

Pressekonferenz der Staatsregierung

Pressekonferenz von unserem bayerischen Ministerpräsidenten Markus Söder vom 16.03.2020, 10:00 Uhr und die weitere Vorgehensweise im Freistaat https://www.spiegel.de/politik/deutschland/markus-soeder-will-in-bayern-fuer-kampf-gegen-corona-zehn-milliarden-euro-zur-verfuegung-stellen-a-95ec0301-dd09-447a-9aa1-39103b1adca1?sara_ecid=soci_upd_wbMbjhOSvVilSjc8RPU89NcCvtIFcJ

Berufsschulen und Weiterbildungseinrichtungen (DEULA) geschlossen

Alle Berufsschulen sowie die DEULA Bayern GmbH und Ihre Töchter sind ab heute bis auf Weiteres geschlossen. Die Azubis sind **nicht** freigestellt, sondern müssen sich im Betrieb einfinden.

Kein Arbeitsverbot für GaLaBau

Zum jetzigen Zeitpunkt besteht kein Arbeitsverbot im Garten- und Landschaftsbau.

Können Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen auch ohne Praxisbesuch erteilt werden?

Nach einer Vereinbarung zwischen GKV-Spitzenverband und Kassenärztlicher Bundesvereinigung können Patienten mit leichten Erkrankungen der oberen Atemwege vorübergehend auch nach telefonischer Rücksprache mit ihrem Arzt eine Bescheinigung auf Arbeitsunfähigkeit (AU) bis maximal sieben Tage ausgestellt bekommen. Sie müssen dafür nicht die Arztpraxen aufsuchen. Die Regelung gilt für Patienten, die an leichten Erkrankungen der oberen Atemwege erkrankt sind und keine schwere Symptomatik vorweisen oder Kriterien des Robert Koch-Instituts (RKI) für einen Verdacht auf eine Infektion mit COVID-19 erfüllen. Diese Vereinbarung gilt seit dem 9. März 2020 zunächst für vier Wochen.

Was sind Kontaktpersonen und wie werden sie eingeteilt?

Kontaktpersonen sind dem RKI zufolge Personen, die mit einem Menschen Kontakt hatten, der*die bestätigt an COVID-19 erkrankt ist – und zwar ab dem zweiten Tag vor Auftreten der ersten Symptome bei dem oder derjenigen. Kontaktpersonen werden nachfolgenden Kategorien unterschieden:

Kategorie I: „Höheres Infektionsrisiko“

- Personen, die insgesamt mindestens 15 Minuten direkten engen Kontakt ("face-to-face") mit einer infizierten Person hatten, z. B. im Rahmen eines Gesprächs. Dazu gehören z. B. Personen aus Lebensgemeinschaften im selben Haushalt.
- Personen, die direkt mit Sekreten oder Körperflüssigkeiten von bestätigten Infizierten in Kontakt gekommen sind, vor allem mit respiratorischen Sekreten, z. B. durch Anhusten, Anniesen, etc.
- Kontaktpersonen eines bestätigten COVID-19-Falles in einem Zug. – Passagiere, die in derselben Reihe wie der bestätigte COVID-19-Fall oder in den zwei Reihen vor oder hinter diesem gesessen hatten, unabhängig von der Reisedauer.
- Crew-Mitglieder oder andere Passagiere, sofern eines der anderen Kriterien zutrifft (z. B. längeres Gespräch; o.ä.).
- Um infizierte Kontaktpersonen frühzeitig zu identifizieren, empfiehlt das RKI – abhängig von der Verfügbarkeit entsprechender Daten –, eine Kontaktpersonennachverfolgung zu initiieren, wenn die Reise innerhalb der letzten 28 Tage stattgefunden hat (2 x maximale Dauer der Inkubationszeit).

Kategorie II: „Geringeres Infektionsrisiko“

- Personen, die sich im selben Raum wie ein bestätigter COVID-19-Fall aufhielten, z. B. in einem Klassenzimmer oder am Arbeitsplatz, die jedoch weniger als 15 Minuten direkten („face-to-face“) Kontakt mit dem COVID-19-Fall hatten.
- Familienmitglieder, die weniger als 15 Minuten direkten Kontakt mit einer infizierten Person hatten.

Welche Maßnahmen des Gesundheitsamtes erwarten Kontaktpersonen?**Kategorie I: „Höheres Infektionsrisiko“**

- Ermittlung, Registrierung, Information
- Reduzierung von Kontakten durch häusliche Quarantäne (nach Risikobewertung seitens des Gesundheitsamtes)
- Gesundheitsüberwachung bis zum 14. Tag nach letztem Kontakt mit dem bestätigten COVID-19-Fall
- Fieber messen
- Erstellen eines Tagebuchs mit allen zurückliegenden Kontakten zu anderen Personen sowie alle Kontakte während Quarantänezeit
- Tägliche Erkundigung nach dem Gesundheitszustand und Symptomkontrolle
- Bei Auftreten von Symptomen: Test durch das Gesundheitsamt und Prüfung weiterer Schritte

Kategorie II: „Geringeres Infektionsrisiko“

- Risikobewertung – ggf. Ermittlung, Registrierung und Information
- Keine tägliche Symptomkontrolle, stattdessen meldet sich die Kontaktperson nach Ablauf von 14 Tage selbstständig beim Gesundheitsamt.
- Eine Reduktion von Kontakten zu anderen Personen – wie etwa häusliche Quarantäne – wird lediglich nahegelegt, aber nicht angeordnet.
- Zeitliche / räumliche Trennung von anderen im Haushalt lebenden Personen – soweit möglich – wird nahegelegt.
- Basishygiene (Händewaschen, Nies-Etikette, etc.) muss eingehalten werden.
- Bei Auftreten von Symptomen müssen die Betroffenen unbedingt Kontakt mit dem Gesundheitsamt aufnehmen. Das weitere Vorgehen verläuft dann wie bei den Kontaktpersonen der Kategorie I (s. oben).

Darf eine betriebsärztliche Untersuchung im Betrieb verpflichtend bzw. zwangsweise angeordnet werden?

Der Arbeitgeber kann eine betriebsärztliche Untersuchung eines Mitarbeiters anordnen, sofern er hieran ein berechtigtes Interesse hat. Ein solches Interesse muss das Selbstbestimmungsrecht und die körperliche Unversehrtheit des Mitarbeiters stets überwiegen. Dies ist anhand einer umfassenden Abwägung aller maßgeblichen Umstände des Einzelfalles zu prüfen.

So kann das berechnete Interesse des Arbeitgebers an der betriebsärztlichen Untersuchung die geschützten Interessen des Arbeitnehmers überwiegen, wenn der Arbeitnehmer besonderen Ansteckungsrisiken ausgesetzt war. Davon kann ggf. ausgegangen werden, wenn sich der Arbeitnehmer in einer gefährdeten Region aufgehalten hat, für die eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes ausgesprochen bzw. die vom Robert Koch-Institut als Risikogebiet eingestuft worden und der Arbeitnehmer an Orten mit erhöhtem Reise- und Publikumsverkehr wie Flughäfen und Bahnhöfen zugegen war. Das kann auch dann gelten, wenn aufgrund der konkreten Situation am Ort der Reise ein deutlich erhöhtes Ansteckungsrisiko besteht und die in Rede stehende Erkrankung sich durch ein besonders hohes Ansteckungsrisiko auszeichnet. Die Zulässigkeit der Anordnung zur Durchführung von Reihen- (Fieber-) Tests vor Betreten des Betriebsgeländes unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates. Eine pauschale Anordnung zur Durchführung von Fieber-Tests dürfte zum jetzigen Zeitpunkt jedenfalls - auch aus datenschutzrechtlichen Gründen - unzulässig sein. So bedarf es stets eines konkreten Anlasses in Form einer konkreten Infektionsgefahr. Etwas anderes kann gelten, sobald die erste Infizierung im jeweiligen Betrieb aufgetreten ist. Letztlich hängt die jeweilige Anordnung von maßgeblichen Umständen des Einzelfalles ab.

Muss ich die Belegschaft über eine im Unternehmen aufgetretene Corona-Infektion informieren?

Zumindest die Arbeitnehmer, die potentiell Kontakt mit dem erkrankten Arbeitnehmer hatten bzw. potentiell Kontakt mit einem Arbeitnehmer hatten, der wiederum Kontakt zu dem erkrankten Arbeitnehmer hatte, sollten informiert werden. Ggf. kann es deshalb zweckmäßig sein, alle Arbeitnehmer am Standort zu informieren.

Praxishinweis: Da ohnehin damit zu rechnen ist, dass die entsprechende Information rasch die Runde machen wird (ggf. auch über Medien), sollte das Unternehmen alleine schon aus Kommunikationsgründen und nicht unbedingt aus rechtlichen Erwägungen eine frühzeitige und offene Informationspolitik in Betracht zu ziehen.

Müssen Arbeitnehmer den Arbeitgeber informieren, wenn Angehörige an einer Infektion erkrankt sind?

Die Begründung einer Hinweispflicht setzt voraus, dass der Arbeitnehmer eine Gefahr für Leben oder Gesundheit mit Auswirkungen auf Dritte im Arbeitsverhältnis (Kollegen, Kunden) darstellt. Maßgeblich ist, inwieweit der Arbeitnehmer in räumlicher Nähe zu einer mit dem Coronavirus infizierten Person stand. Die arbeitsvertragliche Hinweispflicht besteht, sofern der Arbeitnehmer die Voraussetzungen einer Kontaktperson erfüllt, ohne dass das zuständige Gesundheitsamt Quarantäne angeordnet hat. Die häusliche Quarantäne wird grundsätzlich durch das Gesundheitsamt für die maximale Dauer der Inkubationszeit (14 Tage) angeordnet, sobald der Arbeitnehmer als Kontaktperson gilt.

Unterschieden wird zwischen Kontaktpersonen mit „höherem“ und „geringerem Infektionsrisiko“. Nähere Informationen stellt das Robert-Koch-Institut zur Verfügung:

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/M/MERS_Coronavirus/MERS-CoV_Management_Kontaktpersonen.html

Kann ein Mitarbeiter verpflichtet werden bei anderen Unternehmen vor Ort (z. B. Kunden) eine Negativauskunft auszufüllen und zu unterschreiben, in der z. B. abgefragt wird, ob man in einem Risikogebiet war oder Kontakt zu einem Infizierten hatte etc.?

Grundsätzlich geht es hier um eine Rechtsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Kunden. Der Arbeitnehmer hat keine Rechtsbeziehung zum Kunden und kann unseres Erachtens auch nicht gezwungen werden, eine einzugehen. Ob und inwieweit entsprechende Auskunftsrechte des Kunden gegen den Arbeitgeber bestehen, ist nach deren zivilrechtlicher Beziehung zu beurteilen (hierzu können wir als Arbeitgeberverband leider nicht beraten). Der Arbeitgeber kann dann ggf. beim Arbeitnehmer zumindest Negativeinkünfte einholen (abstrakte Abfrage, z. B. ob der Mitarbeiter in Risikogebieten war, die mit ja oder nein zu beantworten ist, o. ä.). Bei kollektivem Bezug bestünde bei solchen Abfragen wohl auch ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 1 bzw. 7 BetrVG. Diese Negativauskünfte kann der Arbeitgeber dann ggf. an den Kunden weitergeben, bzw. auch den Arbeitnehmer beauftragen, solche Auskünfte im Namen des Arbeitgebers an den Kunden weiterzugeben. Gibt der Arbeitgeber die Negativauskunft an den Kunden weiter, ist dies datenschutzrechtlich vom berechtigten Interesse gem. Art. 6 Abs. 1 S.1 lit. f) DSGVO gedeckt.

Was ist bei Verdacht auf eine Corona-Infektion zu tun?

Personen, die (unabhängig von einer Reise) einen persönlichen Kontakt zu einer Person hatten, bei der das neuartige Coronavirus SARS-CoV-2 im Labor nachgewiesen wurde, sollten sich unverzüglich – auch wenn sie keine Krankheitszeichen haben – an ihr zuständiges Gesundheitsamt wenden.

Für Reisende aus den betroffenen Regionen gilt: Wenn Sie innerhalb von 14 Tagen nach Rückreise Fieber, Husten oder Atemnot entwickeln, sollten Sie - nach telefonischer Anmeldung und mit Hinweis auf die Reise – eine Ärztin oder einen Arzt aufsuchen. Zudem sollten Sie unnötige Kontakte vermeiden und nach Möglichkeit zu Hause bleiben sowie die Husten- und Nies-Etikette und eine gute Händehygiene beachten.

Corona-Erkrankung

Ist bei einem Mitarbeiter ein Corona-Test positiv ausgefallen, ist der Mitarbeiter aufgrund einer Viruserkrankung arbeitsunfähig und hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die maximale Dauer von sechs Wochen. Verstößt ein Mitarbeiter gegen eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes, so trifft ihn im Fall der anschließenden Erkrankung ein Verschulden an seiner Arbeitsunfähigkeit. Hier kann der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung verweigern, weil der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig herbeigeführt hat. Insofern ist der Arbeitgeber berechtigt, aus dem Urlaub zurückkehrende Arbeitnehmer dazu zu befragen, ob Sie sich in einer gefährdeten Region aufgehalten haben. Der Anspruch ist dabei regelmäßig auf eine Negativauskunft beschränkt. Der genaue Urlaubsort muss nicht genannt werden.

Wie ist die Meldekette bei einer bestätigten Corona-Infektion?

Meldungen von Erkrankungs- und Verdachtsfällen erfolgen über die zuständigen Gesundheitsämter. Das für Sie zuständige Gesundheitsamt finden Sie auf der Webseite <https://tools.rki.de/PLZTool/>

Gibt es besondere Vorgaben für Schwangere im Betrieb?

Das Bayerische Staatsministerium für Gesundheit und Pflege trifft hierzu folgende Aussage: „Nach dem Mutterschutzgesetz werden Schwangere u.a. bei Infektionsgefährdung besonders geschützt. Liegt in einem Betrieb ein sog. "begründeter Verdachtsfall" oder ein "Fall unter Differenzialdiagnostischer Abklärung" nach RKI vor, sind grundsätzlich gegenüber allen schwangeren Mitarbeiterinnen im Betrieb vorläufige befristete Beschäftigungsverbote und bei einem laborbestätigtem COVID-19-Fall Beschäftigungsverbote bis zum vollendeten 14. Tag nach dem Auftreten des COVID-19-Falls auszusprechen. Bei mehreren nachgewiesenen Fällen gilt das Beschäftigungsverbot bis zum vollendeten 14. Tag nach dem letzten nachgewiesenen COVID-19-Fall.

Bei der Beurteilung, ob das Beschäftigungsverbot für die Schwangere im gesamten Betrieb oder nur in Teilbereichen des Betriebs gilt, ist auch die Größe des Betriebs bzw. die Lage von einzelnen Betriebsstätten sowie die Art der Zusammenarbeit im Betrieb zu berücksichtigen. Sofern auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung ausgeschlossen werden kann, dass eine Übertragung von Corona-Viren auf bestimmte andere betriebliche Einheiten des Betriebs erfolgt, können diese vom Beschäftigungsverbot ausgenommen werden.“ (siehe: <https://www.stmgp.bayern.de/vorsorge/infektionsschutz/infektions-monitor-bayern>) Die Definition begründeter Verdachtsfälle finden Sie hier: https://www.rki.de/SharedDocs/Bilder/In-fAZ/neuartiges_Coronavirus/Infografik_Massnahmen_Verdachtsfall.jpg?__blob=poster&v=12 Das Beschäftigungsverbot wird nach § 16 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG) ärztlich verhängt. Bei Vorliegen "begründeter Verdachtsfälle" oder von "Fällen unter Differenzialdiagnostischer Abklärung", dürfte der Arbeitgeber verpflichtet sein, schwangere Mitarbeiterinnen unverzüglich entsprechend zu informieren. Während dieses ärztlichen Beschäftigungsverbotes erhält die Arbeitnehmerin Mutter-schutzlohn in Höhe ihres Entgeltes (§ 18 MuSchG).

Welche Auswirkung hat eine Freistellung auf die Lohnfortzahlung?

Grundsätzlich gilt: Ist der Mitarbeiter nicht selbst erkrankt und besteht auch nicht der Verdacht einer Erkrankung und ist er bereit zu arbeiten, muss der Arbeitgeber das Entgelt weiterzahlen, selbst wenn er ihn vorsorglich freistellt (§ 615 BGB). Ob im Falle einer konkreten Infektionsgefahr etwas anderes gilt, ist rechtlich umstritten und noch nicht abschließend geklärt.

Kurzarbeitergeld

Aktuell gilt Folgendes:

Es kann auch ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld infolge eines Arbeitsausfalls aufgrund des Coronavirus bestehen (s. Meldung der Bundesagentur für Arbeit vom 28. Februar 2020 unter <https://www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus>) und **Anlage 1**

Wichtig: Betriebe, die aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie Kurzarbeitergeld beantragen möchten, müssen sich zuvor bei der zuständigen Agentur für Arbeit melden. Diese prüft dann, ob die Voraussetzungen für die Leistung erfüllt sind.

Bevor Sie jedoch KuG in Anspruch nehmen, prüfen Sie doch bitte in Hinblick bis zum 31. März, ob es für Ihre Arbeiten, im Besonderen wie die Erdbewegungsbaustellen nicht möglich ist, das kostengünstigere Saison- KuG in Anspruch zu nehmen. Dies gilt auch für einzelne Baustellen.

Bis Anfang April wird diese Kurzarbeiterregelung noch 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)

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:

- 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. 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.

Voraussetzung hierfür ist ein entsprechender Antrag beim Finanzamt, mit dem insbesondere die Betroffenheit vom Coronavirus und das Ausmaß der wirtschaftlichen Schwierigkeiten dargestellt wird.

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.

Genutzt werden können bewährte Förderinstrumente. Die Kreditanstalt für Wiederaufbau bietet KfW-Unternehmerkredite und ERP-Gründerkredite an. Beantragen Sie sich bitte über Banken und Sparkassen bei der KfW. Die KfW hat eine Hotline für gewerbliche Kredite eingerichtet 0800 539 9001.

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

Hilfen der LfA für Unternehmen

Die LfA Förderbank Bayern verfügt über ein breites Förderinstrumentarium, um Unternehmen, die durch die Corona-Epidemie in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten, rasch und gezielt zur Seite zu stehen.

Schnelle und kostenlose Informationen – insbesondere zu Liquiditätshilfen – bietet die LfA-Förderberatung unter den folgenden Kontaktmöglichkeiten:

Telefon 089- 21 24-10 10 oder 089-21 24 – 10 00

E-Mail: info@lfa.de

Bei Bedarf wird die LfA-Task Force eingeschaltet, deren Experten die Krisensituationen analysieren, die betrieblichen Schwachstellen mit dem Unternehmen besprechen und Lösungswege aufzeigen. Zur Überwindung von Liquiditätsengpässen stehen folgende Förderinstrumente zur Verfügung, die über die jeweilige Hausbank zu beantragen sind:

Universalkredit

Über den Universalkredit können Investitionen, Betriebsmittel (inkl. Waren) und Umschuldungen kurzfristiger Verbindlichkeiten für Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft mit einem Jahresumsatz (Konzernumsatz) bis 500 Millionen Euro finanziert werden.

- Es sind Darlehen von 25.000 Euro bis zehn Millionen Euro möglich.
- Soweit bei kleinen oder mittleren Unternehmen ein Darlehen bis zwei Millionen Euro nicht ausreichend abgesichert werden kann, ist eine 60-prozentige Haftungsfreistellung (bei LfA-Risiko bis 250.000 Euro im beschleunigten Verfahren) möglich.
- Weitere Informationen zum Universalkredit finden Sie im Download am Ende dieser Seite.

Akutkredit

Der Akutkredit ist das Spezialprogramm der LfA zur Finanzierung von Unternehmen in Liquiditäts- und Rentabilitätsschwierigkeiten bei Vorliegen eines tragfähigen Gesamtkonsolidierungskonzepts. Förderfähig sind Betriebsmittel zur Aufrechterhaltung der Zahlungsfähigkeit, Umschuldung kurzfristiger Verbindlichkeiten (Kontokorrentkredite, Lieferantenverbindlichkeiten, sonstige Verbindlichkeiten) sowie Investitionen zur Anpassung an geänderte Umfeldbedingungen.

- Antragsberechtigt sind gewerbliche Unternehmen mit einem Jahresumsatz (Konzernumsatz) bis 500 Millionen Euro.
- Der Darlehensbetrag liegt bei zwei Millionen Euro.

Bürgschaften

Die LfA übernimmt Ausfallbürgschaften für Kredite an mittelständischen Unternehmen.

- Verbürgt werden Investitions-, Betriebsmittel- und Avalkredite, die wegen mangelnder bankmäßiger Sicherheiten ansonsten nicht gewährt werden könnten.
- Der Bürgschaftsbetrag ist bis zu fünf Millionen Euro möglich.

Für Handwerk, Handel, Hotel- und Gaststättengewerbe sowie Gartenbau steht das Bürgschaftsangebot der Bürgschaftsbank Bayern GmbH zur Verfügung. Schnelle und kostenfreie Information insbesondere zu Liquiditätshilfen bietet die LfA-Förderberatung unter Tel.: 089 / 21 24 – 1000, E-Mail: info@lfa.de. Bei Bedarf wird die LfA-Task Force eingeschaltet, deren Experten die Krisensituationen analysieren, die betrieblichen

Schwachstellen mit dem Unternehmen besprechen und Lösungswege aufzeigen. Nähere Infos finden Sie hier: <https://lfa.de/website/de/beratung/taskforce/index.php>

Quarantäne

Auch ohne dass ein Mitarbeiter an dem Virus erkrankt ist, kann die zuständige Behörde Maßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz treffen, insbesondere eine Quarantäne sowie ein berufliches Tätigkeitsverbot verhängen. In diesem Fall muss die betroffene Person beim Arbeitgeber eine Kopie der Quarantäneanordnung des Gesundheitsamtes einreichen und erhält dann eine Entschädigung für den Verdienstausfall in Höhe des regulären Gehalts bis zu sechs Wochen. Diese Entschädigung zahlt zunächst der Arbeitgeber. Dieser hat jedoch einen Erstattungsanspruch gegen die zuständige Behörde. Welche Behörde das ist, richtet sich nach dem jeweiligen Landesrecht. Erster Ansprechpartner ist hier das örtliche Gesundheitsamt. Für die Erstattung muss der Arbeitgeber einen Antrag innerhalb von drei Monaten nach Einstellung der untersagten Tätigkeit geltend machen.

Das Netto-Arbeitsentgelt berechnet sich ohne Steuern und grundsätzlich auch ohne Sozialversicherungsbeiträge (§ 56 Abs. 3 IfSG). Allerdings sind auch Beiträge zur Rentenversicherung (basierend auf dem Brutto-Arbeitsentgelt) und zur Kranken- und Pflegeversicherung abzuführen (§ 57 IfSG). Etwas anderes gilt bei einem konkreten Beschäftigungsverbot (anstelle von Quarantäne bzw. häuslicher Isolation), dann entfallen die Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung.

Informationen zu der Entschädigung finden Sie hier: <http://www.freistaat.bayern/dokumente/leistung/668069451898>.

Können Behörden bei nachgewiesenem Corona-Fall den kompletten Standort in Quarantäne schicken?

Das hängt von räumlichen und inhaltlichen Gegebenheiten ab, die zu entsprechenden Kontakten mit der infizierten Person in den vorausgegangenen 14 Tagen geführt haben. Je enger der Kontakt und beengter die Räumlichkeiten, desto eher kommt eine Komplettschließung in Betracht.

Kinderbetreuung

Werden aufgrund aktueller Erkrankungen in einer Kita oder Schule diese geschlossen, muss oftmals ein Elternteil zur Betreuung des Kindes zu Hause bleiben. Wenn die Kinder nur betreut werden müssen und nicht krank sind, hat der Mitarbeiter keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber ihn dafür von der Arbeit freistellt und das Entgelt weiterzahlt. In diesem Fall können Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Beispiel Vereinbarungen zu Homeoffice, Urlaubsgewährung oder Abbau von Überstunden treffen.

Achtung: Wenn sich ein Arbeitnehmer unbezahlt freistellen lässt, werden auch Sozialleistungen nicht bezahlt - schlimmstenfalls könnte, bei einem mehrwöchigen Ausfall, sogar der Krankenversicherungsschutz erlöschen. Es ist deshalb anzuraten, das Arbeitsverhältnis auch in der jetzigen Situation nicht einfach ruhen zu lassen, sondern die Entgeltzahlung durch eine Vereinbarung sicherzustellen.

Anders sieht der Fall aus, wenn das Kind am Corona-Virus erkrankt ist bzw. unter Quarantäne gestellt wurde. Hier gelten die üblichen Regeln bzgl. der Erkrankung von Kindern unter 12 Jahren (§ 45 SGB V). In diesem Fall stellt der Kinderarzt für den pflegenden Elternteil ein Attest aus, wenn die Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes nicht anders gewährleistet werden kann. Bei verheirateten Paaren besteht für jeden Elternteil pro Kind ein Anspruch auf 10 Kinderkrankentage im Jahr. Eltern von zwei kleinen Kindern kommen so also auf jeweils 20 Tage im Jahr. Bei mehr als zwei Kindern ist der Anspruch auf maximal 25 Tage im Jahr begrenzt. Alleinerziehende haben Anspruch auf 20 Arbeitstage pro Kind.

Ein Anspruch auf Lohnfortzahlung wegen Pflege erkrankter Kinder gegenüber dem Arbeitgeber ist durch die Tarifverträge für den Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau ausgeschlossen. Der pflegende Elternteil hat für die Dauer des Attestes jedoch einen Anspruch auf Krankengeld gegenüber der Krankenkasse.

Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen

Wenn Ihr Unternehmen in ernsthafte finanzielle Schwierigkeiten in Folge der Coronakrise gerät, ist die Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen eine Möglichkeit, dem Unternehmen finanziell wieder ein wenig Luft zu verschaffen.

Wann können Sozialversicherungsbeiträge gestundet werden?

- Die Möglichkeit einer Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen ist in § 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB IV geregelt.
- Danach dürfen Ansprüche auf den Gesamtsozialversicherungsbeitrag dann gestundet werden, wenn die sofortige Einziehung mit erheblichen Härten für das Unternehmen verbunden wäre und der Anspruch durch die Stundung nicht gefährdet wird.
- Eine erhebliche Härte für das Unternehmen ist gegeben, wenn es sich aufgrund ungünstiger wirtschaftlicher Verhältnisse vorübergehend in ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten befindet oder im Falle der sofortigen Einziehung der fälligen Sozialversicherungsabgaben in diese geraten würde
- Eine Stundung darf allerdings nicht gewährt werden, wenn eine Gefährdung des Anspruches eintreten würde. Das ist der Fall, wenn die Zahlungsschwierigkeiten nicht nur vorübergehend sind oder eine Überschuldung in absehbarer Zeit offensichtlich nicht abgebaut werden kann

Die Stundung setzt einen entsprechenden Antrag des Unternehmens voraus, wobei das Vorliegen der oben genannten Voraussetzungen zu belegen ist.

Über den Stundungsantrag entscheidet die Krankenkasse als zuständige Einzugsstelle nach pflichtgemäßem Ermessen. Bitte wenden Sie sich direkt an Ihre jeweils zuständige Krankenkasse.

Schutzmaßnahmen

Arbeitgeber sind nach dem Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit gewährleisten und ihm möglich und zumutbar sind. Welche Maßnahmen das sind, ist zurzeit noch unklar, weil es für eine derartige Epidemie keine Erfahrungswerte gibt. Arbeitgeber sollten ihre Arbeitnehmer aber in jedem Fall auf den Infektionsschutz und die dazu erforderlichen Hygienemaßnahmen hinweisen.

Auf der Homepage der SVLFG sind unter https://www.svlf.de/suchergebnis-44e076993419888f?utf8=%E2%9C%93&search_form_presenter%5Bq%5D=corona

Muster-Betriebsanweisungen zum Corona-Virus eingestellt, siehe **Anlage 2**. Diese stehen auch in den Sprachen rumänisch, polnisch und russisch zur Verfügung. Diese sollten Sie ausdrucken und im Betrieb aushängen.