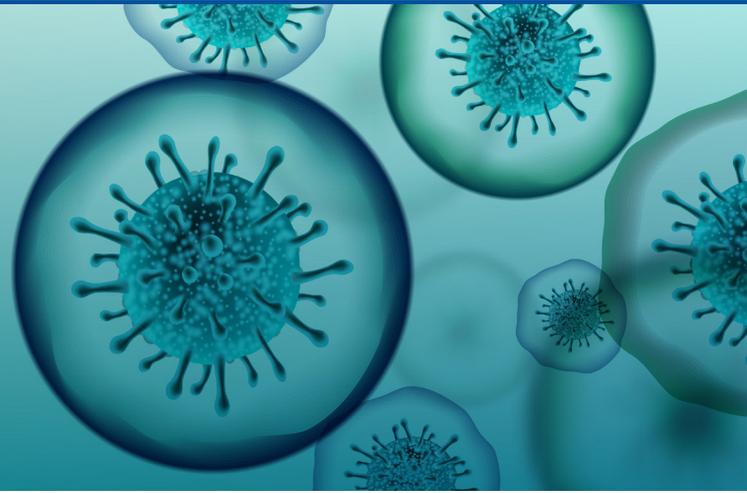


**CORONAVIRUS
COVID-19**



Sonderausgabe

CORONA KRISENHILFEN

**Sammlung von Informationen über Maßnahmen
für kleine und mittlere Unternehmen zur
Bewältigung der Corona-Krise**

Aktualisierte Version vom 18.03.2020
(spätere Aktualisierungen vorbehalten)

Recherchiert und zur Verfügung gestellt von:

Europaverband der Selbständigen - Deutschland (ESD) e.V. und amc-Agentur Media Creativ

Hinweis: Änderungen, Abweichungen und Irrtümer vorbehalten. Bzgl. Richtigkeit, Vollständigkeit und Rechtsverbindlichkeit der Angaben wird keine Haftung übernommen.

Kontakt Redaktion (v.i.S.d.P.):

Europaverband der Selbständigen - Deutschland (ESD) e.V., Wilhelmstraße 77, D-10117 Berlin,
Tel.: +49 [0] 30 204 598 54, E-Mail: info@esd-ev.de

Sammlung von Informationen über Maßnahmen für kleine und mittlere Unternehmen zur Bewältigung der Corona-Krise

INHALTS-ÜBERSICHT:

Informationen der Bundesregierung für Unternehmen.....	Seite 3
Kredithilfen für Unternehmen seitens der KfW-Förderbank.....	Seite 10
Verdienstausfall-Entschädigungen gemäß § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG).....	Seite 13
Geltendmachung von Verdienstausfall-Entschädigungen gemäß § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG).....	Seite 15
Coronavirus und arbeitsrechtliche Auswirkungen.....	Seite 17
Spezifische Informationen zur Kurzarbeit..... (inkl. Formulare der Bundesagentur für Arbeit)	Seite 21
Weitere Informationen zu Hilfs- und Unterstützungsleistungen.....	Seite 26

Hinweis: Besondere Corona-spezifische Angaben sind auf den folgenden Seiten in roter Farbe hervorgehoben.

Informationen der Bundesregierung für Unternehmen

(Quellennachweis: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, www.bmwi.de;
Stand: 13.03.2020 / Änderungen, Abweichungen und Irrtümer vorbehalten.
Bzgl. Richtigkeit, Vollständigkeit und Rechtsverbindlichkeit der Angaben wird keine Haftung übernommen.)



Ein Schutzschild für Beschäftigte und Unternehmen

Maßnahmenpaket zur Abfederung der Auswirkungen des Corona-Virus

Die Bundesregierung tritt entschlossen und mit aller Kraft den wirtschaftlichen Auswirkungen des Corona-Virus entgegen. Der Bundesminister der Finanzen, Olaf Scholz (SPD), und der Bundesminister für Wirtschaft und Energie, Peter Altmaier (CDU), haben sich auf ein weitreichendes Maßnahmenbündel verständigt, das Arbeitsplätze schützen und Unternehmen unterstützen wird. Die Regierung errichtet einen Schutzschild für Beschäftigte und Unternehmen. Das Ziel ist es, Firmen und Betriebe mit ausreichend Liquidität auszustatten, damit sie gut durch die Krise kommen.

Die zentrale Botschaft der Bundesregierung: Es ist genug Geld vorhanden, um die Krise zu bekämpfen und wir werden diese Mittel jetzt einsetzen. Wir werden alle notwendigen Maßnahmen ergreifen. Darauf kann sich jede und jeder verlassen.

Ausgangslage

Das Corona-Virus ist eine ernsthafte Herausforderung für unsere gesamte Gesellschaft. Nicht nur bei den Bürgerinnen und Bürgern wächst die Sorge, auch in der Wirtschaft ist sie spürbar. Durch die enge internationale Verflechtung der Wirtschaft treffen unsere Unternehmen auch die Auswirkungen dieser Pandemie an anderen Orten der Welt. Noch kann niemand die Tragweite seriös beschreiben, welche die Pandemie auf die konjunkturelle Entwicklung in Deutschland haben wird, weil aussagekräftige Konjunkturindikatoren erst mit einiger Verzögerung vorliegen werden. Allerdings spüren viele Unternehmen bereits erste Auswirkungen des Virus. Die Absage von Messen und Großveranstaltungen sowie der Rückgang der Reisetätigkeit wirkt sich auf die Dienstleistungsbranche aus, insbesondere auf Logistik, Handel, Gaststätten sowie Tourismus. Zugleich geht die Auslandsnachfrage zurück und internationale Lieferketten werden gestört, was sich auf die hiesige Produktion auswirkt.

Die Bundesregierung tritt dem mit einer entschlossenen Wirtschafts- und Finanzpolitik entgegen. Die Bundesminister Scholz und Altmaier werden Firmen und Betrieben Liquidität zur Verfügung stellen und damit Wachstum und Beschäftigung sichern.

Die Voraussetzungen für eine schnelle Stabilisierung der deutschen Wirtschaft sind gegeben. Mit präzisen, schnell wirkenden Sofortmaßnahmen wird auf die konjunkturelle Entwicklung durch das Corona-Virus reagiert, um die Wirtschaft so rasch wie möglich wieder auf ihren Wachstumspfad zurückzuführen. Dies geschieht in enger Abstimmung mit den Ländern sowie mit unseren europäischen und internationalen Partnern.

Dem Bundesministerium für Gesundheit wurde bereits kurzfristig rund eine Milliarde Euro zur Bekämpfung des Corona-Virus zur Verfügung gestellt, u.a. zur Beschaffung von Schutzausrüstungen wie Masken und Schutzanzügen, zur Unterstützung der WHO bei der internationalen Corona-Bekämpfung und zusätzliche Mittel für das Robert-Koch-Institut. Außerdem erhält das Bundesministerium für Bildung und Forschung 145 Mio. für die Entwicklung eines Impfstoffs und für Behandlungsmaßnahmen.

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 Bundesministerium der Finanzen eingeleitet. Im Einzelnen:

- a. 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.
- b. 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.
- c. Auf Vollstreckungsmaßnahmen (z. B. Kontopfändungen) beziehungsweise Säumniszuschläge wird bis zum 31. Dezember 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%.

Mit den Landesförderbanken sowie den Bürgschaftsbanken stehen wir dazu in engem Austausch.

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

Auf europäischer Ebene setzen sich Bundesfinanzminister Scholz und Bundeswirtschaftsminister Altmaier für ein koordiniertes und entschlossenes Vorgehen ein. Deutschland ist sich seiner Verantwortung für Europa bewusst. 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.

Ausblick

All diese Maßnahmen zeigen die Entschlossenheit der Bundesregierung, den Auswirkungen des Corona-Virus wirtschafts- und finanzpolitische Impulse entgegenzusetzen, um Schaden von Beschäftigten und Unternehmen fernzuhalten und die Auswirkungen der Krise abzufedern. Noch ist das ganze Ausmaß der wirtschaftlichen Corona-Folgen nicht absehbar. Sollte es Anzeichen für eine gravierende Störung der konjunkturellen Entwicklung geben, wird die Bundesregierung in Abstimmung mit den Ländern und unseren europäischen Partnern alle verfügbaren Ressourcen einsetzen und dieser Entwicklung konsequent entgegenzutreten.

Die öffentliche Hand ist auch auf ein solches Szenario gut vorbereitet: Angesichts der gesamtstaatlichen Überschüsse in den letzten Jahren ist sie in der Lage, die Konjunktur auch über einen längeren Zeitraum zu stützen und auf unseren bisherigen Wachstumspfad zurückzuführen.

Bundesweite Hotlines für Unternehmen:

- Infotelefon des Bundesgesundheitsministeriums zum Coronavirus: **030 - 346465100**
(erreichbar: Montag bis Donnerstag von 08.00 bis 18.00 Uhr, Freitag von 08.00 bis 12.00 Uhr)
- Hotline des Bundeswirtschaftsministeriums für allgemeine wirtschaftsbezogene Fragen zum Coronavirus: **030 - 186151515**
(erreichbar: Montag bis Freitag von 09.00 bis 17.00 Uhr)
- Beantragung von Kurzarbeitergeld:
Zuständig ist hierbei die örtliche Arbeitsagentur. Über die Unternehmer-Hotline der Bundesagentur können Sie sich jedoch informieren: **0800 - 4555520**

Weitere Infos unter:

<https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Wirtschaft/altmaier-zu-coronavirus-stehen-im-engen-kontakt-mit-der-wirtschaft.html>

Kredithilfen für Unternehmen seitens der KfW-Förderbank

(Quellennachweis: KfW-Förderbank, www.kfw.de;

Stand: 16.03.2020 / Änderungen, Abweichungen und Irrtümer vorbehalten.

Bzgl. Richtigkeit, Vollständigkeit und Rechtsverbindlichkeit der Angaben wird keine Haftung übernommen.)

Die Bundesregierung hat ein Maßnahmenpaket 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. Die KfW wird dazu die folgenden bestehenden Kreditprogramme auf dem Weg der Bankdurchleitung sowie im Rahmen von Konsortialfinanzierungen nutzen und dort die Zugangsbedingungen und Konditionen für Unternehmen verbessern.

Unternehmen, Selbstständige und Freiberufler, die eine Finanzierung aus den nachfolgenden Programmen nutzen möchten, wenden sich bitte an ihre Hausbank bzw. an Finanzierungspartner, die KfW-Kredite durchleiten:

Für Unternehmen, die länger als 5 Jahre am Markt sind:

KFW-UNTERNEHMERKREDIT

mit folgenden Corona-Hilfe-Anpassungen:

- Risikoübernahmen (Haftungsfreistellungen) für die durchleitenden Finanzierungspartner (in der Regel die Hausbanken) von bis zu 80 % für Betriebsmittelkredite bis 200 Mio. EUR Kreditvolumen. Eine höhere Risikoübernahme kann die Bereitschaft der Finanzierungspartner für eine Kreditvergabe erleichtern.
- Öffnung der Haftungsfreistellung auch für Großunternehmen mit einem Jahresumsatz von bis zu 2 Mrd. EUR (bisher: 500 Mio. EUR).

Sonstige Eckwerte:

- Förderkredit ab 1,00 % effektivem Jahreszins
- Für Unternehmen, die mindestens 5 Jahre am Markt sind
- Auch für Vorhaben im Ausland
- Langfristig günstige Zinsen

Antragstellung:

Über den Finanzierungspartner des Unternehmens. Das kann die (Haus)Bank sein – aber auch eine andere Geschäftsbank, Sparkasse, Genossenschaftsbank, Direktbank, Bausparkasse, Versicherung oder ein Finanzvermittler.

Telefon-Kontakt für Unternehmen (Montag bis Freitag von 08.00 - 18.00 Uhr erreichbar):
0800 - 539 9001

Weitere Infos unter:

[https://www.kfw.de/inlandsfoerderung/Unternehmen/Unternehmen-erweitern-festigen/Finanzierungsangebote/KfW-Unternehmerkredit-Fremdkapital-\(037-047\)/](https://www.kfw.de/inlandsfoerderung/Unternehmen/Unternehmen-erweitern-festigen/Finanzierungsangebote/KfW-Unternehmerkredit-Fremdkapital-(037-047)/)

KFW-KREDIT FÜR WACHSTUM

mit folgenden Corona-Hilfe-Anpassungen:

- Temporäre Erweiterung auf allgemeine Unternehmensfinanzierung inkl. Betriebsmittel im Wege der Konsortialfinanzierung (bisher Beschränkung auf Investitionen in Innovation und Digitalisierung)
- Erhöhung der Umsatzgrenze für antragsberechtigte Unternehmen von 2 Mrd. auf 5 Mrd. EUR.
- Erhöhung der anteiligen Risikoübernahme auf bis zu 70 %. Hierdurch wird der Zugang von mittelständischen und größeren Unternehmen zu individuell strukturierten, passgenauen Konsortialfinanzierungen erleichtert

Sonstige Eckwerte:

- Für Investitionen und Betriebsmittel in den Bereichen Innovation und Digitalisierung
- Für in- und ausländische Unternehmen
- Leichter Kreditzugang, da die KfW einen Teil des Risikos trägt
- Flexible Finanzierungsstrukturen, Laufzeiten und Konditionen

Antragstellung:

Über den Finanzierungspartner des Unternehmens. Das kann die (Haus)Bank sein – aber auch eine andere Geschäftsbank, Sparkasse, Genossenschaftsbank, Direktbank, Bausparkasse, Versicherung oder ein Finanzvermittler.

Telefon-Kontakt für Unternehmen (Montag bis Freitag von 08.00 – 18.00 Uhr erreichbar):
0800 – 539 9001

Weitere Infos unter:

[https://www.kfw.de/inlandsfoerderung/Unternehmen/Innovation/Foerderprodukte/KfW-Kredit-fuer-Wachstum-\(290\)/](https://www.kfw.de/inlandsfoerderung/Unternehmen/Innovation/Foerderprodukte/KfW-Kredit-fuer-Wachstum-(290)/)

Für Unternehmen, die weniger als 5 Jahre am Markt sind:

ERP-GRÜNDERKREDIT – UNIVERSELL

mit folgenden Corona-Hilfe-Anpassungen:

- Risikoübernahmen in Höhe von bis zu 80 % für die durchleitenden Finanzierungspartner (in der Regel die Hausbanken) für Betriebsmittelkredite bis 200 Mio. EUR. Eine höhere Risikoübernahme kann die Bereitschaft der Finanzierungspartner für eine Kreditvergabe erleichtern.
- Öffnung der Haftungsfreistellung für Großunternehmen mit einem Jahresumsatz von bis zu 2 Mrd. EUR (bisher: 500 Mio. EUR) geöffnet werden.

Sonstige Eckwerte:

- Bis zu 25 Mio. Euro Kreditbetrag
- Existenzgründung und Festigungen bis zu 5 Jahre nach Gründung
- Leichter Kreditzugang: KfW übernimmt einen Teil des Kreditrisikos
- Förderung von Investitionen im In- und Ausland

Antragstellung:

Über den Finanzierungspartner des Unternehmens. Das kann die (Haus)Bank sein – aber auch eine andere Geschäftsbank, Sparkasse, Genossenschaftsbank, Direktbank, Bausparkasse, Versicherung oder ein Finanzvermittler.

Telefon-Kontakt für Unternehmen (Montag bis Freitag von 08.00 - 18.00 Uhr erreichbar):
0800 - 539 9001

Weitere Infos unter:

[https://www.kfw.de/inlandsfoerderung/Unternehmen/Gründen-Nachfolgen/Förderprodukte/ERP-Gründerkredit-Universell-\(073_074_075_076\)/](https://www.kfw.de/inlandsfoerderung/Unternehmen/Gründen-Nachfolgen/Förderprodukte/ERP-Gründerkredit-Universell-(073_074_075_076)/)

KfW-Sonderprogramm:

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

Überdies wird die KfW für diese Unternehmen konsortiale Strukturen anbieten.

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

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

An dieser Stelle wird auf das gemeinsame Finanzierungsportal aller Bürgschaftsbanken verwiesen:

<https://finanzierungsportal.ermoeglicher.de>

Dort können auch Online-Anträge gestellt werden. Vorteil ist, dass bei Anfragen innerhalb kürzester Zeit ein Rückruf erfolgt und ein Antrag dann elektronisch an die zuständige Bürgschaftsbank weitergeleitet wird!

Eine weitere Übersicht der deutschen Bürgschaftsbanken finden sich auch auf der Website des Verbandes Deutscher Bürgschaftsbanken (VdB) unter

www.vdb-info.de

Verdienstaustausfall-Entschädigungen gemäß § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG)

(Quellennachweis: Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, Bundesamt für Justiz, Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie, www.saarland.de/221386.htm)

Stand: 17.03.2020 / Änderungen, Abweichungen und Irrtümer vorbehalten.

Bzgl. Richtigkeit, Vollständigkeit und Rechtsverbindlichkeit der Angaben wird keine Haftung übernommen.)

Auszug aus dem Gesetz (§ 56):

Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz – IfSG)

§ 56 Entschädigung

- (1) Wer auf Grund dieses Gesetzes als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Satz 2 Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstaustausfall erleidet, erhält eine Entschädigung in Geld. Das Gleiche gilt für Personen, die als Ausscheider oder Ansteckungsverdächtige abgesondert wurden oder werden, bei Ausscheidern jedoch nur, wenn sie andere Schutzmaßnahmen nicht befolgen können. Eine Entschädigung nach den Sätzen 1 und 2 erhält nicht, wer durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung oder anderen Maßnahme der spezifischen Prophylaxe, die gesetzlich vorgeschrieben ist oder im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsorts des Betroffenen öffentlich empfohlen wurde, ein Verbot in der Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit oder eine Absonderung hätte vermeiden können.
- (2) Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstaustausfall. Für die ersten sechs Wochen wird sie in Höhe des Verdienstaustausfalls gewährt. Vom Beginn der siebenten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch gewährt, soweit der Verdienstaustausfall die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt.
- (3) Als Verdienstaustausfall gilt das Arbeitsentgelt (§ 14 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch), das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechenden Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang zusteht (Netto-Arbeitsentgelt). Der Betrag erhöht sich um das Kurzarbeitergeld und um das Zuschuss-Wintergeld, auf das der Arbeitnehmer Anspruch hätte, wenn er nicht aus den in Absatz 1 genannten Gründen an der Arbeitsleistung verhindert wäre. Verbleibt dem Arbeitnehmer nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder bei Absonderung ein Teil des bisherigen Arbeitsentgelts, so gilt als Verdienstaustausfall der Unterschiedsbetrag zwischen dem in Satz 1 genannten Netto-Arbeitsentgelt und dem in dem auf die Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder der Absonderung folgenden Kalendermonat erzielten Netto-Arbeitsentgelt aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis. Die Sätze 1 und 3 gelten für die Berechnung des Verdienstaustausfalls bei den in Heimarbeit Beschäftigten und bei Selbständigen entsprechend mit der Maßgabe, dass bei den in Heimarbeit Beschäftigten das im Durchschnitt des letzten Jahres vor Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder vor der Absonderung verdiente monatliche Arbeitsentgelt und bei Selbständigen ein Zwölftel des Arbeitseinkommens (§ 15 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) aus der entschädigungspflichtigen Tätigkeit zugrunde zu legen ist.
- (4) Bei einer Existenzgefährdung können den Entschädigungsberechtigten die während der Verdienstaustausfallzeiten entstehenden Mehraufwendungen auf Antrag in angemessenem Umfang von der zuständigen Behörde erstattet werden. Selbständige, deren Betrieb oder Praxis während der Dauer einer Maßnahme nach Absatz 1 ruht, erhalten neben der Entschädigung nach den Absätzen 2 und 3 auf Antrag von der zuständigen Behörde Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang.
- (5) Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde auszuführen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet. Im Übrigen wird die Entschädigung von der zuständigen Behörde auf Antrag gewährt.
- (6) Bei Arbeitnehmern richtet sich die Fälligkeit der Entschädigungsleistungen nach der Fälligkeit des aus der bisherigen Tätigkeit erzielten Arbeitsentgelts. Bei sonstigen Entschädigungsberechtigten ist die Entschädigung jeweils zum Ersten eines Monats für den abgelaufenen Monat zu gewähren.
- (7) Wird der Entschädigungsberechtigte arbeitsunfähig, so bleibt der Entschädigungsanspruch in Höhe des Betrages, der bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit an den Berechtigten auszuführen war, bestehen. Ansprüche, die Berechtigten nach Absatz 1 Satz 2 wegen des durch die Arbeitsunfähigkeit bedingten Verdienstaustausfalls auf Grund anderer gesetzlicher Vorschriften oder eines privaten Versicherungsverhältnisses zustehen, gehen insoweit auf das entschädigungspflichtige Land über.
- (8) Auf die Entschädigung sind anzurechnen
 1. Zuschüsse des Arbeitgebers, soweit sie zusammen mit der Entschädigung den tatsächlichen Verdienstaustausfall übersteigen,
 2. das Netto-Arbeitsentgelt und das Arbeitseinkommen nach Absatz 3 aus einer Tätigkeit, die als Ersatz der verbotenen Tätigkeit ausgeübt wird, soweit es zusammen mit der Entschädigung den tatsächlichen Verdienstaustausfall übersteigt,
 3. der Wert desjenigen, das der Entschädigungsberechtigte durch Ausübung einer anderen als der verbotenen Tätigkeit zu

erwerben böswillig unterlässt, soweit es zusammen mit der Entschädigung den tatsächlichen Verdienstaufschlag übersteigt,

4. das Arbeitslosengeld in der Höhe, in der diese Leistung dem Entschädigungsberechtigten ohne Anwendung der Vorschriften über das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei Sperrzeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch sowie des § 66 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch in der jeweils geltenden Fassung hätten gewährt werden müssen. Liegen die Voraussetzungen für eine Anrechnung sowohl nach Nummer 3 als auch nach Nummer 4 vor, so ist der höhere Betrag anzurechnen.
- (9) Der Anspruch auf Entschädigung geht insoweit, als dem Entschädigungsberechtigten Arbeitslosengeld oder Kurzarbeitergeld für die gleiche Zeit zu gewähren ist, auf die Bundesagentur für Arbeit über.
- (10) Ein auf anderen gesetzlichen Vorschriften beruhender Anspruch auf Ersatz des Verdienstaufschlags, der dem Entschädigungsberechtigten durch das Verbot der Ausübung seiner Erwerbstätigkeit oder durch die Absonderung erwachsen ist, geht insoweit auf das zur Gewährung der Entschädigung verpflichtete Land über, als dieses dem Entschädigungsberechtigten nach diesem Gesetz Leistungen zu gewähren hat.
- (11) Die Anträge nach Absatz 5 sind innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung bei der zuständigen Behörde zu stellen. Dem Antrag ist von Arbeitnehmern eine Bescheinigung des Arbeitgebers und von den in Heimarbeit Beschäftigten eine Bescheinigung des Auftraggebers über die Höhe des in dem nach Absatz 3 für sie maßgeblichen Zeitraum verdienten Arbeitsentgelts und der gesetzlichen Abzüge, von Selbständigen eine Bescheinigung des Finanzamtes über die Höhe des letzten beim Finanzamt nachgewiesenen Arbeitseinkommens beizufügen. Ist ein solches Arbeitseinkommen noch nicht nachgewiesen oder ist ein Unterschiedsbetrag nach Absatz 3 zu errechnen, so kann die zuständige Behörde die Vorlage anderer oder weiterer Nachweise verlangen.
- (12) Die zuständige Behörde hat auf Antrag dem Arbeitgeber einen Vorschuss in der voraussichtlichen Höhe des Erstattungsbeitrages, den in Heimarbeit Beschäftigten und Selbständigen in der voraussichtlichen Höhe der Entschädigung zu gewähren.

Anmerkung:

Als laut o.a. Gesetzestext „zuständige Behörde“ gelten die Gesundheitsministerien des Bundesländer (oder sie dienen als erste Anlaufstelle zum Erfragen der jeweils regionalen Zuständigkeit).

Selbständige, die betroffen sind – weil sie selbst erkrankt sind oder sich in Quarantäne befinden – wenden sich zur Geltendmachung von Verdienstaufschlägen entsprechend an das in ihrem Bundesland zuständige Gesundheitsministerium.

Ob ein Verdienstaufschlag allerdings auch für Selbständige, die durch ein Berufsverbot betroffen sind, geltend gemacht werden kann, ist der Redaktion dieses „Corona Krisenhilfen“-Dokuments aktuell nicht bekannt und würde in einer folgenden, aktualisierten Ausgabe nachgereicht, sofern sich hierzu ein entsprechender Kenntnisstand ergibt.

Geltendmachung von Verdienstausschlag-Entschädigungen gemäß § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG)

(Quellennachweis: eigene Recherche)

Stand: 18.03.2020 / Änderungen, Abweichungen und Irrtümer vorbehalten.

Bzgl. Richtigkeit, Vollständigkeit und Rechtsverbindlichkeit der Angaben wird keine Haftung übernommen.)

Je nach Bundesland kann es unterschiedliche Anlaufstellen geben, die für die Geltendmachung von Verdienstausschlag-Entschädigungen in Frage kommen. Folgende unverbindliche Auflistung möchte Anhaltspunkte zur Orientierung geben (in alphabetischer Reihenfolge der Bundesländer sortiert):

Baden-Württemberg:	Gesundheitsämter*
Bayern:	bayerische Regierungsbezirke
Berlin:	Gesundheitsämter*
Brandenburg:	Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit weitere Infos: www.lavg.brandenburg.de
Bremen:	Bremer Ordnungsamt weitere Infos: www.service.bremen.de/dl__der_senator_fuer_inneres_11729/dl__ordnungsamt_122251-122251 gesonderte Zuständigkeit für den Hafenbereich: Hansestadt Bremische Hafenamts (HBH) weitere Infos: www.hbh.bremen.de
Bremerhaven:	Magistrat der Stadt Bremerhaven weitere Infos: www.bremerhaven.de/de/verwaltung-politik/politik/magistrat.23756.html
Hamburg:	örtliche Bezirksämter gesonderte Zuständigkeit für den Hafenbereich und den Flughafen: Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz weitere Infos: www.hamburg.de/bgv/
Hessen:	Gesundheitsämter*

Mecklenburg-Vorpommern:	Landesamt für Gesundheit und Soziales weitere Infos: www.lagus.mv-regierung.de
Niedersachsen:	Gesundheitsämter*
Nordrhein-Westfalen:	für das Rheinland: Landschaftsverband Rheinland weitere Infos: www.lvr.de für Westfalen-Lippe: Landschaftsverband Westfalen-Lippe weitere Infos: www.lwl.org
Saarland:	Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie weitere Infos: www.soziales.saarland.de
Sachsen:	Landesdirektion Sachsen weitere Infos: www.lids.sachsen.de
Sachsen-Anhalt:	Landesverwaltungsamt weitere Infos: www.lvwa.sachsen-anhalt.de
Rheinland-Pfalz:	Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung weitere Infos: www.lsjv.rlp.de
Schleswig-Holstein:	Landesamt für soziale Dienste weitere Infos: www.lasd.landsh.de
Thüringen:	Thüringer Landesverwaltungsamt weitere Infos: www.thueringen.de/th3/tlvwa/index.aspx

***: Gesundheitsämter finden:**

Das Robert Koch-Institut bietet eine Online-Möglichkeit, das nächstgelegene Gesundheitsamt zu finden (nach Eingabe der eigenen Postleitzahl).

Dieser Service ist verfügbar unter folgendem Link: <https://tools.rki.de/PLZTool/>

Coronavirus und arbeitsrechtliche Auswirkungen

(Quellennachweis: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, www.bmas.de;

Stand: 10.03.2020 / Änderungen, Abweichungen und Irrtümer vorbehalten.

Bzgl. Richtigkeit, Vollständigkeit und Rechtsverbindlichkeit der Angaben wird keine Haftung übernommen.)

Kann ein Arbeitnehmer zuhause bleiben? Müssen Arbeitnehmer in den Betrieb, wenn Kollegen husten? – Diese und andere Fragen beantwortet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wie folgt:

- **Haben Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, von zuhause aus (im Home Office) zu arbeiten?**

Ein gesetzlicher Anspruch, von zu Hause aus zu arbeiten, besteht nicht. Arbeitnehmer können dies jedoch mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren. Die Option kann sich zudem aus einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag ergeben.

- **Muss ein Arbeitnehmer ins Büro, wenn die Kollegen husten?**

Ein allgemeines Recht des Arbeitnehmers, bei Ausbruch einer Erkrankungswelle wie COVID-19 der Arbeit fernzubleiben, gibt es nicht. Für das Eingreifen eines Leistungsverweigerungsrechts wäre es erforderlich, dass ihm die Erbringung seiner Arbeitsleistung unzumutbar ist (§ 275 Abs. 3 BGB). Eine Unzumutbarkeit ist z.B. dann gegeben, wenn die Arbeit für den Betroffenen eine erhebliche objektive Gefahr oder zumindest einen ernsthaften objektiv begründeten Verdacht der Gefährdung für Leib oder Gesundheit darstellt. Das bloße Husten von Kollegen ohne weiteren objektiv begründeten Verdacht oder Anhaltspunkte für eine Gefahr wird dafür wohl nicht ausreichen.

- **Darf ein Arbeitgeber Überstunden anordnen, wenn viele Mitarbeiter krankheitsbedingt ausfallen?**

Von Überstunden spricht man, wenn die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit überschritten wird.

Arbeitnehmer sind grundsätzlich nur dann zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn sich dies aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Arbeitsvertrag ergibt. Es kann jedoch auch eine Nebenpflicht zur Leistung von Überstunden bestehen, wenn durch die geforderten Überstunden ein sonst dem Arbeitgeber drohender Schaden, der auf andere Weise nicht abgewendet werden kann, vermieden wird. Dies könnte auch dann der Fall sein, wenn es beispielsweise aufgrund von COVID-19-Erkrankungen zu erheblichen Personalausfällen kommt.

Besteht keine arbeits- oder kollektivvertragliche Bestimmung über die Bezahlung der Überstunden, kann der Arbeitnehmer grundsätzlich gem. § 612 BGB die Grundvergütung für die Überstunden verlangen. Der Anspruch auf Überstundenvergütung setzt voraus, dass die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder geduldet wurden und jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig waren.

- **Haben Arbeitnehmer im Fall einer vorübergehenden Betriebsstörung oder -schließung einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung?**

Im Hinblick auf die Entgeltfortzahlung gilt, dass der Arbeitgeber grundsätzlich weiter zur Entgeltzahlung verpflichtet bleibt, wenn die Arbeitnehmer arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, aber er sie aus Gründen nicht beschäftigen kann, die in seiner betrieblichen Sphäre liegen (sog. Betriebsrisikolehre, § 615 Satz 3 BGB). Dazu würden etwa Fälle zählen, in denen es aufgrund von COVID-19-Erkrankungen zu erheblichen Personalausfällen oder Versorgungsengpässen käme, in deren Folge der Arbeitgeber die Betriebstätigkeit vorübergehend einstellen würde. Die Arbeitnehmer behalten also in diesen Fällen ihren Entgeltanspruch, auch wenn sie nicht arbeiten können.

Hinweis: Für diese Konstellationen, in denen weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer den Arbeitsausfall zu vertreten haben, können einzel- oder kollektivvertragliche Vereinbarungen Abweichendes regeln.

- **Kann ein Unternehmen bei Arbeitsausfällen wegen des Coronavirus Kurzarbeitergeld bekommen?**

Lieferengpässe, die im Zusammenhang mit dem Corona-Virus entstehen, oder behördliche Betriebsschließungen mit der Folge, dass die Betriebe ihre Produktion einschränken oder einstellen müssen, können zu einem Anspruch auf Kurzarbeitergeld für die vom Arbeitsausfall betroffenen Beschäftigten führen.

Betriebe, die Kurzarbeitergeld beantragen möchten, müssen die Kurzarbeit zuvor bei der zuständigen Agentur für Arbeit anzeigen. Ob die Voraussetzungen für die Gewährung des Kurzarbeitergelds vorliegen, prüft die zuständige Agentur für Arbeit im Einzelfall.

Kurzarbeitergeld kann für eine Dauer von bis zu zwölf Monaten bewilligt werden. Kurzarbeitergeld wird in derselben Höhe wie Arbeitslosengeld bezahlt und beträgt 67 bzw. 60 Prozent der Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt, das ohne Arbeitsausfall gezahlt worden wäre, und dem pauschaliertem Nettoentgelt aus dem tatsächlich erhaltenen Arbeitsentgelt.

> Nähere Informationen zur Beantragung des Kurzarbeitergeldes sind auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit unter folgendem Link zu finden:

www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus

- **Was passiert, wenn der Arbeitgeber Kurzarbeit angeordnet hat?**

Etwas anderes als bei Frage 4 gilt etwa dann, wenn der Arbeitgeber berechtigt Kurzarbeit angeordnet hat. Kommt es so zu einem Arbeitsausfall mit Entgeltausfall, etwa weil Lieferengpässe infolge des Coronavirus auftreten und der Betrieb in der Folge nur eingeschränkt oder gar nicht arbeitsfähig ist oder weil ein Betrieb auf behördliche Anordnung schließen muss, so kommt ein Anspruch der betroffenen Arbeitnehmer auf Kurzarbeitergeld in Betracht. Kurzarbeitergeld kann für eine Dauer von bis zu zwölf Monaten bewilligt werden. Kurzarbeitergeld wird in derselben Höhe wie Arbeitslosengeld bezahlt und beträgt 67 bzw. 60 Prozent der Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt, das ohne Arbeitsausfall gezahlt worden wäre, und dem pauschaliertem Nettoentgelt aus dem tatsächlich erhaltenen Arbeitsentgelt. Ob die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen, prüft die zuständige Agentur für Arbeit im Einzelfall.

- **Was passiert, wenn Kinder von Arbeitnehmern nicht krank sind, aber die Kita/Schule dieser Kinder (länger) geschlossen werden und die Arbeitnehmer keine andere Betreuung für ihre Kinder haben? Müssen die Arbeitnehmer dann Urlaub nehmen?**

Ist bei der Schließung der Kita/Schule unter Berücksichtigung des Alters der Kinder eine Betreuung erforderlich, so müssen die Eltern zunächst alle zumutbaren Anstrengungen zu unternehmen, die Kinderbetreuung anderweitig sicherzustellen (z. B. Betreuung durch anderen Elternteil). Kann die erforderliche Kinderbetreuung auch dann nicht sichergestellt werden, dürfte in der Regel ein Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers bestehen, da die Leistungserfüllung unzumutbar sein dürfte (§ 275 Abs. 3 BGB). D.h. in diesen Fällen wird der Arbeitnehmer von der Pflicht der Leistungserbringung frei; es ist nicht zwingend erforderlich, Urlaub zu nehmen.

Zu beachten ist jedoch, dass bei einem Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers aus persönlichen Verhinderungsgründen nur unter engen Voraussetzungen ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts bestehen kann. Ein solcher Entgeltanspruch kann sich aus § 616 BGB für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit ergeben. Zudem kann der Anspruch aus § 616 BGB durch arbeits- oder tarifvertragliche Vereinbarungen eingeschränkt oder sogar vollständig ausgeschlossen sein. Nimmt der Arbeitnehmer Urlaub, erhält er Urlaubsentgelt.

In dieser Situation dürfte es hilfreich sein, zunächst das Gespräch mit dem Arbeitgeber zu suchen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales appelliert an alle Arbeitgeber, zusammen mit den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern pragmatische Lösungen (z. B. Homeoffice, kreative Arbeitszeitmodelle, Nutzung von Urlaub und Arbeitszeitkonten, etc.) zu vereinbaren, welche den Belangen der Familien und der Arbeitsfähigkeit der Betriebe und Einrichtungen Rechnung tragen.

- **Was passiert, wenn Arbeitnehmer den Arbeitsplatz nicht erreichen können, etwa weil öffentliche Verkehrsmittel nicht fahren?**

Kann der Beschäftigte aufgrund von allgemein angeordneten Maßnahmen seinen (unbelasteten) Arbeitsplatz nicht erreichen und somit seine Arbeitsleistung nicht erbringen, hat er grundsätzlich keinen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung der vereinbarten Vergütung. Denn der Arbeitnehmer trägt das Risiko, dass er zum Betrieb als seinem Arbeitsort gelangt (sog. Wegerisiko).

- **Was passiert, wenn Arbeitnehmer an COVID-19 erkrankt sind?**

Ist der Beschäftigte infolge einer Infektion mit dem Coronavirus arbeitsunfähig erkrankt und somit an seiner Arbeitsleistung verhindert, besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den Zeitraum von sechs Wochen (§ 3 EFZG). Nach diesem Zeitraum haben gesetzlich Krankenversicherte grundsätzlich Anspruch auf Krankengeld.

- **Haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgelt, wenn sich die behördliche Infektionsschutzmaßnahme gegen sie wendet?**

Ist der Arbeitnehmer selbst als Betroffener Adressat einer behördlichen Maßnahme, wie z.B. Tätigkeitsverbot oder Quarantäne, kann er zum einen einen Entgeltanspruch gegen seinen Arbeitgeber haben. Aus Sicht des BGH kann in einem solchen Fall ein vorübergehender, in der Person des Arbeitnehmers liegender Verhinderungsgrund bestehen, der den Arbeitgeber trotz Wegfalls der Pflicht zur Arbeitsleistung zur Entgeltfortzahlung verpflichtet (§ 616 BGB). Die Dauer der Entgeltfortzahlung hängt von den Umständen des Einzelfalles ab (vgl. BGH, Urteil vom 30. November 1978, III ZR 43/77 – nach dieser Entscheidung für höchstens 6 Wochen).

In Fällen, in denen § 616 BGB durch Einzel- oder Tarifvertrag eingeschränkt oder ausgeschlossen ist oder aus anderen Gründen nicht greift, besteht in vielen Konstellationen ein öffentlich-rechtlicher Entschädigungsanspruch. Personen, die als Ansteckungsverdächtige auf Anordnung des zuständigen Gesundheitsamts isoliert werden und deshalb einen Verdienstaufschlag erleiden, erhalten eine Entschädigung nach § 56 des Infektionsschutzgesetzes. Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstaufschlag. Für die ersten sechs Wochen wird sie in Höhe des Verdienstaufschlags gewährt. Vom Beginn der siebten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes gewährt. Arbeitnehmer erhalten von ihrem Arbeitgeber für die Dauer der Isolierung, längstens für sechs Wochen, eine Entschädigung in Höhe des Nettolohns. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag erstattet. Nach sechs Wochen zahlt der Staat in Höhe des Krankengeldes weiter. Erkrankte fallen nicht unter diese Entschädigungsregelung, weil diese bereits Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Krankengeld erhalten.

- **Welche Verpflichtungen haben Arbeitgeber zum Schutz der Arbeitnehmer? Fällt unter die Gefährdungsbeurteilung für seine Mitarbeiter/innen auch der Schutz vor ansteckenden Krankheiten?**

Der Arbeitgeber hat nach Arbeitsschutzgesetz grundsätzlich die Verpflichtung die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit für seine Beschäftigten am Arbeitsplatz zu beurteilen (sog. Gefährdungsbeurteilung) und Maßnahmen hieraus abzuleiten. Im Rahmen der Pandemieplanung (Bevölkerungsschutz) hat der Arbeitgeber ggf. weitere Maßnahmen zu ermitteln und durchzuführen. Konkrete Hinweise hierzu finden sich zum Beispiel im Nationalen Pandemieplan auf der Homepage des Robert Koch-Instituts (www.rki.de).

Für den Arbeitsschutz gilt, wenn eine beschäftigte Person aufgrund ihrer Arbeit mit biologischen Arbeitsstoffen umgeht, ist die Biostoffverordnung anzuwenden (§ 4 BioStoffV). Biostoffe wie Viren, Bakterien etc. müssen in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden. Aus den Gefährdungen muss der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen für seine Beschäftigten ableiten und umsetzen. Die Maßnahmen können technisch und organisatorisch sein, wie etwa die Abtrennung der Arbeitsbereiche oder die Beschränkung der Mitarbeiterzahl. Bei entsprechender Gefährdung hat der Arbeitgeber außerdem persönliche Schutzausrüstung wie beispielsweise Schutzhandschuhe oder Atemschutz zur Verfügung zu stellen. Zu den Gefährdungen sind die Beschäftigten über eine Unterweisung allgemein sowie über eine arbeitsmedizinische Vorsorge in-

dividuell zu beraten. Konkretisierungen enthalten beispielsweise die Technische Regel "Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege" (TRBA 250) oder der Beschluss 609 "Arbeitsschutz beim Auftreten einer nicht ausreichend impfpräventablen humanen Influenza", welcher derzeit in der Prävention von COVID-19 analog Anwendung findet.

- **Welche Informationen müssen Arbeitnehmer dem Arbeitgeber ihre Gesundheit betreffend (ggfs. auf dessen Nachfrage) geben?**

Fragen des Arbeitgebers nach dem Gesundheitszustand eines Arbeitnehmers bedürfen grundsätzlich einer besonderen Rechtfertigung, da sie nicht unerheblich in das Allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers und dessen Recht auf informationelle Selbstbestimmung eingreifen. Aus diesem Grund enthalten z.B. ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, die den Arbeitgebern vorgelegt werden, auch keine Diagnosen.

Wurde bei einem Arbeitnehmer jedoch eine Erkrankung an Corona festgestellt, kann der Arbeitgeber aber Auskunft hierüber verlangen, damit er seiner Fürsorge- und Schutzpflichten nachkommen und die gesundheitlichen Belange anderer Arbeitnehmer schützen kann.

- **Sind Arbeitnehmer verpflichtet, Dienstreisen anzutreten und an dienstlichen Veranstaltungen teilzunehmen?**

Grundsätzlich sind Arbeitnehmer verpflichtet, die arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistungen, wozu auch Dienstreisen und dienstliche Veranstaltungen zählen, zu erbringen. Allerdings kann ein Leistungsverweigerungsrecht bestehen, wenn dem Arbeitnehmer die Erbringung seiner Arbeitsleistung unzumutbar ist (§ 275 Abs. 3 BGB). Eine Unzumutbarkeit ist z. B. dann gegeben, wenn die Arbeit für den Betroffenen eine erhebliche objektive Gefahr oder zumindest einen ernsthaften objektiv begründeten Verdacht der Gefährdung für Leib oder Gesundheit darstellt. Dies ist im Einzelfall zu entscheiden. Die bloße Befürchtung, man könne sich mit dem Coronavirus infizieren, dürfte ohne weitere objektiv begründete Anhaltspunkte nicht ausreichen, um die Teilnahme an einer Dienstreise oder sonstigen dienstlichen Veranstaltungen zu verweigern.

- **Was passiert, wenn der Arbeitgeber Arbeitnehmer/innen nach Hause schickt, z.B. weil sie Husten haben?**

Der Arbeitgeber ist aus seiner Fürsorgepflicht heraus verpflichtet, einen objektiv arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmer von der Arbeit fernzuhalten. Wird ein solcher Arbeitnehmer von dem Arbeitgeber nach Hause geschickt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Es gelten die Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG). Ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, die arbeitsfähig und auch arbeitsbereit sind, rein vorsorglich nach Hause schickt, bleibt aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs zur Zahlung der Vergütung verpflichtet (§ 615 S. 1 BGB). In diesen Fällen muss der Arbeitnehmer die ausgefallene Arbeitszeit auch nicht nachholen.

- **Wann müssen Arbeitnehmer/innen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen?**

Jeder Arbeitnehmer hat seinem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich, d. h. ohne schuldhaftes Zögern anzuzeigen (§ 5 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz - EFZG). Dies kann z. B. telefonisch geschehen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber spätestens am darauffolgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen (§ 5 Abs. 1 S. 2 EFZG). Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen. Allerdings kann der Arbeitgeber die Vorlage auch zu einem späteren Zeitpunkt verlangen oder vorübergehend darauf verzichten. In der aktuellen Situation wird empfohlen, Rücksprache zum konkreten Vorgehen mit dem Arbeitgeber zu halten. Soweit Erkrankte zunächst die Arbeitsunfähigkeitsbe-

scheinigung nicht an ihren Arbeitgeber übermitteln können (z. B. wegen überlasteter Arztpraxen), kann dem Arbeitgeber die Bescheinigung auch später vorgelegt werden. Gegebenenfalls zunächst nicht fortgezahlt Arbeitsentgelt ist dann vom Arbeitgeber nachzuzahlen.

Spezifische Informationen zur Kurzarbeit

(Quellennachweis: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, www.bmas.de + Bundesagentur für Arbeit, www.arbeitsagentur.de; Stand: 16.03.2020 / Änderungen, Abweichungen und Irrtümer vorbehalten.
Bzgl. Richtigkeit, Vollständigkeit und Rechtsverbindlichkeit der Angaben wird keine Haftung übernommen.)

Die Ausweitung des Kurzarbeitergeldes soll schnell und gezielt helfen, wenn Unternehmen mit ihren Beschäftigten durch das Corona-Virus COVID-19 Arbeitsausfälle haben.

Bundesminister Hubertus Heil erklärt: *„Die deutschen Unternehmen und die Beschäftigten brauchen jetzt unsere volle Unterstützung. Neben der Gesundheit der Menschen müssen wir deshalb auch ihre Arbeitsplätze schützen. Dazu haben wir in der vergangenen Woche kurzfristig ein entsprechendes Gesetz auf den Weg gebracht. Wir erleichtern jetzt den Zugang zu Kurzarbeitergeld, wenn Unternehmen unter massiven Lieferengpässen leiden oder behördlich geschlossen werden müssen. Diese Erleichterungen werden rückwirkend zum 01. März 2020 in Kraft treten und rückwirkend ausgezahlt. Das bedeutet, dass Unternehmen jetzt schon die verbesserte Kurzarbeit beantragen können. Das heißt konkret, dass nur noch 10 Prozent der Beschäftigten im Betrieb vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen (statt bisher 1/3) und den Arbeitgebern die Sozialversicherungsbeiträge, die sie bei Kurzarbeit zu zahlen haben, in voller Höhe erstattet werden. Auch Zeitarbeitsunternehmen können bereits jetzt einen Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit anzeigen. Die Agenturen für Arbeit vor Ort sind für alle Unternehmen der Ansprechpartner. Mein Ziel ist es, das die Unternehmen in diesen Zeiten ihre Leute an Bord halten. Dafür haben wir jetzt die Voraussetzungen geschaffen.“*

Unternehmen bekommen in dieser besonderen Situation Unterstützung, damit sie Entlassungen vermeiden und sie zusammen mit ihren Beschäftigten nach der Krise wieder durchstarten können. Demzufolge werden die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld erleichtert:

- Es reicht, 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. März in Kraft treten und auch rückwirkend ausgezahlt. Ansprechpartnerin ist die Agentur für Arbeit vor Ort.

Anzeigen von Kurzarbeit können ab sofort abgegeben werden. Deshalb:

- sollten Arbeitgeber Arbeitsausfall ab sofort bei der Agentur für Arbeit anzeigen – auch wenn weniger als ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Entgeltausfall betroffen sind,
- können auch Zeitarbeitsunternehmen ab sofort einen Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit anzeigen.

Agentur für Arbeit

 Postanschrift



3

Stamm-Nr. Kug (vgl. Bescheid zur Anzeige)

K

Ableitungs-Nr. (vgl. Bescheid zur Anzeige)

Betriebsnummer

Bitte in einfacher Ausfertigung bei der Agentur für Arbeit einreichen, in dessen Bezirk die Lohnabrechnungsstelle liegt (vgl. Bescheid zur Anzeige)

 Bitte das Formular **vollständig** ausfüllen. Drucken des Formulars ist sonst nicht möglich!

Antrag auf Kurzarbeitergeld (Kug) - Leistungsantrag -

Angaben zum Antragsteller

Bezeichnung und Anschrift des Arbeitgebers		Anschrift der Lohnabrechnungsstelle (nur angeben, wenn nicht am Betriebssitz)
Telefon-Nr.	Telefax-Nr.	E-Mail
BIC	IBAN	Kreditinstitut

Angaben zum Kug

 Korrektur-Leistungsantrag

 Zutreffendes bitte ankreuzen!

Ich/Wir beantrage(n) die Auszahlung des Kug für die in der/den beigefügten Abrechnungsliste(n) (Vordruck Kug 108) aufgeführten Arbeitnehmer/innen

 des Betriebes

 der Betriebsabteilung: _____

Anzahl

Kurzarbeiter: _____ männlich _____ weiblich

Gesamtzahl der dort Beschäftigten _____

Summe Soll-Entgelt (Spalte 4 Vordruck Kug 108)	Summe Ist-Entgelt (Spalte 5 Vordruck Kug 108)
Abrechnungsmonat	Kug in Höhe von
<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/> €

Erklärung

1. Ich/Wir bestätige(n), dass die Angaben im Leistungsantrag und in der/den Abrechnungsliste(n) nach bestem Wissen, sorgfältiger Prüfung und unter Beachtung der "Hinweise zum Antragsverfahren - Kug - Transfer-Kug" und des "Merkblattes über Kug" gemacht wurden. Arbeitnehmer/innen, die keinen Anspruch auf Kug haben, sind nicht aufgeführt. Von der Agentur für Arbeit festgestellte Nachzahlungsbeträge werden unverzüglich an die empfangsberechtigten Arbeitnehmer/innen ausgezahlt.
2. Ich/Wir bestätige(n), dass der für die einzelnen Arbeitnehmer/innen geltend gemachte Entgeltausfall allein auf den zum Kug-Bezug berechtigenden Gründen beruht (wirtschaftliche Gründe, unabwendbares Ereignis - siehe "Merkblatt über Kug" -).
 Das in Spalte 5 der beigefügten Abrechnungsliste(n) ausgewiesene Ist-Entgelt wurde ggf. um Beträge erhöht, um die das Arbeitsentgelt aus anderen als zum Kug-Bezug berechtigenden Gründen gemindert ist (siehe "Hinweise zum Antragsverfahren").
 Die Sonderregelungen für Kug-Bezieher/innen, die von kollektivrechtlichen Beschäftigungssicherungsvereinbarungen betroffen sind, wurden dabei beachtet.

<p>3. <input type="checkbox"/> Ich/Wir bestätige(n), dass die in Spalte 10 der beigefügten Liste(n) eingetragenen Beträge an die empfangsberechtigten Arbeitnehmer/innen tatsächlich und ordnungsgemäß ausgezahlt worden sind.</p> <p>oder</p> <p><input type="checkbox"/> Die in Spalte 10 eingetragenen Beträge wurden noch nicht an die empfangsberechtigten Arbeitnehmer/innen ausgezahlt. Ich verpflichte mich, das Kug unverzüglich an die berechtigten Arbeitnehmer/innen auszuzahlen; die Auszahlung wird durch eine nachzureichende Sammelquittung bestätigt.</p>		
<p>4. In der/den beigefügten Liste(n) sind Arbeitnehmer/innen aufgeführt, die nach meiner/unserer Kenntnis Altersrente beantragt haben, denen diese Leistung noch nicht zuerkannt ist (Hinweise zum Antragsverfahren).</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <p>Wenn ja: Eine besondere Liste mit den erforderlichen Angaben ist als Anlage beigefügt.</p>		
<p>5. In der/den beigefügten Liste(n) sind Arbeitnehmer/innen aufgeführt, deren Arbeitsverhältnis gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist (siehe Merkblatt über Kug und Hinweise zum Antragsverfahren).</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <p>Wenn ja: Eine besondere Liste mit Namen und Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung bzw. des Abschlusses des Aufhebungsvertrages ist als Anlage beigefügt.</p>		
<p>6.1 Bestehen noch verwertbare Resturlaubsbestände (§ 96 Abs. 4 Nr. 2 SGB III)? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <p>Wenn ja: Wurden diese zur Vermeidung/Verminderung des Arbeitsausfalls eingebracht? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p>		
<p>6.2 Bestehen noch verwertbare Arbeitszeitguthaben (§ 96 Abs. 4 Nr. 3 SGB III)? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <p>Wenn ja: Wurden diese zur Vermeidung/Verminderung des Arbeitsausfalls eingebracht? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p>		
<p>7. Antrag auf Verzicht auf die Empfangsbestätigung (Einzelquittung) der Arbeitnehmer/innen</p> <p>Ich/Wir beantrage(n), mir/uns zu gestatten, das Kug an die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer/innen meines/unseres Betriebes ohne Empfangsbestätigung (Einzelquittung) auszuzahlen, weil</p> <p><input type="checkbox"/> in meinem/unserem Betrieb üblicherweise auch das Arbeitsentgelt bargeldlos oder ohne Quittungsleistung ausgezahlt wird.</p> <p><input type="checkbox"/> in meinem/unserem Betrieb mindestens 50 Arbeitnehmer/innen beschäftigt sind und die Einholung der Empfangsbestätigung der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer/innen für den Betrieb mit einem erheblichen Aufwand verbunden wäre.</p> <p>Verpflichtungserklärung: Ich/Wir verpflichte(n) mich/uns, der Agentur für Arbeit Beträge zu ersetzen, die sie an eine/einen Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer zahlen muss, die/der die Auszahlung von Kug durch den Arbeitgeber bestreitet, weil ihr/ihm wegen des Verzichts auf die Einzelquittung der Empfang nicht nachgewiesen werden kann.</p>		
<p>8. Antrag auf Auszahlung des Kug vor Prüfung der Unterlagen</p> <p>Ich/Wir beantrage(n), mir/uns das Kug nach Möglichkeit schon zu überweisen, bevor der Leistungsantrag von der Agentur für Arbeit anhand der Arbeitszeit- und Lohnunterlagen meines/unseres Betriebes geprüft worden ist. Ich bin/Wir sind davon unterrichtet, dass das Kug in diesem Fall durch eine vorläufige Entscheidung (§ 328 Abs. 1 Nr. 3 SGB III) gewährt wird.</p> <p>Wenn und soweit die Prüfung des Leistungsantrages anhand der Arbeitszeit- und Lohnunterlagen ergibt, dass das Kug zu Unrecht gewährt wurde, sind die zuviel erhaltenen Beträge von mir/uns zu erstatten.</p>		
<p>Ergeben die Feststellungen der Agentur für Arbeit, dass strafrechtlich relevante Aspekte zu einer Leistungsüberzahlung geführt haben, wird Strafanzeige bei der Staatsanwaltschaft erstattet.</p>		
Dieser "Antrag auf Gewährung von Kug" wird befürwortet (vgl. Stellungnahme auf der Anzeige)	Firmenstempel	(Ort, Datum)
Unterschrift der Betriebsvertretung		Unterschrift(en) des Betriebsinhabers oder einer/eines insoweit zur Vertretung Berechtigten



Stamm-Nr. Kug (soweit bekannt)

K

Ableitungs-Nr. (soweit bekannt)

Betriebsnummer



3

Anzeige über Arbeitsausfall

Bitte das Formular **vollständig** ausfüllen. Drucken des Formulars ist sonst nicht möglich!

Zutreffendes bitte ankreuzen!

A. Anschrift des Betriebes

Bezeichnung und Anschrift des Betriebes	Telefon-Nr., Fax-Nr. u. ggf. E-Mail-Adresse
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ansprechpartner(in)	Telefon-Nr., Fax-Nr. u. ggf. E-Mail-Adresse
<input type="text"/>	<input type="text"/>
falls abweichend Anschrift der Lohnabrechnungsstelle	Telefon-Nr., Fax-Nr. u. ggf. E-Mail-Adresse
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ansprechpartner(in)	Telefon-Nr., Fax-Nr. u. ggf. E-Mail-Adresse
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Art des Betriebes / Wirtschaftszweig bzw. Branche	
<input type="text"/>	

B. Zeitraum der geplanten Arbeitszeitreduzierung

1. Es wird angezeigt, dass die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit mit Wirkung

des Monats / bis voraussichtlich / für

Monat Jahr Monat Jahr

den Gesamtbetrieb

die Betriebsabteilung: _____ herabgesetzt wird.

C. Angaben zur Arbeitszeit

2. Bei Vollarbeit beträgt die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit _____ Stunden.

3. Die Arbeitszeit soll während der Kurzarbeit reduziert werden auf wöchentlich mindestens _____ Stunden.

D. Angaben zum Betrieb

4. Das Unternehmen besteht länger als ein Jahr , wenn kürzer: seit _____

5. Im Betrieb gilt folgender Tarifvertrag (TV):
(Bitte in Kopie der Anzeige beifügen - aus TV nur die für Kurzarbeit relevanten Teile)

Für	Bezeichnung des TV	normale regelmäßige tarifl. wöchentl. Arbeitszeit	Enthält der TV eine Kurzarbeitsklausel?
Arbeiter		Std.	
Angestellte		Std.	

Sieht der TV eine Ankündigungsfrist zur Einführung der Kurzarbeit vor? Ja Nein

Der Betrieb ist nicht tarifgebunden.

6. In meinem/unserem Betrieb ist eine Betriebsvertretung (Betriebsrat) vorhanden: Ja Nein
 Wie wurde die Kurzarbeit unter Beachtung arbeitsrechtlicher Bestimmungen eingeführt?
 Durch Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat *
 Bei Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den Arbeitnehmern/innen * * In Kopie der Anzeige beifügen
 Durch Änderungskündigungen *
 vereinbart am Datum mit Wirkung zum Datum
 Sonstiges / Anmerkungen: _____

7. Im Betrieb bzw. in der von Kurzarbeit betroffenen Betriebsabteilung sind _____ Arbeitnehmer/innen beschäftigt (einschließlich erkrankter, beurlaubter und geringfügig beschäftigter Arbeitnehmer/innen / und ggf. gesondert:
 Zahl der Leiharbeiter/innen: _____).

Wichtige Hinweise:
 Nachfolgende Personengruppen haben keinen Anspruch auf Kug und sind bei der Zahl der Beschäftigten nicht mitzuzählen: Arbeitnehmer/innen in beruflicher Weiterbildungsmaßnahme (Vollzeitmaßnahme) mit Leistungsbezug, Heimarbeiter, Auszubildende sowie Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsverhältnis ruht (z.B. Dienst nach dem Bundesfreiwilligendienst).
 Anspruch auf Kug haben nur Arbeitnehmer/innen, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen. Für den gesamten Verlauf der Kündigungsfrist besteht für gekündigte Arbeitnehmer/innen kein Kug-Anspruch. Dabei ist es unerheblich, ob die Kündigung durch den Arbeitgeber, den Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin oder im beiderseitigen Einvernehmen (z.B. mittels Aufhebungsvertrag) erfolgte.

8. Von Kurzarbeit mit einem Entgeltausfall von mehr als 10 v.H. ihres monatlichen Bruttoentgelts sind im jeweiligen Anspruchszeitraum (Kalendermonat) voraussichtlich _____ Arbeitnehmer/innen betroffen.

E. Angaben zum Arbeitsausfall

9. **Der Arbeitsausfall beruht auf folgenden Gründen (bitte beantworten Sie folgende Fragen):**
 a) Ursachen des Arbeitsausfalls; Vergleichswerte, die die Unterauslastung belegen
 b) Angaben zu Produkten/Dienstleistungen; Hauptauftraggeber bzw. -nehmer
 c) Angaben zur vorübergehenden Natur des Arbeitsausfalls
Bitte möglichst ausführlich begründen und evtl. auf einem gesonderten Blatt fortsetzen!

10. Sind für den Arbeitsausfall auch branchen-, betriebsübliche oder saisonbedingte Ursachen maßgeblich?
 Ja Nein

Erklärung:
 Ich habe überprüft, dass zur Vermeidung von Kurzarbeit kein verwertbarer Resturlaub mehr zur Verfügung steht und keine verwertbaren/ungeschützten Arbeitszeitguthaben vorhanden sind.
 Es wurden alle zumutbaren Anstrengungen unternommen, den Arbeitsausfall zu vermeiden.
 Die vorstehenden Angaben sind nach bestem Wissen gemacht. Es ist mir (uns) bekannt, dass der Agentur für Arbeit mit der Anzeige über Arbeitsausfall die Voraussetzungen für die Gewährung von Kug nach § 95 SGB III glaubhaft zu machen sind und der Arbeitgeber für grob fahrlässig oder vorsätzlich unrichtige oder unvollständige Angaben haftet.
Von dem Inhalt des Merkblattes 8a über Kug habe(n) ich/wir Kenntnis genommen.

Ergeben die Feststellungen der Agentur für Arbeit, dass strafrechtlich relevante Aspekte zu einer Leistungsüberzahlung geführt haben, wird Strafanzeige bei der Staatsanwaltschaft erstatet.

Unterschrift der Betriebsvertretung (Betriebsrat), wenn den Angaben zugestimmt wird. Andernfalls wird um gesonderte Stellungnahme gebeten.	Firmenstempel	(Ort, Datum)
		Unterschrift des Arbeitgebers oder seiner/seines Bevollmächtigten

Weitere Informationen zu Hilfs- und Unterstützungsleistungen

Möglichkeiten bzgl. Steuererleichterungen

(Quellennachweis: Bundesministerium der Finanzen, www.bundesfinanzministerium.de;

Stand: 17.03.2020 / Änderungen, Abweichungen und Irrtümer vorbehalten.

Bzgl. Richtigkeit, Vollständigkeit und Rechtsverbindlichkeit der Angaben wird keine Haftung übernommen.)

Das Bundesfinanzministerium möchte die Möglichkeiten zur Stundung von Steuerzahlungen, zur Senkung von Vorauszahlungen und im Bereich der Vollstreckung verbessern. Dies ist gerade für Freiberufler und kleine Unternehmen sehr wichtig, die sich hierfür mit ihrem vor Ort zuständigen Finanzamt in Verbindung setzen sollten.

Insgesamt wird Unternehmen die Möglichkeit von Steuerstundungen in Milliardenhöhe gewährt. Die hierfür erforderliche Abstimmung mit den Ländern darüber hat das Bundesministerium der Finanzen eingeleitet.

Bei den Steuern, die von der Zollverwaltung verwaltet werden (z.B. Energiesteuer und Luftverkehrssteuer), ist die Generalzolldirektion angewiesen worden, den Steuerpflichtigen entgegenzukommen. Gleiches gilt für das Bundeszentralamt für Steuern, das für die Versicherungssteuer und die Umsatzsteuer zuständig ist und entsprechend verfahren wird.

Insolvenzantragspflicht für durch die Corona-Epidemie geschädigte Unternehmen wird ausgesetzt

(Quellennachweis: Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, www.bmjv.de;

Stand: 16.03.2020 / Änderungen, Abweichungen und Irrtümer vorbehalten.

Bzgl. Richtigkeit, Vollständigkeit und Rechtsverbindlichkeit der Angaben wird keine Haftung übernommen.)

Christine Lambrecht, Bundesministerin der Justiz und für Verbraucherschutz, hat am 16.03.2020 folgendes bekannt gegeben: „Bis zum 30.09.2020 setzen wir die Insolvenzantragspflicht für betroffene Unternehmen aus. Mit diesem Schritt tragen wir dazu bei, die Folgen des Ausbruchs des Coronavirus für die Realwirtschaft abzufedern. Wir wollen verhindern, dass Unternehmen nur deshalb Insolvenz anmelden müssen, weil die von der Bundesregierung beschlossenen Hilfen nicht rechtzeitig bei ihnen ankommen. Die reguläre Drei-Wochen-Frist der Insolvenzordnung ist für diese Fälle zu kurz bemessen. Deshalb flankieren wir das von der Bundesregierung bereits beschlossene Hilfspaket mit einer Aussetzung der Insolvenzantragspflicht bis zum 30.09.2020 für die betroffenen Unternehmen. Mit diesem Schritt tragen wir dazu bei, die Folgen des Ausbruchs für die Realwirtschaft abzufedern.“