeinträchtigt ist. Die anderen Geschäftsfelder des Konzerns blieben bisher nur marginal betroffen. Das Geschäftsfeld DHL Global Forwarding und der Unternehmensbereich DHL Express des Konzerns haben auf die Deutsche Post AG indirekten Einfluss über das Beteiligungsergebnis. Die Auswirkungen auf das Jahresergebnis der Deutsche Post AG sind aktuell nicht konkret abzuschätzen. Bei einem längeren Anhalten oder einer Verschärfung der aktuellen Situation in den kommenden Monaten dürften die negativen Folgen jedoch überwiegen.“

Stärke der Auswirkungen

Die Praxisbeispiele 1 und 2 unterscheiden sich inhaltlich in zwei Aspekten:

► Zum einen in der Beurteilung der Stärke der Auswirkungen des SARS-CoV-2 mit „deutlich negativen Auswirkungen“ (Praxisbeispiel 1) bzw. „die negativen Folgen dürften überwiegen“ (Praxisbeispiel 2).

Verortung der Auswirkungen

► Zum anderen im Detaillierungsgrad der Verortung der Auswirkungen, nämlich mit Bezug auf das Unternehmen als Ganzes (Praxisbeispiel 1) bzw. mit Bezug auf einzelne Geschäftsbereiche (Praxisbeispiel 2).

¹⁰ Zur in der Rechnungslegungspraxis verbreiteten Gliederung des Anhangs vgl. Philipps, Der Anhang im Jahresabschluss der GmbH und der GmbH & Co. KG, 5. Aufl. 2018, S. 43.

¹¹ Fraport AG, Frankfurt am Main (Hrsg.), Jahresabschluss der Einzelgesellschaft nach HGB 2019, S. 138, abrufbar unter <https://www.fraport.de/de/unternehmen/investoren/termine-und-publikationen/publikationen.html>.

¹² Deutsche Post AG, Bonn (Hrsg.), Jahresabschluss (HGB) zum 31.12.2019, S. 46, abrufbar unter <https://www.dpdhl.com/de/investoren/ir-download-center.html>.

Je nach Fallausprägung können beide Praxisbeispiele ebenso wie das hier vorgeschlagene Formulierungsbeispiel als Vorlage für die Ableitung einer eigenen Formulierung dienen.

FAZIT

Der Fall der jüngsten Ausbreitung des SARS-CoV-2 wird bei vielen Unternehmen ab mittlerer Größe im Jahresabschluss zum 31.12.2019 die Voraussetzungen für eine Anhangangabe nach § 285 Nr. 33 HGB erfüllen. Der Beitrag enthält Konkretisierungen und einen Vorschlag sowie zwei Praxisbeispiele für mögliche Formulierungen dazu. In gravierenden Fällen können die Auswirkungen der Ausbreitung des SARS-CoV-2 auch den Unternehmensbestand gefährden.¹³

Notwendige Angaben und andere Folgen für den Jahresabschluss zum 31.12.2019 in einem solchen Fall wurden hier nicht thematisiert, sind dann aber sorgfältig zu durchdenken und bei der Aufstellung des Jahresabschlusses angemessen zu berücksichtigen.

AUTOR



Prof. Dr. Holger Philipps,

WP/StB, ist Professor an der Hochschule Koblenz. Lehrgebiete: Wirtschaftliches Prüfungswesen, IFRS Reporting, Unternehmenssteuern. Forschungsschwerpunkt: Finanzberichterstattungspraxis. Herausgeber NWB Wirtschaftsprüfung – WP Praxis. Repetitor für das Wirtschaftsprüfungsexamen. Autor zahlreicher Fachbücher und -aufsätze zur Rechnungslegung und Abschlussprüfung.

L Philipps, Der Anhang im Jahresabschluss der GmbH und der GmbH & Co. KG, 5. Aufl. 2018, S. 43 GAAAG-69804

¹³ Zur Beurteilung des going concern-Status vgl. auch Metz, Jahresabschluss kompakt 2019/2020 – 01. Die Fortführungsannahme bei der Abschlusserstellung, Arbeitshilfe NWB CAAA4-41742.

Corona und der Schmetterling über der Biskaya – Wertaufhellung oder Wertänderung?

WP/StB Dr. Norbert Lüdenbach, Düsseldorf

I. Sachverhalt

U, ansässig in X-Stadt, bezieht wichtige Vorprodukte von chinesischen Lieferanten. Im Januar 2020 kommt es bedingt durch die Ausbreitung des Coronavirus zu Ausfällen in dieser Lieferkette. U ist deshalb nicht in der Lage, bestimmte Absatzverträge, die er im Jahr 2019 abgeschlossen hat, fristgerecht zu erfüllen. In der Folge wird U mit Forderungen von Abnehmern auf Schadensersatz, Vertragsstrafen usw. konfrontiert. Mit überwiegender Wahrscheinlichkeit muss U hier mit Zahlungsabflüssen rechnen.

U möchte hierfür in der Bilanz per 31.12.2019 keine Rückstellungen ansetzen. Er beruft sich nach Recherchen auf die Information des WHO-Landesbüros in China am 31.12.2019. Danach gab es nur eine „Häufung von Patienten mit einer Pneumonie (Lungenentzündung) unbekannter Ursache in Wuhan.“ Verlässlichere Information waren am Stichtag nicht verfügbar. Erst im Januar und Februar 2020 konnte zunächst von einer bedrohlichen Virus-Epidemie und sodann von einer Pandemie ausgegangen werden.

II. Fragestellung

Ist der Ansatz von Rückstellungen per 31.12.2019 geboten?

III. Lösungshinweise

1. Lehrbuchfall

In der **lehrbuchmäßigen Darstellung** brennt das – natürlich unversicherte – Produktionsgebäude entweder in den späten Silvesterstunden oder frühen Neujahrsstunden ab. Wann der im Urlaub befindliche Kaufmann davon erfährt, ist unerheblich. Nach § 252 Abs. 1 Nr. 4 HGB sind „alle vorhersehbaren Risiken und Verluste, die bis zum Abschlussstichtag entstanden sind, zu berücksichtigen, selbst wenn diese erst zwischen dem Abschlussstichtag und dem Tag der Aufstellung des Jahresabschlusses bekanntgeworden sind“. In der ersten Variante ist also der Brandfall bereits bilanziell zu berücksichtigen, in der zweiten nicht.

2. Der Schmetterlingseffekt

Nicht im Lehrbuch kommt folgender, mit Meteorologie bzw. **Chaostheorie** angereicherter Fall vor: Das Produktionsgebäude wird durch einen schweren **Orkan an Neujahr** stark beschädigt. Das maßgebliche Tief hat sich am 30.12. auf dem Atlantik gebildet, Orkanwarnungen vom gleichen Tag sahen schwere Schäden für den 1.1. für X-Stadt voraus. Wo auf

dem **Zeitstrahl** liegt hier das maßgebliche Ereignis, in der Bildung des Sturmtiefs über dem Atlantik oder im Eintreffen des Orkans in X-Stadt?

Nicht nur gesunder Menschenverstand, auch die Chaostheorie spricht für die zweite Lösung. Der Flügelschlag eines Schmetterlings in der Biskaya kann u. U. den Weg des Orkans in signifikanter Weise beeinflussen (**butterfly effect**). Aus diesen und anderen Gründen konnte ex ante, also zum 31.12., nicht verlässlich davon ausgegangen werden, dass und mit welcher Stärke der Orkan das Produktionsgebäude treffen würde. Es ist nicht einmal sicher, ob sich ex post eine Kausalkette aufbauen lässt, die den Schaden als **unvermeidliche** Folge des Atlantiktiefs erklärt.

3. Adäquate Kausalität

Die Chaostheorie hat eine entfernte Verwandtschaft zum **juristischen Konzept** der adäquaten Kausalität. Wenn ein Autofahrer die Vorfahrt missachtend den Beinbruch eines Radfahrers verursacht, der Rettungswagen dann in einen Unfall gerät, bei dem der Radfahrer schwere innere Verletzungen erleidet, gilt: Zwar wäre ohne den ersten Unfall der Radfahrer nicht im Rettungswagen gewesen, und ist insoweit der erste Unfall kausal für die inneren Verletzungen. Aber mit dem zweiten Unfall musste der Autofahrer nicht rechnen. Daher besteht kein **adäquater** Kausalzusammenhang zwischen dem Zusammenstoß Autofahrer-Radfahrer und den inneren Verletzungen. Eine Schadensersatzpflicht des Autofahrers besteht insoweit nicht.

4. Der Coronavirus

Überträgt man die vorstehenden Fälle auf die epidemische Ausbreitung des Coronavirus, lässt sich festhalten:

- ▶ Zwar war der Keim für die Epidemie bereits in **2019** angelegt.
- ▶ Ausmaß und Schnelligkeit der Ausbreitung hingen jedoch von verschiedenen Effekten, wie etwa den Maßnahmen der Behörden, dem Kontaktverhalten der Erstinfizierten usw. ab. Diese Maßnahmen, Verhaltensweisen usw., traten in signifikantem Maße erst in **2020** auf. Die Ereignisse aus 2019 sind insofern allein nicht kausal für die Epidemie.

Anders als im Lehrbuchfall liegt also ein **schleichender Prozess** vor, der zwar in 2019 begann, sich aber erst in 2020 zum eigentlichen, epidemischen Schadensereignis entwickelte. Die Unterbrechung der Lieferkette in 2020 stellt damit ein wert- bzw. **ansatzänderndes Ereignis** dar.

5. Ergebnis

Zum 31.12.2019 muss U keine Rückstellungen bilden, da die Ausbreitung des Coronavirus zur Epidemie in signifikantem Maße durch Ereignisse in 2020 geprägt ist. Somit liegt kein wertaufhellender, sondern ein wertändernder Prozess vor.

COVID-19: Implikationen für die IFRS-Berichterstattung

WP Prof. Dr. Daniel T. Fischer*

I. Einführung

Mit täglich zunehmender Dynamik werden die Auswirkungen des sich exponentiell ausbreitenden Coronavirus für die Öffentlichkeit greifbarer. Im Vordergrund steht selbstverständlich der Schutz vor Ansteckung und damit vor allem die Gesundheit der bisher bekannten Risikogruppen. Waren die zunächst durch die chinesische Regierung ergriffenen, überaus drastischen Maßnahmen Anschauungsmaterial, so unmittelbar wirken sich nun die zum Schutz der Öffentlichkeit ergriffenen Schritte auch auf die deutsche bzw. europäische Wirtschaft aus. Dieser Beitrag soll fokussiert die wesentlichen bilanziellen **Implikationen** umreißen, die im Rahmen der laufenden IFRS-Berichterstattung wahrscheinlich zu berücksichtigen sind. Dies kann noch den Abschluss zum 31.12.2019 betreffen, sofern bisher keine Offenlegung erfolgt ist. Für börsennotierte Unternehmen kommen im nächsten Schritt ggf. die Informationsinhalte der Quartalsmitteilung (vgl. § 53 BörsO FWB), spätestens – zumindest auf Basis aktueller Erwartungen – aber die Berücksichtigung im Rahmen des Halbjahresfinanzberichts gem. §§ 115, 117 WpHG i. V. mit IAS 34 in Betracht. Vor der Befassung mit den bilanziellen Eckpunkten jedoch der persönliche Wunsch: Bleiben Sie gesund und viel Erfolg bei der Bewältigung der unzweifelhaft bevorstehenden Herausforderungen!

II. Werterhellende vs. wertbegründende Tatsachen nach IAS 10

Das IDW greift in einer aktuellen Veröffentlichung¹ zurecht die Grundsatzfrage auf, ob die wirtschaftlichen Folgen, wie sie aktuell spürbar sind, ihren Ursprung bereits vor dem Stichtag 31.12.2019 hatten und wenn ja, in welchem Umfang. Diese Fragestellung bedarf einer differenzierten Betrachtung in zeitlicher und örtlicher Hinsicht. Nach derzeitigem Kenntnisstand hat das Coronavirus seinen Ursprung in der Volksrepublik China mit ersten Ansteckungen bereits vor dem o. g. Stichtag. Nach einer Konzentration auf chinesische Provinzen und Großstädte hat das Virus seinen Weg nunmehr (u. a.) nach Europa gefunden, mit rasanter Dynamik innerhalb des ersten Quartals 2020. Jedenfalls wurde der Pandemie-Status erst am 11.3.2020 durch die Weltgesundheitsorganisation (WHO) erklärt mit seither immer entschiedeneren Eingriffen in Freiheitsrechte und die Freizügigkeit innerhalb Europas.

Nach IAS 10.3 i. V. mit IAS 10.8 f. sind Abschlussinformationen anzupassen, wenn werterhellende Ereignisse (sog. *adjusting events after the reporting period*) nach dem Stichtag, aber noch vor der Freigabe zur Veröffentlichung des Abschlusses

bekannt werden und Informationen über wertbegründende Tatsachen liefern, die bereits am bzw. vor dem Stichtag angelegt waren. Adaptiert auf die Informationslage europäischer kapitalmarktorientierter Unternehmen besteht daher die Vermutung, dass bspw. die wirtschaftlichen Effekte aus den mutmaßlich bereits zum Stichtag zu verzeichnenden Ansteckungen in **China**, deren Ausmaß erst richtig nach dem Stichtag bekannt wurden, werterhellend sein könnten. Diese Tatsachenfrage wird mit Blick auf die tatsächliche Betroffenheit z. B. aufgrund von Betriebsstättenschließungen oder Nachfrageeinbrüchen im Einzelfall und nach Maßgabe interner Daten zu beurteilen sein. Neben der Anpassung hieraus betroffener Bilanz- und GuV-Positionen ist an die Aktualisierung von Anhangangaben zu denken (vgl. IAS 10.19 f.).

Demgegenüber hat die Pandemie in **Europa** erst nach dem Stichtag ihren dramatischen Verlauf genommen. Mehrheitlich dürften daher die damit einhergehenden Beeinträchtigungen erst nach dem Stichtag durch die Zunahme der Fallzahlen begründet worden sein. In Konsequenz wäre eine Anpassung von Abschlussinformationen insoweit gem. IAS 10.10 nicht zulässig. Allerdings ergeben sich besondere **Angabepflichten** nach IAS 10.21 f. zu wesentlichen, nach dem Stichtag wertbegründenden Effekten. Angesichts der zu verzeichnenden Reaktionen auf dem Kapitalmarkt dürfte die Vermutung, das Coronavirus und dessen Effekte auf den (Konzern-)Abschluss sei wesentlich, kaum widerlegbar sein.

Im Fall schwerer **Unternehmensschiefen** ist überdies die Angemessenheit der Annahme zur Unternehmensfortführung zu überprüfen (vgl. IAS 1.25 f. i. V. mit IAS 10.14-16). Zwar ist der dokumentierte politische Wille in Deutschland die Vermeidung von Insolvenzen. Diese Willensäußerungen dürften indes kritisch zu beurteilen sein, sofern nach vernünftigem Ermessen die realwirtschaftlichen Geschäftsgrundlagen nicht nur vorübergehend beeinträchtigt sind.

III. Mögliche Auswirkungen auf die IFRS-Bilanzierung

Die wirtschaftlichen Folgewirkungen aus der Coronavirus-Pandemie sind komplex und entlang der Wertschöpfungskette „Beschaffung – Produktion – Absatz“ zu finden. Zugleich ergeben sich Effekte in den Beziehungen „Unternehmen – Kapitalmarkt“ sowie „Unternehmen – Öffentlichkeit“. Indikatoren für bilanzielle Auswirkungen sind bspw.:

- ▶ Stockungen oder Unterbrechungen in den Lieferketten entlang der Wertschöpfungskette,
- ▶ Produktionsausfälle (eigene, bei Lieferanten) aufgrund von Betriebsstättenschließungen oder Personalknappheit,

* Prof. Dr. Daniel T. Fischer ist Partner der Sozietät Fischer & Hnida in Bielefeld sowie Professor für Betriebswirtschaftslehre, insb. Rechnungswesen und Corporate Governance, an der Hochschule Fresenius, Köln.

¹ Derzeit abrufbar unter: <http://go.nwb.de/kqyrb>.

- ▶ fehlende Produktnachfrage (Kaufzurückhaltung beim Kunden/Konsumenten) und/oder problematischer Marktzu- gang aufgrund unterbrochener Vertriebs- bzw. Distribu- tionswege,
- ▶ zusätzliche Bindung interner Ressourcen für Notfallmaß- nahmen und hierdurch induzierte Verzögerungen bei der Umsetzung unternehmensinterner Vorhaben (z. B. Re- strukturierungen, Verminderung der Innovationsfähigkeit (F&E), Verlust komparativer Konkurrenzvorteile),
- ▶ Verlust von Umsatz-, Ergebnis- und Cashflow-Potenzialen (ggf. gefolgt von der Nichteinhaltung von *Covenants*),
- ▶ erschwelter Zugang zum Kapitalmarkt (z. B. aufgrund von Ratingabstufungen) oder
- ▶ Volatilität in den *fair values* von Finanzinstrumenten.

Diese Bandbreite möglicher Effekte übersetzen sich in bilan- zielle Folgewirkungen, die schwerpunktmäßig wie folgt zu umreißen sind:

- ▶ **Umsatzrealisation:** Schätzungen **variabler Gegenleistun- gen** von Kunden (vgl. IFRS 15.50-59) könnten anzupassen sein, weil bspw. nicht von einem Erreichen von Bonus- und/ oder Rabattzielen auszugehen ist, d. h. mengeninduzierte Preisminderungen nicht gewährt werden müssen. Zugleich könnten **Rückgabequoten** negativ beeinflusst sein, da die bei Kunden lagernden, rückgabefähigen Produktmengen aufgrund ausbleibender Nachfrage nunmehr Überbestän- de darstellen und daher mit einer Rückabwicklung von Umsatztransaktionen zu rechnen ist. Bei der hieraus resul- tierenden Adjustierung von Rückerstattungsverpflichtun- gen (vgl. IFRS 15.55) ist zudem an die Aktivierung und sachgerechte Bewertung der Rückerstattungsvermögens- werte (Anwartschaften auf zurückzuerhaltende Vorratsbe- stände) (vgl. IFRS 15 B25) zu denken, die sich im Einklang mit den ggf. anzupassenden Annahmen im Rahmen der Vorratsbewertung befinden sollte.
- ▶ **Bewertung des Vorratsvermögens:** Die dem Niederstwert- test (Buchwert vs. Nettoveräußerungserlös) zugrunde lie- genden Bewertungsannahmen sind vor dem Hintergrund der veränderten Rahmenbedingungen zu überprüfen und ggf. anzupassen. Abseits des Markts für Grundversorgung und medizinische Produkte dürften insb. Reichweitenan- alysen negativ beeinflusst sein. Zu denken ist auch an die nach IAS 2.13 unterstellte Normalauslastung, d. h. Mehr- kosten aufgrund von Produktionsunterauslastungen sind nicht in die Herstellkosten einzubeziehen.
- ▶ **Drohverlustrückstellungen:** Störungen im Leistungserstel- lungsprozess (z. B. höhere Produktionskosten, zeitliche Verzögerungen) können die Notwendigkeit einer Passivie- rung von Drohverlustrückstellungen gem. IAS 37.66-69 begründen, weil bspw. die Produktionskosten die erwartete Gegenleistung übersteigen oder mit der Geltendmachung von Vertragsstrafen zu rechnen ist.
- ▶ **Bewertung von langfristigen nicht-finanziellen Vermö- genswerten:** Alle materiellen und immateriellen langfristi- gen Vermögenswerte könnten situationsbedingt im Wert gemindert sein. Neben Sachanlagen ist insbesondere an die Werthaltigkeit von *goodwill* zu denken. Beim jährlichen

Wertminderungstest nach IAS 36 (ggf. i. V. mit IFRS 13) sind im Fall werterhellender Informationen die Bewertungs- parameter an die durch den Coronavirus veränderten Rahmenbedingungen anzupassen. In Abhängigkeit von der Abgrenzung zahlungsmittelgenerierender Einheiten und der Allokation von *goodwill* könnten die Bewertungs- bzw. Planungsannahmen für die Berechnung des erzielba- ren Betrags bzw. des *fair value* also insbesondere dann negativ beeinflusst sein, wenn der betreffende Konzernbe- reich von der chinesischen Wirtschaft abhängt bzw. in der Region stark vertreten ist.

- ▶ **Bewertung von Finanzinstrumenten:** Das dreistufige (bzw. für Forderungen aus Lieferungen und Leistungen: zwei- stufige) Wertminderungsmodell des IFRS 9 sollte in beson- derem Fokus stehen. Das sog. *expected credit loss (ECL)*- Modell, welches als Folge der Finanzkrise bzw. zur Be- hebung konzeptioneller Defizite des IAS 39 eingeführt wurde, erfordert die Einbeziehung zukunftsgerichteter Information bei der Bemessung erwarteter Kreditausfälle. Nach der mehrheitlich vertretenen Auffassung wird von Unternehmensschiefen und in der Folge von einer beeinträchtigten Zahlungsfähigkeit auf Konsumentenebe- ne auszugehen sein. Diese Bonitätsverschlechterungen führen *ceteris paribus* zur Notwendigkeit höherer Risiko- vorsorgen.
- ▶ **Bewertung zum *fair value*:** Neben der Bedeutung für den Wertminderungstest finden *fair value*-Bewertungen insb. für Finanzinstrumente, als Finanzinvestitionen gehaltene Immobilien und Anhangangaben Anwendung. Das konzep- tionell vorgegebene Annahmengerüst ist marktpreisorien- tiert, sodass sich die Marktwertänderungen bei den sog. Level 1 und Level 2-Bewertungen mehr oder minder direkt auf Bilanz und Gesamtergebnisrechnung auswirken wer- den. Besonderes Augenmerk ist auf die sog. Level 3-Bewer- tungen zu richten, die maßgeblich auf von Dritten nicht beobachtbaren Bewertungsannahmen beruhen. Gemeint sind hiermit vor allem die Planungsrechnung zu künftigen Zahlungsmittelzuflüssen, die erheblich durch den Corona- virus beeinflusst sein könnten.

Die vorstehend skizzierte bilanziellen Auswirkungen umrei- ßen nur die naheliegendsten Auswirkungen. Tatsächlich bleibt zu wünschen, dass bspw. Restrukturierungsmaßnah- men (IAS 37.70-83, ggf. i. V. mit IAS 19.159-171), die Aufgabe von Geschäftsbereichen (IFRS 5) oder eine (weitere) Destabi- lisierung von Währungsräumen (IAS 29) keine allgemeingül- tige Relevanz für die IFRS-Bilanzierer entfalten. Abschließend sei auf die Auswirkungen auf die (Konzern-)Lageberichter- stattung nach DRS 20 hingewiesen, insb. hinsichtlich der Risiko- und Prognoseberichterstattung. Im Adressateninterese und flankiert durch die gelebte Praxis der *Enforcement-* Institutionen ist die Konsistenz zwischen IFRS-Abschluss und Lageberichtsgehalten in der aktuellen Situation besonders herausfordernd und zugleich wichtig.

Arbeitshilfen und Mandantenmerkblätter

Heimarbeit

Inhalt

- I. Welche Formen der Heimarbeit gibt es?
- II. Welche Vor- und Nachteile bietet Heimarbeit?
- III. Welche Voraussetzungen müssen für die Heimarbeit erfüllt sein?

Heimarbeit wird von der Politik als eine Möglichkeit gesehen, die Umweltbelastung durch den Verkehr zu reduzieren. Je nach Unternehmen oder Branche wird u. a. auch von Home-Office oder Telearbeit gesprochen. Damit die Heimarbeit für Arbeitgeber und -nehmer ein Erfolg wird, müssen allerdings einige Punkte bedacht werden – sowohl organisatorisch als auch rechtlich und kommunikativ.

I. Welche Formen der Heimarbeit gibt es?

Nicht jeder Beruf bzw. jedes Berufsbild ist geeignet für Heimarbeit. Wer z. B. in der Produktion, im Handwerk oder im stationären Handel arbeitet, für den kommt Heimarbeit nur in Betracht, wenn er Büroaufgaben erledigt. Und auch dann muss geprüft werden, welche Form der Heimarbeit am besten geeignet ist. Im Kern gibt es drei verschiedene Formen:

1. **Teleheimarbeit:** Bei dieser Form der Heimarbeit erledigen die Mitarbeiter ihre Arbeit ausschließlich von zuhause aus und müssen nicht in die Firma kommen. Hier müssen Unternehmer die meisten Regelungen beachten, etwa zur Ausgestaltung von Heimarbeitsplätzen und zum Datenschutz.
2. **Alternierende Telearbeit:** Bei dieser Form der Heimarbeit können die Mitarbeiter sowohl von zuhause als auch im Betrieb arbeiten. Diese Form der Heimarbeit ist in der Praxis am weitesten verbreitet, weil es Vorteile für beide Seiten bringt. Beispielsweise wird auch die Kommunikation zwischen den Beschäftigten verbessert, weil sie im Gegensatz zur ersten Variante auch persönliche Kontakte „von Angesicht zu Angesicht“ ermöglicht.
3. **Mobile Telearbeit:** Diese vor einiger Zeit eher noch weniger beachtete Variante wird immer beliebter bzw.

Fragen an den Berater | Notizen

MERKBLATT

immer häufiger genutzt. Diese Form der Heimarbeit ist besonders geeignet für Beschäftigte, die viel unterwegs sind und sich oft an unterschiedlichen Orten aufhalten, z. B., wenn Mitarbeiter im Vertrieb oder im Außendienst beschäftigt sind. Auch Selbständige mit wechselnden Auftraggebern nutzen diese Form der Telearbeit immer häufiger.

II. Welche Vor- und Nachteile bietet Heimarbeit?

Auf den ersten Blick hat Heimarbeit für alle Beteiligten nur Vorteile. Allerdings gibt es auch ein paar Aspekte, die sich nachteilig auswirken können und die die Beteiligten kennen sollten.

1. Vorteile

- Grundsätzlich bietet Heimarbeit die Möglichkeit, Arbeitnehmer flexibler einzusetzen (je nach Organisation bzw. Festlegung bei der Arbeitszeit).
- Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Minimierung der Übertragung von Krankheiten, weniger Kosten und Ausfallzeiten.
- Weniger Störungen durch Kollegen.
- Keine Fahrtzeiten, Zeitersparnis, sofortige produktive Arbeit möglich.
- Bessere Ausnutzung kreativer Phasen.
- Mehr Eigenverantwortung und in der Folge höhere Motivation.
- Beseitigung bzw. Reduzierung von Raumknappheit. Wenn z. B. mehr Mitarbeiter eingestellt werden müssen und im Betrieb keine Flächen mehr frei sind, kann das „Ausweichen“ einiger Mitarbeiter auf eigene Räume helfen, Kosten zu sparen und Engpässe zu vermeiden.
- Ggf. Einsparung laufender Kosten, wenn z. B. im Betrieb Kaffee o. Ä. bereitgestellt wird, ggf. auch Einsparung von Büroräumen und -kosten (bei Teleheimarbeit).

2. Nachteile

- Weniger Kontakt zu Kollegen, evtl. Risiko sozialer „Vereinsamung“.
- Nicht alle Menschen können ihre Zeit selbst einteilen bzw. Privates und Berufliches gut trennen.
- Risiko der Ablenkung zu Hause, z. B. durch Kinder oder Freunde.
- Bei Heimarbeitern mit schlechterer Organisation oft kein richtiger Feierabend möglich.

- Bei technischen oder anderen Problemen oft keine schnelle Hilfe möglich, Risiko längerer Ausfallzeiten steigt.
- Nicht für alle Berufe geeignet.
- Ggf. Erklärungsbedarf („Warum geht das im Fall von Kollegen X und nicht bei mir?“).
- Bei Teleheimarbeit entstehen Kosten zur Einrichtung eines zusätzlichen Arbeitsplatzes inkl. evtl. Investitionen und Installation von Leitungen oder WLAN. Oft sind Kosten für z. B. Datensicherheit höher, etwa wenn weitere Hardware erforderlich ist.

III. Welche Voraussetzungen müssen für die Heimarbeit erfüllt sein?

Wenn Mitarbeiter Telearbeit nutzen sollen oder wollen, müssen verschiedene Voraussetzungen erfüllt sein. Welche das sind, wird im Folgenden beschrieben.

1. Ausstattung des Heimarbeitsplatzes

Vor allem Teleheimarbeit an sich funktioniert nur, wenn der Arbeitgeber dem Mitarbeiter einen entsprechend ausgestatteten Arbeitsplatz zur Verfügung stellt. Eine kleine Ecke oder ein Platz im Durchgangsbereich zwischen zwei Räumen reicht i. d. R. nicht. Besser ist es, wenn es einen komplett getrennten und möglichst abschließbaren Raum gibt. Der Raum bzw. das Büro an sich muss natürlich vom Mitarbeiter bereitgestellt werden. Allerdings können Arbeitgeber u. U. verlangen, dass der Raum gesichert und evtl. ein Safe oder eine andere Einrichtung eingebaut wird, etwa, wenn sensible Daten vor fremdem Zugriff geschützt werden müssen.

Arbeitgeber müssen ihren Beschäftigten den Arbeitsplatz aber grundsätzlich ausstatten und dabei zwingend die Bedingungen der **Arbeitsstättenverordnung** und des **Arbeitsschutzgesetzes** beachten. Beispielsweise müssen gesetzliche Vorgaben zur Raumgröße, zur Beleuchtung, zur Ergonomie oder zur Raumtemperatur beachtet werden. Zu Kontrollzwecken hat der Arbeitgeber übrigens das Recht, die Wohnung bzw. das Büro zu betreten. Dies darf allerdings nicht unangemeldet geschehen, sondern es muss eine „angemessene“ Vorankündigungsfrist vereinbart werden.

PRAXISHINWEIS

Beachten Sie: Arbeiten Beschäftigte nur **hin und wieder** zu Hause, gelten die Vorgaben des Arbeitsschutzes i. d. R. nicht. Welche Ausstattung benötigt und ggf. bereitgestellt werden muss, z. B. Rechner, Smartphone, Tisch, Stuhl oder Schränke, müssen beide Parteien möglichst genau

vereinbaren, damit es keine Missverständnisse gibt. Für den Arbeitgeber ist es i. d. R. unerheblich, ob er einem Mitarbeiter ein Büro im Betrieb oder beim Beschäftigten zu Hause einrichtet; zumindest, wenn er das Büro anderweitig nutzen kann und keine Doppelstrukturen aufbauen muss.

2. Arbeitszeit

Ein wichtiger Aspekt ist die Berücksichtigung des **Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)**. Wie im Büro, dürfen Mitarbeiter i. d. R. nur bis zu 8 Stunden pro Tag bzw. 40 Stunden pro Woche arbeiten. In Zeiten, in denen sehr viel Arbeit anfällt und Überstunden notwendig werden, dürfen es ausnahmsweise bis zu 10 Stunden pro Tag sein. Dann ist aber ein Ausgleich seitens des Betriebes innerhalb von 6 Monaten fällig. Grundsätzlich sollte darauf geachtet werden, die Arbeitszeiten auch für die Heimarbeit im Vorfeld möglichst genau abzusprechen.

3. Einhaltung von Pausenzeiten

Zum Thema Arbeitszeit gehört auch die Einhaltung von vorgeschriebenen Ruhezeiten und Pausen.

Spätestens nach einer Arbeitszeit von 6 Stunden sind mindestens 30 Minuten **Pause** fällig. Beträgt die Arbeitszeit (ausnahmsweise) mehr als 9 Stunden, verlängert sich die Pausenzeit auf mindestens 45 Minuten.

Nicht zuletzt muss darauf geachtet werden, dass es eine **Ruhezeit** von mindestens 11 Stunden zwischen dem Feierabend und dem Arbeitsbeginn am Folgetag gibt. Allerdings gibt es auch hier Ausnahmen: Ist eine Ruhezeit von 11 Stunden nicht möglich, etwa weil dringende Arbeiten abgeschlossen werden müssen, verlängert sich die Ruhezeit an einem anderen Tag auf 12 Stunden, wobei der Ausgleich innerhalb von 4 Wochen erfolgen muss.

PRAXISHINWEIS

Während der Pausenzeiten müssen Mitarbeiter für ihren Arbeitgeber nicht erreichbar sein. Es empfiehlt sich, entweder feste Pausenzeiten zu vereinbaren oder eine Regelung zu treffen, in der die Beschäftigten z. B. per E-Mail vorher darüber informieren, von wann bis wann sie Pause machen.

4. Zeiten erfassen und dokumentieren

Arbeitgeber müssen die Arbeits- und Pausenzeiten der Mitarbeiter dokumentieren. Wie die Dokumentation erfolgen soll, ist gesetzlich nicht genau geregelt. Die Beteiligten müssen sich auf einen Weg einigen. Die eigentliche Erfassung wird i. d. R. den Beschäftigten übertragen, und diese müssen selbst aktiv werden. In Betracht kommen z. B. manuelle oder voll

digitalisierte Aufzeichnungen. Arbeitgeber sollten hier immer die Rechtsprechung im Auge halten. Denn es kann u. U. zu Änderungen kommen, die man oft innerhalb bestimmter Fristen umsetzen muss, um keine Bußgelder oder andere Strafen zu riskieren.

PRAXISHINWEIS

Gerade in kleinen Betrieben mit nur wenigen Mitarbeitern sollte trotz digitaler Aufzeichnungsmöglichkeiten der Weg über eine manuelle Aufzeichnung per Papierformular gewählt werden. Das ist in der Arbeitswelt meist am einfachsten umsetzbar, auch wenn es inzwischen zahlreiche technische Möglichkeiten gibt. Wichtig ist auch, dass die Dokumentationen mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden.

5. Haftung bei Arbeitsunfällen

Unfälle oder Verletzungen während der Arbeitszeit **zu Hause am Arbeitsort** (Büroraum des Heimarbeiters) sind grundsätzlich durch die gesetzliche Unfallversicherung abgedeckt. Meistens sind andere Orte oder Wege zu Hause nicht versichert, etwa, wenn der Mitarbeiter sich auf dem Weg zum WC verletzt.

Im Betrieb ist die Situation eine andere: Der Weg zum WC (um bei diesem Beispiel zu bleiben) ist hier versichert, weil der Arbeitgeber auf mögliche Risiken einwirken kann. Er kann z. B. dafür sorgen, dass der Weg nicht mit Möbeln oder anderen Gegenständen zugestellt ist. Dieses „Durchgriffsrecht“ hat der Arbeitgeber in den Räumen des Mitarbeiters nicht. Aus diesem Grund entfällt hier i. d. R. die Haftung.

6. Anpassungen im Arbeitsvertrag sinnvoll

Einen Rechtsanspruch auf einen Heimarbeitsplatz gibt es in Deutschland nicht. Beide Seiten müssen sich einigen, um Heimarbeit umsetzen zu können. Es müssen jedoch nicht komplette Arbeitsverträge angepasst werden. Stattdessen genügt eine **Zusatzvereinbarung** im Vertrag. In dieser Zusatzvereinbarung sollten u.a. folgende Punkte geregelt werden:

Checkliste: Regelungen in der Zusatzvereinbarung zur Heimarbeit

- ✓ Arbeitszeit, die pro Woche oder Monat im Büro bzw. zu Hause gearbeitet werden soll.
- ✓ Evtl. Vereinbarung einer Kernarbeitszeit, z. B. von 9-15 Uhr.
- ✓ Vereinbarung zu festen Heimarbeitstagen oder flexible Abstimmung mit dem Arbeitgeber.

MERKBLATT

- ✓ Ggf. Regelung dazu, dass Beschäftigte trotz Heimarbeit zu bestimmten Zeiten im Unternehmen erscheinen müssen, etwa wenn Team- oder andere Besprechungen anstehen.
- ✓ Regelungen zur Erreichbarkeit, z. B. Smartphone, E-Mail, Inter-/Intranet.
- ✓ Art und Umfang und Zeitnähe der Dokumentation der Arbeits- und Pausenzeiten.
- ✓ Ausgestaltung des Arbeitsplatzes, Regelung einer sicheren Nutzung der IT (inkl. ggf. Zugangs- und Berechtigungskonzept sowie Klärung der Kostenübernahme).
- ✓ Klärung, welche Arbeitsmittel gestellt werden, z. B. PC und Smartphone, sowie Klausel für eine mögliche (oder nichtmögliche) Privatnutzung.
- ✓ Regelung zum Zutrittsrecht zur Wohnung, z. B. zu Kontrollzwecken und Vereinbarung von Ankündigungsfristen.

PRAXISHINWEIS

Die Schriftform zu den Vereinbarungen der Heimarbeit ist zwar nicht zwingend vorgeschrieben, sollte aber bevorzugt werden, um z. B. Missverständnisse und Unklarheiten zu vermeiden und für beide Seiten eine echte Rechtssicherheit zu schaffen.

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.

Notfall-Check Coronavirus: So reduzieren Sie negative Folgen im Betrieb

Sicherlich lassen sich nicht alle negativen Folgen des Coronavirus für Unternehmen vermeiden. Allerdings kann jeder Betrieb vorbeugen und sollte schnellstmöglich beginnen, einen „Notfallplan Coronavirus“ zu erstellen. Die Checkliste gibt dabei Hilfestellung und Anregung, erhebt aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder absolute Richtigkeit. Die Reihenfolge der Fragen ist nicht chronologisch oder in einer anderen Art und Weise sortiert. Sie können die Liste beliebig ergänzen und verändern, zumal es fast täglich neue Erkenntnisse und Entwicklungen gibt.

Fragen/Prüfpunkte/Aufgaben	Ja	Nein	Anmerkungen
1. Sind die Mitarbeiter über mögliche veränderte Verhaltensweisen informiert, z.B. häufiger richtig (!) Händewaschen (http://go.nwb.de/jpdbl), Handschlag vermeiden (mit Hinweis an Gegenüber, dass dies als Vorbeugung und nicht als Unhöflichkeit gedacht ist), Niesen und Husten in die Armbeuge, Hände aus dem Gesicht, Kontakt mit Schleimhäuten vermeiden, Mindestabstand zu anderen Personen möglichst 1-2 Meter, Nutzung von Kfz oder Fahrrad statt öffentlicher Verkehrsmittel usw.			
2. Soll Mitarbeitern empfohlen werden, auch privat nicht in Risikogebiete zu reisen?			
3. Kann oder soll auf freiwilliger Basis eine Entschädigung gezahlt werden, wenn bereits gebucht und nicht kostenfrei storniert werden kann?			
4. Werden Mitarbeiter über mögliche Symptome aufgeklärt und auch darüber, wie sie sich dann zu verhalten haben (nicht nur im „offiziellen“ Sinne, auch intern gegenüber dem Unternehmen, z.B. Meldung an Vorgesetzte und Klärung der Kommunikationswege)?			
5. Werden Oberflächen, die ständig berührt werden, regelmäßiger als bisher gereinigt, z.B. Türklinken, Aufzugknöpfe, Tastaturen, Tastenfelder auf Zugangsterminals, glatte Flächen in Fahrzeugen oder bei Maschinen?			
6. Soll Mitarbeitern Schutz angeboten werden, z.B. Einmalhandschuhe, Desinfektions- und Waschmittel, Masken?			
7. Wird geprüft, ob geplante Dienstreisen wirklich notwendig sind?			
8. Können diese oder andere Präsenztermine abgesagt oder verschoben werden?			
9. Gibt es Alternativen, z.B. Telefon, Mail, WhatsApp, Videokonferenzen, Skype?			
10. Können Mitarbeiter von zu Hause aus arbeiten, um persönliche Kontakte zu vermeiden (temporär / dauerhaft)?			
11. Wie soll Heimarbeit konkret organisiert und umgesetzt werden (Download-Tipp: Mandanten-Merkblatt: Heimarbeit, NWB JAAAH-44041)?			
12. Sollen Mitarbeiter, die aus Risikogebieten zurückkehren (Privat- oder Dienstreise), zunächst von zu Hause aus arbeiten?			
13. Was passiert, wenn das nicht möglich ist, z.B. in der Produktion? In Betracht kommt u.a. bezahlter Urlaub, Abbau von Überstunden.			

14.	Werden veränderte Abläufe festgelegt, wenn es zu Personalausfällen kommt, damit der Betrieb aufrecht erhalten werden kann (welche Mitarbeiter können welche Maschinen / Programme usw. bedienen)?			
15.	Was sind die Kernfunktionen im Betrieb und wie lassen sie sich ggf. doppelt besetzen bzw. mit Vertretungen versehen?			
16.	Soll es (interne) Schulungen oder Weiterbildungen geben, wenn es keine guten Vertretungsmöglichkeiten gibt?			
17.	Gibt es Regelungen dazu, wie Mitarbeiter regelmäßig informiert werden können, z.B. mit welchen Medien oder in welchen Abständen?			
18.	Gerade hinsichtlich möglicher arbeitsrechtlicher Aspekte gibt es in der Praxis viel Unwissenheit. Soll man sich hier genauer informieren, z.B. unter https://www.baymevbm.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Recht/2020/Downloads/Leitfaden-Arbeitsrechtliche-Folgen-einer-Pandemie-02.03.2020.pdf ?			
19.	Bei angeordneten Betriebsschließungen haben Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnfortzahlung und müssen die Ausfallzeiten nicht nachholen. Hier sollte vorab geprüft werden, ob und wie man sich diese Gelder ggf. zurückholen kann, um bei Eintritt schnell agieren und z.B. Liquiditätsengpässe abmildern zu können.			
20.	Soll ggf. im Vorfeld mit den Beschäftigten und ggf. dem Betriebsrat überlegt werden, ob die Mitarbeiter freiwillig bereit sind, hier z.B. Urlaubstage oder Überstunden anzusetzen?			
21.	Ist es ggf. notwendig, Urlaubssperren für die Mitarbeiter, die gesund sind, auszusprechen, um den Betrieb weiter aufrecht erhalten zu können?			
22.	Soll man sich über die Möglichkeiten der Kurzarbeit informieren und sie ggf. schon vorbereiten? Die Bundesregierung hat u.a. beschlossen, den Bezug von Kurzarbeitergeld zu erleichtern. So soll es z.B. möglich sein, Kurzarbeitergeld schon zu beantragen, wenn 10% der Belegschaft vom Arbeitsausfall betroffen sind. Die Zahlungen belaufen sich auf bis zu 67% des bisherigen Nettoentgelts. Zudem werden die Sozialversicherungsbeiträge von der Bundesagentur übernommen. Die Erleichterungen gelten vorläufig bis Ende 2020.			
23.	Soll bzw. kann das Kurzarbeitergeld ggf. freiwillig aufgestockt werden, z.B. auf bis zu 75%?			
24.	Soll man sich ebenfalls vorab über mögliche finanzielle Unterstützungen informieren? Beispielsweise können Betriebe an günstige Zinsen und Zuschüsse (https://www.kfw.de/kfw.de.html bzw. ggf. Hausbank) kommen oder Kredite abgesichert werden, etwa über Bürgschaftsbanken (Übersicht: https://www.vdb-info.de/mitglieder). Weitere Regelungen sollen kurzfristig von der Bundesregierung beschlossen werden.			
25.	Wird die Liquidität im Blick gehalten? Wie hoch ist z.B. der Kontostand? Welche Auszahlungen fallen in den kommenden 3 Monaten in etwa an?			

26.	Wie entwickelt sich die Auftragslage? Welche Aufträge sind sicher (welches Volumen haben sie)? Welche stehen u.U. auf der Kippe? Was wurde u.U. schon storniert?			
27.	Können mögliche freie Kapazitäten anderweitig vergeben werden, etwa an Kunden, denen man vorher abgesagt hat?			
28.	Können Kunden, die abspringen wollen, ggf. durch Nachverhandlungen (Vergabe höherer Rabatte, Überarbeitung des Preises) dazu bewogen werden, doch noch zu ordern?			
29.	Soll ggf. das gesamte Preisgefüge überarbeitet und an die Krisenlage angepasst werden, um kurzfristig an mehr Liquidität zu gelangen (Preissenkungen oder Nachlässe, Vorsicht: Kunden gewöhnen sich an Rabatte und werden sie auch nach der Krise weiter einfordern)? Sollen ggf. andere Kaufanreize gesetzt werden, z.B. Finanzierungen oder Boni am Jahresende?			
30.	Wird das Forderungsmanagement aktiver betrieben, indem z.B. die Einhaltung von Zahlungsfristen besser überwacht und konsequenter (und dennoch mit Augenmaß) gemahnt wird?			
31.	Wird geprüft, welche Möglichkeiten es gibt, schneller an das Geld aus Umsätzen zu gelangen, z.B. mehr Barverkäufe, Firmenlastschriften, Verkürzung von Zahlungszielen?			
32.	Welche Möglichkeiten der Kostensenkung gibt es, z.B. Verzicht auf Aufbau von Lagerbeständen (siehe auch nächsten Punkt), Kündigung wenig genutzter Leistungen, z.B. Wartungsverträge, Trennung von Zeitarbeitern, Wechsel zu freiwilliger vorübergehender Teilzeitarbeit?			
33.	Wird überlegt, ob es sich trotz Kapitalbindung lohnt, Lagerbestände bei Materialien aufzubauen, die aus China oder anderen Krisenregionen kommen, um Produktionsunterbrechungen vorzubeugen?			
34.	Gibt es eine Aufstellung über unverzichtbare Güter und Materialien sowie aktuelle und mögliche Bezugspartner (Aufbau von Zweitlieferanten und ggf. Identifikation von Ersatzgütern)?			
35.	Kann dann mit Lieferanten über bessere Preise oder Konditionen verhandelt werden (auch diese müssen ja ihrerseits die Aufrechterhaltung der Liquidität sicherstellen)?			
36.	Können Investitionen evtl. verschoben werden, um Liquidität zu sparen?			
37.	Soll (ggf. auch temporär) versucht werden, von Vorfinanzierungsmöglichkeiten Gebrauch zu machen (Forderungsverkauf: z.B. www.factoring.de , im Einkauf Finetrading mit Zahlungszielen bis 180 Tagen)?			
38.	Sind die Inhaber ggf. zum (vorübergehendem) Gehaltsverzicht bereit?			
39.	Sind die Inhaber ggf. bereit, ihre Einlagen (vorübergehend) zu erhöhen?			

40.	Besteht ggf. noch die Möglichkeit, einen Liquiditätsstock aufzubauen, wenn die Lage noch günstig ist? Wie hoch soll er ausfallen? Faustregel: Die Liquidität sollte so hoch sein, dass man mindestens 1-2 Monate ohne Einnahmen auskommen kann.			
41.	Gibt es im Betrieb ein Vertretungskonzept, um bei Personalausfällen handlungsfähig zu bleiben?			
41.	Ist auch geklärt, wer im Notfall den Geschäftsführer in welchem Umfang vertreten darf?			
42.	Sind die entsprechenden Voraussetzungen vorhanden, z.B. Vollmachten, Kontozugriff, Passwörter usw.?			
43.	Lassen sich ggf. Absprachen mit Kunden, Lieferanten, Subunternehmern und anderen Geschäftspartnern treffen, z.B. über Auftragsgestaltungen, Verschiebungen, Zahlungsbedingungen, Änderungen der Wertschöpfungskette?			
44.	Wird geprüft, ob man die Zusammenarbeit mit Partnern nicht nur in kritischen Situationen verbessern und Aktivitäten besser koordinieren kann, z.B. indem man bei Wettbewerbern nachfragt, ob diese Kunden tatsächlich ein besseres Angebot gemacht haben?			
45.	Wird geprüft, ob es für notwendige Weiterbildungen Online-Alternativen zu Präsenzveranstaltungen gibt?			
46.	Soll eine Dokumentation (i.S. von: Welche Erfahrungen machen wir? Erstellung eines Risikohandbuchs) angefertigt werden, in der alle Schritte und Maßnahmen sowie deren positive oder negative Konsequenzen erfasst werden?			
47.	Soll bei Krankheitsfällen der Kontakt mit Betroffenen und Angehörigen aufrechterhalten werden? Wenn ja, wie?			
48.	Gibt es eine Übersicht mit Informations- und Kontaktstellen, um sich über die laufende Lage zu informieren, z.B. Gemeinden, Krisenstäbe, Regierung, RKI?			
49.	Gibt es ggf. eine Übersicht mit Ärzten und Krankenhäusern, die bei Bedarf kontaktiert werden können?			
50.	Soll ein interner Krisenstab mit Beschäftigten unterschiedlicher Bereiche eingerichtet werden, der sich um die kontinuierliche Verbesserung der Notfallpläne kümmert?			
51.	Wer ist für das Krisenmanagement, die Organisation und die Kommunikation verantwortlich?			
52.	Wie lässt sich sicherstellen, dass man selbst und auch die Mitarbeiter möglichst keinen Falschmeldungen „aufsitzt“, die ggf. dazu führen, dass sich die Panik weiter ausbreitet?			
53.	Sollen weitere Informationsquellen genutzt werden, z.B. das Handbuch Betriebliche Pandemieplanung (https://www.dguv.de/medien/inhalt/praevention/themen_a_z/biologisch/pandemieplanung/handbuch-betriebl_pandemieplanung.pdf)?			

54. Verfügen eine oder mehrere Vertrauenspersonen über ausreichende Vollmachten, um beim (temporären) Ausfall des Unternehmers die Vertretung übernehmen zu können?			
55. Gibt es einen Notfallkoffer oder -ordner, der bei der Risikoeinschätzung und Krisenbewältigung helfen kann? (Download-Tipp: Mandanten-Merkblatt: Notfallkoffer für Unternehmer, NWB NAAAG-35030; Notfallkoffer: Vorkehrungen für den Ernstfall (Checkliste), NWB HAAAD-40387)?			
56. Wird der aktuelle Versicherungsschutz geprüft, ob er auch eine Absicherung gegen Folgen einer Pandemie enthält, bzw. wird geprüft, ob sich eine solche Versicherung künftig nach Corona nachholen lässt?			
57. Werden die Umsatz-, Gewinn- und Liquiditätsplanungen auch für das kommende Jahr geprüft und (nach unten) angepasst?			
58. Wird für die aktuelle, aber auch die künftige Lage geprüft, welche Abläufe sich kurzfristig weiter automatisieren lassen?			
59. Welche Konsequenzen lassen sich hieraus ableiten? Gibt es Möglichkeiten, schon heute aktiv zu werden, z.B. Abbau von Kapazitäten, Personaländerungen, weitere Überprüfung der Notwendigkeit von Investitionen?			
60. Wird regelmäßig geprüft, ob es neue Informationen zu Verhaltensweisen u. Ä. gibt, z.B. beim Auswärtigen Amt?			

PRAXISTIPP

Sonderberichterstattung zum Thema Coronavirus – Auch im Home-Office Zugriff auf Ihre NWB Produkte

Das Coronavirus ist derzeit allgegenwärtig und in vielerlei Hinsicht zu einer echten Herausforderung für zahlreiche Betriebe geworden. Nicht nur finanzielle Schwierigkeiten beschäftigen Unternehmen, auch der Schutz der Mitarbeiter steht derzeit an erster Stelle und führt vielerorts zu einer enormen Ausweitung mobiler Arbeitsplätze und deren Nutzung im Home-Office.

Themenseite rund um das Coronavirus – Ein Service Ihres Livefeeds

Damit Sie nicht den Überblick verlieren und Sie Ihre Mandanten auch im Zusammenhang mit der Corona-Krise gut und verlässlich beraten können, haben wir eine Themenseite im NWB Livefeed mit allen wichtigen Beiträgen rund um das Virus für Sie zusammengestellt. Damit Sie nichts verpassen schalten wir auch Beiträge aus nicht von Ihnen abonnierten Produkten exklusiv für Sie frei. Die Beiträge sind für Sie nach der Aufbereitungsform gegliedert. So finden Sie hierzu nicht nur aktuelle Nachrichten, die Sie über die geplanten bzw. durchgesetzten Maßnahmen seitens der Regierung auf dem Laufenden halten, sondern auch Aufsätze, die direkte Hilfen zu steuerlichen, wirtschaftlichen bzw. arbeitsrechtlichen Fragestellungen zur Verfügung stellen. Sie können die Themenseite zur Sonderberichterstattung über die Direktverlinkung auf dem Livefeed oder unmittelbar über die DokID NWB AAAAH-44313 aufrufen.


Wichtige Beiträge zur optimalen Beratung Ihrer Mandanten

Zugang zu Beiträgen aus nicht von Ihnen abonnierten Produkten

←
🖨️ 📧 ☆ 🔍

Online-Nachricht - Freitag, 13.03.2020

Coronavirus | Sonderberichterstattung zum Thema Coronavirus



Hier finden Sie alle für Sie wichtigen Themenbeiträge rund um das Coronavirus.

Das Coronavirus ist derzeit all gegenwärtig und zu einer echten Herausforderung für viele Unternehmen geworden. Damit Sie nicht den Überblick verlieren und Ihre Mandanten auch im Zusammenhang mit der Corona-Krise gut beraten können, haben wir unsere Berichterstattung zum Thema hier für Sie gebündelt:

Nachrichten

- [Online-Nachricht v. 17.3.2020: Coronavirus | Formular zur Beantragung von Steuererleichterungen \(BayLfSt\)](#)
- [Online-Nachricht v. 17.3.2020: Insolvenzantragspflicht für durch die Corona-Epidemie geschädigte Unternehmen aussetzen \(BMJV\)](#)
- [Online-Nachricht v. 17.3.2020: FAQ der BStBK zum Coronavirus \(BStBK\)](#)
- [Online-Nachricht v. 17.3.2020: Erlass zu steuerlichen Maßnahmen zur Unterstützung von betroffene Unternehmen veröffentlicht \(FinMin SH\)](#)
- [Online-Nachricht v. 16.3.2020: Rechte als Reisender \(JustizMin NRW\)](#)
- [Online-Nachricht v. 16.3.2020: Bundesländer schließen Finanzämter für Besucherverkehr](#)

Welche Vorteile bietet Ihnen der Livefeed außerdem?

Im tagesaktuellen Bereich auf der linken Bildschirmseite haben Sie Zugriff auf aktuelle Nachrichten, fundierte Fachartikel, nützliche Arbeitshilfen und vieles mehr unmittelbar aus der Redaktion. Schneller und direkter als über jeden Newsletter.

Der rechte Bildschirmbereich bietet hingegen eine Art „Ankerpunkt“. Hier sehen Sie prominent die Highlights aus Ihren Modulen und haben Zugriff auf den **NWB ReformRadar** – Ihr Frühwarnsystem zu allen wichtigen Reformvorhaben. Über eine Absprungmarke oben rechts gelangen Sie in die **NWB Datenbank**.

Immer aktuell

NWB ReformRadar –
das Frühwarnsystem

► **Übrigens:** Wir informieren Sie regelmäßig per E-Mail, wenn es für Sie neue, interessante Informationen in Ihrem Livefeed gibt. So verpassen Sie garantiert nichts.

<https://livefeed.nwb.de/>

NWB Datenbank freischalten – Auch im Home-Office rundum versorgt

Sie haben nicht nur aus der Kanzlei, sondern auch flexibel von Ihrem mobilen Arbeitsplatz aus dem Home-Office Zugriff auf Ihre NWB-Fachliteratur inklusive Livefeed. Schalten Sie jetzt Ihren Zugang frei, damit Sie und Ihre Kollegen selbst in dieser herausfordernden Zeit stets informiert sind.

Mit Ihrem Freischaltcode haben Sie und 4 weitere Kollegen Zugriff auf die NWB Datenbank

So einfach geht's:

1. Als **nicht registrierter Benutzer** rufen Sie bitte unsere Verlagshomepage www.nwb.de auf und geben Sie Ihren Freischaltcode im Login-Bereich unter „Neues Produkt freischalten“ ein.
2. Nach Bestätigen der Nutzungs- und Datenschutzbestimmungen klicken Sie bitte auf die Option „weiter mit Registrierung“. Legen Sie bitte einen Benutzernamen und ein Passwort fest. Nur noch schnell Ihre persönlichen Daten ausfüllen. Fertig!

Als **registrierter Benutzer** geben Sie bitte im Login-Bereich unter „Meine Online-Produkte“ Benutzernamen und Passwort ein und starten Sie Ihr Produkt.

The screenshot shows the NWB website interface. At the top, there is a navigation bar with links like 'Shop', 'Akademie', 'Communities', 'Job & Kanzleibörse', 'Service', 'NWB Datenbank', and 'NWB Livefeed'. Below this is a yellow header with the 'nwb VERLAG' logo and a search bar. On the right side, there is a login section with fields for 'Benutzername' and 'Passwort', and buttons for 'Anmelden' and 'Ein neues Konto anlegen'. A red box highlights the 'Neues Produkt freischalten' button. Below the login section, there is a 'REINHÖREN!' section with a microphone icon and a 'STEUERBAR' section with a hand icon. The main content area features a yellow box for 'NWB Steuer und Wirtschaftspraxis' and a graph titled 'Doppelbesteuerung' showing a curve with labels like 'Doppel-Steuer', 'Reinver', 'Zweiter Vermögenswert', 'Beitrag', and 'Rentenbeginn'.

► **Hinweis:** Bei Fragen zur NWB Datenbank steht Ihnen zudem unser technischer Support unter der Telefonnummer (02323) 141-960 oder per E-Mail an support@nwb.de gerne zur Verfügung.

Impressum

Dieses ist ein Service der

NWB Verlag GmbH & Co. KG

AG Bochum HRA 5124

Geschäftsführung:

Dr. Felix Friedlaender,

Dr. Ludger Kleyboldt,

Mark Liedtke

Eschstr. 22 · 44629 Herne

Fon 02323.141-900 · Fax 02323.141-123

E-Mail: info@nwb.de

Internet: www.nwb.de

Alle Rechte vorbehalten. Vervielfältigungen nur mit Zustimmung des Verlages.