

Sonderthema Corona-Virus (aktualisierte Version)

1. Allgemeines zum Corona-Virus und Prävention

1.1 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_wbMbjhOSvVilSjc8RPU89NcCvtlFcJ

1.2 Maßnahmen der Bayerischen Staatsregierung zum Coronavirus (teilweise überholt durch Punkt 1.10)

Die Bayerische Staatsregierung hat am 16.03.2020 weitreichende Maßnahmen beschlossen, die sich aus Sicherheitsaspekten und Hilfsmaßnahmen für die Wirtschaft zusammensetzen. **Die Anordnung wurde durch die Allgemeinverfügung vom 31.03.2020 ergänzt und überarbeitet!**

Die Anordnungen zur Sicherheit enthalten folgendes:

Die Bayerische Staatsregierung unter Führung von Ministerpräsident Dr. Markus Söder hat heute aufgrund der Corona-Pandemie ab sofort den Katastrophenfall für ganz Bayern ausgerufen. Damit ist zur Bekämpfung der weiteren Ausbreitung des Coronavirus eine klare Steuerung mit zentralen Eingriffs- und Durchgriffsmöglichkeiten möglich.

Die Erkrankung ist sehr infektiös. Es besteht weltweit, deutschlandweit und bayernweit eine sehr dynamische und ernst zu nehmende Situation mit starker Zunahme der Fallzahlen innerhalb weniger Tage auch in Bayern. Insbesondere ältere Menschen und solche mit vorbestehenden Grunderkrankungen sind von schweren Krankheitsverläufen betroffen und können an der Krankheit sterben. Da weder eine Impfung in den nächsten Monaten, noch derzeit eine spezifische Therapie zur Verfügung stehen, müssen alle Maßnahmen ergriffen werden, um die Ausbreitung zu verlangsamen, damit die Belastung für das Gesundheitswesen reduziert und die medizinische Versorgung sichergestellt werden kann.

Um die Verbreitung des Virus zu verlangsamen, wurde eine Reihe von Maßnahmen beschlossen:

Veranstaltungen und Versammlungen werden landesweit untersagt. Hiervon ausgenommen sind private Feiern in hierfür geeigneten privat genutzten Wohnräumen, deren sämtliche Teilnehmer einen persönlichen Bezug (Familie, Beruf) zueinander haben. Ausnahmegenehmigungen können auf Antrag von der zuständigen Kreisverwaltungsbehörde erteilt werden, soweit dies im Einzelfall aus infektionsschutzrechtlicher Sicht vertretbar ist. Dies gilt ab 17. März bis einschließlich 19. April 2020.

Der Betrieb sämtlicher Einrichtungen, die nicht notwendigen Verrichtungen des täglichen Lebens dienen, sondern der Freizeitgestaltung, wird untersagt. Hierzu zählen insbesondere Sauna- und Badeanstalten, Kinos, Tagungs- und Veranstaltungsräume, Clubs, Bars und Diskotheken, Spielhallen,

Theater, Vereinsräume, Bordellbetriebe, Museen, Stadtführungen, Sporthallen, Sport- und Spielplätze, Fitnessstudios, Bibliotheken, Wellnesszentren, Thermen, Tanzschulen, Tierparks, Vergnügungsstätten, Fort- und Weiterbildungsstätten, Volkshochschulen, Musikschulen und Jugendhäuser. Dies gilt ab 17. März bis einschließlich 19. April 2020.

Untersagt werden Gastronomiebetriebe jeder Art. Ausgenommen hiervon sind in der Zeit von 6.00 bis 15.00 Uhr Betriebskantinen sowie Speiselokale und Betriebe, in denen überwiegend Speisen zum Verzehr an Ort und Stelle abgegeben werden. Ausgenommen sind zudem die Abgabe von Speisen zum Mitnehmen bzw. die Auslieferung; dies ist jederzeit zulässig. Es muss sichergestellt sein, dass der Abstand zwischen den Gästen mindestens 1,5 Meter beträgt und dass sich in den Räumen nicht mehr als 30 Personen aufhalten. Weiter ausgenommen sind Hotels, soweit ausschließlich Übernachtungsgäste bewirtet werden. Dies gilt ab 18. März bis einschließlich 30. März 2020.

~~**Untersagt wird die Öffnung von Ladengeschäften des Einzelhandels jeder Art.** Hiervon ausgenommen sind der Lebensmittelhandel, Getränkemärkte, Banken, Apotheken, Drogerien, Sanitätshäuser, Optiker, Hörgeräteakustiker, Filialen der Deutschen Post AG, Tierbedarf, Bau- und Gartenmärkte, Tankstellen, Kfz-Werkstätten, Reinigungen und der Online-Handel. Die zuständigen Kreisverwaltungsbehörden können auf Antrag Ausnahmegenehmigungen für andere für die Versorgung der Bevölkerung unbedingt notwendige Geschäfte erteilen, soweit dies im Einzelfall aus infektionsschutzrechtlicher Sicht vertretbar ist. Die Öffnung von Einkaufszentren und Kaufhäusern ist nur für die in Ziffer 4 genannten Ausnahmen erlaubt. Dies gilt ab 18. März bis einschließlich 30. März 2020.~~

Ist zur Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern eine Öffnung nach Ziffer 4 gestattet, so sind die Öffnungszeiten abweichend von § 3 LadSchIG:

- an Werktagen von 6 Uhr bis 22 Uhr
- an Sonn- und Feiertagen von 12 Uhr bis 18 Uhr.

Dies gilt ab 18. März bis einschließlich 30. März 2020. Diese Maßnahmen werden durch eine Allgemeinverfügung des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege sowie des Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales festgelegt. Für die Wirtschaft wurde ein umfangreiches Hilfspaket durch den Ministerpräsidenten angekündigt, das morgen endgültig im Ministerrat verabschiedet wird. Dieses umfasst:

- Finanzielle Soforthilfen zwischen 5.000€ und 30.000€,
- Steuerstundungen und
- einen speziellen Bürgschaftsrahmen.

Einzelheiten zur Ausgestaltung des Programms folgen spätestens morgen nach der Bayerischen Kabinettsitzung.

Beim Waren- und Güterverkehr gibt es keine Einschränkungen.

Aufgrund der sich gerade entwickelnden Corona-Pandemie haben die bayerischen Staatsministerien für Gesundheit und Pflege sowie für Familie, Arbeit und Soziales eine Allgemeinverfügung zu Veranstaltungsverböten und Betriebsuntersagungen veröffentlicht (Link:

https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_inet/20200316_allgemeinverfuegung_veranstaltungsverbot_betriebsuntersagungen_stand_1252_uhr.pdf)

1.3 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 in 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).

1.4 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.

1.5 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/>



1.6 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.

1.7 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.svlfg.de/corona-baustelle>

Muster-Betriebsanweisungen zum Corona-Virus und weitere Dokumente eingestellt. Diese stehen auch in den Sprachen rumänisch, polnisch, englisch, ungarisch, bulgarisch, rumänisch und russisch zur Verfügung. Diese sollten Sie ausdrucken und im Betrieb aushängen. Auf der Homepage vom Bayerischen Staatsministerium für Gesundheit und Pflege finden Sie Informationsmaterialien zum Herunterladen zu dem Thema Umgang mit dem Corona-Virus in den Sprachen [deutsch](#), [russisch](#), [türkisch](#), [englisch](#), [französisch](#) und [italienisch](#).

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des BMAS

Am 16. April 2020 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) einen SARS-COV2-Arbeitsschutzstandard vorgelegt. Weitere Informationen zum neuen Arbeitsschutzstandard Covid 19 finden Sie unter folgendem Link: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/sars-cov-2-arbeitsschutzstandard.pdf?__blob=publicationFile&v=1.

Die Bundesregierung empfiehlt daher einen neuen Arbeitsschutzstandard SARS-CoV-2 mit folgenden, zeitlich befristeten Eckpunkten:

- **Arbeitsschutz gilt weiter – und muss bei einem schrittweisen Hochfahren der Wirtschaft zugleich um betriebliche Maßnahmen zum Infektionsschutz vor SARS-CoV-2 ergänzt werden!**
Wenn sich wieder mehr Personen im öffentlichen Raum bewegen, steigt das Infektionsrisiko – und damit das Risiko steigender Infektionszahlen und Überlastung des Gesundheitswesens. Dazu ist ein hoher Arbeitsschutzstandard notwendig, der dynamisch an den Pandemieverlauf angepasst wird.
- **Sozialpartnerschaft nutzen, Arbeitsschutzexperten einbinden, Angebot arbeitsmedizinischer Vorsorge ausweiten!**
Eine gelebte Sozialpartnerschaft in den Betrieben hilft gerade jetzt, die notwendigen Schutzmaßnahmen wirksam im betrieblichen Alltag zu verankern. Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit beraten den Arbeitgeber bei der Umsetzung des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards und unterstützen bei der Unterweisung. Die Betriebe bieten ihren Beschäftigten zusätzliche freiwillige, ggf. telefonische, arbeitsmedizinische Vorsorge an.
- **Der Sicherheitsabstand von mindestens 1,5 Metern wird universell auch bei der Arbeit eingehalten - in Gebäuden, im Freien und in Fahrzeugen!**
In den Betrieben werden entsprechende Absperrungen, Markierungen oder Zugangsregelungen umgesetzt. Wo dies nicht möglich ist, werden wirksame Alternativen ergriffen.
- **Abläufe werden so organisiert, dass die Beschäftigten möglichst wenig direkten Kontakt zueinander haben!**
Schichtwechsel, Pausen oder Anwesenheiten im Büro werden durch geeignete organisatorische Maßnahmen entzerrt, Kontakte der Beschäftigten untereinander werden im Rahmen der Schichtplangestaltung auf ein Minimum reduziert.
- **Niemals krank zur Arbeit!**
Personen mit erkennbaren Symptomen (auch leichtes Fieber, Erkältungsanzeichen, Atemnot) verlassen den Arbeitsplatz bzw. bleiben zu Hause, bis der Verdacht ärztlicherseits aufgeklärt ist. Hier sind auch die Beschäftigten gefragt, ihre gesundheitliche Situation vor Arbeitsbeginn zu prüfen, um ihre Kolleginnen und Kollegen nicht in Gefahr zu bringen.

- **Zusätzlichen Schutz bei unvermeidlichem direkten Kontakt sicherstellen!**
Wo Trennung durch Schutzscheiben nicht möglich ist, werden vom Arbeitgeber Nase-Mund-Bedeckungen für die Beschäftigten und alle Personen mit Zugang dessen Räumlichkeiten (wie Kunden, Dienstleister) zur Verfügung gestellt.
- **Zusätzliche Hygienemaßnahmen treffen!**
Waschgelegenheiten bzw. Desinfektionsspender werden vom Arbeitgeber bereitgestellt, um die erforderliche häufige Handhygiene am Ein-/Ausgang und in der Nähe der Arbeitsplätze zu ermöglichen. Kurze Reinigungsintervalle für gemeinsam genutzte Räumlichkeiten, Firmenfahrzeuge, Arbeitsmittel und sonstige Kontaktflächen verbessern den Infektionsschutz weiter. Auf die verbindliche Einhaltung einer "Nies-/Hustetikette" bei der Arbeit wird besonders geachtet!
- **Arbeitsmedizinische Vorsorge nutzen; Risikogruppen besonders schützen!**
Viele bangen um ihre Gesundheit. Arbeitsmedizinische Vorsorge beim Betriebsarzt ermöglicht individuelle Beratung zu arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren. Auch Vorerkrankungen und Ängste können hier besprochen werden. Wird dem Arbeitgeber bekannt, dass eine Person einer Risikogruppe angehört, ergreift er die erforderlichen individuellen Schutzmaßnahmen.
- **Betriebliche Beiträge zur Pandemievorsorge sicherstellen!**
Um schnell auf erkannte Infektionen reagieren zu können, erarbeiten Arbeitgeber betriebliche Routinen zur Pandemievorsorge und kooperieren mit den örtlichen Gesundheitsbehörden, um weitere möglicherweise infizierte Personen zu identifizieren, zu informieren und ggf. auch isolieren zu können. Beschäftigte werden angehalten, sich bei Infektionsverdacht an einen festen Ansprechpartner im Betrieb zu wenden.
- **Aktive Kommunikation rund um den Grundsatz "Gesundheit geht vor!"**
Der Arbeitgeber unterstützt aktiv seine Beschäftigten. Führungskräfte stellen vor Ort klar, dass Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten Priorität haben. Alle zusätzlichen betrieblichen Infektionsschutzmaßnahmen und Hinweise werden verständlich erklärt und ggf. erprobt und eingeübt.

Die Anforderungen sollen bei Bedarf durch die Unfallversicherungsträger sowie gegebenenfalls durch die Aufsichtsbehörden der Länder branchenspezifisch konkretisiert und ergänzt werden. Die im Arbeitsschutzstandard beschriebenen Maßnahmen sollen einen Beitrag dazu leisten, die Kurve von (Neu-)Infektionen abzuflachen.

1.8 Die Corona-Krise hat unsere Wirtschaft fest im Griff. Beitrag von Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Hans-Werner Sinn

Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Hans-Werner Sinn, Vorsitzender des Ausschusses Ordnungspolitik im Wirtschaftsbeirat Bayern und ehemaliger Chef des ifo-Instituts erläutert im folgenden Beitrag, was infolge der Corona-Krise wirtschaftlich zu erwarten ist, warum Konjunkturprogramme nicht helfen und er legt dar, wie eine erfolgreiche Corona-Ökonomie aussehen muss. Hier können Sie sich das Video anschauen: <https://youtu.be/Qac5Kk1dKqU>

1.9 Die Welt nach Corona

Matthias Horx, bekannter Zukunftsforscher (www.horx.com; www.zukunftsinstitut.de) und auch schon einmal Referent auf einer Mitgliederversammlung von unserem Schwesterverband in Baden-Württemberg, hat einen interessanten Artikel rund um Corona geschrieben, der Mut macht, diese außergewöhnliche Situation zu meistern und positiv auf die Zeit nach Corona zu blicken. Lesen Sie diesen in Ruhe durch und lassen Sie ihn auf sich wirken. Den Artikel finden Sie [HIER](#).

1.10 Ausgangsbeschränkungen und weitere Maßnahmen in Bayern

Am 20.03.2020 fand eine weitere Pressekonferenz von unserem Ministerpräsidenten Dr. Markus Söder in der Bayerischen Staatskanzlei statt. Die Pressekonferenz finden Sie unter folgendem Link: <https://www.youtube.com/watch?v=uMBPOdYDIbU>.

Eine weitere Pressekonferenz von Ministerpräsident Dr. Markus Söder fand am 30.03.2020 statt. Die Pressekonferenz finden Sie unter folgendem Link: <https://www.youtube.com/watch?v=UrYKDPq8gdw>. Mit Beginn des 31. März 2020 tritt eine neue Allgemeinverfügung zu Ausgangsbeschränkungen und weiteren Maßnahmen in Bayern in Kraft und soll am 19.04.2020, 24:00 Uhr enden. Die Verfügung finden Sie unter: <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayIfSMV/true?AspxAutoDetectCookieSupport=1>.

Am 16.04.2020 hat Ministerpräsident Dr. Markus Söder im Rahmen einer Pressekonferenz die Öffentlichkeit über den „Fahrplan der kommenden Wochen“ informiert. Die Pressekonferenz finden Sie unter folgendem Link: <https://www.facebook.com/bayern/videos/vb.237236916311200/312375176747608/?type=2&theater>. Die Verordnung finden Sie unter: <https://www.verkuendung-bayern.de/baymbf/2020-205/>.

Die Staatsregierung hat folgende Eckpunkte beschlossen:

Ausgangsbeschränkung

Die Ausgangsbeschränkung wird bis einschließlich 03. Mai 2020 verlängert. Sie wird ab 20. April insoweit gelockert, als künftig Sport und Bewegung an der frischen Luft nicht nur mit den Angehörigen des eigenen Hausstands zulässig ist, sondern zusätzlich mit einer haushaltsfremden Person.

Geschäfte/Handel

Für Ladengeschäfte und den Einzelhandel gelten künftig folgende Auflagen: Einlasskontrollen, 1,5m-Abstand, ein Kunde pro 20m², verpflichtende Hygiene- und Parkplatzkonzepte sowie ein Mundschutzgebot, wobei deren Besorgung eigenverantwortlich durch den Ladeninhaber bzw. Kunden erfolgen muss. Auf dieser Grundlage werden die Beschränkungen im Bereich der Geschäfte stufenweise erleichtert:

- Ab 20. April 2020 dürfen Bau- und Gartenmärkte sowie Gärtnereien wieder öffnen.
- Ab 27. April 2020 dürfen Kfz-Händler, Fahrradhändler und Buchhandlungen wieder öffnen.
- Ab 27. April 2020 dürfen weitere Geschäfte bis zu einer maximalen Verkaufsfläche von 800m² öffnen (Bund: 20. April). Das bedeutet eine maximal zulässige Kundenzahl von 40 Personen pro Laden.
- Friseure sollen ab 04. Mai 2020 wieder öffnen dürfen. Die Entscheidung darüber wird unter Berücksichtigung der weiteren Entscheidungen der Ministerpräsidentenkonferenz und des Bundes und unter Beachtung des Infektionsgeschehens rechtzeitig vorher erfolgen.

Zu den damit verbundenen Abgrenzungsfragen, welche konkreten Geschäfte ab wann wieder geöffnet haben dürfen, wurde von der bayerischen Staatsregierung eine FAQ Liste unter folgendem Link veröffentlicht: https://www.stmgp.bayern.de/wp-content/uploads/2020/04/20200417_faq_corona_betriebsuntersagungen_stmwi.pdf.

Gastronomie/Hotellerie/Tourismus

Für den Bereich Gastronomie und Hotellerie bestehen die bisherigen Regelungen fort (nur Mitnahme von Essen, nur unaufschiebbare berufliche Übernachtungen).

Veranstaltungen und Versammlungen

Für Veranstaltungen und Versammlungen bestehen die bisherigen Regelungen fort. Großveranstaltungen bleiben mindestens bis zum 31. August 2020 untersagt. Auch Gottesdienste sollen zunächst weiter nicht stattfinden.

Schulen/Kinderbetreuung

Es wird folgende schrittweise Wiederaufnahme des Unterrichts angestrebt:

- Ab dem 27. April 2020 erfolgt die Wiederaufnahme des Unterrichts zur Prüfungsvorbereitung für Abschluss- und Meisterklassen.
- Für alle übrigen Jahrgangsstufen werden die Angebote des „Lernens zuhause“ weitergeführt und mit Blick auf die pädagogischen und organisatorischen Erfahrungen weiterentwickelt.

- Ab dem 11. Mai 2020 können weitere Jahrgangsstufen einbezogen werden. Es wird angestrebt, dass ab diesem Zeitpunkt vor allem die Anschlussklassen, deren Schulabschluss im nächsten Jahr ansteht, wieder den Unterricht an den Schulen aufnehmen können.
- Die bisherige Notbetreuung an Schulen, Kindertageseinrichtungen, Kindertagespflegestellen und heilpädagogischen Tagesstätten wird beibehalten und ab 27. April 2020 ausgeweitet. Zukünftig kann die Notbetreuung für Kinder in Anspruch genommen werden, wenn ein Elternteil in systemrelevanten Branchen arbeitet. Zudem haben Ministerpräsident Dr. Markus Söder und Arbeitsministerin Caroline Trautner auch die stärkere Einbeziehung von Kindern von alleinerziehenden Eltern angekündigt.

Hochschule/Universitäten

- Der Vorlesungsbetrieb an den bayerischen Universitäten und Hochschulen soll zwar am 20. April starten, allerdings findet das Sommersemester vorerst digital statt, die Abnahme von Prüfungen ist im Präsenzbetrieb möglich.
- Staatliche Bibliotheken und Bibliotheken an Universitäten und Hochschulen können ab dem 27. April 2020 unter Auflagen zur Hygiene, Steuerung des Zutritts und zur Vermeidung von Warteschlangen geöffnet werden.

Krankenhäuser/Pflegeheime/Altenheime

Krankenhäuser, Pflegeheime, Altenheime Bei den Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen bleibt das derzeit gültige Besuchsverbot bestehen. Es gibt aber eine kleine Lockerung: Sterbende können durch die engsten Familienangehörigen begleitet werden.

Öffentlicher Personen-Nahverkehr

- Den Bürgerinnen und Bürgern wird die Nutzung von Alltagsmasken im ÖPNV dringend empfohlen.
- Das Verkehrsministerium wird ein Konzept zur stufenweisen Steigerung der Verkehrskapazitäten einschließlich erforderlicher Schutz- und Hygienemaßnahmen im öffentlichen Nahverkehr (ÖPNV und SPNV) erarbeiten.

Containment und Tracing (Nachverfolgung)

- Die Gesundheitsämter wurden um insgesamt 4.000 Personen verstärkt, um den zügigen Aufbau von Contact Tracing Teams sicherzustellen. Das Ziel ist, pro 20.000 Einwohnern ein solches Team bestehend aus bis zu 5 Personen in den Einsatz zu bringen.
- Das Gesundheitsministerium wird unter Einbindung der betroffenen Ressorts eine Containment- und Tracing-Strategie ausarbeiten. Ziel ist eine optimale Eindämmung, Rückverfolgung und Unterbrechung von Infektionsketten. Weitere Lockerungen einschränkender Maßnahmen kommen nur in Betracht, wenn gleichzeitig die Schutzmaßnahmen weiter verbessert werden.

Material und Beschaffung

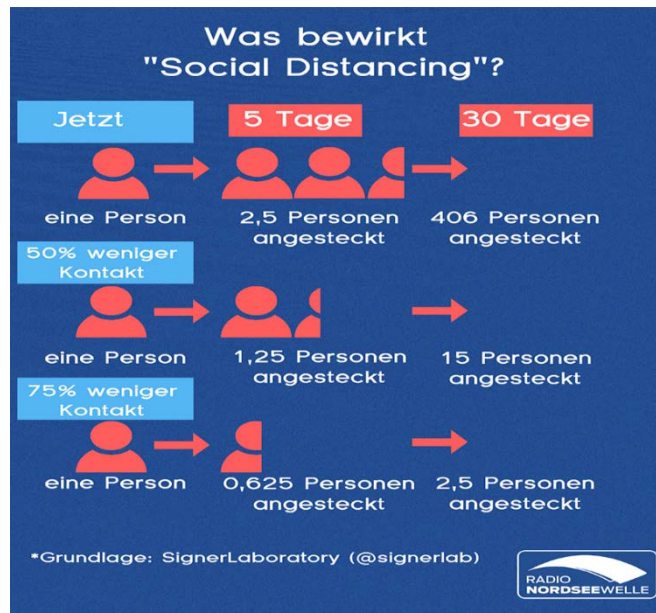
Die Beschaffung von Schutzausrüstung wird noch weiter intensiviert. Der Freistaat beschafft hochwertige Masken für das medizinische Personal und stellt diese den jeweiligen Einrichtungen zur Verfügung.

Kontaktstelle für Unternehmen

In den vergangenen Wochen ist es vielfach zu Produktionsproblemen und Produktionsstillständen aufgrund gestörter internationaler Lieferketten im verarbeitenden Gewerbe in Bayern und Deutschland gekommen. Diese Lieferketten müssen schnell wiederhergestellt werden.

Das Wirtschaftsministerium wird daher eine Kontaktstelle für betroffene Unternehmen einrichten. Die Kontaktstelle soll auf politischer Ebene dazu beitragen, dass die Herstellung und Lieferung benötigter Zulieferprodukte, wo möglich, wieder reibungslos funktioniert. In der Kontaktstelle sollen auch weitere betroffene Ressorts, insbesondere das Bauministerium und das Innenministerium mitwirken. Die Kontaktstelle soll zudem den Austausch mit den weiteren einzurichtenden Kontaktstellen bei den Wirtschaftsministerien des Bundes und der Länder sowie mit zentralen weiteren Bundesbehörden wie etwa dem Zoll gewährleisten.

Was soll durch die Ausgangsbeschränkung erreicht werden:



Grundsätzlich sollen Kontakte außerhalb des eigenen Hausstandes auf das Nötigste reduziert werden und ein Mindestabstand zu anderen Personen von 1,5 Metern eingehalten werden.

Für das Verlassen der eigenen Wohnung ist ein triftiger Grund erforderlich. Triftige Gründe sind insbesondere:

- die Ausübung beruflicher Tätigkeiten,
- die Inanspruchnahme medizinischer und veterinärmedizinischer Versorgungsleistungen (z. B. Arztbesuch, medizinische Behandlungen; Blutspenden sind ausdrücklich erlaubt) sowie der Besuch bei Angehörigen helfender Berufe, soweit dies medizinisch dringend erforderlich ist (z. B. Psycho- und Physiotherapeuten),
- Versorgungsgänge für die Gegenstände des täglichen Bedarfs (z. B. Lebensmittelhandel, Getränkemärkte, Tierbedarfshandel, Brief- und Versandhandel, Apotheken, Drogerien, Sanitätshäuser, Optiker, Hörgeräteakustiker, Banken und Geldautomaten, Post, Tankstellen, Kfz-Werkstätten, Reinigungen sowie die Abgabe von Briefwahlunterlagen). Nicht zur Deckung des täglichen Bedarfs gehört die Inanspruchnahme sonstiger Dienstleistungen wie etwa der Besuch von Friseurbetrieben,
- der Besuch bei Lebenspartnern, Alten, Kranken oder Menschen mit Einschränkungen (außerhalb von Einrichtungen) und die Wahrnehmung des Sorgerechts im jeweiligen privaten Bereich,
- die Begleitung von unterstützungsbedürftigen Personen und Minderjährigen,
- die Begleitung Sterbender sowie Beerdigungen im engsten Familienkreis,
- Sport und Bewegung an der frischen Luft, allerdings ausschließlich alleine oder mit Angehörigen des eigenen Hausstandes und ohne jede sonstige Gruppenbildung und
- Handlungen zur Versorgung von Tieren.

Das Vorliegen eines solchen triftigen Grundes ist ggf. bei Kontrollen glaubhaft zu machen. Bitte beachten Sie hier Punkt 5.10 dieses Merkblattes. Bei Verstößen gegen die Anordnungen drohen Bußgelder.

Weitere Informationen finden Sie in den FAQ zur Ausgangsbeschränkung unter <https://www.bayern.de/service/informationen-zum-coronavirus/faq-zur-ausgangsbeschraenkung/> der Bayerischen Staatsregierung.

Auch die vbw hat hierzu eine Videoerläuterung ins Netz gestellt unter [https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Generische-Bilder/Chefredaktion/Coronapandemie/FilmNr10_Ausgang_final_UT\(1\).mp4](https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Generische-Bilder/Chefredaktion/Coronapandemie/FilmNr10_Ausgang_final_UT(1).mp4).

Den Bußgeldkatalog „Corona-Pandemie“ finden Sie hier: <https://www.verkuendung-bayern.de/baymb/2020-159/>.

Am 20.04.2020 hat Ministerpräsident Dr. Markus Söder im Rahmen einer Rede im bayerischen Landtag die Öffentlichkeit über eine anstehende Maskenpflicht ab dem 27.04.2020 in Läden und Nahverkehr informiert. Die Pressekonferenz finden Sie unter folgendem Link: <https://www.youtube.com/watch?v=7flbXt6zAws>

1.11 Aktuelle Informationen aus den Anrainerstaaten - aktualisiert

Aufgrund der Corona-Pandemie passen auch die Nachbarländer Deutschlands laufend ihre Sicherheitsvorkehrungen an. Das betrifft unter anderem den Grenzverkehr. Die aktuellsten Informationen zur jeweiligen Lage und den neuesten Regelungen im betreffenden Land finden Sie auf den Seiten des Auswärtigen Amtes.

Einreisestopp:

Ab 25.03.2020, 17 Uhr dürfen Saisonarbeitskräfte nicht mehr nach Deutschland einreisen. Dies gilt bis auf weiteres. Für die Ausreise gelten die Regelungen der jeweiligen Herkunftsstaaten.

Update:

Die Bundesregierung hat am 2. April Ausnahmen von den geltenden Einreisebeschränkungen für Saisonarbeitskräfte beschlossen. Ziel ist es, die derzeit notwendigen strengen Vorgaben des Infektionsschutzes mit den Erfordernissen in der Landwirtschaft in Einklang zu bringen. Für Erntearbeiter und Saisonarbeitskräfte aus Drittstaaten, Großbritannien sowie EU-Staaten, die den Schengen-Besitzstand nicht voll anwenden (u. a. Bulgarien und Rumänien) und für Staaten, zu denen Binnengrenzkontrollen vorübergehend wieder eingeführt worden sind, gelten Ausnahmen von den Einreisebeschränkungen.

Weitere Hinweise sowie eine Liste der zugelassenen Grenzübergangsstellen finden Sie auf der Seite des Bundesinnenministeriums des Innern, für Bau und Heimat (BMI) <https://www.bmi.bund.de/Shared-Docs/faqs/DE/themen/bevoelkerungsschutz/coronavirus/reisebeschraenkungen-grenzkontrollen/reisebeschraenkungen-grenzkontrollen-liste.html>.

1.11.1 Ein- und Ausreisebestimmungen diverser Staaten - aktualisiert

Im Folgenden haben wir die wichtigsten Links für diverse Staaten und deren Ein- und Ausreisebeschränkungen für Sie zusammengefasst:

[Belgien](#)

[Dänemark](#)

[Frankreich](#)

[Luxemburg](#)

[Niederlande](#)

[Österreich](#)

[Polen](#)

Im Rahmen der Eindämmung der Corona-Pandemie hat Polen strenge Einreisebestimmungen verhängt. Diejenigen Personen, die noch einreisen dürfen (z. B. polnische Staatsbürger), müssen sich nach der Einreise in Polen für zwei Wochen in häusliche Quarantäne begeben. Vorher dürfte auch die erneute Ausreise aus Polen nicht möglich sein. Die Beschränkungen greifen allerdings nicht für den internationalen Güterverkehr. Nähere Infos der polnischen Botschaft in Deutschland finden Sie [hier](#) .

[Schweiz](#)

[Tschechische Republik](#)

Ab dem 26. März 2020 gelten strenge Einschränkungen für Personen, die in Tschechien leben, aber in Deutschland arbeiten. Diese wurden von der tschechischen Regierung angeordnet.

Pendler dürfen ab sofort nur noch einmal in einem Zeitraum von 21 Tagen nach Deutschland ausreisen. Diese mindestens 21 Tage sollen sie dann in Deutschland bleiben. Eine Rückkehr nach Tschechien vor Ablauf der 21 Tage ist zwar möglich, führt aber zum Verlust des Pendlerstatus. Weitere Ausreisen zur Arbeitsleistung in Deutschland sind dann nicht mehr möglich.

Außerdem muss zwischen der Wiedereinreise nach Tschechien und der erneuten Ausreise eine nachgewiesene häusliche Quarantäne von 14 Tagen liegen.

Nähere Infos der tschechischen Regierung in englischer Sprache finden Sie [hier](#).

Update: Neue Regelungen für tschechische Pendler ab 14. April 2020

Ab dem 14. April 2020 treten neue Bestimmungen für tschechische Staatsbürger und EU-Bürger mit Wohnsitz in Tschechien in Kraft, die als Berufspendler die Grenzen nach Deutschland, Österreich, Polen und die Slowakei überschreiten.

Reguläre Berufspendler

Reguläre Berufspendler fallen unter die sogenannte 2+2 Regelung. Sie können die Grenze zum Zwecke der Arbeitsausübung nur in Abständen von mindestens 14 Tagen überschreiten. [Pendlerbestätigung des deutschen Arbeitgebers und Pendlerbuch](#) sind als Nachweise beim Grenzübertritt vorzulegen. Bei anschließender Rückkehr nach Tschechien ist zunächst eine obligatorische 14 tägige Quarantäne abzuleisten. Hierzu muss bei einer erneuten Ausreise nach Deutschland ein ärztliches Attest vorgelegt werden. Es können alle zur Verfügung stehenden Grenzübergänge benutzt werden. In dem Fall, dass der Arbeitsplatz in Deutschland aber mehr als 100 km von der Staatsgrenze entfernt liegt, darf nur ein regulärer Grenzübergang benutzt werden.

Eine Unterschreitung des Mindestaufenthaltszeitraums von 14 Tagen ist möglich, führt aber zur Verwirkung des Pendlerstatus und somit zum Ausreise- oder Einreiseverbot. Die Mitnahme von Familienangehörigen ist gestattet unter Vorlage der Geburts-/Heiratsurkunde. Für diese gelten dieselben Quarantänebedingungen.

Ausnahmeregelungen

Eine Ausnahmeregelung existiert für [Arbeitskräfte im Gesundheitswesen, in sozialen Einrichtungen, in Rettungsdiensten sowie in Betrieben/Einrichtungen, die in den Bereich der kritischen Infrastruktur fallen](#).

Diese sind von der Pflicht einer 14-tägigen Quarantäne befreit, sofern die regelmäßige Grenzüberquerung innerhalb von weniger als 14 Tagen erfolgt. Berufspendler aus Tschechien sind aber dazu verpflichtet, gewisse Gesundheitsauflagen einzuhalten (u.a. Minimierung von Kontakten mit Personen in Deutschland, Bewegungseinschränkungen auf tschechischem Gebiet, direkter Weg zur Arbeit, Tragen eines Mundschutzes am Arbeitsplatz; mehr Informationen finden Sie [hier](#)). Für den Grenzübertritt müssen Berufspendler, die unter dieses Regime fallen, eine Pendlerbescheinigung des deutschen Arbeitgebers sowie eine Verbalnote der Deutschen Botschaft als Nachweis zu den Gesundheitsstandards und ggf. zum Status ihres Arbeitgebers vorlegen.

Das Tschechische Innenministerium verlangt für diese Personen einen Nachweis der Deutschen Botschaft darüber, dass Einrichtungen bzw. Unternehmen, die in die Bereiche Gesundheitswesen, soziale Einrichtungen, Rettungsdienste oder kritische Infrastruktur fallen, ausreichende Gesundheitsstandards für ihre tschechischen Arbeitnehmer einhalten. Um diese Information zu gewährleisten, wird die Deutsche Botschaft dem Tschechischen Innenministerium eine fortlaufend aktualisierte Liste von Einrichtungen zur Verfügung stellen, welche diese Bedingungen erfüllen. Diese Liste stellt wiederum die Informationsgrundlage für die tschechischen Stellen an den Grenzübergängen dar. Nähere Infos und Details zum Verfahren finden Sie auf der [Seite der Deutschen Botschaft in Prag](#).

Arbeitsrechtliche Konsequenzen:

Die Regelung ist darauf angelegt, dass der tschechische Arbeitnehmer sich für eine längere Zeit in Deutschland eine Unterkunft sucht. Arbeitsrechtlich ist der Arbeitgeber allerdings nicht verpflichtet, eine solche Unterkunft zu stellen bzw. zu bezahlen. Kann der Arbeitnehmer wegen Grenzsperrn nicht zur Arbeit antreten, entfällt sein Entgeltanspruch. Das Wegerisiko trägt er alleine.

Auswirkungen auf Kurzarbeitergeld

Sollte für den deutschen Betrieb bzw. eine Betriebsabteilung, dem der tschechische Grenzpendler angehört, Kurzarbeit bei der Bundesagentur für Arbeit angezeigt worden sein, kann auch für den jetzt in Tschechien verbleibenden Mitarbeiter Kurzarbeitergeld beantragt werden, auch wenn dieser aufgrund der aktuellen Lage nicht mehr nach Deutschland reisen kann. Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben alle ungekündigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die durch die Kurzarbeit einen Gehaltsausfall von über 10 Prozent haben und weiterhin versicherungspflichtig beschäftigt sind. Wichtig ist daher, dass der jeweilige Grenzpendler zuvor und auch weiterhin in Deutschland sozialversicherungsrechtlich verbeitrag wurde/wird. Davon zu unterscheiden ist die Beantragung von Kurzarbeitergeld aufgrund der Quarantäne Situation des Grenzpendlers. In diesem Fall liegt der Arbeitsausfall in der persönlichen Sphäre des Arbeitnehmers begründet (dem Wegerisiko), im anderen Fall in einem für den Betrieb unabwendbaren Ereignis. Es gelten die allgemeinen Grundsätze der Betriebsrisikolehre. Sie finden diese [Aussage auch auf Seiten der Bundesagentur für Arbeit](#).

Aktuelle Bestimmungen für Italien

Für alle Personen, die nach Italien einreisen, ist nun eine Anmeldung bei der lokalen italienischen Gesundheitsbehörde **vor** der Einreise verpflichtend. Für die Einreise über Südtirol geschieht die Anmeldung per [Web-Formular](#), für alle anderen Grenzübergänge per E-Mail. Die Kontaktadressen finden Sie [hier](#). Einreisende Personen müssen 14 Tage in Isolation. Der Güterverkehr ist von der Isolationsregelung ausgenommen.

Unverändert gilt: Bis zum 03. Mai 2020 müssen nach Italien einreisende LKW-Fahrer von Unternehmen, die nicht in Italien ihren Rechtssitz haben, eine [Eigenerklärung](#) ausfüllen. Die Erklärung ist leider nur auf Italienisch verfügbar. Die Handelskammer Bozen hat hierzu eine Ausfüllhilfe auf Deutsch zusammengestellt. Diese finden sie [hier](#). Bitte beachten Sie: Die Ausfüllhilfe ist zwar auf Deutsch abgefasst, die Eigenerklärung muss aber auf Italienisch ausgefüllt werden.

Empfehlung: Um das Prozedere für Ihre Fahrer zu erleichtern, dürfte es sich empfehlen, die Erklärung in den Punkten 1 bis 8 und 10 im Speditionsunternehmen in Deutschland vorauszufüllen und soweit möglich auch die Ziffer 9. Falls mit einem Aufenthalt in Italien von mehr als 72 Stunden zu rechnen ist, sollte dem Fahrer eine zweite vorausgefüllte Eigenerklärung mitgegeben werden (vergleiche letzter Punkt der Ausfüllhilfe).

Beschränkungen anderer EU-Staaten

Einige andere EU-Staaten haben Beschränkungen eingeführt, die vor allem in Deutschland arbeitende Pendler aus diesen Staaten einschränken: Die EU hat eine [Übersichtsseite zu den Reisebeschränkungen](#) der EU-Staaten veröffentlicht, die aber leider nicht aktuell gehalten wird.

1.11.2 Deutsche Einreisebeschränkungen - aktualisiert

Für die Einreise nach Deutschland gelten bereits strenge Bestimmungen zur Eindämmung der Corona-Pandemie. Nun sind noch weitergehende Maßnahmen angekündigt worden. Nachfolgend finden Sie eine Übersicht über die aktuellen und geplanten Maßnahmen.

Quarantäne bei Ein- und Rückreise nach Deutschland bis 03. Mai 2020 verlängert

Am 06. April 2020 wurde im Bundeskabinett beschlossen, dass sich Personen, die nach Deutschland einreisen, für 14 Tage in häusliche Quarantäne begeben müssen. Hierzu wurde eine [Muster-Verordnung](#) bekannt gegeben. Die darauf beruhende [bayerische Verordnung](#) wurde am 9. April 2020 verkündet. In Bayern wurden nicht alle Punkte aus der Musterverordnung umgesetzt.

Die bayerische Verordnung, die ursprünglich nur bis zum 19. April 2020 galt, wurde vorläufig bis zum 03. Mai 2020 verlängert.

Quarantäne und Tätigkeitsverbot

Grundsätzlich müssen sich alle Personen, die am und nach dem 10. April 2020 nach Deutschland einreisen für 14 Tage in häusliche Quarantäne begeben und dürfen keinen Kontakt zu Personen außerhalb ihres Hausstandes haben. Die Betroffenen müssen nach ihrer Einreise unverzüglich und eigeninitiativ die zuständige Kreisverwaltungsbehörde informieren.

In Bayern nicht umgesetzt wurde die Vorgabe, dass Personen, die in einem Bundesland wohnen, das evtl. keine solche Quarantäne verhängt, in Bundesländern, wo eine solche Quarantäne verhängt wurde, für 14 Tage nach der Einreise keiner beruflichen Tätigkeit nachgehen dürfen.

Ausnahmen

Folgende Personen müssen sich nicht in Quarantäne begeben, soweit sie keine für eine Corona-Infektion typischen Krankheitszeichen zeigen:

- die zwingend notwendig und unaufschiebbar beruflich oder medizinisch veranlasst in das Bundesgebiet einreisen. Entgegen der Musterverordnung hat Bayern hier keine zeitliche Obergrenze für den Aufenthalt eingeführt. Nach der Begründung der Musterverordnung soll eine Ein- oder Ausreise aus Deutschland dann zwingend notwendig und unaufschiebbar sein, wenn die Wahrnehmung des Termins aus beruflichen oder medizinischen Gründen unerlässlich ist und eine Absage oder Verschiebung mit ernsthaften beruflichen oder gesundheitlichen Folgen einhergeht. Dies liege im beruflichen Bereich insbesondere dann vor, wenn Vertragsstrafen oder erhebliche finanzielle Verluste drohen.
Der Tätigkeitsbereich (z. B. kritische Infrastruktur) kann hierbei eine Rolle spielen, ist aber keine notwendige Voraussetzung. Der Arbeitgeber sollte dem Arbeitnehmer eine Bestätigung mitgeben, aus der sich die zwingende Notwendigkeit und Unaufschiebbarkeit der Einreise anhand konkreter Umstände des Einzelfalls ergibt. Eine falsche Arbeitgeberbescheinigung kann allerdings mit Bußgeldern von bis zu 10.000 Euro geahndet werden. Von der bayerischen Staatskanzlei wurde die Auskunft erteilt, dass diese Regelung insbesondere Pendler erfassen soll, die im Rahmen ihrer Berufstätigkeit nach Deutschland einreisen müssen. Eine Pflicht zur Quarantäne bestünde in diesem Fall also nicht, unabhängig von der Aufenthaltsdauer im Ausland. Auch wenn jemand mit Wohnsitz und Beschäftigungsort in Deutschland dienstlich für mehrere Tage ins Ausland müsse und danach wieder zurück nach Deutschland einreise, solle diese Ausnahme greifen. Auch hier gelte die Einschätzung, da der eigentliche Beschäftigungsort im Inland sei, sei auch die Rückreise beruflich veranlasst und daher keine Quarantäne notwendig.
- die sich weniger als 48 Stunden im Ausland aufgehalten haben.
- die nur zur Durchreise nach Bayern einreisen und es auf unmittelbarem Weg wieder verlassen.
- die beruflich bedingt grenzüberschreitenden Personen, Waren und Güter auf der Straße, der Schiene, per Schiff oder per Flugzeug transportieren.
- deren Tätigkeit für die Aufrechterhaltung, der Funktionsfähigkeit des Gesundheitswesens, der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, der Pflege diplomatischer und konsularischer Beziehungen, der Funktionsfähigkeit des Rechtswesens, der Funktionsfähigkeit von Volksvertretung, Regierung und Verwaltung des Bundes, der Länder und der Kommunen, der Funktionsfähigkeit der Organe der Europäischen Union und internationaler Organisationen zwingend notwendig ist (mit entsprechender Bestätigung).
- die sich im Rahmen ihrer Tätigkeit als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Luft-, Schiffs-, Bahn-, oder Busverkehrsunternehmen oder als Besatzung von Flugzeugen, Schiffen, Bahnen und Bussen außerhalb des Bundesgebiets aufgehalten haben.

Nach Auskunft der bayerischen Behörden soll auch in den Ausnahmefällen eine Kontaktaufnahme mit der zuständigen Kreisverwaltungsbehörde erfolgen, auch, wenn dies aus der Verordnung eigentlich nicht ersichtlich ist.

Weitere Ausnahmen können auf Antrag von der zuständigen Kreisverwaltungsbehörde genehmigt werden.

Besonderheiten im Baugewerbe (auch GalaBau) für ausländische Mitarbeiter (Grenzpendler)

Von 10. April 2020 bis zunächst einschließlich 3. Mai 2020 gilt nach der Bayerischen Einreise-Quarantäneverordnung (EQV) folgendes:

- Personen, die nach einem mehrtägigen Auslandsaufenthalt einreisen, sind verpflichtet, sich unverzüglich nach der Einreise auf direktem Weg in häusliche Quarantäne zu begeben und sich für einen Zeitraum von 14 Tagen nach ihrer Einreise ständig dort abzusondern.
- Für die einreisenden Personen besteht die Verpflichtung, unverzüglich die für sie zuständige Kreisverwaltungsbehörde zu kontaktieren und auf das Vorliegen der Verpflichtungen hinzuweisen.
- Verstöße gegen diese Verpflichtungen können als Ordnungswidrigkeit verfolgt und mit einem empfindlichen Bußgeld belegt werden.

Folgende Personen werden von der Quarantänepflicht in Deutschland nicht erfasst:

- die zwingend notwendig und unaufschiebbar beruflich oder medizinisch veranlasst in das Bundesgebiet einreisen. So soll nach Auskunft der Bayerischen Staatsministerin für Wohnen, Bau und Verkehr, Frau Kerstin Schreyer, für Berufspendler, deren Arbeitskraft von der bayerischen Wirtschaft dringend benötigt wird, eine generelle und unkompliziert zu vollziehende Ausnahme von der Quarantänepflicht sichergestellt werden. Insbesondere wenn Vertragsstrafen oder erhebliche finanzielle Verluste drohen, ist eine berufliche Notwendigkeit gegeben. Gerade dies ist im Baubereich regelmäßig der Fall.

Das heißt: Jeder **Grenzpendler**, der in Bayern bereits einen Arbeitsplatz hat und an diesem Arbeitsplatz von seinem Arbeitgeber benötigt wird, kann sich auf die unaufschiebbare berufliche Veranlassung nach § 2 Abs. 1 Nr. 4 EQV berufen und muss in Deutschland nicht in Quarantäne, wenn keine Krankheitssymptome vorliegen.

- die sich weniger als 48 Stunden im Ausland aufgehalten haben.
- die nur zur Durchreise in die Bundesrepublik Deutschland einreisen und sie auf unmittelbarem Weg wieder verlassen.
- die beruflich bedingt grenzüberschreitenden Personen, Waren und Güter auf der Straße, der Schiene, per Schiff oder per Flugzeug transportieren.

Durch diese Ausnahmeregelungen ist sowohl die (Wieder-)Einreise von ausländischem Personal der Bauunternehmen und Handwerksbetriebe als auch die Aufrechterhaltung der Lieferketten sichergestellt. Der Betrieb auf bayerischen Baustellen kann somit weiterlaufen.

Das entsprechende Schreiben des Bauministeriums können Sie unter folgendem Link von unserer Homepage herunterladen: https://www.galabau-bayern.de/2020-04-16-stmb-z1-quarantaenezeit-in-deutschland-einreise-von-nu-reinschrift.pdf?onpublix_view=true&tm=637229771601185754.

Andere EU-Staaten, vor allem Tschechien und Polen, haben Beschränkungen eingeführt, die vor allem in Deutschland arbeitende Pendler aus diesen Staaten betreffen: Nähere Informationen finden Sie unter Punkt 1.11.1.

Besonderheiten für Saisonarbeitskräfte

Die Quarantänepflicht gilt auch nicht für Personen, die zum Zweck einer mindestens dreiwöchigen Arbeitsaufnahme in das Bundesgebiet einreisen (Saisonarbeitskräfte), wenn am Ort ihrer Unterbringung und ihrer Tätigkeit in den ersten 14 Tagen nach ihrer Einreise gruppenbezogen betriebliche Hygienemaßnahmen und Vorkehrungen zur Kontaktvermeidung außerhalb der Arbeitsgruppe ergriffen werden, die einer Quarantäne vergleichbar sind, sowie das Verlassen der Unterbringung nur zur Ausübung ihrer Tätigkeit gestattet ist.

Ob diese Sonderregelungen nur für Saisonarbeitskräfte gelten oder ggf. auch noch für andere Personen, die zum Zweck einer mindestens dreiwöchigen Arbeitsaufnahme einreisen, ist leider unklar. Diesbezüglich sollte ggf. vorab eine Abstimmung mit der zuständigen Kreisverwaltungsbehörde erfolgen.

Zu den erforderlichen Schutzmaßnahmen zählt gem. der Begründung der Musterverordnung, dass neu angekommene Saisonarbeitskräfte in den ersten 14 Tagen nach ihrer Einreise strikt getrennt von den sonstigen Beschäftigten arbeiten und untergebracht sein müssen. Es sind also möglichst kleine Arbeitsgruppen zu bilden (5-10 Personen); innerhalb der ersten 14 Tage darf ein Kontakt ausschließlich innerhalb dieser Gruppe stattfinden. Ein Verlassen der Unterkunft ist nur zur Ausübung der Tätigkeit gestattet. Ferner darf auch in der Freizeit kein Kontakt zu den sonstigen Beschäftigten des Betriebes stattfinden. Bei einer gruppenbezogenen Unterbringung ist höchstens die Hälfte der üblichen Belegung zulässig. Es sind strenge Hygienemaßnahmen einzuhalten – diese betreffen etwa die Einhaltung eines Mindestabstandes von 2 Metern oder die Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung während der Tätigkeit sowie die ausreichende Ausstattung des jeweiligen Betriebs mit Hygieneartikeln wie Desinfektionsmitteln und Seife.

Der Arbeitgeber muss die Arbeitsaufnahme vor Beginn bei der zuständigen Kreisverwaltungsbehörde anzeigen und die ergriffenen Maßnahmen dokumentieren.

Bußgeldkatalog

Verstöße gegen die Bestimmungen sind bußgeldbewehrt. Den aktuellen Bußgeldkatalog finden Sie [hier](#).

Auswirkungen der Quarantäne auf das Arbeitsentgelt

Kann der Arbeitnehmer trotz der Quarantäne seine Arbeitsleistung erbringen (z. B. Homeoffice), ist er dazu verpflichtet und erhält entsprechend seiner Vergütung.

Wurde die Quarantäne aufgrund der Rückkehr von einer dienstlichen Auslandsreise veranlasst und kann der Arbeitnehmer während der Quarantäne nicht arbeiten, dürfte der Arbeitgeber wohl weiterhin verpflichtet sein, das Entgelt zu bezahlen. Der quarantänebedingte Verdienstaufschlag wäre dann vermutlich als dienstreisebedingte Aufwendung zu betrachten, die der Arbeitgeber zu erstatten hätte. Dies ist allerdings noch nicht abschließend gerichtlich geklärt.

Bei Quarantäne nach einer privaten Reise wäre zunächst zu prüfen, ob § 616 BGB Anwendung findet (siehe hierzu auch unsere FAQ Arbeitsrecht). Wurde die Reise allerdings bereits in Kenntnis der Quarantänebestimmungen angetreten, dürfte hierin ein Verschulden des Arbeitnehmers liegen, das den Anspruch nach § 616 BGB ausschließt.

Besteht kein Entgeltanspruch gegen den Arbeitgeber, wäre unserer Auffassung nach auch diese Quarantäne ein Fall, in der der Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG gegen den Staat greift. Dies ist aber noch nicht abschließend geklärt und es gibt teilweise anderslautende Informationen der zuständigen Bezirksregierungen. Ggf. könnten auch die Behörden die Entschädigung verweigern, wenn die Reise bereits in Kenntnis der drohenden Quarantäne angetreten wurde.

Beschränkte Einreise aus Drittstaaten

Die Einreise aus Drittstaaten außerhalb der EU ist nur noch EU-Bürgern, Bürgern eines Schengen-assozierten Staates oder langjährig in Deutschland wohnhaften Personen sowie deren Familien gestattet, um an ihren Wohnort zurückkehren zu können. Darüber hinaus gibt es Ausnahmen für medizinisches Personal, Pendler, Diplomaten und weitere Personengruppen, die notwendige und unaufschiebbare Reisen unternehmen. Eine genaue Definition der letzten Gruppe gibt es noch nicht, aber hierunter könnten evtl. auch Arbeitnehmer im Bereich der kritischen Infrastruktur fallen.

Einschränkungen für Grenzübertritte

Generell gilt, das Reisende ohne triftigen Reisegrund nicht nach Deutschland einreisen dürfen. Laut aktuellen [FAQ des Bundesinnenministeriums](#) sollen aber bei beruflich veranlassten Reisen nach Deutschland keine Beschränkungen gelten:

„Der grenzüberschreitende Warenverkehr sowie grenzüberschreitendes Reisen aus berufsbedingten Gründen oder zur Ausübung einer Berufstätigkeit zur Durchführung von Vertragsleistungen bleibt – unabhängig von der Staatsangehörigkeit – zulässig (u.a. Berufspendler, EU-Parlamentarier, akkreditierte Diplomaten). Dies ist durch Mitführung geeigneter Unterlagen (u.a. Arbeitsvertrag, Auftragsunterlagen, Grenzgängerkarte) zu belegen.“

Grenzkontrollen finden derzeit an den Grenzen zu Österreich, der Schweiz, Frankreich, Luxemburg und Dänemark statt. Aber auch in grenznahen Gebieten zu anderen Staaten können Kontrollen der Bundespolizei durchgeführt werden.

Einreise zur mehrwöchigen Arbeitsaufnahme

Personen, die zum Zweck einer mindestens mehrwöchigen Arbeitsaufnahme nach Deutschland einreisen wollen, müssen über einen Nachweis verfügen, dass die Durchführung einer zweiwöchigen Quarantäne sichergestellt ist oder gleichwertige betriebliche Hygienemaßnahmen und Vorkehrungen zur Kontaktvermeidung ergriffen werden. **Eine Ausnahme gilt für das Baugebwerbe (auch GaLaBau).**

Für Saisonarbeitskräfte gilt darüber hinaus, dass nur jeweils 40.000 Kräfte in den Monaten April und Mai einreisen dürfen und zwar nur auf dem Luftweg.

Beschränkungen anderer EU-Staaten

Einige andere EU-Staaten (vor allem Tschechien und Polen) haben Beschränkungen eingeführt, die vor allem in Deutschland arbeitende Pendler aus diesen Staaten einschränken:

Die EU hat eine [Übersichtsseite zu den Reisebeschränkungen](#) der EU-Staaten veröffentlicht, die aber leider nicht aktuell gehalten wird.

1.12 Corona-Krise: Mögliche Auswirkungen auf Fristen und Entlastungen

Die aktuellen Entwicklungen der Corona-Pandemie können dazu führen, dass es zu Schwierigkeiten bei der Einhaltung gesetzlicher Melde- und Ausschlussfristen kommt. Für Unternehmen könnte die Nichteinhaltung gesetzlicher Fristen erhebliche Folgen haben. Probleme können beispielsweise auftreten, wenn externe Sachverständige oder Auditoren den Unternehmen nicht zur Verfügung stehen, weil diese von Dienstreisen absehen oder ähnliches.

Beispiele:

- Sachverständigenprüfungen bzgl. Emissionsmessungen
- Sachverständigenprüfungen nach der Verordnung über Anlagen zum Umgang mit wassergefährdenden Stoffen (AwSV)
- Sachverständigenprüfungen im Rahmen des Bundesimmissionsschutzrechts
- Gesetzlich geregelte Audits (z. B. für Zertifikate bei Entsorgungsbetrieben)
- Besondere Ausgleichsregelung im Energierecht

1.13 Floristik, Gärtnerei und Gartencenter

Dienstleistung für Floristen für die Innenraumbegrünung war bis zum 20.04.2020 untersagt.

Die Staatsregierung hat am 16.04.2020 beschlossen, dass Gärtnereien, Baumschulen und Gartencenter die ersten Geschäfte sind, die trotz Corona-Krise wieder öffnen dürfen.

Ab Montag, den **20. April 2020** dürfen Gärtnereien, Baumschulen und Gartencenter wieder ihre Geschäfte für Privatkunden öffnen.

Ab **27. April 2020** dürfen weitere Geschäfte bis zu einer maximalen Verkaufsfläche von 800 m² öffnen. Hierzu können grundsätzlich auch **Blumenläden und Floristen** gezählt werden. Blumenläden, die zu einer Gärtnerei gehören, aber außerhalb liegen (z. B. am Friedhof oder in der Innenstadt) sollen auch erst ab 27.04.20 öffnen.

Für alle Ladengeschäfte und den Einzelhandel gelten künftig folgende **Auflagen**:

- Einlasskontrollen
- 1,5 m-Abstand
- ein Kunde pro 20 m²
- verpflichtende Hygiene- und Parkplatzkonzepte
- Mundschutzgebot

Die Besorgung der Mundschutzmasken muss eigenverantwortlich durch den Ladeninhaber bzw. Kunden erfolgen.

1.14. Warnung vor Cyberkriminalität

Experten warnen, dass Cyberkriminelle die Verunsicherung und den erhöhten Informationsbedarf der Bevölkerung durch das Coronavirus ausnutzen. Auch die gestiegene Tätigkeit im Homeoffice, das zum Teil unter hohem Zeitdruck eingerichtet werden musste, bietet Angriffsflächen.

Phishing-Mails

Weil Covid-19 so viel Aufmerksamkeit bekommt, nutzen Cyberkriminelle das Thema für ihre Phishing-Mails. Wer jetzt beispielsweise E-Mails von seiner Bank, der WHO oder dem Gesundheitsamt bekommt, sollte unbedingt zwei Mal hinsehen, wer der tatsächliche Absender ist. Geringe Abweichungen in der Absenderadresse sind ein sicherer Hinweis darauf, dass es sich um eine Betrugsmail handelt. Öffnen Sie in diesem Fall die Mail nicht. Andere Phishing Attacken nutzen die Situation aus, dass jetzt alle Bürger daheim sind und ihre Einkäufe online erledigen wollen. E-Mails mit Rabatt-Versprechen oder kostenlosen Streaming-Angeboten beispielsweise sollten mit besonderer Vorsicht behandelt werden. Eine Liste mit potentiellen Cyberbedrohungen im Windschatten der Corona-Krise, findet sich auf der [Webseite](#) des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI)

Wichtig: Klicken Sie auf keinen Fall auf die in solchen E-Mails versandten Links und öffnen Sie nicht die Anhänge!

Gefälschte Hilfe-Websites

Bundes- und Landesregierung wollen Unternehmen finanziell unterstützen, wenn sie durch die Corona-Krise in einen Liquiditätsengpass geraten sind. Selbständige Unternehmer und Betriebe mit bis zu fünf Angestellten sollen 9.000 Euro erhalten, Unternehmen mit bis zu zehn Mitarbeitern 15.000 Euro. In Nordrhein-Westfalen gab es bereits einen Fall von Fördermittelbetrug, so dass das Wirtschaftsministerium des Landes sich gezwungen sah, die Zahlungen der Corona-Soforthilfe vorerst zu stoppen. Betrüger hatten gefälschte Websites aufgesetzt, die dem offiziellen Formular des Wirtschaftsministeriums exakt nachgebaut waren. Ihr Ziel dabei war es wohl, Unternehmensdaten abzugreifen, um dann an Stelle der Firmen finanzielle Unterstützung zu beantragen.

Fake-Shops bieten Schutzmaterial an

Schutzmaterial ist überall knapp und Produkte, die normalerweise wenig Geld kosten, werden im Internet zu überhöhten Preisen angeboten. Mittlerweile sind Fälle bekannt, bei denen Shop-Betreiber gar kein Material zu verkaufen hatten und trotzdem auf Kundenfang gegangen sind. Betrüger bereichern sich über gefälschte Online-Shops an Kunden, die per Vorkasse zahlen oder andere Zahlungsinformationen hinterlegen.

Betrugsmaschen an der Haustüre

Betrüger versuchen nicht nur über das Internet an ihre Opfer heranzukommen. Die bayerische Polizei berichtet, dass vermeintliche Mitarbeiter des Gesundheitsamtes in Schutzanzügen Einlass in Wohnungen verlangten, um einen Corona-Test durchzuführen und die Räumlichkeiten zu desinfizieren. Vorab hatten sie sich telefonisch angekündigt. Auch der Enkeltrick kommt in abgeänderter Form zum Einsatz. Kriminelle geben an, ein Verwandter zu sein, der sich mit dem Corona-Virus infiziert hat und dringend Geld für eine Behandlung braucht. Weitere Betrugsmaschen beschreibt die bayerische Polizei auf ihrer [Webseite](#).

Sicherheit im Homeoffice

Das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnologie (BSI) empfiehlt folgende Punkte für ein sicheres Homeoffice:

TOP 5 für Ihre IT-Sicherheit

- **Klar geregelt:**
Treffen Sie deutliche, unmissverständliche und verbindliche Regelungen zur IT-Sicherheit und zur Sicherheit Ihrer Daten in Papierform. Kommunizieren Sie diese schriftlich an alle Beteiligten.
- **Hier gibt es nichts zu sehen:**
Ergreifen Sie an ihrem Heimarbeitsplatz Maßnahmen, mit denen sich ein Sicherheitsniveau erreichen lässt, das mit einem Büroraum vergleichbar ist. Verschießen Sie Türen, wenn Sie den Arbeitsplatz verlassen, geben Sie Dritten keine Chancen durch einsehbare oder gar geöffnete Fenster.
- **Eindeutige Verifizierung:**
Sorgen Sie für eindeutige Kontaktstellen und Kommunikationswege, die von den Beschäftigten verifiziert werden können.
- **Vorsicht Phishing:**
Es können vermehrt Phishing E-Mails auftreten, die die aktuelle Situation ausnutzen und versuchen werden, Ihre sensiblen Daten mit Hinweis auf Remote Zugänge, das Zurücksetzen von Passwörtern etc. abzugreifen.
- **VPN:**
Idealerweise greifen Sie über einen sicheren Kommunikationskanal (z. B. kryptografisch abgesicherte Virtual Private Networks, kurz: VPN) auf interne Ressourcen der Institution zu. Sofern Sie bisher keine sichere und skalierbare VPN-Infrastruktur haben, informieren Sie sich über mögliche Lösungen.

1.15 FAQ Prävention Antworten auf häufige Fragen zu Coronavirus und Prävention

Die vbw hat eine umfangreiche Information in einem Skript zusammengefasst. Das Skript finden Sie bei uns auf der Homepage im internen Bereich für die Mitglieder: https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Freizugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Arbeitswissenschaft/2020/Downloads/FAQ_Corona_Praevention_vbw-30.03.2020-14.10-Uhr.pdf

1.16 Hygienemasken und sonstige Schutzkleidung

Sie können bei unserem Fördermitglied Weitblick ab sofort waschbare Atemmasken in unterschiedlichen Farben und Mengen bestellen. Alle wichtigen Informationen zu Preisen und Produkt können Sie folgendem Link entnehmen: <https://www.weitblick.vision/waschbare-hygienemaske>.

Auch unser Mitglied Georg Höfer hat uns darauf hingewiesen, dass auch Schutzmasken über die Homepage www.mnmasken.de bezogen werden können.

1.17 Verkehrsrecht und Corona

Im Zuge der Corona-Krise erfolgen einige befristete Modifikationen von verkehrsrechtlichen Regelungen von Bund und Ländern (teils auch in Kommunen), um die Mobilität und Versorgungssicherheit aufrechtzuerhalten und krisenbedingte Schwierigkeiten bei Genehmigungen/Prüfungen auszugleichen. Das Bundesverkehrsministerium (BMVI) hat auf einer Webseite die wesentlichen Maßnahmen zusammengestellt: <https://www.bmvi.de/SharedDocs/DE/Artikel/K/Corona/corona-uebersicht.html>.

Lockerung des Sonntags- und Feiertagsfahrverbotes

Um Versorgungsengpässen infolge der Ausbreitung des Coronavirus vorzubeugen, haben die Bundesländer in Abstimmung mit dem Bundesverkehrsministerium (BMVI) das Sonn- und Feiertagsfahrverbot teilweise gelockert. (Das Sonn- und Feiertagsfahrverbot gilt gemäß § 30 STVO grundsätzlich an Sonntagen und Feiertagen in der Zeit von 0 bis 22 Uhr für alle Lastkraftwagen über 7,5 Tonnen zulässiges Gesamtgewicht sowie für alle Lastkraftwagen, die Anhänger hinter sich führen - unabhängig vom Gewicht.)

Die aktuelle erweiterte Befreiung gilt in allen Bundesländern für Fahrzeuge die Transporte des sogenannten „Trockensortiments (haltbare Lebensmittel und Hygieneartikel) durchführen. In aktuell zehn Bundesländern erfasst die Befreiung darüber hinaus jedoch pauschal alle Güter, so dass dies auch für ggf. an Sonntagen durchgeführte Transporte im Garten- und Landschaftsbau gilt. Bitte beachten Sie bei bundesländerüberschreitenden Fahrten, die teils abweichende Regelungen. Genauere Angaben können der beigefügten Übersicht des Bundesamtes für den Güterverkehr unter dem Link https://www.bag.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Ubersicht_Ausnahmeregelungen_BAG_2020_04-03.pdf?__blob=publicationFile entnommen werden. Beachten Sie zudem die unterschiedlichen Geltungszeiten der Befreiung (teils bis 19. April, teils bis Ende Mai.) Weiterführende Auskünfte erteilen die örtlich zuständigen Länderbehörden und das Bundesamt für Güterverkehr.

Kfz-Hauptuntersuchungen

Außerdem empfiehlt das Bundesverkehrsministerium (BMVI) den Bundesländern angesichts der aktuellen Schwierigkeiten eine Kulanz bei den Fristen der Kfz-Hauptuntersuchungen. Das heißt konkret: Sollte die Frist für eine Hauptuntersuchung um bis zu vier Monate überschritten werden, wird empfohlen, dies nicht zu ahnen. Dies gilt sowohl für Nutzfahrzeuge als auch für private Fahrzeuge.

Die Umsetzung dieser Empfehlung obliegt den Ländern. Formal gilt die Empfehlung, sobald diese im Verkehrsblatt veröffentlicht wurde. Sobald weitere Details vorliegen, werden diese auf der Seite des BMVI veröffentlicht. Bis dahin empfiehlt sich der direkte Kontakt bei den zuständigen Behörden vor Ort. Weitere Informationen finden Sie hier: <https://www.bmvi.de/SharedDocs/DE/Artikel/K/Corona/auswirkung-ueberpruefung-fahrzeugueberwachung.html>.

2. Bautätigkeit Außenanlagen

2.1 Kein Arbeitsverbot für GaLaBau

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

Bitte beachten Sie folgende (Sofort-) Maßnahmen, die dazu beitragen, das Infektionsrisiko auf Baustellen zu verringern:

- Beachten Sie aber bitte die Hygieneempfehlungen für Ihre Mitarbeiter und betreten Sie nicht die Räume Ihrer Kunden. Halten Sie zu Ihren Kunden und untereinander unbedingt den Mindestabstand von 1,50 m ein!
- Stellen Sie sicher, dass die **Beschäftigten während der Arbeit untereinander so wenig wie möglich in Kontakt** kommen. Auch bei allen arbeitsbezogenen Kontakten müssen Sicherheitsabstände von min.

1,5 m eingehalten werden. Dies kann beispielsweise durch möglichst weit auseinanderliegende Arbeitsbereiche, durch zeitlich versetzte Nutzung gemeinsam zu nutzenden Einrichtungen oder auch durch unterschiedliche Zeiten von Arbeitsbeginn und –ende erfolgen. Zusätzlich ist bei gemeinsamem Arbeiten und beim Transport von und zur Baustelle das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes (MNS) und von Handschuhen zu empfehlen.

- Sorgen Sie dafür, dass Ihre Beschäftigten vorzugsweise den **Individualverkehr für den Weg zur Baustelle** nutzen (Privat- oder Firmen-Pkw, Fahrrad, zu Fuß usw.). Fordern Sie Ihre Beschäftigten auf, den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) soweit wie möglich zu vermeiden oder gegebenenfalls bei der Nutzung des ÖPNV auf Tages-Randzeiten auszuweichen.
- Keine Sammelfahrten mit Firmenfahrzeugen. **Bei Nutzung von Firmenfahrzeugen dürfen pro Fahrzeug maximal 2 Personen inklusive Fahrer befördert werden.** Bitte sorgen Sie für das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes und von Handschuhen. Auf den Mindestabstand von 1,5 m ist zu achten.
- Versuchen Sie, direkte Kunden- und Lieferantkontakte zu reduzieren und/oder Kundenkontakte und Bauberatungen im Freien (mit Einhalten der Abstandsregeln) oder **per elektronischer Kommunikation** (Telefon, E-Mail, Telefon- oder Videokonferenzen usw.) durchzuführen. Lassen sich Vorort-Besprechungen nicht vermeiden, prüfen Sie bitte, ob sich dort Erkrankte oder infektionsverdächtige Personen befinden könnten bzw. ob beteiligte Personen unter Quarantäne stehen und ob eine Möglichkeit zum Händewaschen unter fließendem Wasser vorhanden ist.
- Stellen Sie Sanitärräume im Sinne der Arbeitsstättenregel ASR A4.1 4 zur Verfügung. Diese müssen über eine ausreichende Anzahl an Handwaschgelegenheiten **mit fließendem Wasser, Seife, Desinfektionsmittel und Einmalhandtücher** verfügen. Die Bereitstellung von mobilen, anschlussfreien Toilettenkabinen ohne Handwaschgelegenheit entspricht bei der derzeitigen Infektionslage aus aufsichtsbehördlicher Sicht nicht dem Stand der arbeitshygienischen Erfordernisse. Es empfiehlt sich, ein eigenes Dixi Klo zu installieren, um auch nicht die Räume der Kunden zu betreten.
- Sehen Sie zusätzlich zu den nach ASR A 4.1 ohnehin erforderlichen Handwaschgelegenheiten weitere **Handwaschgelegenheiten in der Nähe der Arbeitsplätze** vor. Auch diese müssen mit fließendem Wasser, Seife, Desinfektionsmittel und Einmalhandtüchern ausgestattet sein. Sanitärräume und Handwaschgelegenheiten sind täglich gründlich zu reinigen.
- Prüfen Sie, ob die Pausen bei guter Witterung im Freien stattfinden können.
- Stellen Sie sicher, dass **Pausenräume oder Pausenbereiche** über leicht zu reinigende Oberflächen verfügen. Diese müssen **täglich gereinigt** werden. Ein Reinigungsplan ist zu erstellen und täglich zu dokumentieren.
Zwischen den jeweiligen Nutzungen sind zeitliche Unterbrechungen vorzusehen. Dadurch können Kontaktmöglichkeiten der einzelnen Beschäftigtengruppen untereinander bei Pausenende bzw. –beginn vermieden werden. Die Pausenräume bzw. -bereiche sind zwischen den einzelnen Nutzungen zu lüften und zu reinigen.
- **Werden Pausenräume oder -bereiche** von Beschäftigten verschiedener Unternehmen/Gewerke (Beschäftigtengruppen) **gemeinsam genutzt**, ist durch organisatorische Maßnahmen zu regeln, dass **Kontakte der einzelnen Beschäftigtengruppen untereinander** unterbleiben. Geeignet sind beispielsweise organisatorische Maßnahmen, bei denen die einzelnen Beschäftigtengruppen zu unterschiedlichen Zeiten die Pausenräume oder -bereiche nutzen. Zwischen den jeweiligen Nutzungen sind zeitliche Unterbrechungen vorzusehen. Dadurch können Kontaktmöglichkeiten der einzelnen Beschäftigtengruppen untereinander bei Pausenende bzw. –beginn vermieden werden. Zudem müssen die Pausenräume so

- groß gewählt sein, dass ein ausreichender Sicherheitsabstand (min. 1,5 m) zwischen den Beschäftigten möglich ist. Die Pausenräume bzw. -bereiche sind zwischen den einzelnen Nutzungen zu lüften und zu reinigen.
- Unterweisen Sie Ihre Beschäftigten anhand der **Muster-Betriebsanweisung** „Coronavirus SARS-CoV-2 - Risikogruppe 3“ der SVLFG über die stets einzuhaltenden grundsätzlichen Hygienemaßnahmen wie z. B:
 - die Notwendigkeit für regelmäßiges, häufiges und sorgfältiges Händewaschen (mindestens 20 Sekunden mit Seife bis zum Handgelenk),
 - das Gebot zum Vermeiden von Händeschütteln und Körperkontakt,
 - die Maßnahme Hände aus dem Gesicht fernhalten,
 - das richtige Verhalten, in ein Taschentuch oder in die Armbeuge zu husten oder zu niesen sowie
 - geschlossene Räume regelmäßig lüften.

Auf der Homepage der SVLFG sind unter: <https://www.svlfg.de/corona-baustelle> Muster-Betriebsanweisungen zum Corona-Virus und weitere Dokumente eingestellt. Diese stehen auch in den Sprachen rumänisch, polnisch, englisch, ungarisch, bulgarisch, rumänisch und russisch zur Verfügung. Diese sollten Sie ausdrucken und im Betrieb aushängen. Auf der Homepage vom Bayerischen Staatsministerium für Gesundheit und Pflege finden Sie Informationsmaterialien zum Herunterladen zu dem Thema Umgang mit dem Corona-Virus in den Sprachen [deutsch](#), [russisch](#), [türkisch](#), [englisch](#), [französisch](#) und [italienisch](#).

- Stellen Sie sicher, dass alle **Beschäftigten auf der Baustelle die notwendigen Informationen über die einzuhaltenden Schutzmaßnahmen erhalten und verstehen**. Baustellenordnungen sind entsprechend zu ergänzen (http://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/leitfaden-baustellenordnung.pdf?__blob=publicationFile).
- Informieren Sie Ihre Beschäftigten über die **notwendigen Maßnahmen bei Erkrankung oder Infektionsverdacht**. Alle Beschäftigten sollten wissen, wann sie
 - bei welchen Symptomen einen Arzt kontaktieren müssen,
 - eventuell selbst als infektionsverdächtig gelten könnten und sich beim Arbeitgeber melden müssen, um zum Schutz anderer Beschäftigter Maßnahmen abzustimmen.
- Sorgen Sie dafür, dass Beschäftigte, die **Atemwegssymptome** zeigen, der Arbeit fernbleiben.
- Erfassen Sie die Beschäftigten, welche die Baustelle betreten und verlassen (**Zugangs- bzw. Anwesenheitskontrollen**). Stellen Sie gleichzeitig deren Erreichbarkeit über geeignete Kontaktdaten sicher, um in einem Verdachtsfall entsprechende Quarantäneauflagen organisieren zu können.

Die zum Schutz vor gegenseitigen Gefährdungen der Beschäftigten festgelegten Maßnahmen, die über die direkten Pflichten der Arbeitgeber hinausgehen, hat i.d.R. der Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinator zu koordinieren. Bitte beachten Sie, dass es deshalb insbesondere unter den verschärften Rahmenbedingungen durch den Corona-Virus unabdingbar ist, dass der Koordinator schon in die Planung des Bauvorhabens einbezogen werden muss! Nur so kann sichergestellt werden, dass die bei dem Bauvorhaben erforderlich werdenden Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes rechtzeitig berücksichtigt werden können. Diese sind notwendiger Bestandteil der Ausschreibung und Grundlage für einen reibungslosen Ablauf der Baumaßnahme.

Bitte bedenken Sie, dass Sie als Bauherr oder Arbeitgeber für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten auf der Baustelle verantwortlich sind! Zudem kommen Sie mit den beschriebenen Maßnahmen zugleich der gesellschaftlichen Verantwortung zur Unterbrechung der Infektionsketten, die Jede und Jeder trägt, nach.

Sowohl Bauherren als auch Arbeitgeber sind verpflichtet, eine **Gefährdungsbeurteilung** zu erstellen und die entsprechenden Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz für Beschäftigte auf Baustellen auch für Corona daraus abzuleiten. Vorschläge für eine Gefährdungsbeurteilung zum Thema Corona finden Sie auf unter folgendem Link: <https://www.svlfg.de/gefaehrdungsbeurteilung>. Informieren Sie sich bereits vor Beginn Ihrer Tätigkeiten beim Bauherrn bzw. beim Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinator über die speziellen Schutzmaßnahmen zur Verringerung des Infektionsrisikos mit dem Coronavirus auf der betreffenden Baustelle.

Weitere Hinweise und Informationen finden Sie auch auf der Internetseite der BG BAU unter dem Link <https://www.bgbau.de/themen/sicherheit-und-gesundheit/coronavirus/>. Verhaltensempfehlungen in verschiedenen Sprachen stellt die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) unter folgendem Link zur Verfügung: <https://www.infektionsschutz.de/coronavirus/>.

2.2 Handlungsanweisung zur Erbringung der Werkleistungen

a. Baustellen laufen regulär weiter!

Kein Handlungsbedarf

b. Kunde untersagt Weiterarbeit oder verzögert den Bauablauf!

Dem Auftraggeber steht es grundsätzlich frei, die Werkleistung zu kündigen oder die Arbeiten einstellen zu lassen.

Im Fall der Kündigung steht Ihnen ein Anspruch nach § 648 BGB oder § 8 Abs. 1 VOB/B auf die vereinbarte Vergütung abzüglich der ersparten Aufwendungen zu.

Bei Einstellung der Arbeiten empfehlen wir unverzüglich Behinderung anzuzeigen. Ihnen steht dann ein Schadensersatzanspruch nach § 642 BGB (verschuldensunabhängig) oder § 6 VOB/B (verschuldensabhängig) zu. Die Ausführungsfrist verlängert sich entsprechend.

Auch an dieser Stelle wird nochmals darauf hingewiesen, dass die Unternehmer im eigenen Interesse sämtliche Behinderungen bzw. Verzögerungen, die sich aus der Coronavirus-Pandemie ergeben, dokumentieren und archivieren sollten.

Dies gilt insbesondere für behördlicherseits angeordnete Quarantänemaßnahmen gegenüber den eigenen Mitarbeitern oder den Mitarbeitern von eingesetzten Nachunternehmern, Reisebeschränkungen von Mitarbeitern, Ausfällen von Materiallieferungen, etc. Für eine Verlängerung der Bauzeit reicht es nicht aus, sich allgemein auf die weltweit bekannten Einschränkungen durch die Coronavirus-Pandemie zu berufen. Vielmehr obliegt es dem Unternehmer im Einzelfall baustellenbezogen nachzuweisen, in welchem Zeitraum und aus welchen Gründen die konkrete Baustelle durch die Coronavirus-Pandemie behindert war. Diese Behinderungen sollten zusätzlich immer zeitnah gegenüber dem Auftraggeber schriftlich angezeigt werden.

c. Mitarbeiter verweigert Einsatz auf der Baustelle

Grundsätzlich hat der Mitarbeiter kein Leistungsverweigerungsrecht. Hier müssen Sie mit Ihren Mitarbeitern klären, warum die Leistung verweigert wird. Moniert z. B. der Mitarbeiter ein Ansteckungsrisiko auf der Baustelle wegen mangelnder Hygiene, sollten Sie entsprechende Anordnungen treffen, wie z. B. ein eigenes Dixi-Klo und Waschgelegenheiten bereitstellen.

d. Lieferengpässe bei Baumaterial

Hier ist grundsätzlich ebenfalls Behinderung beim Bauherrn anzumelden. Da die Behinderung nicht in der Risikosphäre des Auftraggebers liegt, wird hier kein Schadensersatzanspruch geltend gemacht werden können. Die Ausführungsfrist verlängert sich aber um diesen Zeitraum.

e. Quarantäne der gesamten Belegschaft

Wird hingegen die gesamte Belegschaft behördlicherseits unter Quarantäne gestellt, so wird dies wohl als Fall höherer Gewalt oder anderer für den Auftragnehmer unabwendbarer Umstände einzuordnen sein. Eine gesicherte Rechtsprechung gibt es hierzu jedoch nicht. Es ist dann Aufgabe des Auftragnehmers diese behördlichen Anordnungen zu archivieren und gegenüber dem Auftraggeber Behinderung verursacht durch höhere Gewalt oder anderer für den Auftragnehmer unabwendbarer Umstände anzuzeigen und auf eine entsprechende Verlängerung der Ausführungsfristen hinzuweisen.

f. Erkrankung eines Mitarbeiters

Erkrankt ein Mitarbeiter an dem Coronavirus oder besteht auch nur der Verdacht einer Erkrankung und muss der Mitarbeiter aus diesen Gründen zu Hause bleiben, so liegt dies im Risikobereich des Auftragnehmers. Eine Behinderung im Sinne von § 6 VOB/B, die zu einer Verlängerung der Bauzeit führt, stellt dies nicht dar. Der Auftragnehmer hat vielmehr zu prüfen, ob er bei seinen verbleibenden Mitarbeitern Mehrarbeit anordnet, um die Fehlzeiten des ausfallenden Mitarbeiters zu kompensieren. Letztlich ist die Erkrankung eines Mitarbeiters mit einer „normalen“ Grippeerkrankung oder Erkältung gleichzusetzen, die auch keinen Anspruch auf Bauzeitverlängerung begründet.

g. Quarantäne mehrerer Mitarbeiter

Werden mehrere Mitarbeiter behördlicherseits unter Quarantäne gestellt und ein Arbeitsverbot auferlegt, so liegt dies grundsätzlich ebenfalls im Risikobereich des Auftragnehmers. Mangels entsprechender Rechtsprechung sollte vorsorglich dennoch Behinderung gegenüber dem Auftraggeber angemeldet werden, da hier auch gegebenenfalls von einem Fall höherer Gewalt oder anderer für den Auftragnehmer unabwendbarer Umstände ausgegangen werden kann. In jedem Fall sollte der Auftragnehmer aus Beweisgründen die behördliche Anordnung archivieren.

h. Baustelle im Quarantäne-Gebiet

Befindet sich zwar nicht der Betrieb in einem Quarantäne-Gebiet, aber jedoch die Baustelle, sodass ein Zugang zur Baustelle nicht gewährleistet ist, so dürfte dies dem Risikobereich des Auftraggebers zuzuordnen sein. Auch in diesem Fall würden die Ausführungsfristen verlängert werden. Der Auftragnehmer sollte gegenüber dem Auftraggeber schriftlich Behinderung anzeigen und sich vorsorglich die Geltendmachung von Mehrkosten bzw. Entschädigungsansprüchen vorbehalten.

i. Absage von Terminen durch den Auftraggeber

Sagt hingegen der Auftraggeber oder dessen Vertreter (Architekt, Ingenieurbüro) fixe Termine, wie z. B. Baubesprechungen etc., wegen einer potentiellen Ansteckungsgefährdung ab, so resultiert diese Absage aus dem Risikobereich des Auftraggebers und er muss sich dies zurechnen lassen. Auch in diesem Fall sollte der Auftragnehmer Behinderung anzeigen und vorsorglich die Geltendmachung von Mehrkosten bzw. Entschädigungsansprüchen vorbehalten.

j. Behinderungsanzeige und Sicherung zu Beweiszwecken

Ist der Auftragnehmer unsicher, ob es sich um einen Fall von Behinderung mit entsprechender Verlängerung der Ausführungsfristen handelt oder nicht, sollte der Auftragnehmer rein vorsorglich in jedem Fall Behinderung gegenüber dem Auftraggeber anzeigen und sich vorsorglich die Geltendmachung von Mehrkosten bzw. Entschädigungsansprüchen vorbehalten. Im Falle einer vorsorglichen Behinderungsanzeige kann dann im Nachhinein geprüft werden, ob ein Fall von höherer Gewalt/ein unabwendbares Ereignis vorgelegen hat oder nicht. Zu Beweiszwecken sollte die Behinderungsanzeige immer schriftlich erfolgen. Ein entsprechendes Muster für eine Behinderungsanzeige finden Sie auf unserer Homepage im Bereich Mitgliederservice. Überdies wird in allen Fällen geraten, Krankschreibungen sowie behördliche Anordnungen zu Quarantäne zu Beweiszwecken zu sichern und zu archivieren.

k. Neu abzuschließende Bauverträge

Etwas anders gelagert ist der Sachverhalt bei neu abzuschließenden Bauverträgen. Da mittlerweile die Existenz des Coronavirus sowie die bestehende Ansteckungsgefahr allgemein bekannt ist, muss dies bei dem Abschluss neuer Bauverträge beachtet werden. Hier wird geraten, insbesondere im Hinblick auf die Bauzeit einen möglichst großzügigen Puffer einzuplanen, um eine mögliche Erkrankung von Mitarbeitern bzw. mögliche Arbeitsverbote besser abfedern zu können. Alternativ kann im Vertrag eine Regelung zur Verlängerung der Ausführungsfristen bei der Erkrankung von Mitarbeitern mit dem Coronavirus aufgenommen werden. Nachfolgend ein Formulierungsvorschlag:

„Die vereinbarte Bauzeit gilt für einen ungestörten Bauablauf, mit dem unter normalen Gegebenheiten zu rechnen ist. Nach den gegenwärtigen Umständen sind die Auswirkungen der Coronavirus-Ausbreitung im Rahmen einer Pandemie auf Lieferketten und Personaleinsatz nicht einzuschätzen. Schwerwiegende Auswirkungen durch die Erkrankung von Mitarbeitern des Auftragnehmers oder von Subunternehmern mit dem Coronavirus, behördlich angeordnete Arbeits- oder Zutrittsverbote sowie Betriebsschließungen sind möglich und Materiallieferengpässe und -ausfälle wahrscheinlich. Im Falle solcher unvermeidlichen durch die Ausbreitung des Coronavirus bedingten Bauablaufstörungen verlängert sich die im Vertrag vereinbarte Bauzeit entsprechend um die Dauer der Behinderung mit einem angemessenen Zuschlag für die Wiederaufnahme der Arbeiten. Der Auftragnehmer wird alles tun, was ihm billigerweise zugemutet werden kann, um die Weiterführung der Arbeiten zu ermöglichen. Er verpflichtet sich, dem Auftraggeber die hindernden Umstände und gegebenenfalls ihren Wegfall unverzüglich schriftlich anzuzeigen.“ Quelle www.lbb-bayern.de

l. Drohen Schadensersatzansprüche oder Vertragsstrafen wegen Überschreitung der Fertigstellungstermine?

Leistungshindernisse bei der Beschaffung von Materialien, Personal und Subunternehmern fallen grundsätzlich in die Risikosphäre des Auftragnehmers. Schadensersatzpflichtig wird er jedoch nur dann, wenn ihn ein Verschulden an dem Leistungshindernis oder der Verzögerung trifft. Der Unternehmer ist gehalten, sich um den Erhalt der eigenen Leistungsfähigkeit zu bemühen. Dazu gehört die Ermittlung, ob alternative

Bezugsquellen oder vergleichbare Produkte verfügbar sind oder ob personelle Engpässe anderweitig überbrückt werden können. Ist das – trotz seiner Bemühungen – unmöglich, trifft den Unternehmen kein Verschulden. In jedem Fall ist es unabdingbar, den Auftraggeber im Rahmen der jeweiligen Kooperationspflicht rechtzeitig – schriftlich – über die Bauablaufstörungen und die nachteiligen Auswirkungen auf die Bauzeit zu informieren. Nur so kann auch dieser entsprechende Dispositionen treffen, um den Schaden auf seiner Seite möglichst gering zu halten.

m. Ist es möglich, sich Preisanpassungen vorzubehalten?

Gegenüber Verbrauchern verbietet § 309 Nr. 1 BGB Preiserhöhungen für Leistungen, die innerhalb von vier Monaten nach Vertragsschluss erbracht werden. Da schon jetzt Lieferketten abreißen, dürfte eine Preisanpassung, die frühestens vier Monate nach Vertragsschluss möglich ist, kein taugliches Mittel zur Kompensation sein. Der Auftragnehmer kann nur im Rahmen seiner Kalkulation versuchen, die Risiken zu minimieren.

Auch bei Neuverträgen mit gewerblichen (nicht öffentlichen) Auftraggebern ist in Anbetracht einer strengen Rechtsprechung die wirksame Vereinbarung einer Preisanpassungsklausel in Allgemeinen Geschäftsbedingungen kaum möglich. Auch hier empfiehlt es sich das Risiko schon möglichst bei Angebotsabgabe „einzupreisen“. Alternativ sind nur individuelle Vereinbarungen denkbar. Auch hier ist die Rechtsprechung sehr streng und neigt dazu, allgemeine Geschäftsbedingungen anzunehmen, wenn die Klausel für eine Vielzahl von Verträgen geeignet ist. Nachfolgend eine Formulierungshilfe für eine mit dem Auftraggeber möglicher Weise ausgehandelte Klausel:

„Nach den gegenwärtigen Umständen sind die Auswirkungen der Corona-Ausbreitung im Rahmen einer Pandemie auf Lieferketten und Materialpreise nicht einzuschätzen. Nicht auszuschließen sind erhebliche Materialpreissteigerungen. Um ansonsten unvermeidliche, erhebliche Risikozuschläge bereits bei der Angebotserstellung zu vermeiden, die sich im Nachhinein als überhöht erweisen, sind sich die Parteien darüber einig, dass bei Überschreitung der nachfolgend beschriebenen Zumutbarkeitsschwelle ein neuer Preis aufgrund der tatsächlich erforderlichen Kosten (einschließlich Baustellengemeinkosten) mit angemessenen Zuschlägen für allgemeine Geschäftskosten sowie Wagnis und Gewinn zu vereinbaren ist. Die Zumutbarkeitsschwelle gilt als erreicht, wenn es in dem Zeitraum zwischen Angebotsabgabe und Anlieferung des Materials auf der Baustelle zu Materialpreissteigerungen kommt, die den in der jeweiligen Position genannten Preis für die Leistung, in der das Material enthalten ist, um 20 Prozent übersteigen. Der Auftragnehmer hat anhand der Offenlegung seines bei Angebotsabgabe kalkulierten Preises und des tatsächlich zu zahlenden Preises zu belegen, dass die Zumutbarkeitsschwelle überschritten wird. Für den umgekehrten Fall, dass Materialpreissenkungen eintreten, kann der Auftraggeber dies unter entsprechender Anwendung der vorgenannten Regelung geltend machen und es ist ein neuer Preis anhand der erforderlichen Kosten (einschließlich Baustellengemeinkosten) mit angemessenen Zuschlägen für allgemeine Geschäftskosten sowie Wagnis und Gewinn zu vereinbaren.“ Quelle www.lbb-bayern.de

2.3 Kundeninformationsblatt K 12 – Verhaltenscodex Corona-Krise Empfehlungen für die Baustelle

Wir haben für Sie ein neues Kundeninformationsblatt K 12 erstellt, das Sie sich für Ihre Kunden selbst ausdrucken können. Das Kundeninformationsblatt finden Sie unter: http://www.galabau-bayern.de/vgl-k12-merkblatt-2020.pdf?onpublix_view=true&tm=637207449576547233

Wir weisen rein vorsorglich darauf hin, dass eine gedruckte Version im Verband nicht zum Abruf zur Verfügung steht, da sich noch Änderungen und Ergänzungen ergeben können.

2.4 Hinweis des Bundes und des Freistaates Bayern zum Betrieb laufender Baustellen

Sowohl das Bundesministerium des Inneren, für Bau und Heimat mit Erlass vom 23. März 2020, Az.: 70406/21#1 als auch das Bayerische Staatsministerium für Wohnen, Bauen und Verkehr mit Schreiben vom 24. März 2020, Az.: Z5-40016-3 haben sich für die Weiterführung der Baustellen ausgesprochen.

Sollten Sie eventuell Probleme mit der Fortführung von Baustellen haben, können Sie sich bei Ihrem Auftraggeber (kommunale, gewerbliche oder private Auftraggeber) hierauf berufen, dass explizit Baustellen weiterzuführen sind.

Das Schreiben des Bundesministeriums finden Sie hier: https://www.galabau-bayern.de/bwi-bauvertragsrecht-corona.pdf?onpublix_view=true&tm=637208199894371491.

Das Schreiben des Staatsministeriums finden Sie hier: https://www.galabau-bayern.de/stmb-erlass-bmi-und-bmvi-corona.pdf?onpublix_view=true&tm=637208201773105627.

3. Aus- und Weiterbildung

3.1 Berufsschulen und Weiterbildungseinrichtungen (DEULA) geschlossen - aktualisiert

Alle Berufsschulen, die Landmaschinenschule Triesdorf sowie die DEULA Bayern GmbH und ihre Töchter sind ab dem 16.03.2020 bis auf Weiteres geschlossen. Die Azubis sind **nicht** freigestellt, sondern müssen sich im Betrieb einfinden.

Muss der Betrieb den Auszubildenden für die Erledigung von berufsschulischen Aufgaben freistellen, während die Berufsschule geschlossen ist?

Der Freistellungstatbestand aus § 15 Abs. 1 Nr. 1 BBiG ist in der aktuellen Situation von längerfristig geschlossenen Berufsschulen nicht mehr ohne weiteres gegeben. Auszubildende in dualen Berufsausbildungsverhältnissen sind im Falle von Berufsschulschließungen grundsätzlich verpflichtet, sich mit dem Betrieb abzustimmen, wie die Ausbildung ohne Präsenzunterricht in der Schule fortgeführt werden soll. Ausbildungsbetriebe müssen dabei die Arrangements berücksichtigen, die Berufsschulen ggfs. getroffen haben, um Auszubildende aus der Distanz zu unterrichten (z. B. mit digitalen Lernplattformen oder durch häusliche Lernaufträge). Sofern ein entsprechendes didaktisches Lernarrangement besteht, kann dies als Berufsschulunterricht gesehen werden. Eine Teilnahme daran ist von den Betrieben zu ermöglichen. Es sollte deshalb eine angemessene Zeit für die Erfüllung der schulischen Lernaufträge entweder im Betrieb oder im häuslichen Umfeld zur Verfügung stehen.

Unsere Berufsbildungseinrichtungen arbeiten an verschiedenen Lösungsmöglichkeiten, Ihren Auszubildenden den Unterrichtsstoff trotz Schulschließung zugänglich zu machen. Priorität haben dabei die Abschlussklassen der 12. Jahrgangsstufe.

Berufsschule München:

Nach der Verlängerung der Schulschließungen bis 27. April 2020 findet auch weiterhin kein regulärer Unterricht an der Berufsschule für Gartenbau, Floristik und Vermessungstechnik in München statt. Die Auszubildenden erhalten weiterhin wie vor den Osterferien Unterrichtsmaterialien von ihren Lehrkräften. Die Berufsschule bittet die Ausbildungsbetriebe, den Auszubildenden Zeit (analog der Zeit, die sie in der Berufsschule wären, d. h. 1 Tag/Woche) für die Bearbeitung der Unterrichtsmaterialien zur Verfügung zu stellen. Wir werden nach Möglichkeit ab 27. April 2020 Unterricht für die 12. Abschlussklassen, die vor der Prüfung stehen, anbieten. Dies hängt allerdings in erster Linie von den einzuhaltenden Hygienerichtlinien (Gruppengrößen, Abstandsregelungen, Risikogruppen bei Lehrkräften usw.) ab. Entsprechende Informationen werden wir neben Direktinformationen an die Betriebe auch auf unserer Homepage (www.bs-gfv.musin.de) veröffentlichen. Über das weitere Verfahren nach dem 11. Mai 2020 wird noch entschieden. Wir bitten die Ausbildungsbetriebe um Verständnis, wenn wir kurzfristige Regelungen treffen müssen.

Informationen über die anstehenden Prüfungen erhalten sie grundsätzlich von der zuständigen Stelle (A-ELF Süd-Ost und AELF-Süd-West).

Berufsschule Höchstädt a. d. Donau:

Aktuelle Infos finden Sie auf der Schulhomepage <https://bs-hoechstaedt.de/18-sonstiges/286-informationen-zum-corona-virus>.

Für die Ausfallzeit hat die Schule Arbeitsblätter gemacht und an die betroffenen Betriebe verteilt. Die Schüler haben als Kontaktperson ihren Klassenlehrer, der bei Fragen zur Verfügung steht. Die Schüler haben die Möglichkeit die Arbeiten von ihrem Lehrer überprüfen zu lassen.

Nach dem derzeitigen Stand soll ab Montag, den 27. April 2020, wieder Unterricht am Beruflichen Schulzentrum Höchstädt stattfinden. Allerdings erstmal nur für die Abschlussklassen der Berufsschule.

Der Unterricht wird an den regulären Schultagen und entsprechend der Hygieneregeln in den bekannten Unterrichtsräumen gehalten werden. Unterricht für die restlichen Klassen wird in den kommenden Wochen nach und nach wieder eingeführt werden. Dazu ergehen aber noch gesonderte Informationen des Ministeriums für Unterricht und Kultus.

Für die Umsetzung der Beschulung für Schüler aus den Fachbereichen Garten- und Landschaftsbau sowie Baumschule ergehen Anfang nächster Woche eigene Informationen. Die Anzahl der Schüler, die Namen der Schüler und wann deren Unterricht stattfindet hängt von der Aufnahmekapazität des Schülerheims ab und davon unter welchen Hygienevorschriften die Unterbringung dort möglich ist. Entsprechend dieser Vorgaben wird ein Blockplan erstellt, der Ihnen übermittelt wird bzw. auf der Homepage einzusehen ist.

DEULA Bayern:

Auch hier wird an der online-Aufbereitung der Ausbildungsinhalte gearbeitet. Aktuelle Infos findet man dann hier <https://www.deula.de/>.

3.2 Prüfungen im GaLaBau 2020

Die Abschlussprüfungen in Bayern sollen zum derzeitigen Stand (25.03.2020) wie geplant stattfinden. Wir stehen in Kontakt mit unserem Ministerium und informieren sobald uns Änderungen dazu bekannt sind.

3.2.1 Information zur Zwischenprüfung der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau im Frühjahr 2020 im Dienstgebiet des Gartenbauzentrums Bayern Süd-Ost (AELF Landshut)

Aufgrund des neuen Coronavirus SARS-CoV-2 muss die Zwischenprüfung der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau in KW 16 (15.-17.04.2020) im Dienstgebiet des Gartenbauzentrums Bayern Süd-Ost (AELF Landshut) abgesagt werden.

Es ist geplant, dass die Prüfung im Herbst (voraussichtlich KW 40) nachgeholt wird, sofern die Lage es zulässt. Die Betriebe der davon betroffenen Auszubildenden in Niederbayern und Oberbayern-Ost wurden dazu schriftlich informiert.

3.2.2 Informationen zu den Meisterprüfungen

Auch die derzeit laufenden Meisterprüfungen sind vom Coronavirus SARS-CoV-2 betroffen. Wir hatten mit beiden Schulleitern Kontakt und sie konnten uns folgende Informationen liefern (Stand 01.04.2020):

Landshut-Schönbrunn:

Derzeit geht Schulleiter Thomas Schneidewind davon aus, dass die Schule nach den Osterferien am 20.04.2020 wieder geöffnet wird. Die Frühjahrsprüfung würde dann voraussichtlich Mitte Mai durchgeführt werden. Aktuelle Infos werden Sie dazu auf der Schulhomepage finden: <https://www.fachschule-gartenbau.de/>.

Veitshöchheim:

Laut Jürgen Eppel wird die Prüfung der Internetschule gemeinsam mit der Sommerprüfung zum Meister abgenommen. Auch hier werden Sie über die Schule informiert, wenn genauere Infos feststehen: <http://www.fachschule-veitshoechheim.bayern.de/index.php>.

3.3 Nachwuchswerbung in Zeiten von Corona - aktualisiert

Corona beeinflusst schon heute das kommende Ausbildungsjahr. So finden seit Anfang März keinerlei Veranstaltungen zur Berufsinformation statt. Welche Messen ersatzlos entfallen und welche zu einem späteren Zeitpunkt nachgeholt werden, steht derzeit noch nicht fest. Alle beteiligten Ausbildungsbetriebe werden wir zeitnah informieren.

Und auch wenn der Fokus derzeit auf elementareren Dingen liegt, wird im September das neue Ausbildungsjahr beginnen und noch sind viele Ausbildungsplätze frei.

Hier finden Sie eine Liste von Möglichkeiten, auch in diesen Zeiten für Ihre Ausbildung zu werben:

Tragen Sie sich auf der Ausbildungsbetriebssuche auf augala.de ein, hier suchen viele Schüler Betriebe in ihrer Nähe. Wegen der DSGVO müssen Sie sich als Betrieb aktiv registrieren:

<https://www.augala.de/augala-ausbildungsbetriebssuche-rueckantwort-fax.pdf>

Bereits vor Corona war die Recruitingseite www.azubiyo.de ein großer Erfolg und wir haben dort ein noch größeres Kontingent an Stellenanzeigen für Sie eingekauft. Wer Interesse an einer Schaltung hat, wendet sich bitte direkt an gaworek@galabau-bayern.de.

Der VGL Bayern verstärkt derzeit seine digitale Nachwuchswerbung. Schon heute sind wir auf folgenden Portalen und virtuellen Berufsmessen präsent:

Azubitage.de/virtuell

[Vocatium online](#)

[Stuzubi online](#)

Auch auf Bundesebene werden gerade virtuelle Maßnahmen auf den Weg gebracht. Seit 18. März laufen auf YouTube 6-Sekunden-Spots, die auf den bayerischen Azubifilmen basieren. In Vorbereitung ist eine Display-Kampagne über Google Ads zur Ausbildung im GaLaBau. Weiterhin werden sowohl Instagram als auch Facebook verstärkt in die Nachwuchswerbung eingebunden.

Daneben übernehmen wir dieses Jahr die Kosten für Ihre Stellenanzeige im Ausbildungskompass. Die Broschüre erscheint in 11 bayerischen Regionen und erklärt anschaulich die Ausbildungsmöglichkeiten vor Ort. Um unsere Branche adäquat zu präsentieren, haben wir einen informativen Steckbrief zum Berufsbild Landschaftsgärtner gestaltet und nennen die Adressen aller Mitgliedsunternehmen, die in der jeweiligen Region ausbilden. Zusätzlich schalten wir eine einseitige Werbeanzeige. Schulen nutzen den Ausbildungskompass, um über das Lehrstellenangebot im jeweiligen Landkreis zu informieren. Auch viele weitere Institutionen verteilen die Kataloge, unter anderem Landratsämter, Banken, Innungen, Arbeitsagenturen, IHKs und HWKs. Ergänzend gibt es den Ausbildungskompass digital mit umfangreicher Suchfunktion unter www.mein-ausbildungskompass.de.

Wir beteiligen uns gerne an weiteren Nachwuchswerbe-Aktionen! Gibt es in Ihrer Region noch andere Projekte, die Ihnen helfen, Auszubildende für Ihre Firma zu finden?

Dann melden Sie sich gerne bei Frau Hirschbeck hirschbeck@galabau-bayern.de, wenn wir Sie unterstützen können.

Haben Sie Fragen, Ideen und Anregungen?

[Laura Gaworek](#), [Theresia Hirschbeck](#) und [Patrick Schmidt](#) sind für Sie da.

3.4 Fortzahlung MeisterBafög

Zwischen Bund und Ländern wurden folgende Rahmenlinien zum Umgang mit pandemiebedingten Schließungen von Bildungseinrichtungen und deren Auswirkungen auf eine Förderung nach AFBG ("Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz" bzw. sogenanntes "Meister-Bafög" oder "Aufstiegs-Bafög") vereinbart:

Bei bereits **vor** den pandemiebedingten Schließzeiten bewilligten und begonnenen Maßnahmen/Lehrgängen sollen diese Schließzeiten für die Berechnung der Mindestdauer, des maximalen Zeitrahmens und der Fortbildungsdichte sowie der Förderungshöchstdauer außer Betracht bleiben. Auch bei der Prüfung der regelmäßigen Teilnahme nach § 9a AFBG bleiben entsprechende Fehlzeiten außer Betracht.

Bereits laufende Maßnahmen werden somit weiter gefördert, unabhängig davon, ob sie tatsächlich stattfinden oder nicht. Diese Regelung gilt auch, wenn Unterricht über andere technische/digitale Maßnahmen angeboten wird.

Die Prüfungsvorbereitungsphase kann maximal für drei Monate gewährt werden, **wenn Prüfungstermine verschoben oder abgesagt werden.** Antragstellerinnen und Antragsteller haben insofern ein Wahlrecht, zu welchem Zeitpunkt sie das Darlehen für die Prüfungsvorbereitungszeit in Anspruch nehmen wollen. Nach Ausschöpfen des Anspruchs ist eine nochmalige Förderung allerdings nicht möglich. Daher ist es Aufgabe der Bewilligungsbehörden, die Antragstellenden entsprechend zu informieren.

Noch **nicht bewilligte** bzw. bereits bewilligte aber vor den pandemiebedingten Schließzeiten **nicht** **nicht** **begonnene Maßnahmen/Lehrgänge**, die wegen pandemiebedingten Schließzeiten verschoben oder abgesagt werden und damit zum jetzigen Zeitpunkt nicht bzw. nicht wie bewilligt stattfinden, können demgegenüber **nicht gefördert** werden. Bereits ergangene Bewilligungsbescheide werden dementsprechend aufgehoben. Wurden bereits erste Leistungen gewährt, haben sich Bund und Länder darauf

verständnis, im Hinblick auf eine mögliche Rückforderung von Unterhaltsleistungen insbesondere Vertrauensschutzgesichtspunkte sorgfältig zu prüfen / zu berücksichtigen.

Sind darüber hinaus Schulen oder andere Bildungseinrichtungen nicht (mehr) geschlossen, können Geförderte aber **wegen eigener Krankheit selbst nicht an der Maßnahme teilnehmen**, greifen die üblichen Regelungen des § 7 AFBG und die Maßnahme gilt – bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen – als unterbrochen wegen Krankheit. **Die Förderung wird in diesem Fall bis zu drei Monate weitergeleistet und bei Wiederaufnahme fortgesetzt.**

Das BMBF informierte uns zudem darüber, dass für Maßnahmen, die erst noch beginnen sollen, bei denen die Anbieter jetzt aufgrund der aktuellen Corona-Pandemie aber verstärkt oder ganz von Präsenz auf digital gestützte Lehre umsteigen wollen, noch Gespräche zwischen Bund und Ländern laufen. Das jetzige AFBG, das noch bis zum 1.8.2020 gilt, sieht eine Fördermöglichkeit von „Fernlehrgängen“ bislang nur als „Teilzeitmaßnahmen“ vor. Sollten Bund und Länder hier mehr Flexibilität vereinbaren, werden wir Sie informieren. *Quelle: BDA-Rundschreiben Nr. V/025/20*

3.5 Ausbildung ab September

Bereits geschlossene Ausbildungsverträge

Prognosen in Zeiten des Coronavirus SARS-CoV-2 zu treffen sind für alle schwierig, doch der Garten- und Landschaftsbau befindet sich noch in der glücklichen Lage, arbeiten zu dürfen. Manche Ausbildungsbetriebe gehören zu den sehr gut gerüsteten, die sogar schon Ausbildungsverträge für das neue Ausbildungsjahr abschließen durften. Bitte bleiben Sie optimistisch und halten an Ihren Absichten zur Ausbildung fest, denn es kann Ihnen zum derzeitigen Zeitpunkt zwar keiner sagen, wie sich Ihre Auftragslage entwickelt, aber von Ausbildungsbeginn an haben Sie immer noch die Probezeit von maximal vier Monaten, die Sie bis zum Ende des Corona-Jahres 2020 bringen und bis dahin können hoffentlich wieder belastbarere Aussagen getroffen werden. Wir sind überzeugt, dass unsere Branche gestärkt aus dieser Krise hervorgeht und alle Arbeitskräfte gebrauchen kann.

3.6 Ausbildung und Corona

Kann die Ausbildung bei vorübergehender Betriebsschließung im Homeoffice durchgeführt werden?

Für handwerkliche Ausbildungsberufe ist eine Ausbildung im Homeoffice nur für kürzere Zeiträume denkbar, da die praktische Ausübung von handwerklichen Tätigkeiten im Mittelpunkt der Ausbildung steht. Pragmatische Vereinbarungen sind – sofern möglich – zu finden, um Ausbildungsverhältnisse zu halten. Denkbar wären schriftliche Arbeitsaufträge, Pflanzenübungen, Arbeitsblätter bearbeiten, Rechercheaufträge und ausführliche Sachberichte.

Darf der Betrieb den Auszubildenden - insbesondere bei einer Vorerkrankung – aufgrund der Fürsorgepflicht nach Hause schicken? Wenn ja, wie ist dann die Vergütung geregelt?

Der Ausbildende hat laut Berufsbildungsgesetz gemäß seiner Fürsorgepflicht dafür zu sorgen, dass Auszubildende gegen Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt werden. Im Fall einer möglichen Gesundheitsgefährdung des Auszubildenden - insbesondere bei einer nachweislich Corona-relevanten Vorerkrankung (vgl. Risikogruppen laut R.-Koch-Institut) – sollten individuelle Lösungen gefunden werden. Stellt der Ausbildende den Auszubildenden frei, hat er die Ausbildungsvergütung gemäß § 19 Absatz 1 BBiG weiterzuzahlen.

Ist es gestattet, Auszubildende auf Baustellen in Risikogebiete mitzunehmen, für die die Heimatstadt Quarantäne bei der Rückkehr angeordnet hat?

Bisher sind solche Quarantänebestimmungen innerhalb Deutschlands nicht bekannt. Zu beachten ist allerdings auch hier die Fürsorgepflicht des Ausbildenden gemäß § 14 BBiG, die einen Einsatz von Auszubildenden in einem Risikogebiet nicht ermöglicht.

Was geschieht mit Auszubildenden, wenn das Unternehmen auf behördliche Anweisung geschlossen werden muss?

Die Ausbildung muss solange wie möglich aufrechterhalten werden. Dies ist u. U. für eine kürzere Zeit auch ohne Öffnung des Betriebes möglich. Ist die Ausbildung nicht mehr möglich, muss die Ausbildung ggf. ausfallen. In diesem Fall besteht die Pflicht zur Fortzahlung der Vergütung (§ 19 BBiG).

Ein Recht zur außerordentlichen Kündigung durch den Betrieb kann entstehen, wenn z. B. eine Betriebsaufgabe geplant ist.

Quelle: FAQ-Liste ZDH

4. Finanzielle Unterstützungsangebote und steuerliche Erleichterung

4.1 Welche Auswirkung hat eine Freistellung auf die Lohnfortzahlung? - s. Ziffer 5.13

4.2 Kurzarbeitergeld - aktualisiert

Die Arbeiten des BMAS an der Verordnung über die Erleichterungen der Kurzarbeit (KugV) führen zu weiteren Klarstellungen mit Blick auf die aktuelle Handhabung des Kurzarbeitergeldes in unserer Branche.

Nach Inkrafttreten der neuen Verordnung bestehen für unsere Mitglieder je nach Winterbauumlagepflicht unterschiedliche Regelungen.

4.2.1 Saison-KUG bis 31.03.2020 (winterbauumlagepflichtige GaLaBau-Betriebe)

Der winterbauumlagepflichtige GaLaBau-Betrieb beantragt bei Auswirkungen durch die Corona-Pandemie für seinen Betrieb bis zum 31.03.2020 Saison-KuG, wenn sein Betrieb dadurch von Arbeitsausfall betroffen ist.

Alle bekannten Regelungen des Saison-KuG greifen hier, so dass die tarifliche Regelung zur Kurzarbeit in § 7 Ziff. 3.5 BRTV/gewerblich greift und der Arbeitgeber ohne Einverständniserklärung der gewerblichen Arbeitnehmer Saison-KUG anordnen kann.

Anmerkung: Die Arbeitszeitkonten der Mitarbeiter sind zunächst bei Gewährung von ZWG (Zuschusswintergeld) abzubauen. Vor der Gewährung von Saison-KUG muss zudem ggf. der Alturlaub aus dem Vorjahr abgebaut werden, wenn dieser nicht anderweitig verplant und von Ihnen genehmigt ist.

Zu der Frage, ob auch für **Angestellte in winterbauumlagepflichtigen Betrieben** Saison-KUG bis zum 31. März 2020 beantragt werden kann, führt unser Bundesverband wie folgt aus: Ja, auch für Angestellte ist in diesen GaLaBau-Betrieben Saison-KuG bis zum 31. März 2020 möglich. Allerdings ist für diesen Personenkreis die Einverständniserklärung mangels tarifvertraglicher Anordnungsmöglichkeit erforderlich.

Sollte die Kurzarbeit über den 31. März 2020 hinausgehen, ist eine Änderungsanzeige unter Beachtung der Regelungen der erleichterten Kurzarbeit vorzunehmen. Sie können hierzu die **Betriebliche Einheitsregelung unter c)** verwenden.

4.2.2 Corona-KUG rückwirkend zum 01.03.2020 (Pflegebetriebe)

Für Pflegebetriebe gelten mit Erlass der KugV die Erleichterungen rückwirkend zum 1. März 2020. Diese Betriebe müssen mit ihren Mitarbeitern/innen eine **Betriebliche Einheitsregelung** treffen, um Kurzarbeit im Betrieb einzuführen. Weitere Ausführungen hierzu und zum Corona-KUG finden Sie unter c).

4.2.3 Corona-KUG - aktualisiert

Für Pflegebetriebe gilt das Corona-KUG rückwirkend zum 01.03.2020.

Ab dem 01.04.2020 können auch winterbaumlagepflichtige GaLaBau-Betriebe Corona-KUG beantragen.

Die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld werden gemäß Mitteilung vom 16.03.2020 (<https://www.tagesschau.de/wirtschaft/kurzarbeitergeld-corona-101.html>) 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.

Update: Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld: auf bis zu 21 Monate verlängert

Die Bundesregierung hat die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld für Arbeitnehmer*innen, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2019 entstanden ist, über die aktuell geltende Bezugsfrist von 12 Monaten hinaus auf bis zu 21 Monate ausgeweitet, längstens allerdings bis zum 31. Dezember 2020. So soll verhindert werden, dass Betriebe, die bereits seit längerem von Arbeitsausfall betroffen sind, inmitten der Corona-Krise die maximale Bezugsdauer ausschöpfen.

Mit der Verordnung wird einerseits erreicht, dass ab April 2020 in den Fällen nahtlos weiter Kurzarbeitergeld bezogen werden kann, in denen die Bezugsfrist bereits im März 2020 erreicht wurde. In diesem Fall wird der neue Maximalbezugsdauer von 21 Monaten erzielt.

Zum anderen wurde der im Verordnungsentwurf noch vorgesehene Termin des Inkrafttretens zum 31. März 2020 nach massivem Einsatz der Arbeitgeberseite auf den 31. Januar 2020 vorgezogen. Damit wird ermöglicht, dass auch Unternehmen, die die zwölfmonatige Bezugsdauer bereits im Januar, Februar oder März 2020 voll ausgeschöpft haben, ab dem 01. April erneut Kurzarbeitergeld nutzen können, ohne die bisher geltende dreimonatige Wartefrist erfüllen zu müssen. Auch in diesen Fällen bleibt es insgesamt bei der maximalen Bezugsdauer von 21 Monaten, die bis auf Weiteres zum Jahresende 2020 ausläuft.

Erneute Prüfung im Herbst 2020

Im Herbst soll geprüft werden, ob und inwieweit weiterer Regelungsbedarf besteht. Mit der bestehenden Ermächtigung für die Bundesregierung nach § 109 Abs. 1 Nr. 2 SGB III ist schon heute eine gesetzliche Möglichkeit für einen KUG-Bezug von bis zu 24 Monaten im Falle „außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem gesamten Arbeitsmarkt“ gegeben.

Die Verordnung über die Bezugsdauer des KUG finden Sie unter folgendem Link:

https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl114s1749.pdf%5D#__bgbl__%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl120s0801.pdf%27%5D__1587457685864.

Bitte beachten Sie, dass Sie zwischen Anzeige und Antragstellung (Leistungsantrag) unterscheiden müssen!

a) Anzeige von Corona-KUG:

Die Anzeige kann für alle Betriebe sofort erfolgen, auch für die Betriebe, die bis zum 31.03.2020 Saison-KUG beantragen müssten. **Dies gilt auch für Angestellte und Azubis!!!**

Bitte beachten Sie, dass ohne Anzeige in dem betroffenen Monat auch kein Leistungsantrag gestellt werden kann!

Das Formular zur Anzeige finden Sie unter https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf.

Ein Beispiel, wie eine ausgefüllte Anzeige aussehen könnte, finden Sie unter: http://www.galabau-bayern.de/anzeige-kug-beispiel.pdf?onpublix_view=true&tm=637207348961513825.

Eine empfehlenswerte **Ausfüllhilfe zur Anzeige** für Corona-KUG als Videotutorial finden Sie hier: https://www.vbw-bayern.de/vbw/ServiceCenter/Corona-Pandemie/Kurzarbeitergeld/Videotutorials-Kurzarbeitergeld.jsp?etcc_cmp=VIP+Newsletter&etcc_med=Newsletter&et_cid=17&et_lid=33&et_sub=KW202013_AAA_important_Videotutorials_Kurzarbeit

Auch die Bundesagentur hat hierzu ein Videotutorial erstellt: <https://www.youtube.com/watch?v=tEby-PHR7BG0>.

Anmerkung zur Anzeige:

Ziffer C.2.:

Bei Vollarbeit beträgt die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit _____ Stunden.
Laut Tarifvertrag können Sie hier – abhängig von Ihren individuellen Vereinbarungen mit den Mitarbeitern - bis maximal 42 Stunden eintragen, wenn Sie im Sommer die Arbeitszeit erhöhen und im Winter reduzieren.

Ziffer D. 5.:

Im Betrieb gilt folgender Tarifvertrag (TV):

(Bitte in Kopie der Anzeige beifügen - aus TV nur die für Kurzarbeit relevanten Teile) keine Kopie erforderlich

Arbeiter: Bundesrahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im GaLaBau: keine Klausel

Angestellte: Bundesrahmentarifvertrag für Angestellte im GaLaBau: keine Klausel

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

Ziffer E. 10.:

Sind für den Arbeitsausfall auch branchen-, betriebsübliche oder saisonbedingte Ursachen maßgeblich?
Nein!

Wichtig: Für die Zeit ab dem 01.03.2020 (Pflegebetriebe) bzw. ab dem 01.04.2020 (winterbauumlagepflichtige Betriebe) sind für die Beantragung von Corona-KUG Einverständniserklärungen aller betroffenen Mitarbeiter/innen einzuholen.

Soll für Angestellte im winterbauumlagepflichtigen Betrieb bis zum 31.03.2020 Saison-KUG beantragt werden, muss auch eine Einverständniserklärung zum Saison-KUG eingeholt werden. Dazu ersetzen Sie im nachfolgenden Muster das Wort „Kurzarbeit“ bitte durch „Saison-KUG“.

Eine solche Betriebliche Einheitsregelung zum Kurzarbeitergeld könnte wie folgt aussehen:

Betriebliche Einheitsregelung zur Kurzarbeit

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
aufgrund der aktuellen Corona-Krise muss befürchtet werden, dass es zu erheblichen Beeinträchtigungen unseres Betriebes kommen wird.

Daher beabsichtigen wir, zwischen dem und dem Kurzarbeit einzuführen. Es kann bislang nicht abgesehen werden, welchen Umfang die Kurzarbeit haben wird. Es kann daher durchaus dazu kommen, dass eine Arbeit an einer Baustelle nicht möglich ist und daher die Arbeit vollständig ausfällt.

Durch Unterzeichnung dieses Schreibens erklären Sie sich mit der Durchführung und dem Umfang der Kurzarbeit einverstanden.

Mit freundlichen Grüßen,

[Ort, Datum, Unterschrift Arbeitgeber]

Ich bin einverstanden:

[Ort, Datum, Unterschrift Arbeitnehmer 1]

[Ort, Datum, Unterschrift Arbeitnehmer 2]

[Ort, Datum, Unterschrift Arbeitnehmer 3]

[Ort, Datum, Unterschrift Arbeitnehmer x]

Achtung! Existiert ein Betriebsrat, muss dieser der Kurzarbeit zugestimmt haben.

Sollte der Mitarbeiter einer Betriebliche Einheitsregelung zum Kurzarbeitergeld nicht zustimmen, dann ist nur eine Änderungskündigung unter Beachtung der tarifvertraglichen Kündigungsfristen möglich.

b) Antragstellung auf Corona-KUG (Leistungsantrag)

Abrechnung und Antrag gehen dann meist über das Lohnabrechnungsprogramm automatisch oder über den Steuerberater oder das Baurechenzentrum.

Das Formular für die Beantragung finden Sie unter https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf.

Eine empfehlenswerte **Erläuterung zur Auszahlung des Corona-KUG** als Videotutorial finden Sie hier: https://www.vbw-bayern.de/vbw/ServiceCenter/Corona-Pandemie/Kurzarbeitergeld/Videotutorials-Kurzarbeitergeld.jsp?etcc_cmp=VIP+Newsletter&etcc_med=Newsletter&et_cid=17&et_lid=33&et_sub=KW202013_AAA_important_Videotutorials_Kurzarbeit

c) Allgemeine Informationen zum Corona-KUG

Corona-Virus: Informationen für Unternehmen zum Kurzarbeitergeld finden Sie unter: <https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

Eine Erläuterung der vbw als Video finden Sie unter folgendem Link: https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Generische-Bilder/Chefredaktion/Coronapandemie/Film4_final_UT.mp4.

d) Erläuterung zur Berechnung des KUG

VGL Bayern e. V.: Berechnung KUG-Corona (Stand 31.03.2020)				
Beispiele:				
Steuerklasse 1	AN kein Kind	AN mit Kind	AN kein Kind	AN mit Kind
Reguläres Brutto	3.200,00 €	3.200,00 €	3.200,00 €	3.200,00 €
Reduziertes Brutto 50 %			1.600,00 €	1.600,00 €
Reduziertes Brutto 100 %	0,00 €	0,00 €		
Berechnung:				
Siehe Erläuterungen				
1. Reguläres Brutto	3.200,00 €	3.200,00 €	3.200,00 €	3.200,00 €
1a. - Abgaben (LSt, Solz, Soz.Vers.)	1.123,62 €	1.123,62 €	1.123,62 €	1.123,62 €
1b. = Reguläres Netto	2.076,38 €	2.076,38 €	2.076,38 €	2.076,38 €
2. Reduziertes Brutto 100 %/50 %	0,00 €	0,00 €	1.600,00 €	1.600,00 €
2a. - Abgaben (LSt, Solz, Soz.Vers.)	0,00 €	0,00 €	408,29 €	408,29 €
2b. = Reduziertes Netto	0,00 €	0,00 €	1.191,71 €	1.191,71 €
3. Nettodifferenz	2.076,38 €	2.076,38 €	884,67 €	884,67 €
4. x 60 %/67 % Leistungssatz	1.245,83 €	1.391,17 €	530,80 €	592,73 €
5. Netto inkl. KUG	1.245,83 €	1.391,17 €	1.722,51 €	1.784,44 €

Die Ziffern aus dem oben genannten Beispiel sind nachstehend erläutert.

1. Reguläres Brutto:

Das reguläre Brutto wurde gegebenenfalls für die Berechnung des KUG gem. § 106 SGB III auf den nächsten durch 20 teilbaren Euro-Betrag gerundet.

Für den Fall, dass es die für Sie geltende Beitragsbemessungsgrenze West in Höhe von 6.900,00 überschreitet, wurde das reguläre Brutto damit nach oben begrenzt.

Dies ist dann das für die Berechnung des KUG's maßgebende Soll-Entgelt. Denn das reguläre Brutto wird für das KUG maximal bis zur Höhe der geltenden Beitragsbemessungsgrenze West für die gesetzliche Renten- und Arbeitslosenversicherung berücksichtigt.

Generell gilt für die Berechnung des KUG: Das KUG beträgt 60 % (67 % mit Kind) der Nettoeinbußen, also der Differenz zwischen pauschalitem Netto des Soll-Entgelts und des Ist-Entgelts.

1a. Abgaben:

Dies ist die Summe der gemäß § 153 SGB III pauschal zu berechnenden Abgaben für das reguläre Brutto (Soll-Entgelt).

Nach SGB III werden für die Berechnung des Netto's folgende Punkte pauschaliert:

- Die Kirchensteuer wird nicht berechnet, unabhängig davon, ob eine Kirchensteuerpflicht besteht
- Freibeträge, die nicht jedem Arbeitnehmer zustehen, werden nicht berücksichtigt
- Für die Vorsorgepauschale zu Rentenversicherungsbeiträgen wird die Beitragsbemessungsgrenze West herangezogen
- Für die Vorsorgepauschale zu den Krankenversicherungsbeiträgen wird der ermäßigte Beitragssatz berücksichtigt (2020: 14 %)

- Für die Vorsorgepauschale zu den Pflegeversicherungsbeiträgen wird der normale Beitragssatz verwendet (2020: 3,05 %)
- Die Sozialversicherungsbeiträge werden 2020 für das KUG pauschal mit 20 % berechnet.

1b. Reguläres Netto

Generell gilt für die Berechnung des KUG's: Das KUG beträgt 60 % (67 % mit Kind) der Nettoeinbußen, also der Differenz zwischen pauschalitem Netto des Soll-Entgelts und des Ist-Entgelts.

2. Reduziertes Brutto

Das reduzierte Brutto wurde gegebenenfalls für die Berechnung des KUG gem. § 106 SGB III auf den nächsten durch 20 teilbaren Euro-Betrag gerundet.

Für den Fall, dass es die für Sie geltende Beitragsbemessungsgrenze West in Höhe von 6.900,00 überschreitet, wurde das reguläre Brutto damit nach oben begrenzt.

Dies ist dann das für die Berechnung des KUG's maßgebende Ist-Entgelt. Denn das reduzierte Brutto wird für das KUG maximal bis zur Höhe der geltenden Beitragsbemessungsgrenze West für die gesetzliche Renten- und Arbeitslosenversicherung berücksichtigt.

Generell gilt für die Berechnung des KUG: Das KUG beträgt 60 % (67 % mit Kind) der Nettoeinbußen, also der Differenz zwischen pauschalitem Netto des Soll-Entgelts und des Ist-Entgelts.

2a. Abgaben:

Dies ist die Summe der gemäß § 153 SGB III pauschal zu berechnenden Abgaben für das reguläre Brutto (Ist-Entgelt). Abgabeberechnung siehe unter Punkt 1a.

2b. Reduziertes Netto

Für die Berechnung des KUG's wird das reduzierte Netto gemäß SGB III **pauschal** berechnet, indem die Differenz aus reduziertem Brutto (Ist-Entgelt) und den dazu pauschal berechneten Abgaben gebildet wird.

3. Nettodifferenz

Dies ist die Differenz zwischen dem regulären und dem reduziertem Netto, also die durch die Kurzarbeit verursachte Nettoeinbuße.

4. Leistungssatz

Der Leistungssatz gibt an, zu welchem Anteil das KUG die entstandenen Nettoeinbußen ersetzt.

Arbeitnehmer ohne Kinder haben Anspruch auf den allgemeinen Leistungssatz in Höhe von 60 % der Nettoeinbußen. Für Arbeitnehmer mit mindestens einem Kind beträgt der erhöhte Leistungssatz 67 % der Nettoeinbußen.

5. Kurzarbeitergeld

Dies ist Ihr Anspruch auf KUG, welches Ihr reduziertes Netto aufstockt.

Der Anspruch beträgt 60 % bzw. 67 % der Nettodifferenz, also ihrer pauschal berechneten Nettoeinbußen.

6. Netto inkl. KUG

Dies ist die Summe aus reduziertem Netto und KUG. Bitte beachten Sie, dass das reduzierte Netto ein gemäß Gesetz pauschalitem Netto ist, um die exakte Berechnung des KUG's durchzuführen. Das reduzierte Netto weicht daher von Ihrem tatsächlichen Netto ab.

Nähere Informationen erhalten Sie von Frau Claudia Marter unter 089- 82 91 45- 30 oder marter@galabau-bayern.de.

e) Zuschüsse zum KUG durch Arbeitgeber

Zahlt der Arbeitgeber Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld sind diese, soweit das fiktive Arbeitsentgelt nicht überschritten wird, dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt nicht hinzuzurechnen. Dies hat den Hintergrund, dass eine vereinfachte Beitragsabrechnung vorgenommen werden kann. Die Zuschüsse zum KUG bleiben

bei der Beitragsabrechnung, wie auch bei der Leistungsgewährung in der Sozialversicherung außer Betracht. Sobald die Zuschüsse unter Berücksichtigung des Kurzarbeitergeldes das fiktive Arbeitsentgelt übersteigen, ist der übersteigende Teil des Zuschusses für Arbeitgeber und Arbeitnehmer beitragspflichtig.

Für das fiktive Arbeitsentgelt sind Beiträge zur Kranken-, Pflege-, und Rentenversicherung einschl. kassenindividueller Zusatzbeitrag abzurechnen. Die Abgabenlast trägt alleine der Arbeitgeber.

NEU: Die vom Arbeitgeber allein aufzubringenden Beiträge aus dem Fiktiventgelt erstattet die BA in der aktuellen Krise, wegen des Coronavirus, auf Antrag.

Übersteigt der Zuschuss zusammen mit dem KUG das fiktive Arbeitsentgelt, ist der übersteigende Anteil in der Sozialversicherung einschl. Zusatzbeitrag für die jeweilige Krankenkasse beitragspflichtig. Hier wird die Abgabenlast vom AG und AN zu gleichen Teilen getragen.

Musterberechnung:

VGL Bayern e. V.: Arbeitgeberzuschuss zum KUG (Stand 31.03.2020)

Steuerklasse 1	AN kein Kind	AN mit Kind	AN kein Kind	AN mit Kind
	3.200,00 €	3.200,00 €	3.200,00 €	3.200,00 €
	1.123,62 €	1.123,62 €	1.123,62 €	1.123,62 €
Monatliches Entgelt (Soll-Entgelt)	2.076,38 €	2.076,38 €	2.076,38 €	2.076,38 €
Während KUG erzieltes Arbeitsentgelt (Ist-Entgelt)	0,00 €	0,00 €	1.191,71 €	1.191,71 €
Netto-Differenz	2.076,38 €	2.076,38 €	884,67 €	884,67 €
Fiktives Arbeitsentgelt (80 % von Differenz)	1.661,10 €	1.661,10 €	707,74 €	707,74 €
Beitragspflicht nur AG Soz. Vers. ohne AV einschl. Zusatzbeitrag NEU: Arbeitsamt erstattet diese Beiträge auf Antrag wegen Corona				
KUG	1.245,83 €	1.391,17 €	530,80 €	592,73 €
Zuschuss für AG und AN beitragsfrei	415,27 €	269,93 €	176,94 €	115,01 €
Beispiel Arbeitgeber gewährt höheren Zuschuss	600,00 €	600,00 €	250,00 €	250,00 €
Summe KUG plus höherer Zuschuss	1.845,83 €	1.991,17 €	780,80 €	842,73 €
Beitragspflicht AG und AN übersteigender Betrag	184,73 €	330,07 €	73,06 €	134,99 €
Beitragsfrei für AG und AN!!!	415,27 €	269,93 €	176,94 €	115,01 €
Summe Gewährung höherer Zuschuss	600,00 €	600,00 €	250,00 €	250,00 €

Nähere Informationen erhalten Sie von Frau Claudia Marter unter 089- 82 91 45- 30 oder marter@galabau-bayern.de.

f) Lohnsteuer-Jahresausgleich durch den Arbeitgeber

Das Kurzarbeitergeld ist von der Lohnsteuer bezüglich Gehaltsberechnung befreit. Auf der Lohnsteuerbescheinigung am Jahresende ist dies unter Position Nr. 15 eingetragen. Im Zusammenhang mit der persönlichen Einkommensteuer des Mitarbeiters wird dieser Betrag dem Progressionsvorbehalt zugeordnet und daraus die anfallende Steuer berechnet.

Bekommt ein Mitarbeiter KUG, darf seitens des Arbeitgebers im Dezember des KUG-Jahres kein automatischer Lohnsteuerjahresausgleich durchgeführt werden.

g) Sonderfragen zu KUG

- **Sind vor Beantragung des Kurzarbeitergeldes bestehende Arbeitszeitkonten der Mitarbeiter abzubauen?**

Grundsätzlich Ja, da noch keine neue Weisungslage der Bundesagentur für Arbeit vorliegt.

ABER:

Nein, soweit ein Arbeitszeitkonto ins Minus geführt wird.

Nein, soweit flexible Arbeitszeitregelungen im Betrieb existieren, in denen in einem bestimmten Mindestumfang Arbeitszeitschwankungen vereinbart sind, um die Arbeitszeit an die jeweilige Auftragslage anzupassen und so eine Minderauslastung der Kapazitäten und damit Kurzarbeit zu vermeiden

oder die 50 Stunden Regelung zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit besteht

oder zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-KuG angespart wurden (150-Stunden-Regelung) oder die Arbeitszeitguthaben 204 Stunden übersteigen

oder ein bestimmtes Arbeitszeitvolumen in den letzten zwölf Monaten nicht unterschritten wurde und insoweit länger als ein Jahr unverändert bestanden hat

oder wenn die Zahlung der Löhne durch den Abbau von Arbeitszeitkonten für den Arbeitgeber wirtschaftlich unzumutbar ist.

Ob die neue Weisungslage der Bundesagentur für Arbeit es darüber hinaus zulässt, Arbeitszeitkonten nicht abzubauen, muss abgewartet werden. Wir werden Sie umgehend informieren!

- **Müssen Beschäftigte ihren Resturlaub aus dem Vorjahr vor Beginn des Bezugs von Kurzarbeitergeld genommen haben?**

Beschäftigte müssen ihren Resturlaub aus dem Vorjahr vor Beginn des Bezugs von Kurzarbeitergeld nicht nehmen, wenn sie durch die Urlaubswünsche der Beschäftigten bereits verplant sind. Wenn keine anderweitige Nutzung des Resturlaubs geplant bzw. bereits beantragt ist, so dass keine vorrangigen Urlaubswünsche zur anderweitigen Nutzung des Resturlaubs entgegenstehen, muss der Resturlaub aus dem Jahr 2019 vorab genommen werden.

- **Arbeitsaufnahme während der Kurzarbeit:**

Dem Ziel des Kurzarbeitergeldes entsprechend muss der Arbeitnehmer grundsätzlich vor Beginn des Arbeitsausfalls versicherungspflichtig beschäftigt sein und seine Beschäftigung fortsetzen. Arbeitnehmer, die erst nach Beginn der Kurzarbeit eingestellt werden, haben im Regelfall keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, weil der Arbeitsausfall (durch Nichteinstellung) vermeidbar gewesen wäre.

- **Muss ein Arbeitgeber für das ganze Unternehmen Kurzarbeit anzeigen oder können auch nur Abteilungen betroffen sein:**

Kurzarbeit muss nicht für den gesamten Betrieb eingeführt und angezeigt werden. Die Kurzarbeit kann auch auf einzelne Betriebsabteilungen beschränkt sein.

- **Ist eine Kündigung von Beschäftigten für den Arbeitgeber nicht kostengünstiger:**

Der Vorteil von Kurzarbeit besteht darin, dass bei einer Verbesserung der Auftragslage die Arbeitszeit sofort erhöht oder zur regulären Arbeitszeit übergegangen werden kann. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen sofort wieder zur Verfügung und müssen nicht erst gesucht, eingestellt und eingearbeitet werden. Die Ausfallzeiten sind oftmals geringer als bei Entlassungen. Im Falle einer Kündigung haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zudem bis zum Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Arbeitsentgelt – unabhängig davon, ob sie noch in Vollzeit beschäftigt werden können oder nicht. Kurzarbeit reduziert die Kosten für das Unternehmen sofort. Denken Sie daran, dass in unserer Branche Mitarbeiter schwer zu finden sind!

- **Verschlechtert sich für Beschäftigte durch Kurzarbeit die soziale Absicherung:** Nein. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kurzarbeit müssen Einkommenseinbußen verkraften, bleiben aber sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Ihre soziale Absicherung in der Kranken-, Renten-, Pflege-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung bleibt erhalten.
- **Wie wirkt sich Kurzarbeit auf den Rentenanspruch aus:**
Während des Bezuges von Kurzarbeitergeld sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterhin rentenversichert. Die auf das verminderte Arbeitsentgelt zu entrichtenden Beiträge leisten Arbeitgeber und Arbeitnehmer wie üblich gemeinsam.
- **Können Beschäftigte während der angemeldeten Kurzarbeit gekündigt werden:**
Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (Kündigung als letztes Mittel) kann die Einführung von Kurzarbeit bei vorübergehendem Arbeitsausfall als milderer Mittel eine betriebsbedingte Kündigung unzulässig machen. Kurzarbeit schließt jedoch betriebsbedingte Kündigungen nicht aus, wenn die Beschäftigungsmöglichkeit der betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Dauer entfällt. Falls tatsächlich eine Kündigung erfolgt, kann Kurzarbeitergeld nicht mehr gezahlt werden.
- **Hat Kurzarbeitergeld Auswirkungen auf den Anspruch und die Höhe von Arbeitslosengeld:**
Kurzarbeit hilft in vielen Fällen, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Sollte es dennoch dazu kommen, entstehen den Beschäftigten durch Kurzarbeit keine Nachteile. Zeiten des Bezuges von Kurzarbeitergeld wirken sich nicht negativ auf einen Anspruch auf das Arbeitslosengeld aus.
- **Müssen die Beschäftigten in einem Unternehmen ihre Arbeitszeit um jeweils den gleichen Prozentsatz reduzieren:**
Die Arbeitszeit muss nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen reduziert werden. Wichtig ist, dass für alle betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Reduzierung der Arbeitszeit mit Entgeltreduzierung, also die Kurzarbeit, auf der Grundlage von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder einzelvertraglicher Regelungen wirksam vereinbart wird.
- **Welchen Umfang kann der Arbeitsausfall für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kurzarbeit haben:**
Ob der Arbeitsausfall Stunden, Tage oder sogar Wochen umfasst, richtet sich nach der Auftragslage und den Vereinbarungen im Unternehmen. Bei der „Kurzarbeit null“ beträgt der Arbeitsausfall 100 Prozent, das heißt die Arbeit wird für eine vorübergehende Zeit vollständig eingestellt.
- **Werden Studentinnen und Studenten bei der Feststellung der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Betrieb berücksichtigt oder zählen ausschließlich sozialversicherungspflichtig Beschäftigte:**
Es sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu berücksichtigen, die an mindestens einem Tag in dem Monat mit Kurzarbeit im Betrieb arbeiten. Dazu zählen auch Beschäftigte, die nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.
Mitzuzählen sind z. B.:
 - geringfügig Beschäftigte,
 - erkrankte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
 - beurlaubte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
 - Arbeitnehmerinnen während des Mutterschutzes.Nicht mitzuzählen hingegen sind z. B.:
 - Auszubildende (ausdrückliche gesetzliche Regelung),
 - Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beispielsweise wegen Elternzeit ruht.

- **Ist Kurzarbeit auch für Auszubildende möglich:**

Grundsätzlich ja, wobei alle Mittel auszuschöpfen sind, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten. Insofern dürfte auch bei komplettem Arbeitsausfall und Ausschöpfung aller Mittel erst Kurzarbeit nach 6 Wochen Entgeltfortzahlung (§ 19 Abs. 1 Ziff. 2 BBiG) möglich sein. In der Anzeige für KUG sind die Azubis mit aufzunehmen!

- **Ist Kurzarbeit auch für in befristete Verträge übernommene Auszubildende möglich:**

Ja. Auch für Auszubildende, die nach Beendigung ihres Berufsausbildungsverhältnisses eine versicherungspflichtige (befristete oder unbefristete) Beschäftigung bei demselben oder einem anderen Arbeitgeber aufnehmen, kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

- **Wie verfährt ein Arbeitgeber mit geringfügig Beschäftigten, wenn keine Arbeit vorhanden ist? Müssen diese erst entlassen werden, bevor Kurzarbeit angezeigt werden kann:**

Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen nicht entlassen werden, bevor Kurzarbeit eingeführt werden kann. Allerdings können geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kein Kurzarbeitergeld erhalten.

- **Wie wirkt sich ein Hinzuverdienst / eine Nebenbeschäftigung auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus:**

Aufgrund der aktuellen Situation rund um das Coronavirus ordnen viele Firmen Kurzarbeit für ihre Arbeitnehmer an. Für Minijobber ist der Bezug von Kurzarbeitergeld aus dem Minijob ausgeschlossen, weil Minijobs in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei sind.

Arbeitnehmer, für deren Hauptbeschäftigung Kurzarbeit angemeldet wurde, können daneben einen Minijob ausüben. Allerdings kann sich der Minijob auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes auswirken. Hier muss zwischen zwei Fallkonstellationen unterschieden werden:

Der Minijob wird neu aufgenommen

Bei Arbeitnehmern, die in ihrer Hauptbeschäftigung in Kurzarbeit gegangen sind und jetzt bei einer anderen Firma einen Minijob neu aufnehmen, wird der Verdienst aus dem neuen Minijob auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Das bedeutet, dass die Berechnungsgrundlage für das Kurzarbeitergeld des Arbeitnehmers um den Verdienst aus dem Minijob gekürzt wird.

Beispiel 1:

Ein Arbeitnehmer verdient in seiner Hauptbeschäftigung monatlich normalerweise 3.000 Euro (Sollentgelt). Aufgrund von Kurzarbeit erhält er derzeit monatlich nur 1.800 Euro (Istentgelt) von seinem Arbeitgeber. Ausgangsbetrag für die Berechnung des Kurzarbeitergeldes ist damit ein Betrag in Höhe von 1.200 Euro (Differenz zwischen dem Sollentgelt von 3.000 Euro und dem Istentgelt von 1.800 Euro). Der Arbeitnehmer nimmt nun nach Beginn der Kurzarbeit einen Minijob in einem anderen Betrieb auf. In diesem Minijob verdient er 450 Euro monatlich. Diese 450 Euro sind dem monatlichen Verdienst aus der Hauptbeschäftigung hinzuzurechnen. Damit erhöht sich das Istentgelt auf 2.250 Euro (1.800 Euro + 450 Euro). Die Berechnungsgrundlage für das Kurzarbeitergeld beläuft sich nach Aufnahme des Minijobs daher nur noch auf 750 Euro (Differenz zwischen dem Sollentgelt von 3.000 Euro und dem Istentgelt von 2.250 Euro).

Beispiel 2:

Ein Arbeitnehmer verdient in seiner Hauptbeschäftigung normalerweise 3.000 Euro (Sollentgelt) monatlich. Derzeit ist die Arbeit in dem Unternehmen vollständig eingestellt. Der Arbeitnehmer ist in „Kurzarbeit null“. Von seinem Arbeitgeber erhält er kein Geld. Ausgangsbetrag für die Berechnung des Kurzarbeitergeldes ist damit ein Betrag in Höhe von 3.000 Euro.

Der Arbeitnehmer nimmt nun nach Beginn der Kurzarbeit einen Minijob in einem anderen Betrieb auf. In diesem Minijob verdient er 450 Euro monatlich. Diese 450 Euro sind der derzeitige monatliche Verdienst

(Istentgelt). Die Berechnungsgrundlage für das Kurzarbeitergeld beträgt nach Aufnahme des Minijobs daher noch 2.550 Euro (Differenz zwischen dem Sollentgelt von 3.000 Euro und dem Istentgelt von 450 Euro).

Der Minijob bestand schon vor Beginn der Kurzarbeit in der Hauptbeschäftigung. Bei Arbeitnehmern, die bereits vor der Kurzarbeit einen Minijob neben ihrer Hauptbeschäftigung ausgeübt haben und diesen lediglich fortsetzen, ist die Situation eine andere. Diese Arbeitnehmer können ihren Minijob fortführen, ohne dass es Abzüge beim Kurzarbeitergeld gibt. Die Berechnungsgrundlage für das Kurzarbeitergeld wird nicht um den Verdienst aus dem Minijob gekürzt. Eine Mindestbeschäftigungszeit im Minijob vor Beginn der Kurzarbeit ist hierbei nicht erforderlich.

Beispiel 3

Ein Arbeitnehmer verdient in seiner Hauptbeschäftigung normalerweise monatlich 3.000 Euro (Sollentgelt). Derzeit ist die Arbeit in dem Unternehmen vollständig eingestellt. Der Arbeitnehmer ist in „Kurzarbeit null“. Von seinem Arbeitgeber erhält er kein Geld. Ausgangsbetrag für die Berechnung des Kurzarbeitergeldes ist damit ein Betrag in Höhe von 3.000 Euro.

Aus seinem schon länger bestehenden Minijob hat er einen gleichbleibenden monatlichen Verdienst in Höhe von 450 Euro. Der Verdienst aus dem Minijob wird nicht angerechnet, da der Minijob bereits seit längerem besteht. Die Berechnungsgrundlage für das Kurzarbeitergeld beträgt unverändert 3.000 Euro.

Fortführung Beispiel 3

Der Minijob-Arbeitgeber fragt seinen Minijobber nun, ob er aufgrund der momentanen Lage im Minijob mehr arbeiten kommen könnte. Im Blog der Minijob-Zentrale hat er gelesen, dass bei Mehrarbeit wegen Corona die zulässige Entgeltgrenze für einen 450 Euro-Minijob überschritten werden darf, da es sich um ein gelegentliches unvorhergesehenes Überschreiten handelt.

Dies ist möglich. Der Verdienst aus dem Minijob wird nach den Ausführungen der Bundesagentur für Arbeit in den „Hinweisen zum Antragsverfahren Kurzarbeitergeld (Kug) und Transfer- Kurzarbeitergeld (T-Kug)“ auch dann nicht bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes berücksichtigt, wenn sich der Verdienst aus dem Minijob während der Kurzarbeit erhöht.

Nebenjob bei Kurzarbeit: Nachweispflichten

Arbeitnehmer sind bei Aufnahme eines Nebenjobs während des Bezugs von Kurzarbeitergeld verpflichtet, das daraus erzielte Einkommen durch eine Nebeneinkommensbescheinigung (Vordruck der Agentur für Arbeit) nachzuweisen. Der Arbeitgeber hat das Einkommen aus einem Nebenjob bei der Beantragung des Kurzarbeitergeldes zu berücksichtigen und die Nebeneinkommensbescheinigung der Abrechnungsliste für das Kurzarbeitergeld beizufügen.

Ausnahmen für Minijobs in einem systemrelevanten Bereich

Da in Branchen, die zur Aufrechterhaltung des öffentlichen Lebens, der Sicherheit und der Versorgung Menschen unabdingbar sind, mit Personalengpässen gerechnet wird, sollen Anreize geschaffen werden, dass z. B. Erwerbstätige die aktuelle in Kurzarbeit sind, eine vorübergehende Beschäftigung in diesen Bereichen aufnehmen.

Hierzu soll die vollständige Anrechnung von Entgelt aus einer Beschäftigung während Kurzarbeit auf das Kurzarbeitergeld vorübergehend (von 01. April 2020 bis 31. Oktober 2020) ausgesetzt werden. Die Regelung soll nur für neu aufgenommenen Beschäftigten in systemrelevanten Branchen und Berufen gelten. Die Zuordnung von Tätigkeiten zu systemrelevanten Branchen und Berufen orientiert sich dabei an der Verordnung zur Bestimmung kritischer Infrastrukturen nach dem Gesetz über das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik. Eine nicht abschließende Listung der systemrelevanten Bereiche findet sich unter www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/sozialschutz-paket.html.

- **Kann ein Geschäftsführer für sich Corona-KUG beantragen:**
Ja, soweit der Geschäftsführer sozialversicherungspflichtig ist.
- **Kann ein Einzelunternehmer ohne Mitarbeiter für sich Corona-KUG beantragen:**
Nein!
- **Unterbrechung der Kurzarbeit von mehr als drei Monaten**
Ist die Kurzarbeit länger als 3 Monate unterbrochen, hat sich die Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes erneuert. Müssen Sie die regelmäßige Arbeitszeit anschließend wieder kürzen, dann haben Ihre Mitarbeiter erneut Anspruch auf maximal 12 Monate Kurzarbeitergeld. In diesem Fall muss eine erneute Anzeige der Kurzarbeit erfolgen.
- **Kann für einen kranken Mitarbeiter, der in der Entgeltfortzahlung ist oder bereits Krankengeld bezieht, Corona-KUG beantragt werden:**

Grundsätzlich werden folgende Fälle unterschieden:

1. Erkrankung (Arbeitsunfähigkeit) vor Beginn der Kurzarbeit eingetreten

a. Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber besteht noch (die 6 Wochen Lohnfortzahlung sind also noch nicht abgelaufen)

Es wird noch gearbeitet: Entgeltfortzahlung für die verkürzte Arbeitszeit + Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes für die kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden

Es wird nicht mehr gearbeitet (Kurzarbeit Null): Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes für die kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden.

Dieses hat der Arbeitgeber kostenlos zu errechnen und auszuzahlen. Die Krankenkasse erstattet dann an den Arbeitgeber.

b. Es besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber mehr

Es wird noch gearbeitet: Der Arbeitnehmer hat für die weitere Zeit der Arbeitsunfähigkeit ausschließlich einen Anspruch auf Krankengeld.

Es wird nicht mehr gearbeitet (Kurzarbeit Null): Der Arbeitnehmer hat für die weitere Zeit der Arbeitsunfähigkeit ausschließlich einen Anspruch auf Krankengeld.

2. Erkrankung (Arbeitsunfähigkeit) während der Kurzarbeit eingetreten

a. Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber besteht noch (die 6 Wochen Lohnfortzahlung sind also noch nicht abgelaufen)

Es wird noch gearbeitet: Entgeltfortzahlung für die verkürzte Arbeitszeit + Kurzarbeitergeld für die kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden

Es wird nicht mehr gearbeitet (Kurzarbeit Null): Kurzarbeitergeld für die kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden

b. Es besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber mehr

Es wird noch gearbeitet: Der Arbeitnehmer hat für die weitere Zeit der Arbeitsunfähigkeit ausschließlich einen Anspruch auf Krankengeld.

Es wird nicht mehr gearbeitet (Kurzarbeit Null): Der Arbeitnehmer hat für die weitere Zeit der Arbeitsunfähigkeit ausschließlich einen Anspruch auf Krankengeld.

Zur Unterscheidung der zwei Fälle gilt das **Kalendermonatsprinzip**. Danach ist der Beginn von Arbeitsunfähigkeit während der Kurzarbeit gegeben, wenn die Erkrankung in einem Kalendermonat eintritt, für den Kurzarbeit angemeldet ist. Der erste Krankheitstag kann damit sogar vor dem ersten Arbeitsausfalltag liegen, wenn beide Tage in einem Kalendermonat liegen.

- **Müssen alle Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit um jeweils den gleichen Prozentsatz reduzieren, d. h. gleich in die Kurzarbeit einbezogen werden:**

Die Arbeitszeit muss nicht für alle Arbeitnehmer gleichermaßen reduziert werden. Wichtig ist „nur“, dass für alle betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Reduzierung der Arbeitszeit mit Entgeltreduzierung wirksam vereinbart wird. Die Voraussetzungen zur Zahlung von Kurzarbeitergeld sind unter anderem erfüllt, wenn mindestens zehn Prozent der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind.

- **Wie wirkt sich Kurzarbeit auf den gesamten Jahresurlaubsanspruch aus:**

Fallen in einem Betrieb infolge von Kurzarbeit ganze Arbeitstage aus, so sind zur Bestimmung der Urlaubsdauer – entsprechend der Umrechnung der Urlaubsdauer von der Sechs-Tage-Woche auf die Fünf-Tage-Woche – die zu leistenden Arbeitstage und die Zahl der vertraglich festgelegten Arbeitstage zueinander rechnerisch in Beziehung zu setzen.

Der EuGH hat entschieden (Urteil vom 8. November 2012 – C229/11 und C-230/11), dass die Urlaubsansprüche während der Kurzarbeit pro rata temporis angepasst werden können. Bei Kurzarbeit „Null“ steht dem Kurzarbeiter demnach überhaupt kein Urlaubsanspruch für die Kurzarbeitszeit zu.

Anmerkung: Ob eine Kürzung ohne entsprechende (vertragliche) Rechtsgrundlage (wie bspw. die Regelung im BEEG zur Elternzeit) oder ob eine Kürzung pro rata temporis (wie beim Wechsel Vollzeit in Teilzeit) möglich ist, wurde von der deutschen Gerichtsbarkeit noch nicht abschließend entschieden. Es besteht daher ein gewisses Restrisiko, dass eine entsprechende Kürzung des Urlaubsanspruchs während der Kurzarbeit nur mit einer zugrundeliegenden Rechtsgrundlage möglich ist.

- **Gesetzlicher Feiertag und Kurzarbeit**

Beim Zusammentreffen von gesetzlichen Feiertagen und Kurzarbeit gilt § 2 Abs. 2 EFZG.

Mit der Sonderregelung in § 2 Abs. 2 EFZG wird das dem EFZG grundlegende Prinzip der alleinigen Ursache [sog. „Monokausalität“ des Arbeitsausfalls bei Feiertagen (§ 2 Abs. 1 EFZG) und Krankheit (§§ 3, 4 EFZG)] durchbrochen und angeordnet, dass die an einem gesetzlichen Feiertag gleichzeitig wegen Kurzarbeit ausfallende Arbeitszeit als infolge des Feiertags ausgefallen gilt. Der Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber aber nur das Entgelt in Höhe des Kurzarbeitergeldes. Er erhält nicht das Entgelt, das er als Feiertagsentgelt ohne die Anordnung von Kurzarbeit erhalten hätte (vgl. BAG, Urteil vom 21. April 1982 – 5 AZR 1019/79, NJW 1983, 2901). Damit wird die Bundesagentur für Arbeit zuungunsten der Arbeitgeber entlastet. Der Arbeitnehmer erhält kein Kurzarbeitergeld von der Bundesagentur für Arbeit.

- **Wie sieht es aus mit entsandten Mitarbeitern im Ausland, deren deutscher Betrieb Kurzarbeit anmeldet - kann der deutsche Betrieb bei der Anzeige der Kurzarbeit den entsandten mit in die Anzeige aufnehmen? Oder muss der Mitarbeiter zurück nach Deutschland geholt werden, um ihn auch in die (deutsche) Kurzarbeitsanzeige mitaufnehmen zu können:**

Hier gilt grundsätzlich, dass nur die Personen einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben (§ 30 SGB I).

Das Bundessozialgericht hat die Beschränkung der Leistungsgewährung auf die Inlandsbeschäftigung bestätigt (BSG vom 07. Mai 2019 – B 11 AL 11/18 R). § 4 Abs. 1 SGB IV ist nicht anzuwenden, da er sich nur auf das Bestehen von Versicherungspflicht und -berechtigung bezieht (BSG vom 07. Mai 2019 – B 11 AL 11/18 R, RdNr. 21 unter Bezugnahme auf BSG vom 17. März 2016 – B 11 AL 3/15 R, RdNr. 23). Der Beschränkung auf die Inlandsbeschäftigung stehen auch weder nationales Verfassungsrecht (insbesondere Art. 3 Abs. 1 GG) noch Europäisches Gemeinschaftsrecht entgegen (BSG vom 7. Mai

2019 – B 11 AL 11/18 R, RdNr. 22 ff). Somit müssen entsandte AN aus dem Ausland zurückgeholt werden, um für diese AN sodann Kug beantragen zu können.

- **Beitragszuschuss des Arbeitgebers zur privaten Krankenversicherung bei Kurzarbeit?**

Kurzarbeit berührt den Versicherungsstatus des privat krankenversicherten Arbeitnehmers nicht, er bleibt weiterhin in seiner privaten Krankenversicherung. Bei Kurzarbeit führen die gesetzlichen Bestimmungen aus dem SGB V dazu, dass der Arbeitgeber oftmals höhere Zuschüsse zur privaten Krankenversicherung zu zahlen hat als bei normaler Beschäftigung. Dies kann sogar dazu führen, dass der Arbeitgeber die Beitragszahlung durch seinen Zuschuss komplett abdeckt.

4.3 Steuerliche Liquiditätshilfe für Unternehmen

Stundung, Kürzung von Vorauszahlungen, Vollstreckungsaufschub

Freistaat Bayern und Bund unterstützen die Unternehmen angesichts der Beeinträchtigung durch die Corona-Pandemie durch liquiditätsschonenden Steuervollzug. Es geht um erleichterte Stundung, einfache Kürzung von Vorauszahlungen und Verzicht auf Vollstreckungsmaßnahmen.

Bundeseinheitliches Vorgehen

Die nachweislich unmittelbar und nicht unerheblich durch Auswirkungen des Coronavirus betroffenen Steuerpflichtigen können bis zum 31. Dezember 2020 unter Darlegung ihrer Verhältnisse Anträge auf Stundung der bis zu diesem Zeitpunkt bereits fälliger oder fällig werdender Einkommen-, Körperschaft- und Umsatzsteuer sowie Anträge auf Anpassung der Vorauszahlungen auf die Einkommen- und Körperschaftsteuer stellen. Diese Anträge werden auch dann nicht abgelehnt, wenn Steuerpflichtige die entstandenen Schäden wertmäßig nicht im Einzelnen nachweisen können. Bei der Nachprüfung der Voraussetzungen für Stundungen werden keine strengen Anforderungen gestellt.

Auch möglich sind Anträge auf Stundung der nach dem 31. Dezember 2020 fälligen Steuern sowie Anträge auf Anpassung der Vorauszahlungen, die nur Zeiträume nach dem 31. Dezember 2020 betreffen. Diese sind allerdings besonders zu begründen.

Vollstreckungen werden auf Antrag oder wenn die Situation der Finanzverwaltung anderweitig bekannt wird bis zum 31. Dezember 2020 ausgesetzt, falls der betroffene Schuldner unmittelbar und nicht unerheblich betroffen ist. Das gilt für rückständige oder bis zu diesem Zeitpunkt fällig werdenden Steuern. Falls es zur Aussetzung kommt, werden die ab 19. März 2020 bis zum 31. Dezember 2020 verwirkten Säumniszuschläge für diese Steuern erlassen.

Die Handhabung bei der Gewerbesteuer weicht aufgrund der Zuständigkeit der Kommunen davon ab. Sie ergibt sich aus dem folgenden Abschnitt.

Umsetzung und Antragswege in Bayern

Der Freistaat Bayern hat für entsprechende Anträge ein sehr einfach gehaltenes [Formular zu Steuererleichterungen aufgrund des Coronavirus](#) ins Netz gestellt. Der Antragsteller muss bestätigen, dass Anlass des Antrags die Auswirkungen des Coronavirus sind bzw. infolge der Pandemie Steuerzahlungen derzeit nicht geleistet werden können. Konkrete Vorgaben zur Art der Beeinträchtigungen gibt es nicht, eine Beilage von Nachweisen wird nicht verlangt. Der Antrag auf Stundung muss beim zuständigen Finanzamt eingereicht werden. Das ist sowohl postalisch als auch per E-Mail (Scan des unterschriebenen Antrags) zulässig.

- Die Stundung ist vorerst über drei Monate vorgesehen. Sie kann für Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und Umsatzsteuer beantragt werden. Für Stundungs- und Erlassanträge zur Gewerbesteuer ist immer die Kommune der Ansprechpartner.
- Die Kürzung von Vorauszahlungen kann mittels des Formulars für die Einkommensteuer, die Körperschaftsteuer und die Gewerbesteuer beantragt werden. Die Kommune wird bei Kürzungen vom Finanzamt verständigt.

Lohnsteuer und Kapitalertragsteuer können als sogenannte Steuerabzugsbeträge nicht gestundet werden. Für Steuerabzugsbeträge besteht allerdings die Möglichkeit, einen gesonderten Antrag auf Vollstreckungsaufschub beim zuständigen Finanzamt einzureichen. Ein Formular zur Aussetzung von Vollstreckungsmaßnahmen gibt es nicht.

Rückzahlung von Umsatzsteuersondervorauszahlungen

Durch die Corona-Pandemie unmittelbar und nicht unerheblich betroffenen Unternehmen werden auf Antrag zur Schaffung von Liquidität auf Antrag bereits geleistete Umsatzsteuersondervorauszahlungen für 2020 wieder zurückgezahlt. Ansprechpartner ist das zuständige Finanzamt.

Die Finanzverwaltung hat eine Anleitung dazu erarbeitet, wie die Erstattung beantragt werden kann. Die Anleitung finden Sie unter folgendem Link: https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Wirtschaftspolitik/2020/Downloads/Anleitung_Umsatzsteuersondervorauszahlung.pdf.

Wenn ihr gefolgt wird, bleibt die Dauerfristverlängerung erhalten.

Ausschluss des erteilten Lastschriftinzugs bei Umsatzsteuer-Voranmeldungen

Sollten Sie aufgrund der Corona-Krise nicht in der Lage sein, die anfallende Umsatzsteuer aus einer der nächsten Voranmeldungen zu begleichen, besteht die Möglichkeit, den erteilten Lastschriftinzug punktuell nur für diese entsprechenden Abbuchungen auszuschließen und parallel dazu einen entsprechenden Stundungsantrag zu stellen. Damit vermeiden Sie ungewollte Abbuchungen.

Zum Ausschluss des punktuellen Lastschriftinzugs werden Sie gebeten, bei der Übermittlung von Umsatzsteuer-Voranmeldungen das Eingabefeld unter "Sonstige Angaben, Zeile 73 Kennzahl 26" entsprechend zu befüllen. Ein genereller Widerruf des SEPA-Lastschriftmandats ist hingegen nicht erforderlich.

Bundessteuern

Für einen Teil der Steuern ist die Zollverwaltung des Bundes zuständig. Besonders wichtig sind hier die Energiesteuer und die Luftverkehrsteuer, aber auch die Biersteuer ist betroffen. Informationen zu Stundungs- und Kürzungsanträgen und zur Aussetzung von Vollstreckungen bei diesen Steuern finden Sie unter [Zoll-Online: Informationen zu den Auswirkungen der Coronakrise](#). Direkte Ansprechpartner sind in dem Fall die Hauptzollämter. Ansprechpartner zur Versicherungssteuer ist das [Bundeszentralamt für Steuern](#).

Wichtige Termine

Anträge sollten rechtzeitig vor anstehenden Zahlungsterminen gestellt werden. Dafür spielen neben in Bescheiden gesetzten Fristen insbesondere fix anstehende Steuertermine eine Rolle. Zu Umsatz-, Einkommen-, Körperschaft- und Gewerbesteuer finden sich dazu nähere Informationen auf den Seiten des Bayerischen Landesamtes für Steuern (siehe Link auf der rechten Seite).

Als Zahltermin für die Energiesteuer ist der 10. Tag jeden Monats, für die Luftverkehrsteuer der 20. Tag jeden Monats einschlägig. Im Dezember gibt es jeweils Sonderregelungen.

4.4 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 diese 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>

Update 1: Hilfe der KfW für Unternehmen

Die KfW hat ihre Förderbedingungen für Kredite an von Corona betroffene Unternehmen deutlich verbessert. Das Angebot richtet sich an Unternehmen, Selbstständige oder Freiberufler, die durch die Corona-Krise in finanzielle Schieflage geraten sind und einen Kredit benötigen. Diese können ab dem 23. März 2020 bei ihrer Bank oder Sparkasse einen vom der KfW geförderten Kredit für Investitionen und Betriebsmittel beantragen. Voraussetzung ist, dass sie bis zum 31. März 2019 nicht in Schwierigkeiten waren.

a) Die Konditionen für Förderkredite mit Corona-Bezug

Die Förderung geschieht mittels einer Übernahme eines Teils des Risikos der kreditgebenden Bank oder Sparkasse durch die KfW. Dadurch steigt die Chancen, eine Kreditzusage zu erhalten.

Die Konditionen der KfW dazu sehen wie folgt aus:

- Für große Unternehmen werden bis zu 80 Prozent des Risikos übernommen.
- Für kleine und mittlere Unternehmen geht die Risikoübernahme bis zu 90 Prozent.

Je Unternehmensgruppe kann bis zu eine Milliarde Euro beantragt werden. Der Kredithöchstbetrag ist begrenzt auf

- 25 Prozent des Jahresumsatzes 2019 oder
- das doppelte der Lohnkosten von 2019 oder
- den aktuellen Finanzierungsbedarf für die nächsten 18 Monate bei kleinen und mittleren Unternehmen bzw. 12 Monate bei großen Unternehmen oder
- 50 Prozent der Gesamtverschuldung Ihres Unternehmens bei Krediten über 25 Mio. Euro.

Diese Konditionen werden für unterschiedliche Unternehmensgruppen identisch in verschiedene Förderprogramme eingearbeitet. Damit verbessern sich die Konditionen jeweils erheblich. Die Zuordnung zu KfW Förderprogrammen sieht wie folgt aus:

- Unternehmen, die länger als fünf Jahre am Markt sind: KfW Unternehmerkredit ([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)))
- Jüngere Unternehmen: ERP-Gründerkredit – universell ([https://www.kfw.de/inlandsfoerderung/Unternehmen/Gr%C3%BCnden-Nachfolgen/F%C3%B6rderprodukte/ERP-Gr%C3%BCnderkredit-Universell-\(073_074_075_076\)](https://www.kfw.de/inlandsfoerderung/Unternehmen/Gr%C3%BCnden-Nachfolgen/F%C3%B6rderprodukte/ERP-Gr%C3%BCnderkredit-Universell-(073_074_075_076)))

Die neuen Merkblätter zu diesen Krediten finden Sie unter

- KfW-Unternehmerkredit (<https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Wirtschaftspolitik/2020/Downloads/KfW-Sonderprogramm-2020-Unternehmerkredit.pdf>).
- ERP-Gründerkredit (<https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Wirtschaftspolitik/2020/Downloads/KfW-Sonderprogramm-2020-ERP-Gruenderkredit.pdf>).

b) Direktbeteiligung der KfW an Konsortialfinanzierungen

Die KfW beteiligt sich auch an Konsortialfinanzierungen für Investitionen und Betriebsmittel von mittelständischen und großen Unternehmen. Hierbei übernimmt sie bis zu 80 Prozent des Risikos, jedoch maximal 50 Prozent der Risiken der Gesamtverschuldung. Damit steigen die Aussichten auf eine individuell strukturierte und passgenaue Konsortialfinanzierung.

Der KfW-Risikoanteil beträgt dabei mindestens 25 Mio. Euro und ist begrenzt auf

- 25 Prozent des Jahresumsatzes 2019 oder
- das doppelte der Lohnkosten von 2019 oder
- den aktuellen Finanzierungsbedarf für die nächsten 12 Monate.

Optional können alle am Konsortium teilnehmenden Banken von der KfW refinanziert werden.

Update 2: KfW-Schnellkredit

Die KfW hat Details zu den Antragsvoraussetzungen ihres Förderprogramms "Schnellkredit", zu damit verbundenen Auflagen sowie zu den Konditionen bekanntgegeben, mit denen er vergeben wird.

Der KfW Schnellkredit ergänzt die bereits vorhandenen KfW Hilfsprogramme (Sonderprogramm 2020 und Soforthilfe für Unternehmen bis 10 Beschäftigte). Für kleinere Unternehmen wird ein entsprechendes Schnellkredit-Programm der LfA aufgelegt.

Den Schnellkredit können Unternehmen ab Mittwoch, den **15. April 2020**, bei ihrer Hausbank beantragen. Auf der Internetseite der KfW können die entsprechenden Antragsunterlagen heruntergeladen werden: <https://www.kfw.de/KfW-Konzern/Newsroom/Aktuelles/KfW-Corona-Hilfe-Unternehmen.html>.

Bei der Antragstellung ist das strenge Kumulierungsverbot zu beachten. Das bedeutet, dass eine Zusage über den KfW-Schnellkredit ausgeschlossen ist, sofern bereits Mittel aus dem KfW-Sonderkredit in Anspruch genommen wurden. Auch eine Kumulierung mit Instrumenten des Wirtschaftsstabilisierungsfonds oder der aufgrund der Corona-Krise erweiterten Programme der Bürgschaftsbanken ist ausgeschlossen.

Unschädlich ist dagegen die erfolgte Inanspruchnahme von Bundes- und Landeszuschüssen, die im Zusammenhang der Corona-Pandemie gewährt wurden. Möglich ist zudem ein Wechsel vom Schnell- zum Sonderkredit. Hierfür muss der Schnellkredit jedoch vorab vollständig abgelöst werden, was ohne Zahlung einer Vorfälligkeitsentschädigung möglich ist.

Neu ist auch, dass die KfW weder eine Beschäftigtenzahl nennt, oberhalb derer der Schnellkredit nicht zugänglich wäre, noch einen fixen Prozentsatz als Preis des Kredits.

Erleichterte Prüfung der Kreditvergabe Voraussetzungen

Während die Kreditvergabe grundsätzlich eine Fortführungsprognose zur weiteren Entwicklung des antragstellenden Unternehmens durch die Banken bzw. Sparkassen erfordert, bezieht sich die Prüfung beim Schnellkredit allein auf die Situation in der Vergangenheit - und zwar ohne Risikoüberprüfung. Das Maß der zu den Zahlen vorzulegenden Unterlagen ist überschaubar. Bei dem Schnellkredit wird die Hausbank zu 100 Prozent von der Haftung freigestellt, der Kreditnehmer haftet zu 100 Prozent für die Rückzahlung. Sicherheiten müssen nicht gestellt werden.

Verwendung und Voraussetzungen des Schnellkredits

Die über diesen Kredit erhaltenen Mittel können als Betriebsmittel ebenso wie für Investitionen eingesetzt werden. Ausgeschlossen sind Kredite zur Prolongation oder Ablösung einer bestehenden Finanzierung, einer Umschuldung oder einer Nach- oder Anschlussfinanzierung.

Voraussetzung für einen Schnellkredit sind vor allem folgende Maßgaben:

- Das Unternehmen muss mindestens seit Januar 2019 am Markt tätig sein, also Umsätze machen.
- Das Unternehmen muss im Durchschnitt der Jahre 2017 bis 2019 einen Gewinn erzielt haben - oder in einem kürzeren Zeitraum, falls es nicht seit 2017 am Markt ist.
- Das Unternehmen darf am 31. Dezember 2019 nicht in Schwierigkeiten gewesen sein.

Auch Unternehmen, an denen Private-Equity-Investoren beteiligt sind, können den Schnellkredit erhalten - es sei denn, maßgeblich beteiligte Investoren erhalten während der Kreditlaufzeit Ausschüttungen oder entnehmen Kapital.

Maximales Volumen der Schnellkredite

Liegen die genannten Voraussetzungen vor, kann ein Unternehmen den Schnellkredit beantragen. Kredithöhe:

- bei Unternehmen mit 11 bis 49 Mitarbeitern höchstens 500.000 Euro,
- bei Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitern höchstens 800.000 Euro.

Bei einer Unternehmensgruppe zugehörigen Unternehmen beziehen sich diese Schwellenwerte auf die Gruppe. Pro Unternehmen/Unternehmensgruppe können maximal bis zu 25 Prozent des Jahresumsatzes 2019 finanziert werden.

Zählung der Mitarbeiter

Die Mitarbeiterzahl wird nach den Verhältnissen am Tag des Kreditantrags mittels folgender Faktoren bestimmt:

Mitarbeiter über 30 Stunden und Auszubildende	Faktor 1
Mitarbeiter über 20 bis 30 Stunden	Faktor 0,75
Mitarbeiter bis 20 Stunden	Faktor 0,5
Mitarbeiter auf 450-Euro-Basis	Faktor 0,3

Konditionen

Die Kreditlaufzeit beträgt bis 10 Jahre. Eine tilgungsfreie Zeit von bis zu zwei Jahren kann eingeräumt werden. Außerplanmäßige Tilgungen oder vorzeitige Rückzahlungen sind ohne Vorfälligkeitsentschädigung möglich. Der Zinssatz orientiert sich an der Entwicklung des Kapitalmarktes und wird spätestens mit Zusage der KfW festgelegt.

Die Auszahlung erfolgt zu 100 Prozent des zugesagten Betrags. Die Abruffrist beträgt einen Monat nach Zusage. Der Kreditbetrag kann nur komplett in einer Summe abgerufen werden, allerdings können dann, wenn mehr Geld benötigt wird, im Rahmen der o.g. Grenzen bis Ende 2020 weitere Anträge gestellt werden.

Bei Inanspruchnahme des Schnellkredits kann bis zum 31. Dezember 2020 kein anderer KfW-Kredit beantragt werden. Ein Wechsel vom KfW-Sonderprogramm 2020 (Programmnummern 037/047/075/076/855)

zum KfW-Schnellkredit (078) ist ebenso ausgeschlossen wie eine Kumulierung mit Instrumenten des Wirtschaftsstabilisierungsfonds oder mit den Programmen der Bürgschaftsbanken, die wegen der Coronakrise erweitert wurden.

Unternehmen dürfen während der Kreditlaufzeit keine Gewinne oder Dividende ausschütten. Möglich sind aber marktübliche Ausschüttungen oder Entnahmen für Geschäftsinhaber (natürliche Personen).

Fragen und Antworten zum KfW-Schnellkredit:

- **Auszahlung der Darlehensmittel**

Die Antragstellung ist ab 15.04.2020 über die Hausbank möglich. Aber für die Refinanzierung der Hausbank bei der KfW ist ein IT-Release notwendig, das spätestens zum 22.04.2020 greift. Das bedeutet, dass Darlehensmittel, die bis zum 22.04.2020 zugesagt und ausgezahlt werden, von der Hausbank als Überbrückungsdarlehen gewährt werden. Damit steht es den Banken frei, dieses Überbrückungsdarlehen zu einem selbst festgelegten Zinssatz zu vergeben.

- **Höhe des Zinssatzes**

Für die Inanspruchnahme wird es einen einheitlichen Endkreditnehmerzins geben, den die Hausbank nicht überschreiten darf. Die Höhe wird am Tag der Zusage durch die KfW über die IT-Plattform, also spätestens am 22.04.2020 festgelegt und hängt vom Bankeneinstandssatz (0 % oder höher) ab, zu dem dann 3 % p.a. hinzuzurechnen sind.

- **Prüfungsumfang der Hausbank / Schufa-Abfrage:**

Der Schnellkredit ist darauf angelegt, möglichst kurzfristig (innerhalb von 2 Bankarbeits-tagen) ausgezahlt werden zu können. Deshalb nimmt die durchleitende Bank lediglich eine Plausibilitätsprüfung der vom Endkreditnehmer vorgenommenen Angaben vor. Der Unternehmer muss u.a. selbst prüfen, ob es per 31.12.2019 als Unternehmen in Schwierigkeiten galt oder nicht und hierüber eine entsprechende Erklärung abgeben. Zusätzlich erfolgt die Abfrage von Negativmerkmalen bei der Schufa. Bei Vorliegen von Negativmerkmalen wird der Kredit verweigert. Sofern die Schufa keinerlei Informationen über das antragstellende Unternehmen hat, steht dies dem Kreditwunsch nicht entgegen.

- **Gründe für Kreditablehnung seitens der Hausbank**

Gemäß den Förderbedingungen der KfW führt die Hausbank weder eine Schuldentragfähigkeitsprüfung durch und erstellt auch keine Zukunftsprognose. Mangelnde Kapital-dienstfähigkeit ist also kein Grund für eine Kreditablehnung. Sofern aber die Hausbank z.B. Zweifel an der Person des Geschäftsführers hat oder aber Hinweise vorhanden sind, dass das antragstellende Unternehmen zum 31.12.2019 als Uis einzustufen war, obwohl das Unternehmen dies im Antrag verneint, dann kann der Kreditantrag abgelehnt werden.

- **Ausschlussgründe für Beantragung des Schnellkredites**

Unternehmen, die bereits Mittel über den KfW-Sonderkredit in Anspruch genommen oder Instrumente des Wirtschaftsstabilisierungsfonds bzw. aufgrund der Corona-Krise erweiterte Programme der Bürgschaftsbanken in Anspruch genommen haben, dürfen keinen Schnellkredit beantragen.

Für die Laufzeit des Schnellkredites dürfen Geschäftsführergehälter / Privatentnahmen nicht über den Betrag von 150.000 Euro pro Jahr und Person hinausgehen. Hierbei handelt es sich um eine nach vorn gerichtete Betrachtung, nicht um die Höhe der bisher gezahlten Geschäftsführergehälter / Privatentnahmen. Sollte durch die geplante Beantragung des Schnellkredites bei einer GmbH das Geschäftsführergehalt reduziert werden müssen, wird dringend empfohlen, im Vorfeld den Steuerberater zu kontaktieren.

- **Behandlung des Inhaberwechsels im Rahmen der Unternehmensnachfolge:**

Ein Inhaberwechsel wirkt sich nicht auf die mögliche Antragstellung aus. Sofern das Unternehmen zum 01.01.2019 bereits am Markt aktiv war, wenn auch unter Leitung des Alteigentümers (Inhaberwechsel

erfolgte nach dem 01.01.2019), ist der Antrag auf den Schnellkredit möglich. Sofern beim Inhaberwechsel mit dem Alteigentümer ein Beratungshonorar (z.B. als Bestandteil der Kaufpreiszahlung) vereinbart wurde, sind gegebenenfalls die Zahlungen während der Laufzeit des Schnellkredites auszusetzen.

- **Umwandlung KfW-Schnellkredit in KfW-Sonderkredit**

Es ist möglich, in einem ersten Schritt den KfW-Schnellkredit in Anspruch zu nehmen, um möglichst kurzfristig Liquiditätsmittel zu erhalten. Der Schnellkredit kann während der Laufzeit ohne Zahlung einer Vorfälligkeitsgebühr zurückgezahlt werden. Im Anschluss ist es möglich, den KfW-Sonderkredit zu beantragen.

- **Sondertilgungsmöglichkeiten:**

Möglich ist die komplette Rückzahlung des noch ausstehenden Darlehens ohne Zahlung einer Vorfälligkeitsentschädigung, nicht aber regelmäßige Sondertilgungen bzw. die einmalige vorfristige Tilgung einer Teilsumme des noch ausstehenden Darlehens.

- **Aufhebung Kumulierungsverbot nach Rückführung des Schnellkredites**

Wenn der Schnellkredit (auch vorfristig) komplett zurückgeführt wurde, ist ab dem Tilgungsdatum die Inanspruchnahme anderer KfW-Darlehen bzw. von Bürgschaftsprogrammen der Bürgschaftsbanken möglich.

- **Frist für Antragstellung:**

Bis 30.11.2020 können Darlehensanträge gestellt werden.

4.5 Hilfen der LfA für Unternehmen

Vor dem Hintergrund der sich rasant verschärfenden Corona-Krise hat das Bayerische Kabinett einen Schutzschirm zur Krisenunterstützung für Bayerns Unternehmen beschlossen. Für alle Anträge, die ab 26. März 2020 gestellt werden, gilt bis auf Weiteres:

Corona-Schutzschirm-Kredit der LfA Förderbank Bayern

Der Bayerische Ministerrat hat am 31. März 2020 das neue Förderprogramm „Corona-Schutzschirm-Kredit“ der LfA Förderbank Bayern beschlossen. Der Kredit wird zur Unterstützung der Bayerischen Wirtschaft bei der Bewältigung der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise ausgereicht.

Die wichtigsten Eckdaten:

- Antragsberechtigt sind Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft mit bis 500 Mio. Euro Jahresumsatz (Konzernumsatz) sowie Angehörige der freien Berufe mit Betriebsstätte oder Niederlassung in Bayern.
- Das Unternehmen ist infolge der Corona-Krise in vorübergehende Finanzierungsschwierigkeiten geraten, die nicht bereits zum 31. Dezember 2019 vorlagen.
- Gefördert wird die Finanzierung von Investitionen und Betriebsmitteln.
- Der Darlehenshöchstbetrag je Vorhaben beträgt 10 Mio. Euro und kann bis zu 100% des finanzierbaren Vorhabens gewährt werden.
- Der Kredit wird mit 6-jähriger Laufzeit angeboten und ist mit festen Zinssätzen und Einheitskonditionen ausgestattet:
 - Für KMU: 1% Jahreszins und obligatorischer 90% Haftungsfreistellung.
 - Für größere Unternehmen bis 500 Mio. Jahresumsatz: 2% Jahreszins und obligatorischer 90% Haftungsfreistellung

LfA-Bürgschaften

Der maximale Bürgschaftssatz für Betriebsmittel-, Rettungs- und Umstrukturierungsbürgschaften sowie Konsolidierungsdarlehen ist von 50 Prozent auf 90 Prozent angehoben worden.

Zudem genügt es als Voraussetzung für eine Betriebsmittelbürgschaft, dass ein mittelständisches Unternehmen aktuelle Liquiditätsprobleme hat (bislang konnten Betriebsmittelkredite nur in besonderen Fällen z. B. bei erhöhtem Betriebsmittelbedarf im Zusammenhang mit Konsolidierungen verbürgt werden).

Weitere Informationen finden Sie unter https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Au%C3%9Fenwirtschaft/2020/Downloads/Merkblatt_B%C3%BCrgschaft.pdf

LfA-Universalkredit mit Haftungsfreistellung

Den Kredit gibt es von 25 000 EUR bis 10 Millionen EUR. Der Haftungsfreistellungssatz ist von 60% auf 80% angehoben worden. In den nächsten Tagen ist eine Anhebung von Haftungsfreistellungen auf 90 Prozent geplant.

Zudem werden die Haftungsfreistellungen beim Universalkredit für größere Unternehmen mit bis zu 500 Mio. EUR Konzernumsatz (bisher können nur kleine und mittlere Unternehmen sowie Freiberufler eine Haftungsfreistellung erhalten) sowie für haftungsfreizustellende Darlehensbeträge bis zu 4 Mio. EUR (bisher bis zu 2 Mio. EUR) geöffnet.

Weitere Informationen finden Sie unter <https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Au%C3%9Fenwirtschaft/2020/Titlebl%C3%A4tter/Universalkredit-der-LfA.pdf>.

LfA-Akutkredit

Der Akutkredit kann bis 2 Millionen EUR betragen. Antragsberechtigt sind gewerbliche Unternehmen mit bis zu 500 Millionen EUR Jahresumsatz. Bei Corona-bedingten Liquiditätsschwierigkeiten wird auf ein Konsolidierungskonzept verzichtet, und zwar unabhängig von der Höhe des beantragten Akutkredits, sofern die Hausbank bestätigt, dass akute Liquiditätsschwierigkeiten infolge der Corona-Auswirkungen und damit ein akzeptierbarer Konsolidierungsanlass vorliegen und sie die eingeleiteten bzw. geplanten Konsolidierungsmaßnahmen mitträgt.

Weitere Informationen finden Sie unter <https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Au%C3%9Fenwirtschaft/2020/Titlebl%C3%A4tter/Akutkredit-der-LfA.pdf>.

Ausweitung des vereinfachten Verfahrens für alle Haftungsfreistellungen sowie neu auch für Bürgschaften

Um die Antragsprozesse bei den Haftungsfreistellungen und LfA-Bürgschaften zu beschleunigen und diese damit für Unternehmen und Freiberufler schneller zugänglich zu machen, wird bis auf Weiteres der Schwellenwert, bis zu dem die LfA ein vereinfachtes Verfahren der Risikoprüfung anwendet, von derzeit 250 000 EUR auf 500 000 EUR angehoben. Dadurch müssen für diese Fälle weniger Unterlagen eingereicht werden.

Weitere Informationen finden Sie unter <https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Au%C3%9Fenwirtschaft/2020/Titlebl%C3%A4tter/Haftungsfreistellung-%E2%80%9E-HaftungPlus%E2%80%9C-der-LfA.pdf>.

Tilgungsaussetzung bei Darlehen mit Haftungsfreistellungen

Für bestehende LfA-Darlehen mit Haftungsfreistellung bietet die LfA ab sofort eine einfache und schnelle Lösung zur Aussetzung von bis zu vier Tilgungsraten. Dazu kann die Hausbank über das Zentralinstitut bei der LfA die Tilgungsaussetzung beantragen.

Daneben besteht weiterhin die Möglichkeit, das bisherige Stundungsverfahren zu nutzen.

Weitere Informationen finden Sie unter: https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Au%C3%9Fenwirtschaft/2020/Downloads/Merkblatt_Tilgungsaussetzung-Stundung.pdf.

Verfahren

Die Finanzierungshilfen beantragt das Unternehmen über seine Hausbank.

Für Fragen zu den öffentlichen Finanzierungshilfen stehen Ihnen die Mitarbeiter/-innen der LfA Förderberatung telefonisch zur Verfügung: 089/2124–1000, E-Mail: info@lfa.de.

Nähere Infos finden Sie hier: <https://lfa.de/website/de/beratung/taskforce/index.php>

Die vbw hat hierzu ein kurzes Erläuterungsvideo ins Netz gestellt. Das Video finden Sie unter folgendem Link: https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Generische-Bilder/Chefredaktion/Coronapandemie/Film6_LfA_final_UT.mp4.

Update: LfA-Schnellkredit

Die Bayerische Staatsregierung hat am 7. April 2020 einen LfA-Schnellkredit für Kleinunternehmen mit **bis zu zehn Beschäftigten** beschlossen. Der Schnellkredit ergänzt die aus Anlass der Corona-Krise bereits erlassenen Hilfsprogramme.

Während bei den geltenden Krediten die durchleitenden Banken und Sparkassen die weitere Entwicklung des Unternehmens prüfen und eine Zukunftsprognose abgeben müssen, erfolgt die Kreditvergabe beim LfA-Schnellkredit allein aufgrund vergangenheitsbezogener Daten:

- Das Unternehmen muss im Jahr 2019 bereits Umsatz gemacht haben.
- Das Unternehmen darf am 31. Dezember 2019 nicht in Schwierigkeiten gewesen sein und muss zu diesem Zeitpunkt geordnete wirtschaftliche Verhältnisse aufweisen.
- Das Unternehmen muss 2019 einen Gewinn erwirtschaftet haben.
- Weiter prüft die Bank die Zahl der im Unternehmen Beschäftigten.

Liegen die genannten Voraussetzungen vor, können einen Schnellkredit beantragen:

- Unternehmen **mit ein bis fünf Mitarbeitern** bis zur Höhe von drei Monatsumsätzen des Jahres 2019, höchstens 50.000 Euro
- Unternehmen mit **sechs bis zehn Mitarbeitern** bis zur Höhe von drei Monatsumsätzen des Jahres 2019, höchstens 100.000 Euro.

Bei dem Schnellkredit wird die Hausbank zu 100 Prozent von der Haftung freigestellt. Es wird ein einheitlicher Darlehenszins von derzeit 3 Prozent p.a. erhoben.

4.6 Soforthilfe für Unternehmen und Freiberufler – Bayern und Bund

Für die Soforthilfe des Freistaates Bayern und des Bundes steht jetzt **ein gemeinsames Antragsformular** zur Verfügung. Zudem wurden die Förderbedingungen verbessert. Die Förderbeträge sind höher, bei bis zu zehn Mitarbeitern wird auf eine Vermögensprüfung verzichtet.

Den Link zum kombinierten Online-Antragsformular finden Sie auf der Homepage des Bayerischen Wirtschaftsministeriums: [Online-Antrag auf Corona-Soforthilfe in Bayern](#).

Sollte der Link nicht funktionieren, dann entfernen Sie im Explorer alles im Link nach www.soforthilfe-corona.bayern und drücken auf neu laden!!!

Im online-Formular ist die Branche „Bau“ auszuwählen!!!

Wenn Sie von den höheren Konditionen des Bundes- und Landesprogramms profitieren wollen, stellen Sie bitte **einen neuen elektronischen Antrag**.

Sollten Sie bereits eine Soforthilfe nach dem bayerischen Programm erhalten oder einen Antrag nach der bayerischen Soforthilfe gestellt haben, ist es wichtig, dass Sie in dem neuen elektronischen Antrag nicht den Differenzbetrag zwischen bislang beantragter oder erhaltener Soforthilfe beantragen, sondern den Gesamtbetrag Ihres seit dem 11. März 2020 entstandenen Liquiditätsengpasses. Bewilligt und ausbezahlt wird Ihnen dann der Differenzbetrag.

Falls Sie schon einen Antrag auf Soforthilfe gestellt haben, kreuzen Sie dies bitte im elektronischen Antragsformular an. Das gilt unabhängig davon, ob Sie schon einen Bescheid oder eine Auszahlung erhalten haben.

4.6.1 Antragsberechtigte

Anträge können von Unternehmen und selbstständigen Angehörigen der Freien Berufe (bis zu 250 Erwerbstätige) gestellt werden, die eine Betriebs- bzw. Arbeitsstätte in Bayern haben.

Antragsberechtigt sind

- Unternehmen, die wirtschaftlich und damit am Markt tätig sind,
- Unternehmen der Landwirtschaft inklusive der landwirtschaftlichen Primärerzeugung,
- im Haupterwerb Soloselbstständige und Angehörige der Freien Berufe,
- Körperschaften des Non-Profit-Sektors (z. B. gGmbHs, Vereine), die im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Geschäftsbetriebe unternehmerisch tätig sind.

Die letztgenannte Gruppe und landwirtschaftliche Unternehmen in der Primärproduktion können Anträge auf bayerische Soforthilfe erst ab 20. April stellen.

Voraussetzung für einen Antrag in Bayern ist eine im Freistaat angesiedelte Betriebs- oder Arbeitsstätte. Unerheblich ist, ob der Antragsberechtigte ganz oder teilweise steuerbefreit ist. Personenvereinigungen und Körperschaften werden als eine Einheit betrachtet. Öffentliche Unternehmen sind von der Förderung ausgeschlossen.

Antragssteller versichern mit dem Absenden des Formulars, dass sie alle Angaben darin nach bestem Wissen und Gewissen und wahrheitsgetreu gemacht haben.

Grundsätzlich gelten die Bedingungen der Corona Soforthilfe Bayern. Für Antragsteller **mit bis zu 10 Beschäftigten** gelten die Fördervorgaben des Bundes.

4.6.2 Liquiditätsengpass

Nach den Richtlinien liegt ein Liquiditätsengpass vor, wenn infolge der Corona-Pandemie die fortlaufenden Einnahmen aus dem Geschäftsbetrieb voraussichtlich nicht ausreichen, um die Verbindlichkeiten in den auf die Antragstellung folgenden drei Monaten aus dem fortlaufenden erwerbsmäßigen Sach- und Finanzaufwand (bspw. gewerbliche Mieten, Pachten, Leasingraten) zu zahlen.

Private und sonstige (= auch betriebliche) liquide Mittel müssen nicht (mehr) zur Deckung des Liquiditätsengpasses eingesetzt werden.

Auf diese Vorgabe beziehen sich besonders viele der Fragen, die zur Soforthilfe gestellt werden. Deshalb zur Erläuterung:

- Der Focus der Soforthilfe liegt bei Sach- und Finanzaufwendungen. Auf betriebliche Personalkosten ist sie nicht ausgerichtet.
- Die Soforthilfen zielen auf die Liquiditätslücke im Unternehmen ab, nicht aber auf ausfallenden Gewinn oder Ausgaben für die private Lebensführung.
- Um den Lebensunterhalt von Freiberuflern, Solo-Selbständigen und Kleinunternehmern abzusichern, wurde der Zugang zu Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch II, insbesondere dem Arbeitslosengeld II, vorübergehend erleichtert. Unter anderem greift hier für sechs Monate eine wesentlich vereinfachte Vermögensprüfung. Aufwendungen für Unterkunft und Heizung werden für sechs Monate ab Antragstellung in tatsächlicher Höhe anerkannt.

Sollte es sich um ein verbundenes Unternehmen handeln, ist hinsichtlich des Liquiditätsengpasses auf das Gesamtunternehmen abzustellen.

Vorsorglich wird darauf hingewiesen, dass der Antragsteller versichert, alle Angaben im Antragsformular nach bestem Wissen und Gewissen und wahrheitsgetreu gemacht hat.

Update: Liquiditätsengpass ohne Vermögensprüfung

Zur Soforthilfe in Bayern wird immer wieder gefragt, ob der Verzicht auf die Vermögensprüfung auch für Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten gilt. Das ist der Fall. Wir stellen dar, was das für die Betroffenen bedeutet.

Online-Antrag stellt Verzicht auf Vermögensprüfung klar

Im Antragsformular wird klargestellt, dass auch für Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern keine Vermögensprüfung erfolgt. Die damit gültige Definition des Liquiditätsengpasses sieht wie folgt aus:

Ein Liquiditätsengpass liegt vor, wenn infolge der Corona-Pandemie die fortlaufenden Einnahmen aus dem Geschäftsbetrieb voraussichtlich nicht ausreichen, um die Verbindlichkeiten in den auf die Antragstellung folgenden drei Monaten aus dem fortlaufenden erwerbsmäßigen Sach- und Finanzaufwand (bspw. gewerbliche Mieten, Pachten, Leasingraten) zu zahlen. Private und sonstige (= auch betriebliche) liquide Mittel müssen nicht (mehr) zur Deckung des Liquiditätsengpasses eingesetzt werden.

Bitte beachten Sie, dass sich die Soforthilfe also nicht auf Personalaufwand bezieht.

Vorgabe hat weitreichende Folgen zu Gunsten der Unternehmen

Diese Vorgabe bedeutet, dass keine Vermögensprüfung stattfindet, Unternehmer werden also nicht auf Rücklagen – ob im Unternehmen oder privat – zurückgreifen müssen, bevor sie Soforthilfe beantragen.

Soforthilfe wird zudem unabhängig von der Inanspruchnahme anderer Maßnahmen (etwa Stundung von Steuern oder Sozialversicherungsbeiträgen oder Förderkrediten) gezahlt.

4.6.3. Fördervolumen

Die Schwellenwerte der Sofortprogramme Bayern bzw. Bund:

Die Soforthilfe ist gestaffelt nach der Zahl der Erwerbstätigen und beträgt

bei bis zu ... Beschäftigten (Vollzeitäquivalente)	Maximales Fördervolumen	Anmerkung
fünf Beschäftigte	9.000 Euro	Soforthilfe Bund
zehn Beschäftigte	15.000 Euro	Soforthilfe Bund
50 Beschäftigte	30.000 Euro	Soforthilfe Bayern
250 Beschäftigte	50.000 Euro	Soforthilfe Bayern

Obergrenze für die Höhe der Finanzhilfe ist der Betrag des durch die Corona-Krise verursachten Liquiditätsengpasses.

Die Umrechnung von Teilzeit- und 450-Euro-Kräften erfolgt nach folgenden Werten:

Mitarbeiter bis 20 Stunden	Faktor 0,5
Mitarbeiter bis 30 Stunden	Faktor 0,75
Mitarbeiter über 30 Stunden	Faktor 1
Mitarbeiter auf 450 Euro-Basis	Faktor 0,3

4.6.4 Antragstellung

Bitte stellen Sie den Antrag nur einmal. Nach der Eingabe der Anzahl Ihrer Beschäftigten erkennt und entscheidet das Programm, ob bei Ihnen das bayerische oder bundesdeutsche Soforthilfe-Programm zur Anwendung kommt. **Es erscheint automatisch das für Sie einschlägige Antragsformular.**

Unter Nr. 5 des Antragsformulars ist die Höhe des Liquiditätsengpasses konkret zu beziffern. Anträge mit Angaben wie z. B. „noch nicht absehbar“ können nicht bearbeitet und somit nicht berücksichtigt werden. Anträge, die Sie per PDF oder per Post an die Bewilligungsbehörden senden, können ab sofort nicht mehr bearbeitet werden.

Nach der erfolgreichen Antragstellung erhalten Sie eine automatische Eingangsbestätigung an die angegebene E-Mail-Adresse. Es wird um Verständnis gebeten, dass aufgrund der hohen Anzahl an eingehenden Anträgen keine Rückfragen zum Bearbeitungsstand des Antrags beantwortet werden können.

Ihr Antrag wird schnellstmöglich von der örtlich zuständigen Bewilligungsbehörde bearbeitet und die Soforthilfe wird unmittelbar auf das Konto des Antragstellers überwiesen. Örtlich zuständig ist die Bewilligungsbehörde, in deren Bezirk die Betriebstätte bzw. Arbeitsstätte des Antragstellers liegt. Liegt die Betriebs- bzw. Arbeitsstätte im Stadtgebiet München ist Bewilligungsbehörde die Stadt München. Eine Aufstellung der Bewilligungsbehörden finden Sie unten.

Die Bundeshilfe kann nach aktuellem Stand jedenfalls bis Ende Mai beantragt werden, das bayerische Programm bis Ende Juni.

Die Soforthilfe ist eine finanzielle Überbrückung für kleinere Betriebe und Freiberufler, die aufgrund der Corona-Krise in eine existenzielle Notlage geraten sind. Vorsorglich wird darauf hingewiesen, dass eine Beantragung ohne diese Voraussetzung zu erfüllen, Betrug ist. Der Betrugstatbestand sieht eine Geldstrafe oder sogar eine Freiheitsstrafe bis zu 5 Jahren vor. Es wird um Verständnis gebeten, dass jeder Fall, der bekannt wird, angezeigt wird und die Soforthilfe zurückzuzahlen ist.

Kontakt Daten für den Antrag

Anträge können ausschließlich online gestellt werden.

Landeshauptstadt München - Bearbeitung für München	Tel: 089 233-22070 www.muenchen.de/arbeitundwirtschaft
Regierung von Oberbayern - Bearbeitung für Oberbayern ohne München	Tel. der IHK: 089 5116-0 Kooperationsprojekt der IHK für München und Oberbayern Internet: www.regierung.oberbayern.bayern.de
Regierung von Niederbayern	Tel: 0871 808-2022 www.regierung.niederbayern.bayern.de
Regierung der Oberpfalz	Internet: www.regierung.oberpfalz.bayern.de
Regierung von Oberfranken	Tel. IHK für Oberfranken: 0921 886-0 Tel. Handwerkskammer für Oberfranken: 0921 910-150 Tel. IHK zu Coburg: 09561 7426-776 Internet: www.regierung.oberfranken.bayern.de
Regierung von Mittelfranken	Tel: 0981 53-1320 www.regierung.mittelfranken.bayern.de
Regierung von Unterfranken	Tel: 0931 380-1273 www.regierung.unterfranken.bayern.de Tel. der IHK Würzburg-Schweinfurt: 0931 4194-800 Kooperationsprojekt der IHK Würzburg-Schweinfurt Tel. der IHK Aschaffenburg: 06021 880-100 Kooperationsprojekt der IHK Aschaffenburg
Regierung von Schwaben	Tel: 0821 327-2428 Internet: www.regierung.schwaben.bayern.de

Eine kurze Erläuterung als Video der vbw finden Sie hier: https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugangliche-Medien/Generische-Bilder/Chefredaktion/Coronapandemie/Film8_Fonds_UT.mp4.

Nähere Informationen finden Sie in den Richtlinien für die Unterstützung der von der Corona-Virus-Pandemie (SARS-CoV-2) geschädigten Unternehmen und Angehörigen Freier Berufe („Soforthilfe Corona“): <https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Wirtschaftspolitik/2020/Downloads/Richtlinien-Soforthilfe-Corona-Bayern.pdf>.

Nähere Informationen finden Sie in den Richtlinien für die Gewährung von Überbrückungshilfen des Bundes für die von der Corona-Virus-Pandemie (SARS-CoV-2) geschädigten Unternehmen und Soloselbstständigen („Corona-Soforthilfen insbesondere für kleine Unternehmen und Soloselbstständige“): https://www.stmwi.bayern.de/fileadmin/user_upload/stmwi/Themen/Foerderprogramme/Dokumente/Soforthilfe_Corona/2020-04_7071-W-11069-BayMBI-001.pdf.

Anrechnung sonstiger Hilfen

Mögliche Entschädigungsleistungen nach dem Infektionsschutzgesetz sowie zustehende Versicherungsleistungen aus Absicherung von Betriebsunterbrechungen oder Betriebsausfall sind vorrangig in Anspruch zu nehmen und werden auf die nach Nr. 5 vorgesehene Finanzhilfe angerechnet. Eine Kumulierung mit sonstigen staatlichen oder EU-Hilfen zum Ausgleich der COVID-19-Pandemie ausgelösten Liquiditätsengpässe ist im Rahmen der beihilferechtlichen Vorgaben möglich, soweit die in Nr. 5 Satz 3 genannte Obergrenze nicht überschritten wird und eine Überkompensation ausgeschlossen ist. Der Empfänger ist auch nach Erhalt der Soforthilfe verpflichtet, den Erhalt anrechenbarer Leistungen bei der Bewilligungsbehörde unverzüglich anzuzeigen. Regelmäßig ausgenommen ist der Bereich der landwirtschaftlichen Primärerzeugung.

Steuerliche Relevanz

Damit der Zuschuss jetzt in vollem Umfang den Unternehmen zu Gute kommt, wird er bei den Steuervorauszahlungen für 2020 nicht berücksichtigt.

Zwar ist der Zuschuss grundsätzlich steuerpflichtig, aber das wirkt sich erst dann aus, wenn die Steuererklärung für 2020 eingereicht werden muss, also frühestens im nächsten Jahr.

Nur wenn im Jahr 2020 ein positiver Gewinn erwirtschaftet wurde, wird dann auf den Zuschuss der individuelle Steuersatz fällig.

Gärtnereien und Baumschulbetriebe-

Die Soforthilfe des Freistaats Bayern können ab sofort auch von Gärtnereien und Baumschulbetrieben beantragt werden.

4.7 Entschädigungsansprüche bei Betriebsschließungen

Einem Unternehmen, das einer behördlichen Betriebsschließung unterliegt, steht aktuell kein Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG zu.

4.8 Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen - aktualisiert

Die Unternehmen, die sich wegen der Corona-Krise in ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten befinden, sollen durch erleichterte Stundungsmöglichkeiten der Sozialversicherungsbeiträge entlastet werden.

Auf Antrag können unmittelbar und nicht unerheblich betroffenen Arbeitgebern die bereits fällig gewordenen oder noch fällig werdenden Beiträge für die Ist-Monate März 2020 und April 2020 gestundet werden.

Ab dem Ist-Monat Mai 2020 ist die Stundung unter den „normalen“ Bedingungen möglich, also wieder gegen angemessene Verzinsung. Der Stundungszinssatz beträgt 0,5 % je angefangenen Monat.

Der GKV-Spitzenverband hat auf seiner Homepage Fragen und Antworten zu der Stundung unter erleichterten Bedingungen veröffentlicht (https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/krankenversicherung_1/grundprinzipien_1/finanzierung/beitragsbemessung/2020-04-03_FAQ_Beitraege_Corona_Stundung.pdf und https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/krankenversicherung_1/grundprinzipien_1/finanzierung/beitragsbemessung/20200325_Hintergrund_Beitragsstundung.pdf).

Die wichtigsten Punkte sind nachfolgend stichwortartig aufgeführt:

- Die Stundung muss bei jeder Einzugsstelle für den jeweils geschuldeten Betrag beantragt werden. Der GKV-Spitzenverband nimmt Anträge nicht entgegen.
- Den Antrag stellt der Arbeitgeber oder eine von ihm autorisierte Person (z. B. Anwalt, Steuerberater).
- Der Antrag ist an keine bestimmte Form gebunden.
- Die Beiträge können bis zum Fälligkeitstag im Monat Mai 2020, das ist der 27. Mai 2020, erleichtert gestundet werden.
- Es sind weder Stundungszinsen noch Säumniszuschläge (der Beitrag ist nicht fällig geworden) zu zahlen.
- Vorrangig sollen die in dem mittlerweile verabschiedeten Gesetzespaket angebotenen Hilfsmaßnahmen in Anspruch genommen werden. Die erleichterte Stundung ist deshalb nachrangig und auch zeitlich begrenzt.
- Zur Glaubhaftmachung der erheblichen Betroffenheit reicht eine Erklärung des Arbeitgebers aus.

Eine Stundung ist nicht dadurch ausgeschlossen, dass bei einem bestehenden Lastschriftverfahren bereits Beiträge zum Fälligkeitstag abgebucht wurden. Nach Absprache mit der Einzugsstelle können Beiträge zurückgezahlt werden.

Ob die Hilfestellungen auch für freiwillig in der GKV versicherte Selbstständige gilt, ist nicht eindeutig. Bei diesen Selbstständigen wäre allerdings zu prüfen, ob vor einer Stundung auch die Möglichkeit einer Beitragsermäßigung wegen eines krisenhaften Gewinneinbruchs in Betracht kommt.

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

Ein Muster für die Beantragung der Stundung finden Sie hier: https://www.galabau-bayern.de/muster-erstattungsantrag.pdf?onpublix_view=true&tm=637208205312945281.

Fragen und Antworten zum vereinfachten Stundungsverfahren finden Sie auch unter https://www.aok.de/fk/fileadmin/user_upload/corona/2020-03-26-gkv-faq-vereinfachtes-stundungsverfahren.pdf.

In den letzten Tagen sind wir auf Einzelfälle aufmerksam gemacht worden, in denen Anträge auf Beitragsstundung von Krankenkassen mit dem Verweis auf die Nachrangigkeit dieser Maßnahme bzw. die Vorrangigkeit anderer Hilfsmaßnahmen abgelehnt wurden. Jede Krankenkasse trifft ihre Entscheidung über die Gewährung einer Stundung vollkommen autonom, wobei geltendes Recht und die Empfehlungen der Sozialversicherungsträger natürlich zu beachten sind.

4.9 Maßnahmenpaket Bundesregierung zur Abfederung der Auswirkungen des Corona-Virus

Das Bundeswirtschaftsministerium und das Bundesfinanzministerium haben ein „**Maßnahmepaket zur Abfederung der Auswirkungen des Corona-Virus**“ vorgestellt. Eine Übersicht über die finanziellen Hilfen für Unternehmen finden Sie auf der Webseite des Bundeswirtschaftsministeriums und des Bundesfinanzministeriums.

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

https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Oeffentliche_Finzen/2020-03-13-Schutzschild-Beschaefigte-Unternehmen.html)

Die FAQ-Liste der vbw „Häufige Fragen zu Coronavirus und finanzielle Unterstützungen“ finden Sie unter folgendem Link: https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Au%C3%9Fenwirtschaft/2020/Downloads/FAQ_Corona_Finanzielle_Unterstuetzung_vbw2-2.pdf

4.10 Insolvenzantragspflicht soll ausgesetzt werden

Die notwendigen Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie setzen etliche Unternehmen wirtschaftlich unter Druck. Um Insolvenzen zu vermeiden, hat der Bundestag am 26. März 2020 vorübergehende Erleichterungen im Insolvenzrecht beschlossen. Das entsprechende Bundestagsdokument finden Sie [hier](#). Die Regelungen im Insolvenzrecht sind rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft getreten.

Konkrete Maßnahmen

- Aussetzung der Insolvenzantragspflicht: Die Pflicht zur Stellung eines Eigeninsolvenzantrages (§ 15a InsO bzw. § 42 Abs. 2 BGB) wird bis zum 30. September 2020 ausgesetzt. Diese Aussetzung greift allerdings nicht, wenn die Insolvenzreife nicht auf den Auswirkungen der Pandemie beruht oder wenn keine Aussichten bestehen, eine etwaige Zahlungsunfähigkeit zu beseitigen. Wenn der Schuldner am 31. Dezember 2019 nicht zahlungsunfähig war, wird vermutet, dass die Insolvenzreife auf den Auswirkungen der Pandemie beruht und Aussichten bestehen, eine etwaige Zahlungsunfähigkeit zu beseitigen.
- Einschränkungen für Gläubigeranträge: Für drei Monate soll für Insolvenzanträge von Gläubigern vorausgesetzt werden, dass der Eröffnungsgrund bereits vor dem 1. März 2020 vorlag.
- Verlängerungsmöglichkeit: Durch Verordnung des Bundesjustizministeriums können die Maßnahmen bis zum 31. März 2021 verlängert werden.

Flankierende Maßnahmen

Um während der ausgesetzten Antragspflicht einen ordnungsgemäßen Geschäftsgang zu ermöglichen, wurden außerdem flankierende Regelungen erlassen, die bei der Aussetzung der Insolvenzantragspflicht greifen. Dies beinhaltet unter anderem:

- Zahlungen, die im ordnungsgemäßen Geschäftsgang erfolgen, insbesondere solche Zahlungen, die der Aufrechterhaltung oder Wiederaufnahme des Geschäftsbetriebes oder der Umsetzung eines Sanierungskonzepts dienen, gelten als mit der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters vereinbar.
- Die bis zum 30. September 2023 erfolgende Rückgewähr eines im Aussetzungszeitraum gewährten neuen Kredits sowie die im Aussetzungszeitraum erfolgte Bestellung von Sicherheiten zur Absicherung solcher Kredite gelten als nicht gläubigerbenachteiligend. Das gilt mit Ausnahme der Besicherung auch für Gesellschafterdarlehen.
- Kreditgewährungen und Besicherungen im Aussetzungszeitraum sind nicht als sittenwidriger Beitrag zur Insolvenzverschleppung anzusehen.

- Rechtshandlungen, die dem anderen Teil eine Sicherung oder Befriedigung gewährt oder ermöglicht haben, die dieser in der Art und zu der Zeit beanspruchen konnte, sind in einem späteren Insolvenzverfahren nicht anfechtbar; dies gilt nicht, wenn dem anderen Teil bekannt war, dass die Sanierungs- und Finanzierungsbemühungen des Schuldners nicht zur Beseitigung einer eingetretenen Zahlungsunfähigkeit geeignet gewesen sind. Das gilt auch für vergleichbare weitere Maßnahmen.

4.11 Umsatzsteuersondervorauszahlungen werden zurückgezahlt - s. Ziffer 4.3

4.12. Grundsicherung (Arbeitslosengeld II) für Selbstständige

Um insbesondere Kleinstunternehmer und Soloselbstständige zu unterstützen, die im Zuge der Corona-Krise von erheblichen Einkommenseinbußen betroffen sind, wird der Zugang zu Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts vereinfacht. Bis zum 30. Juni 2020 (Möglichkeit zur Verlängerung bis 31.12.2020) sollen folgende Erleichterungen gelten.

- Befristete Aussetzung der Berücksichtigung von Vermögen
- Befristete Anerkennung der tatsächlichen Kosten für Unterkunft und Heizung als angemessen
- Erleichterung bei der Berücksichtigung von Einkommen in Fällen von vorläufigen Entscheidungen

Umgestaltung des Kinderzuschlags

Für Familien, in denen sich das Einkommen durch Kurzarbeit, Arbeitslosengeld oder Einkommenseinbußen verringert, soll es zu Erleichterungen bei der Gewährung des Kinderzuschlags kommen. Bei der Prüfung des Antrags auf Kinderzuschlag soll befristet auf das Einkommen im letzten Monat vor Antragstellung abgestellt werden, nicht wie derzeit geregelt auf das Einkommen der letzten sechs Monate. Zudem wird auf eine Vermögensprüfung verzichtet. Für Bestandsfälle wird eine Verlängerung der Bezugsdauer eingeführt.

Nähere Informationen finden Sie unter: <https://www.arbeitsagentur.de/corona-faq-grundsicherung>.

4.13. Beitragsstundung der SVLFG bei finanziellen Engpässen

Die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) sieht die möglichen schwerwiegenden persönlichen und finanziellen Folgen für die von der Coronavirus-Pandemie Betroffenen.

Nach den gesetzlichen Bestimmungen können die landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft sowie Alters-, Kranken- und Pflegekasse fällige Beiträge stunden, wenn die sofortige Einziehung mit erheblichen Härten für die beitragspflichtigen Unternehmer verbunden wäre.

Befindet sich ein Unternehmen aufgrund der Coronavirus-Pandemie in Zahlungsschwierigkeiten, sind ab sofort folgende Zahlungserleichterungen möglich:

- Stundung auf schriftlichen Antrag im Einzelfall mit kurzer Begründung. Dabei werden die Anforderungen auf ein Minimum beschränkt. Auf die grundsätzlich erforderliche Verzinsung wird verzichtet.
- Mahnungen und Vollstreckungen werden zunächst bis Ende Juni 2020 ausgesetzt.
- Werden Beitragsfälligkeiten nicht eingehalten, fallen auch ohne Mahnung Säumniszuschläge in Höhe von einem Prozent pro Monat an. Auf diese Säumniszuschläge wird zunächst bis Ende Juni verzichtet.

Vor einer Stundung sind vorrangig Unterstützungs- und Hilfsmaßnahmen des Bundes und der Länder zu nutzen, denn es muss bedacht werden, dass die finanzielle Leistungsfähigkeit der SVLFG auch von der Zahlung der Beiträge abhängig ist.

Die SVLFG wird die Zahlungserleichterungen im Einzelfall schnell und pragmatisch einräumen. Versicherte sollten sich bei finanziellen Engpässen so schnell wie möglich mit der SVLFG in Verbindung setzen (versicherung@svlfg.de). Abwarten und einfach nicht zahlen, ist die schlechteste Lösung. Gerne stehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SVLFG auch für eine telefonische Beratung zur Verfügung.

Die Erreichbarkeit per Telefon, E-Mail und Fax ist ebenfalls wie gewohnt gegeben. Alle Kontaktdaten stehen im Internet unter: www.svlfg.de/so-erreichen-sie-uns.

4.14 Maßnahmen im Schuld-, Miet- und Darlehensrecht

Die Bundesregierung befürchtet, dass die Auswirkungen der Corona-Pandemie gerade Privatpersonen und Kleinstunternehmen in wirtschaftliche Schwierigkeiten bringen und zu Zahlungseingpässen führen könnten. Um hierauf zu reagieren, hat der Bundestag am 26. März 2020 Sonderregelungen im Schuld-, Miet- und Darlehensrecht für diese Gruppen beschlossen. Das aktuelle Bundestagsdokument finden Sie [hier](#).

Moratorium im Schuldrecht

Verbraucher dürfen die Erfüllung von Ansprüchen aus Verbraucherverträgen, die wesentliche Dauerschuldverhältnisse sind und vor dem 8. März 2020 geschlossen wurden, bis zum 30. Juni 2020 verweigern, wenn ihnen aufgrund der Corona-Pandemie die Erbringung der Leistung ohne Gefährdung ihres angemessenen Lebensunterhalts oder des angemessenen Lebensunterhalts von unterhaltsberechtigten Angehörigen nicht möglich wäre. Wesentlich sind Dauerschuldverhältnisse, die zur Eindeckung mit Leistungen der angemessenen Daseinsvorsorge erforderlich sind. Das gilt allerdings nicht, wenn die Ausübung des Leistungsverweigerungsrechts wiederum für den Gläubiger unzumutbar ist, da die Nichterbringung der Leistung die wirtschaftliche Grundlage seines Erwerbsbetriebs gefährden würde. Dann hätte der Schuldner aber ein Sonderkündigungsrecht.

Vergleichbares gilt für Kleinstunternehmen. Diese dürfen die Erfüllung von Ansprüchen aus wesentlichen Dauerschuldverhältnissen, die vor dem 8. März 2020 geschlossen wurden, bis zum 30. Juni 2020 verweigern, wenn ihnen aufgrund der Corona-Pandemie die Erbringung der Leistung nicht möglich ist oder die Erbringung der Leistung die wirtschaftlichen Grundlagen ihres Erwerbsbetriebs gefährden würde. Das gilt allerdings nicht, wenn die Ausübung des Leistungsverweigerungsrechts für den Gläubiger unzumutbar ist, da die Nichterbringung der Leistung zu einer Gefährdung seines angemessenen Lebensunterhalts oder des angemessenen Lebensunterhalts seiner unterhaltsberechtigten Angehörigen oder der wirtschaftlichen Grundlagen seines Gewerbebetriebs führen würde. Dann hätte der Schuldner aber ein Sonderkündigungsrecht. Als Kleinstunternehmen wird ein Unternehmen definiert, das weniger als 10 Personen beschäftigt und dessen Jahresumsatz bzw. Jahresbilanz 2 Mio. EUR nicht überschreitet (Empfehlung 2003/361/EG).

Kündigungsregelungen im Miet- und Pachtrecht

Grundsätzlich können Miet- bzw. Pachtrückstände eine Kündigung des Miet- bzw. Pachtvertrages über Grundstücke oder Räume rechtfertigen. Fallen aber fällige Miet- bzw. Pachtzahlungen im Zeitraum 1. April bis 30. Juni 2020 aus Gründen aus, die im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie stehen, so sind Kündigungen ausgeschlossen. Den Zusammenhang mit der Pandemie muss der Schuldner glaubhaft machen. Sind aber nach dem 30. Juni 2022 noch Zahlungen aus dem Zeitraum 1. April bis 30. Juni 2020 offen, ist die Kündigung wieder möglich.

Andere Kündigungsgründe außer dem konkreten Zahlungsrückstand werden durch die Regelung nicht eingeschränkt.

Die genannten Zahlungen sind auch nicht gestundet. Sie werden nach wie vor fällig, der Gläubiger kann sie einfordern und ggf. einklagen. Verzugszinsen fallen an. Lediglich das Kündigungsrecht ist im genannten Umfang ausgeschlossen.

Die Regelungen können durch Verordnung der Bundesregierung auch auf Zahlungen ausgeweitet werden, die bis zum 30. September 2020 entstanden sind.

Regelungen für Darlehensverträge

Für Verbraucherdarlehensverträge, die vor dem 15. März 2020 abgeschlossen wurden, gilt, dass Ansprüche des Darlehensgebers auf Rückzahlung, Zins- oder Tilgungsleistungen, die zwischen dem 1. April 2020 und dem 30. Juni 2020 fällig werden, mit Eintritt der Fälligkeit für die Dauer von drei Monaten gestundet werden, wenn der Verbraucher aufgrund Corona-Pandemie Einnahmeausfälle hat, die dazu führen, dass ihm die Erbringung der Leistung nicht zumutbar ist. Das soll insbesondere dann der Fall sein, wenn sein angemessener Lebensunterhalt oder der angemessene Lebensunterhalt seiner Unterhaltsberechtigten gefährdet ist.

Kündigungen des Darlehensgebers wegen Zahlungsverzugs, wegen wesentlicher Verschlechterung der Vermögensverhältnisse des Verbrauchers oder der Werthaltigkeit einer für das Darlehen gestellten Sicherheit sind bis zum Ablauf der Stundung ausgeschlossen.

Diese Regelungen gelten allerdings nicht, wenn dem Darlehensgeber die Stundung oder der Ausschluss der Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls einschließlich der durch die Pandemie verursachten Veränderungen der allgemeinen Lebensumstände unzumutbar ist. Kommt eine einverständliche Regelung für den Zeitraum nach dem 30. Juni 2020 nicht zustande, verlängert sich die Vertragslaufzeit um drei Monate. Die jeweilige Fälligkeit der vertraglichen Leistungen wird um diese Frist hinausgeschoben.

Durch Rechtsverordnung kann das Bundesjustizministerium diese Regelungen auch auf Kleinstunternehmen erstrecken. Als Kleinstunternehmen wird ein Unternehmen definiert, das weniger als 10 Personen beschäftigt und dessen Jahresumsatz bzw. Jahresbilanz 2 Mio. EUR nicht überschreitet (Empfehlung 2003/361/EG).

Auch diese Regelungen können durch Rechtsverordnung auf Zahlung erstreckt werden, die bis 30. September 2020 fällig werden.

Die Regelungen sind am 01.04.2020 in Kraft getreten.

4.15 Leistungsverweigerungsrechte für Verbraucher und Kleinstunternehmer

Zeitlich begrenzt vom 1. April 2020 bis zum 30. Juni 2020 haben Verbraucher bei Verträgen mit Unternehmern, die vor dem 8. März 2020 geschlossen worden sind, ein Leistungsverweigerungsrecht nach Art 240 § 1 Abs. 1 EGBGB.

Voraussetzung für das Recht zur Leistungsverweigerung ist, dass es dem Verbraucher infolge der Ausbreitung des Coronavirus und der dagegen ergriffenen behördlichen Maßnahmen nicht möglich ist, eine geschuldete Zahlung zu leisten, ohne seinen Lebensunterhalt oder den seiner Angehörigen zu gefährden. Das Leistungsverweigerungsrecht besteht für alle wesentlichen Dauerschuldverhältnisse und führt dazu, dass die Pflicht zur Zahlung und etwaige Schadensersatzansprüche wegen Verzugs ausgeschlossen sind. Wesentliche Dauerschuldverhältnisse sind solche, die zur Eindeckung mit Leistungen der angemessenen Daseinsvorsorge erforderlich sind. Nicht erfasst werden Mietverträge, Darlehensverträge und arbeitsrechtliche Ansprüche. Laut Begründung im Gesetzesentwurf zählen zu den wesentlichen Dauerschuldverhältnissen Pflichtversicherungen, Verträge über die Lieferung von Strom oder Gas oder über Telekommunikationsdienste und die Wasserversorgung oder -entsorgung. **Bauverträge werden nicht genannt und dürften von dieser Regelung ausgeschlossen sein.**

Entsprechende vorübergehende Leistungsverweigerungsrechte in Bezug auf wesentliche Dauerschuldverhältnisse werden auch für Kleinstunternehmen eingeführt, soweit es um Leistungen geht, die diese zur angemessenen Fortführung ihres Erwerbsbetriebs benötigen. Kleinstunternehmen sind Unternehmen mit bis zu 9 Beschäftigten und einem Jahresumsatz von bis zu 2 Millionen Euro.

Ist das Leistungsverweigerungsrecht dem Vertragspartner unzumutbar, weil die wirtschaftliche Grundlage seines Betriebs dadurch gefährdet wird, hat der Verbraucher bzw. der Kleinstunternehmer das Recht, sich durch Kündigung vom Vertrag zu lösen.

4.16 steuerfreie Bonuszahlungen bis zu 1.500,00 Euro

In der Corona-Krise werden Sonderzahlungen für Beschäftigte bis zu einem Betrag von 1.500 € im Jahr 2020 steuer- und sozialversicherungsfrei gestellt. **Da nicht nach Berufen getrennt werden kann, gilt die Steuerfreiheit für alle Arbeitnehmer.**

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können ihren Beschäftigten nun Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 Euro steuerfrei auszahlen oder als Sachleistungen gewähren. Erfasst werden Sonderleistungen, die die Beschäftigten zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Dezember 2020 erhalten.

Voraussetzung ist, dass die Beihilfen und Unterstützungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Die steuerfreien Leistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen. Andere Steuerbefreiungen und Bewertungserleichterungen bleiben hiervon unberührt. Die Beihilfen und Unterstützungen bleiben auch in der Sozialversicherung beitragsfrei.

Mit der Steuer- und Beitragsfreiheit der Sonderzahlungen wird die besondere und unverzichtbare Leistung der Beschäftigten in der Corona-Krise anerkannt.

Die Pressemitteilung des Bundesministerium für Finanzen vom 03.04.2020 finden Sie unter folgendem Link: <https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Pressemitteilungen/Finanzpolitik/2020/04/2020-04-03-GPM-Bonuszahlungen.html>.

Mittlerweile liegt ein Schreiben des Bundesfinanzministeriums (<https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Freizugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Wirtschaftspolitik/2020/Downloads/BMF-Schreiben-steuerfreie-Sonderzahlung-1500-Euro.pdf>) vor, das die Steuerfreiheit wie folgt regelt:

Maß und Ausgestaltung der Steuerfreiheit

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Dezember 2020 aufgrund der Corona-Krise Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 Euro steuerfrei in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewähren.

Voraussetzung ist, dass diese zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden.

Die Regelung gilt auch für geringfügig entlohnte Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV. Die vorgenannten steuerfreien Bonuszahlungen sind dem Arbeitsentgelt nach § 1 Abs. 1 Satz Nr. 1 SvEV nicht hinzuzurechnen, können damit zusammen mit dem laufenden Arbeitsentgelt die monatliche Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro überschreiten. Voraussetzung ist, dass diese Bonuszahlung tatsächlich zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet wird und nicht etwa zur Abgeltung von Überstunden dient.

Außerdem hat das BMF Klarstellungen zu Zuschüssen zum Kurzarbeitergeld (KuG) vorgenommen:

- Arbeitgeberseitig geleistete Zuschüsse zum KuG – die üblicherweise steuerpflichtig und beitragsfrei (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 8 SvEV) sind, soweit sie zusammen mit dem KuG 80% des ausgefallenen Arbeitsentgelts nicht übersteigen – fallen nicht unter die Steuerbefreiung des § 3 Nr. 11 EStG.

- Zuschüsse, die der Arbeitgeber als Ausgleich zum KuG wegen Überschreitens der Beitragsbemessungsgrenze der Arbeitslosenversicherung leistet, fallen weder unter die vorstehende Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 11 EStG noch unter § 3 Nr. 2 lit. a) EStG.

Dokumentationspflicht

Die steuerfreien Leistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen.

Verhältnis zu anderen steuerlichen Begünstigungen

Andere Steuerbefreiungen, Bewertungsvergünstigungen oder Pauschalbesteuerungsmöglichkeiten bleiben hiervon unberührt und können neben der hier aufgeführten Steuerfreiheit in Anspruch genommen werden.

Details

Einige weitere Details und Bezüge zu Rechtsquellen ergeben sich aus dem BMF-Schreiben, welches Sie unter folgendem Link abrufen können: <https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Wirtschaftspolitik/2020/Downloads/BMF-Schreiben-steuerfreie-Sonderzahlung-1500-Euro.pdf>.

Abgabenfreiheit

Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung hat informiert, dass die Sonderleistung auch beitragsfrei ist. Erreicht wird das durch Bezugnahme auf § 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 der Sozialversicherungs-entgeltverordnung (SvEV).

4.17 Sonderzahlung für Unternehmensberatung in Höhe von 4.000,00 Euro

Die Auswirkungen des Coronavirus haben Deutschland in einem Maß getroffen, auf das sich keiner vorbereiten konnte. Die wirtschaftlichen Folgen sind unter anderem Kurzarbeit, Ausfall von Arbeitskräften und Produktionen, Wegfall von Kunden, verkürzte Öffnungszeiten oder gar Schließungen von Unternehmen. Diesen negativen Auswirkungen insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sowie die Freien Berufe gilt es entgegenzutreten.

Ein externer Unternehmensberater kann Ihnen hierzu vielfältig Hilfestellung geben, ob Sie neue Geschäftsfelder suchen, Ihre Geschäfte umstellen/digitalisieren sollten oder aber auch wie Sie Ihre Liquidität wiederherstellen. Da dabei schnell gehandelt werden muss, hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) die bestehende Rahmenrichtlinie zur Förderung unternehmerischen Know-hows um ein Modul für Corona betroffene KMU und Freiberufler zunächst bis 31. Dezember 2020 im Sinne eines Sofortprogramms ergänzt.

Ab sofort können Sie einen Antrag für Beratungen, die bis zu einem Beratungswert von 4.000,00 Euro für Corona-betroffene kleine und mittlere Unternehmen (KMU) einschließlich Freiberufler ohne Eigenanteil gefördert werden, beim BAFA stellen.

Hier eine kurze Zusammenfassung:

- Die betroffenen Unternehmen erhalten einen Zuschuss für eine Beratungsleistung in Höhe von 100 %, maximal jedoch 4.000 Euro, der in Rechnung gestellten Beratungskosten (Vollfinanzierung).
- Der Zuschuss wird vom BAFA als Bewilligungsbehörde direkt auf das Konto des Beratungsunternehmens ausgezahlt.
- Die antragsberechtigten Unternehmen werden daher von einer Vorfinanzierung der Beratungskosten entlastet.
- Betroffene Unternehmen müssen kein Informationsgespräch mit einem regionalen Ansprechpartner vor Antragstellung führen.
- Eine Vor-Ort-Beratung muss auf Grund der derzeitigen Situation nicht durchgeführt werden. Auch Online-Meetings sind möglich.
- Anträge auf Förderung einer Beratung nach diesen Bestimmungen können zunächst bis einschließlich 31. Dezember 2020 gestellt werden.
- Die Abarbeitung des Auftrages muss innerhalb von 6 Monaten erfolgen.

Den Antrag sowie weitere Informationen finden Sie unter: https://www.bafa.de/DE/Wirtschafts_Mittelstandsfoerderung/Beratung_Finanzierung/Unternehmensberatung/unternehmensberatung_node.html.

Wir weisen rein vorsorglich darauf hin, dass der Unternehmensberater bei der BAFA gelistet sein muss. Unser Fördermitglied z. B. **Herbert Reithmeir**, DLS Unternehmensberatung, (Tel.: +49 (821) 27 97 115; Mobil: +49 (171) 65 01 006; Mail: info@dls-berater.de) ist bei der BAFA gelistet und berät Sie gerne.

5. Personal

5.1 Können Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen auch ohne Praxisbesuch erteilt werden? - aktualisiert

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.

Update:

Die entsprechende **Sonderregelung** sollte am 20.04.2020 eigentlich auslaufen, wird aber jetzt bis vorerst **4. Mai verlängert**. Ärzte können damit weiterhin aufgrund telefonischer Anamnese Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ausstellen.

Die Dauer der Krankschreibung darf sieben Tage nicht überschreiten und kann nach erneuter telefonischer „Anamnese“ für weitere sieben Tage fortgesetzt werden. Um Missbrauch zu vermeiden schreibt der G-BA Ärzten vor, „sich vom Zustand der Patienten durch eingehende telefonische Befragung zu überzeugen.“

5.2 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 berechtigte 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.

5.3 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 ziehen.

5.4 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

5.5 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.

5.6 Corona-Erkrankung – Fortzahlung der Vergütung

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.

Die vbw hat hierzu ein kurzes Erläuterungsvideo ins Netz gestellt. Das Video finden Sie unter folgendem Link: https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Generische-Downloads/Film2_final_UT_1.mp4.

5.7 Beschäftigungsverbot für Schwangere im Betrieb?

Update: Leichte Lockerungen beim Beschäftigungsverbot für schwangere Arbeitnehmerinnen
Das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Soziales (StMAS) hat ein Informationsblatt für den Umgang mit schwangeren Mitarbeiterinnen in der Corona-Krise vorgelegt. Das Informationsblatt finden Sie hier: [Informationsblatt Mutterschutz](#).

Maßnahmen bei Ausgangsbeschränkungen

In der früheren Fassung der Informationen, die am 24. März 2020 veröffentlicht wurden, ist die Rede davon, dass schon bei Ausgangsbeschränkungen ein generelles betriebliches Beschäftigungsverbot für alle Schwangeren, außer im Homeoffice greifen soll.

In der nunmehr am 27. März 2020 aktuell veröffentlichten Fassung wird das nicht mehr ganz so streng gesehen. Demnach soll während der Ausgangsbeschränkungen gelten:

"Dieses erhöhte Schutzniveau ist auch am Arbeitsplatz einer schwangeren Frau zu gewährleisten, in dem dort ein vermehrter Personenkontakt ausgeschlossen wird und in Krankenhäusern, Arztpraxen oder ähnlichen Betrieben des Gesundheitsdienstes die Tätigkeiten zudem patientenfern erfolgen. Kann das erhöhte Schutzniveau am Arbeitsplatz einer schwangeren Frau nicht gewährleistet werden, hat der Arbeitgeber der Frau gegenüber ein betriebliches Beschäftigungsverbot auszusprechen.

Auch wenn der Weg von der Wohnung zur Arbeit in der Regel nicht unter das Mutterschutzrecht fällt, sollte im Falle einer für den Wohnort der schwangeren Beschäftigten geltende Ausgangssperre/Ausgangsbeschränkung der Arbeitgeber in seiner Gefährdungsbeurteilung die sich für eine schwangere Beschäftigte durch die Anreise zum Arbeitsplatz bestehende Gefährdung berücksichtigen. Die besondere Situation

rechtfertigt es, zum Schutz einer schwangeren Frau und ihres Kindes vorsorglich sehr stringent vorzugehen.

Das betriebliche Beschäftigungsverbot kann frühestens dann aufgehoben werden, wenn entweder die Tätigkeit so organisiert ist, dass Kontakte mit anderen Personen auf ein Minimum beschränkt werden können (im Gesundheitsdienst zudem nur patientenfern) oder die Ausgangssperre/Ausgangsbeschränkung aufgehoben worden ist."

Weitere Maßgaben

Ist nach diesen Maßgaben noch kein Beschäftigungsverbot erforderlich, soll für den Fall, dass ein ärztlich bestätigter Verdachtsfall vorliegt (d. h. wenn ein Test auf Corona angeordnet wurde), ein betriebliches Beschäftigungsverbot für Schwangere von vollen 14 Tagen nach dem letzten Fall gelten. Vor einer Freistellung vom Dienst ist zu prüfen, ob eine schwangere Frau auf einen Arbeitsplatz ohne Infektionsgefährdung umgesetzt werden kann.

Zu den betroffenen Bereichen führt das StMAS aus:

„Bei der Beurteilung, ob ein Beschäftigungsverbot für den gesamten Betrieb oder nur für Teilbereiche des Betriebs gilt, sind 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 Infektionserregern auf bestimmte andere betriebliche Einheiten erfolgt oder ein Infektionsrisiko z. B. durch eine Beschäftigung in Telearbeit oder durch mobiles Arbeiten vermieden wird, können diese Bereiche vom Beschäftigungsverbot ausgenommen werden.“

Für besondere Bereiche gilt außerdem:

„Je mehr die Ausbreitung von COVID-19 voranschreitet, desto häufiger wird für schwangere Frauen, die Tätigkeiten mit Personenkontakt (wie im Gesundheitssektor) oder Tätigkeiten mit Publikumskontakt durch

führen, ein vorsorgliches betriebliches Beschäftigungsverbot notwendig werden. Dabei sind Art und Häufigkeit der Kontakte sowie die Zusammensetzung der Personengruppe zu berücksichtigen. Bei der Gefährdungsbeurteilung sind insbesondere folgende Fragen zu berücksichtigen:

- Kann zu anderen Personen ein Mindestabstand von 1,5 Metern eingehalten werden?
- Sind Lage, Größe und Lüftungsverhältnisse am Arbeitsplatz eher ungünstig?
- Besteht Kontakt zu ständig wechselndem Publikum bzw. wechselnden Personen in großer Zahl?
- Ist ein Gesichtskontakt („face-to-face“), z. B. im Rahmen eines persönlichen Gesprächs, unvermeidbar und dauert länger als 15 Minuten?
- Besteht Umgang mit an den Atemwegen erkrankten oder krankheitsverdächtigen Personen?
- Ist eine hohe Zahl von COVID-19-Infizierten in der Region anzunehmen?

Diese Fragestellungen sind beispielsweise bei der Gefährdungsbeurteilung für Verkaufs- und Kassiertätigkeiten im Einzelhandel, Servicetätigkeiten in der Gastronomie sowie für Tätigkeiten am Empfang von Arztpraxen zu berücksichtigen.“

Mutterschutzlohn

Für die Dauer eines Beschäftigungsverbot (bis zum Beginn der sechswöchigen Schutzfrist vor der Entbindung) erhält die Arbeitnehmerin nach § 18 MuSchG von ihrem Arbeitgeber Mutterschutzlohn, der sich grundsätzlich am Durchschnittsentgelt der letzten drei Monate vor der Schwangerschaft orientiert. Dieser Betrag ist allerdings nach § 1 Abs. 2 Nr. 2 AAG von der Krankenkasse zu erstatten (U2-Verfahren).

5.8 Kinderbetreuung**5.8.1 Betreuung gesunder Kinder**

Oftmals muss ein Elternteil auf Grund der aktuellen Lage zur Betreuung des Kindes/der Kinder 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.

Update:

Um Verdienstausfälle von Eltern abzufedern, die derzeit ihrer beruflichen Tätigkeit nicht nachgehen können, weil Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen per Anordnung geschlossen sind und die Betreuung deshalb durch die Eltern erfolgen muss, wurden im Rahmen des Infektionsschutzgesetzes entsprechende Entschädigungsregelungen auf den Weg gebracht.

Höhe der Entschädigung und Anspruchsberechtigte

Zum 30. März 2020 treten Neuregelungen in Kraft, durch die Eltern, die während der Schließungen tatsächlich keine Entgeltansprüche gegen den Arbeitgeber haben einen Teil ihres Verdienstaufschlags vom Staat ersetzt bekommen (§ 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz –IfSG). Die Entschädigung beträgt 67 Prozent des Netto-Arbeitsentgeltes bis zu einer maximalen Höhe von € 2.016, -für einen vollen Monat (§ 56 Abs. 1a IfSG). Das Netto-Arbeitsentgelt berechnet sich ohne Steuern und grundsätzlich auch ohne Sozialversicherungsbeiträge (§ 56 Abs. 3 IfSG). Allerdings sind auch Beiträge zur Rentenversicherung und zur Kranken- und Pflegeversicherung abzuführen (§ 57 IfSG).

Die Auszahlung der Entschädigung erfolgt zunächst durch den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber kann bei der zuständigen Behörde die Erstattung der von ihm ausgelegten Entschädigung beantragen (§ 56 Abs. 5 IfSG). Der Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Arbeitsunterbrechung zu stellen (§ 56 Abs. 11 IfSG). Ggf. kann der Arbeitgeber einen Vorschuss beantragen (§ 56 Abs. 12 IfSG). Voraussetzung für den Entschädigungsanspruch ist, dass keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit für Kinder unter 12 Jahren bzw. Kinder, die behindert und auf Hilfe angewiesen sind, sichergestellt werden kann. Eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit ist beispielsweise gegeben, wenn ein Anspruch auf eine sogenannte Notbetreuung in der Kindertagesstätte oder der Schule besteht, auf den anderen Elternteil zurückgegriffen werden kann oder andere hierzu bereite Familienmitglieder bzw. Verwandte die Betreuung wahrnehmen können.

Personen, die einer Risikogruppe angehören, gelten nicht als „zumutbare Betreuungsmöglichkeit“. Der Entschädigungsanspruch besteht auch nicht, wenn für die Kinder (etwa wegen der systemrelevanten Tätigkeit der Eltern) eine staatliche Notbetreuung angeboten wird. Ein Anspruch auf Entschädigung entsteht nicht, soweit die Arbeitszeit aufgrund der Anordnung von Kurzarbeit verkürzt ist, denn Sorgeberechtigte, die keine Arbeitsleistung erbringen müssen, können ihre Kinder während dieser Zeit selber betreuen. Ein Entschädigungsanspruch greift nur, wenn allein die Schließung oder das Betretungsverbot der Schulen oder Betreuungseinrichtungen zu einem Verdienstaufschlag führen. Das ist z. B. nicht der Fall, wenn und soweit der Erwerbstätige bereits nach anderen gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen oder individualrechtlichen Grundlagen unter Fortzahlung des Entgelts oder einer der Höhe nach dem Entgelt entsprechenden Geldleistung der Arbeit fernbleiben kann. Soweit derartige rechtliche Möglichkeiten bestehen, sind diese prioritär zu nutzen. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn dem sorgeberechtigten Erwerbstätigen noch Zeitguthaben zusteht. Dieses ist vorrangig abzubauen.

Vorrangige Regelungen

Ansprüche nach § 56 IfSG greifen grundsätzlich nur subsidiär, wenn kein Anspruch gegen den Arbeitgeber besteht. Die offene Frage, ob ein Entgeltanspruch gegen den Arbeitgeber nach § 616 BGB besteht, wird also nicht geklärt. Besteht ein solcher Anspruch, wird der Arbeitgeber durch die Norm nicht entlastet. Der Arbeitnehmer hätte dann keinen Verdienstaufschlag, der zu erstatten wäre.

Der Anspruch besteht auch nicht für Eltern, die Kurzarbeitergeld bekommen oder andere Möglichkeiten haben, ihrer Arbeit vorübergehend bezahlt fernzubleiben, zum Beispiel durch den Abbau von Überstunden.

Pflichten des Arbeitgebers

Die Auszahlung der Entschädigung erfolgt für die ersten sechs Wochen durch den Arbeitgeber. Dieser kann eine Erstattung bei den staatlichen Behörden beantragen. Zur Realisierung des Erstattungsanspruchs muss der Arbeitgeber verschiedene Nachweise erbringen und der zuständigen Behörde vorlegen.

Zum Beispiel muss belegt werden, dass die Arbeitnehmer*innen für deren bzw. dessen Verdienst Erstattung beantragt wird, Kinder hat, deren Betreuung nicht durch die Notbetreuung der Länder oder auf andere Weise gewährleistet ist oder dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer etwa nicht im Home-Office arbeiten kann. Zudem müssen unter anderem Nachweise über die Höhe des Arbeitsentgelts und die abziehenden Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung und Krankenscheine bei Krankheit vorgelegt werden.

Weiteres Verfahren

Der Gesetzentwurf muss noch verabschiedet werden. Wir informieren Sie, sobald er in Kraft getreten ist.

5.8.2 Betreuung kranker Kinder

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.

5.8.3 Kinderbetreuung im Ausnahmefall bei systemrelevanter Tätigkeit

Grundsätzlich gilt von Montag, den 16. März 2020, bis Sonntag, den 19. April 2020, ein Betretungsverbot für Kinder in Kindertageseinrichtungen, Kindertagespflegestellen oder Heilpädagogischen Tagesstätten. Allerdings gibt es Ausnahmeregelungen, um die Betreuung von Kindern sicherzustellen, deren Eltern im Bereich der kritischen Infrastruktur arbeiten.

Notfallbetreuung

Für Kinder von Eltern, die im Bereich der kritischen Infrastruktur arbeiten, ist eine Notfallbetreuung in ihrer jeweiligen Kinderbetreuungseinrichtung sichergestellt, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

- die Kinder dürfen keine Krankheitssymptome aufweisen,
- die Kinder dürfen nicht in Kontakt zu infizierten Personen stehen bzw. seit dem Kontakt mit infizierten Personen müssen 14 Tage vergangen sein und die Kinder dürfen keine Krankheitssymptome aufweisen,
- die Kinder dürfen sich nicht in einem Gebiet aufgehalten haben, das durch das Robert-Koch-Institut aktuell als Risikogebiet ausgewiesen ist (tagesaktuell abrufbar im Internet beim Robert-Koch-Institut) bzw. es müssen 14 Tage seit der Rückkehr aus diesem Risikogebiet vergangen sein und die Kinder dürfen keine Krankheitssymptome zeigen.

Bereiche der kritischen Infrastruktur

Zur kritischen Infrastruktur zählen insbesondere Einrichtungen, die der Aufrechterhaltung

- der Gesundheitsversorgung und der Pflege sowie der Behindertenhilfe,
- der Kinder- und Jugendhilfe,
- der öffentlichen Sicherheit und Ordnung einschließlich der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr (Feuerwehr, Rettungsdienst und Katastrophenschutz),
- der Sicherstellung der öffentlichen Infrastrukturen (Telekommunikationsdienste, Energie, Wasser, ÖPNV, Entsorgung),
- der Lebensmittelversorgung (von der Produktion bis zum Verkauf),
- des Personen- und Güterverkehrs,
- der Medien (insbesondere Nachrichten- und Informationswesen sowie Risiko- und Krisenkommunikation)
- der Handlungsfähigkeit zentraler Stellen von Staat, Justiz und Verwaltung dienen.

Derzeit ist nicht geplant, den Bereich der kritischen Infrastruktur durch eine abschließende Liste zu definieren. Im Zweifelsfall kommt es zu einer entsprechenden Prüfung durch die Behörden. Betroffene Eltern richten eine „Erklärung zur Berechtigung zu einer Kinderbetreuung im Ausnahmefall“ an ihre jeweilige Betreuungseinrichtung, diese wendet sich dann im Zweifelsfall an das zuständige Jugendamt, um zu klären, ob ein Anspruch auf Notfallbetreuung besteht. Das Formular finden Sie unter folgendem Link:

https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Sozialpolitik/2020/Downloads/2_erklaerung_notbetreuung_stmas_stmuk.pdf.

5.9 Pendlerbescheinigung für die Einreise nach Deutschland

Um die Ausbreitung des Coronavirus einzuschränken, gelten für die Einreise nach Deutschland vorübergehend strenge Bestimmungen. Die Notwendigkeit des Grenzübertritts muss bei Einreise nachgewiesen werden.

Die Bundespolizei stellt hierfür eine Pendlerbescheinigung zur Verfügung, die vom Arbeitgeber auszufüllen und vom Arbeitnehmer mitzuführen ist. Diese finden Sie bei der Bundespolizei unter folgendem Link:

https://www.bundespolizei.de/Web/DE/04Aktuelles/01Meldungen/2020/03/pendlerbescheinigung_down.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Auch andere beruflich veranlasste Grenzübertritte sind nach wie vor möglich. Das Bundesinnenministerium (BMI) verlangt lediglich, dass dies durch Mitführung geeigneter Unterlagen (u. a. Arbeitsvertrag, Auftragsunterlagen, Grenzgängerkarte) belegt wird.

Die gesammelten Informationen des BMI finden Sie [hier](#).

Bitte beachten Sie, dass diese Bescheinigungen grundsätzlich nur für Grenzkontrollen durch deutsche Behörden gelten. Soweit andere Staaten für ihre Grenzkontrollen strengere Beschränkungen haben und auch keine Pendler mehr ein- und ausreisen lassen (wie z. B. aktuell Tschechien), greift diese Bescheinigung leider nicht.

5.10 Arbeitgeberbestätigung für Ausgangssperren

In Bayern gelten ab Beginn des 21. März 2020 Ausgangsbeschränkungen. Die Ausübung beruflicher Tätigkeiten ist davon unter anderem ausgenommen. Im Rahmen von etwaigen Kontrollen muss dies glaubhaft gemacht werden. Für die Glaubhaftmachung gibt es keine konkreten Vorgaben. Wir stellen Ihnen auf der nachfolgenden Seite ein Muster zur Verfügung, mit der Sie die berufliche Tätigkeit Ihrer Mitarbeiter bestätigen können.

Zu Form und Unterzeichnung der Bescheinigung gibt es ebenfalls keine Vorgaben. Aus unserer Sicht dürfte auch ein elektronisch übermitteltes Exemplar ausreichen, das sich der Mitarbeiter ausdrückt. Der Aussteller muss erkennbar sein, es dürfte aber aus Praktikabilitätsgründen der Hinweis „gez.“ mit Nennung von Namen und Vornamen ausreichen. Eine Originalunterschrift halten wir für nicht erforderlich.

Hiermit bestätigen wir, dass [Vorname / Name / Genaue Anschrift] bei uns als Arbeitnehmer beschäftigt ist.

*Im Rahmen seiner Arbeitstätigkeit ist die Anwesenheit im Betrieb [Genaue Anschrift] erforderlich.
Daneben ist ggf. auch die Anwesenheit an folgenden auswärtigen Arbeitsstellen erforderlich:*

- Bezeichnung / genaue Anschrift

- ...

Optional:

Im Rahmen seiner Arbeitstätigkeit ist er regelmäßig an verschiedenen Baustellen in [Bereich konkretisieren, Landkreis, Bezirk o. ä.] unterwegs. Dies hat folgende Gründe: [hier bitte konkret erläutern, warum der Arbeitnehmer regelmäßig unterwegs und an verschiedenen Orten tätig ist.]

Ich versichere, dass ich die vorstehenden Angaben nach bestem Wissen und Gewissen gemacht habe und dass sie richtig und vollständig sind. Mir ist bewusst, dass eine missbräuchliche Verwendung sanktioniert werden kann.

Unterschrift Firmenstempel

5.11 Freistellung von ATZ-Arbeitnehmern aufgrund Corona-Pandemie - aktualisiert

Aufgrund der Corona-Pandemie stellen viele Unternehmen Arbeitnehmer derzeit teilweise, auch unabhängig von Krankheit oder behördlichen Quarantänen, rein vorsorglich frei, weil der Arbeitnehmer entweder selbst zur Risikogruppe gehört oder er andere Arbeitnehmer anstecken könnte.

Auswirkungen in der Altersteilzeit:

Um für den Fall einer solchen Freistellung von Altersteilzeitbeschäftigten während der Arbeitsphase Rechtssicherheit zu bekommen, hat der DRV Bund, in Abstimmung mit dem GKV-Spitzenverband und der Bundesagentur für Arbeit, Stellung genommen. Das Schreiben des DRV Bund finden Sie unter folgendem Link: <https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Tarif/2020/Downloads/200324-Auskunft-DRV-Bund.pdf>.

Altersteilzeit – Erweiterte Auslegungen zu Arbeits- und Freistellungsphase Freistellung in der Arbeitsphase

Im Rahmen der Altersteilzeitarbeit ist die Arbeitszeit auf die Hälfte der vorherigen wöchentlichen Arbeitszeit, die die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der letzten 24 Monate nicht überschreiten darf, zu reduzieren. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber das dafür zu gewährende Regelarbeitsentgelt um mindestens 20 % steuer- und beitragsfrei aufzustocken sowie auf Basis von regelmäßig mindestens 80 % des Regelarbeitsentgelts zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge zu zahlen. Die Arbeitszeit ist für die gesamte Altersteilzeitarbeit einzuhalten. Im Blockmodell wird regelmäßig die Arbeitszeit in der Arbeitsphase in Vollzeit erbracht, an die sich die Freistellungsphase bis zum Ende der Altersteilzeitbeschäftigung anschließt.

Betriebliche Gründe

Eine vorübergehende Freistellung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts und der zusätzlichen Arbeitgeberleistungen wird als unschädlich für die Altersteilzeitarbeit angesehen. Vorübergehende Freistellungen liegen nach Auffassung der Sozialversicherungsträger nur vor, wenn kurzfristige betriebsbedingte Anlässe die Arbeitsleistung nicht mehr zulassen und unplanbar eingetreten sind. Der Arbeitnehmer muss jedoch weiterhin dienstbereit bleiben, der Verfügungsmacht des Arbeitgebers unterstehen und auch tatsächlich wieder eine Tätigkeit aufnehmen, wenn der vorübergehende betriebsbedingte Anlass weggefallen ist. In diesem Zusammenhang ist auch die Beschäftigungsmöglichkeit auf einem anderen zumutbaren Arbeitsplatz im Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens zu prüfen. Dabei darf nur ein vorübergehender einseitiger Verzicht des Arbeitgebers auf die Arbeitsleistung gegeben sein, dessen zeitliche Grenzen sich aus dem betriebsbedingten Anlass ergeben, so dass es für die Frage der vorübergehenden Natur der Freistellung auf den konkreten Einzelfall ankommt. Sofern Arbeitgeber wegen der besonderen aktuellen Situation in der Corona-Krise Beschäftigte in der Arbeitsphase einer Altersteilzeitarbeit freistellen, handelt es sich nach Auffassung der Sozialversicherungsträger um vorübergehende Freistellungen, die im Ergebnis zumindest wie betriebsbedingte Freistellungen zu bewerten sind, die für den Arbeitnehmer bei einer Weiterzahlung des Arbeitsentgelts, der Aufstockungsbeträge und zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge nicht zu einer Unterbrechung der Altersteilzeit im sozialversicherungsrechtlichen Sinne führen.

Quarantäne

Dies gilt auch bei einer Freistellung aufgrund einer behördlich angeordneten Quarantäne für Ausscheider oder Ansteckungsverdächtige (§ 30 Abs. 1 Satz 2 Infektionsschutzgesetz - IfSG) in den ersten sechs Wochen des Bezugs der Verdienstaufschüttung nach § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG. In dieser Zeit besteht in allen Zweigen der Sozialversicherung Versicherungs- und Beitragspflicht auf Basis des vereinbarten Arbeitsentgelts fort (§ 56 Abs. 2 und 3 i. V. m. § 57 Abs. 1 und 2 IfSG). Die Altersteilzeitbeschäftigung wird dann nicht unterbrochen, wenn zudem weiterhin das Wertguthaben aufgebaut, Aufstockungsbeträge sowie zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge gezahlt werden. Die melde- und beitragsrechtliche Abwicklung erfolgt durch den Arbeitgeber. Dieser hat das Arbeitsentgelt als Verdienstaufschüttung für die Entschädigungsbehörde nach § 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG fortzuzahlen und kann die Beitragsabwicklung nach § 57 Abs. 1 Satz 3 IfSG sowie die Meldungen für die Zeit der zu entschädigenden Freistellungszeiten übernehmen. Die Altersteilzeitbeschäftigung muss somit in dieser Zeit abrechnungs- und meldetechnisch nicht

unterbrochen werden. Die Aufwendungen kann sich der Arbeitgeber im Rahmen des § 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG von der Entschädigungsbehörde erstatten lassen.

Arbeit in der Freistellungsphase

Ausnahmsweise steht dem Vorliegen von Altersteilzeitarbeit eine unvorhersehbare vorübergehende geringfügige Arbeit in der Freistellungsphase nicht entgegen, sofern dadurch der Charakter der Altersteilzeitarbeit, der durch die Halbierung der vorherigen Arbeitszeit bestimmt ist, nicht verändert wird. Die Beurteilung hat in Abhängigkeit vom konkreten Einzelfall und regelmäßig in Abstimmung mit dem zuständigen Rentenversicherungsträger zu erfolgen. Als unvorhersehbar wird dabei nur ein betriebsbedingter wesentlicher Anlass angesehen, z. B. wenn eine projektbezogene Arbeit, die bei Beendigung der Arbeitsphase noch nicht abgeschlossen ist, mit dem in Altersteilzeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmer zum Abschluss gebracht werden soll. Wann von einer vorübergehenden geringfügigen Arbeit auszugehen ist, beurteilt sich im Einzelfall, z. B. in Abhängigkeit von der Dauer der Altersteilzeitbeschäftigung sowie der Dauer und dem Umfang der Mehrarbeit. Die Regelungen zu geringfügig entlohnten oder kurzfristigen Beschäftigungen sind hierbei nicht maßgeblich. Eine Dauerarbeitsleistung bzw. die Wiederaufnahme der Beschäftigung in vollem Umfang würde dem Fortbestand der Altersteilzeitbeschäftigung jedenfalls regelmäßig entgegenstehen. Aufgrund der Corona-Krise und der aktuellen Situation im Gesundheitswesen halten es die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung unter Zurückstellung rechtlicher Bedenken für gerechtfertigt, bei einer Wiederaufnahme der Beschäftigung von Arbeitnehmern in Gesundheitsberufen oder vergleichbaren Beschäftigungen pauschalierend von einem Fortbestand der Altersteilzeitbeschäftigung während der Arbeit insbesondere von Krankenhauspersonal in der Freistellungsphase der Altersteilzeitarbeit auszugehen. Dabei sind beitragsrechtlich vor der Verbeitragung der für die Arbeit in der Freistellungsphase zu beanspruchenden Vergütung zur gesetzlichen Rentenversicherung vorrangig die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge zu ermitteln, also die fiktiven beitragspflichtigen Einnahmen nach § 163 Abs. 5 SGB VI zu verbeitragen.

5.12 Erstattungsansprüche bei 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>.

Die vbw hat hierzu ein kurzes Erläuterungsvideo ins Netz gestellt. Das Video finden Sie unter folgendem Link: https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Generische-Downloads/Film2_final_UT_1.mp4.

Anmerkung: Wenn Arbeitnehmer oder Selbstständige bzw. Heimarbeiter aus Gründen der Prävention oder auf Empfehlung des Hausarztes sich freiwillig in Quarantäne begeben, entsteht kein Anspruch auf Verdienstausfallentschädigung nach § 56 IfSG.

5.13 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.

Das könnte der Fall sein, wenn der Arbeitgeber (unter Abwägung der Umstände des Einzelfalls und der widerstreitenden Interessen) einen Mitarbeiter in folgenden Fällen von der Arbeitsleistung freistellt:

- Der Mitarbeiter hat sich privat in einer Region aufgehalten, für die das Auswärtige Amt wegen der Ansteckungsgefahr eine konkrete Reisewarnung ausgesprochen hat. Diese finden Sie hier: <https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/reise-und-sicherheitshinweise>. Entsprechendes kann auch gelten, wenn der Arbeitnehmer sich in einem Gebiet aufgehalten hat, das vom Robert Koch-Institut als Risikogebiet eingestuft wurde. Diese finden Sie hier: https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete.html.
- Der Mitarbeiter hatte privat Kontakt zu einer nachweislich erkrankten Person.

In diesen Fällen ließe sich argumentieren, dass dem Arbeitnehmer die Leistungserbringung wegen der konkreten Infektionsgefahr unmöglich ist und die Vergütungspflicht des Arbeitgebers nach § 326 Abs. 1 S. 1 BGB entfällt. Selbst dann wäre es allerdings so, dass der Arbeitnehmer bei fehlendem Verschulden für einen gewissen Zeitraum Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB hat – es sei denn § 616 BGB ist

tarif- bzw. arbeitsvertraglich ausgeschlossen. Verschulden läge z. B. dann vor, wenn der Mitarbeiter wissentlich trotz Kenntnis einer Reisewarnung in ein Risikogebiet reist. Nicht ausreichend ist hingegen, dass das Auswärtige Amt lediglich von Reisen in bestimmte Regionen abrät.

Da diese Frage aber noch nicht abschließend geklärt ist, besteht ein gewisses rechtliches Risiko, wenn Arbeitgeber unter den vorstehenden Gesichtspunkten keine Entgeltzahlung leisten.

Praxishinweis: Aufgrund der geschilderten Rechtsunsicherheit und um die Akzeptanz auf Arbeitnehmerseite sicherzustellen, kann es sich anbieten von vornherein davon auszugehen, dass § 615 BGB Anwendung findet.

Es empfiehlt sich, mit dem Arbeitnehmer und/oder dem Betriebsrat eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen, wie bei angeordneter Freistellung in Einzelfällen verfahren wird. Sofern der Arbeitnehmer kein Entgegenkommen beispielsweise durch Urlaubsnahme oder Zeitkontenbelastung zeigt, könnten in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat verpflichtende Maßnahmen festgelegt werden. Denkbar wäre die Festlegung der Sollarbeitszeit auf Null und Belastung eines Zeitkontos, ggf. auch der Aufbau eines Negativsaldos. Als Kompromiss wäre auch eine hälftige Teilung der Ausfallzeit regelbar.

Kann der Mitarbeiter im Homeoffice normal arbeiten, erhält er hierfür seine reguläre Vergütung. Kann der Mitarbeiter nur teilweise im Homeoffice arbeiten, aber aufgrund der Art der Arbeit nicht bis zur vollen Höhe seiner Arbeitszeit, müssen die Arbeitszeiten aufgesplittet werden. Für die Stunden, in denen der Arbeitnehmer arbeitet, erhält er die reguläre Vergütung. Für die Stunden, in denen keine Arbeit möglich ist, gilt das Vorstehende.

Die vbw hat hierzu ein kurzes Erläuterungsvideo ins Netz gestellt. Das Video finden Sie unter folgendem Link: https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Generische-Downloads/Film2_final_UT_1.mp4.

5.14 Ein Arbeitnehmer ist nachweislich erkrankt, die Kollegen wollen nun zur Vermeidung von Ansteckung zuhause bleiben. Homeoffice/mobile Arbeit ist jedoch nicht möglich. Gibt es hier Regelungen?

Dem Verlangen ist bei nachgewiesener Erkrankung an dem Coronavirus solange nachzukommen, bis kein konkretes Ansteckungsrisiko mehr besteht. Dies folgt aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gemäß §§ 618, 619 BGB und arbeitsschutzrechtlichen Erwägungen nach §§ 3 ff. ArbSchG. Eine entfernte theoretische Möglichkeit einer Ansteckung ist nicht ausreichend.

5.15 Dürfen Arbeitnehmer die Bearbeitung von Lieferungen aus z. B. China verweigern?

Aufgrund der bisher ermittelten Übertragungswege und der relativ geringen Umweltstabilität von Coronaviren ist es nach derzeitigem Wissensstand unwahrscheinlich, dass importierte Waren wie importierte Lebensmittel oder Bedarfsgegenstände und Spielwaren, Werkzeuge, Computer, Kleidung oder Schuhe Quelle einer Infektion mit dem neuartigen Coronavirus sein könnten (vgl.

https://www.bfr.bund.de/de/kann_das_neuartige_coronavirus_ueber_lebensmittel_und_gegenstaende_uebertragen_werden_-244062.html). Da somit keine Gefährdung der Gesundheit des Arbeitnehmers besteht, hat dieser auch kein Leistungsverweigerungsrecht.

5.16 Können Mitarbeiter im Pandemiefall auf einseitige Anordnung des Arbeitgebers in den Urlaub geschickt werden?

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber nicht einseitig Urlaub anordnen, da bei der Urlaubsgewährung die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind (§ 7 Abs. 1 BurlG). Etwas anderes gilt allerdings, wenn dem dringende betriebliche Belange des Arbeitgebers entgegenstehen.

Ob das bei Pandemien der Fall ist, ist noch nicht geklärt und rechtlich unsicher. Keinesfalls darf das Betriebsrisiko des Arbeitgebers durch einseitige Urlaubsgewährung auf die Arbeitnehmer überwältigt werden. Auf jeden Fall müsste ein evtl. bestehender Betriebsrat eingebunden werden (§ 87 Abs. 1 Nr. 5) und ein angemessener Vorlauf vorgesehen werden – wobei es auch zur Frage des angemessenen Vorlaufs keine eindeutige Rechtsprechung gibt.

5.17 Können Arbeitnehmer einseitig bereits genehmigten Urlaub verschieben?

Das geht nicht. Bereits gewährter Urlaub muss auch angetreten werden, selbst wenn der Arbeitnehmer wegen der Reise- und der Ausgangsbeschränkungen in seiner Urlaubsgestaltung eingeschränkt ist. Etwas anderes gilt allerdings, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich erkrankt oder auf behördliche Anordnung in Quarantäne kommt. Dann werden diese Zeiträume nicht auf den gesetzlichen Jahresurlaub angerechnet. Wird in einem Arbeitsvertrag oder (Haus-)Tarifvertrag ein übergesetzlicher Urlaub gewährt, kann etwas anderes gelten.

5.18 Mitarbeiter mit Wohnort im grenznahen Ausland pendeln täglich zum Betrieb in Deutschland. Was passiert, wenn die Grenzen geschlossen werden?

Kann der Mitarbeiter deswegen nicht zur Arbeit antreten, ist ihm die Leistungserbringung unmöglich und die Vergütungspflicht des Arbeitgebers entfällt nach § 326 Abs. 1 S. 1 BGB. Der Arbeitnehmer trägt alleine das Wegerisiko.

5.19 Ein Mitarbeiter ist ehrenamtlich bei Feuerwehr, Rettungsdienst, THW o. ä. tätig. Welche Folgen hat die Ausrufung des Katastrophenfalls in Bayern?

Im Rahmen des Katastrophenfalls können ehrenamtliche Helfer von Hilfsorganisationen und Katastrophenschutzbehörden zum Einsatz herangezogen werden. Während der Dauer des Einsatzes (und ggf. eine angemessene Zeit danach) sind sie von der Arbeitsleistung freizustellen. Die angemessene Zeit nach dem Einsatz ist nicht einheitlich festgelegt, sondern richtet sich nach Dauer, Art und Intensität des Einsatzes. Die Ruhezeitvorgaben des Arbeitszeitgesetzes sind dabei nicht zwingend einzuhalten, dürften aber oft als Richtschnur dienen.

Für die Dauer der Freistellung hat der Arbeitgeber das Entgelt des Arbeitnehmers weiterzuzahlen. Er kann aber eine Erstattung bei der zuständigen Organisation oder Behörde beantragen. In der Regel wird in der Bestätigung über die Freistellung auf das Verfahren und die Zuständigkeiten hingewiesen.

Dies ergibt sich aus § 17 Bayer. Katastrophenschutzgesetz, § 33a Bayer. Rettungsdienstgesetz und den §§ 9, 10 Bayer. Feuerwehrgesetz.

5.20 Fallen betriebliche Besprechungen auch unter die Beschränkungen?

Soweit ein triftiger Grund im Rahmen der beruflichen Tätigkeit besteht, sind auch Besprechungen noch zulässig. Der Arbeitgeber sollte aber sorgfältig prüfen, ob es Alternativen gibt, z. B. Telefon- bzw. Videokonferenzen. Grundsätzlich haben die Mitarbeiter auch in betrieblichen Besprechungen die allgemeinen Vorgaben einzuhalten und müssen Kontakte zu Anderen auf das absolut nötige Minimum beschränken und einen Mindestabstand von 1,5 Metern einhalten.

5.21 Corona – Versicherungsschutz im Homeoffice

Der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) informiert anlässlich der Corona-Pandemie über den Versicherungsschutz im Homeoffice.

Mit dem Coronavirus verändert sich die Präsenzkultur in deutschen Büros. Sei das Homeoffice für viele Arbeitnehmer bislang als Ausnahmeregelung vorgesehen gewesen (Kind erkrankt, Handwerker im Haus), sei der Heimarbeitsplatz in Zeiten notwendiger sozialer Isolation in vielen Betrieben das Mittel der Wahl. Hinzu komme: Kostengünstigere digitale Hilfsmittel ermöglichten neue Formen der Zusammenarbeit, ohne dabei physisch anwesend zu sein.

Das Homeoffice bringe jedoch nicht nur Veränderungen für die Arbeitgeber und -nehmer mit sich, sondern auch beim Versicherungsschutz. Die gesetzliche Unfallversicherung unterscheidet hier streng zwischen privaten und beruflichen Tätigkeiten. Das sei konsequent – berge aber in der Praxis immer wieder Unsicherheiten.

Wie bin ich beim Arbeiten gesetzlich unfallversichert?

Prinzipiell gilt: Während der Ausübung ihres Berufs und auf dem Weg zu und von der Arbeit sind Arbeitnehmer gesetzlich unfallversichert. Das gilt u. a. auch für Schüler, Studenten und Ehrenamtliche während ihrer Tätigkeit. Für Unfälle, die nicht in Verbindung mit der beruflichen Tätigkeit stehen, leistet die gesetzliche Unfallversicherung hingegen nicht.

Im Homeoffice verschmelzen Berufliches und Privates

Doch was genau gehört zur Arbeit und was nicht? Mit dieser Frage müssen sich regelmäßig Gerichte auseinandersetzen. Das Homeoffice spitzt diese Frage zu: Allein durch die räumliche Situation verschmelzen hier der berufliche und private Bereich noch stärker als etwa auf dem Arbeitsweg. Die Rechtsprechung versucht, Berufliches und Privates nach Unfällen im Homeoffice fein säuberlich zu trennen – mit Folgen für den Versicherungsschutz:

Beispiel-Urteil 1: Sturz beim Wasserholen

Wer sich im Homeoffice etwas zu essen oder zu trinken holt und dabei stürzt, ist nicht versichert. Ein Arbeitnehmer war im Homeoffice in seiner Dachgeschosswohnung zum Wasser holen die Treppe hinuntergestiegen und schwer gestürzt. Das BSG hat 2016 entschieden, dass dieser Sturz nicht gesetzlich unfallversichert ist. "Wenn bei einer häuslichen Arbeitsstätte (Home-Office) ein Weg innerhalb des Wohngebäudes zurückgelegt wird, um einer eigenwirtschaftlichen Tätigkeit (hier: Trinken) nachzugehen", so das Urteil, bestehe kein Versicherungsschutz. Laut BSG könne man den Arbeitgeber nicht für die Risiken in der privaten Wohnung des Arbeitnehmers verantwortlich machen (Urt. v. 05.07.2016 - B 2 U 5/15 R).

Beispiel-Urteil 2: Sturz auf dem Weg zur Toilette

Wer im Büro zur Toilette geht, ist gesetzlich unfallversichert. Im Homeoffice gilt diese Regel nicht. So sieht es jedenfalls das SG München. Ein Arbeitnehmer war auf dem Rückweg vom heimischen WC gestürzt und wollte den Sturz als Arbeitsunfall geltend machen (Urt. v. 04.07.2019 - S 40 U 227/18).

Beispiel-Urteil 3: Sturz auf dem Weg zur Kita

Wer sein Kind auf dem Weg zur Arbeit in einer Kita absetzt, ist gesetzlich unfallversichert. Diese Regelung besteht seit 1971. Wer dagegen auf dem Weg von der Kita zum Heimarbeitsplatz stürzt, ist es laut BSG nicht. Eine Mutter stürzte mit dem Fahrrad auf Blitzeis und brach sich den Ellenbogen. Sie war auf dem Rückweg von der Kita zu ihrem Heimarbeitsplatz. Ihre Krankenkasse wollte die Behandlungskosten (19.000 Euro) vom Träger der gesetzlichen Unfallversicherung zurückholen – vergeblich. Sowohl das LSG Celle-Bremen (Urt. v. 26.09.2018 - L 16 U 26/16) als auch das BSG sahen darin keinen Arbeitsunfall (Urt. v. 30.01.2020 - B 2 U 19/18 R).

Zusammenfassung

Wer im Homeoffice etwas tut, was nicht in direktem Zusammenhang zu seiner Arbeit steht, ist nicht gesetzlich unfallversichert.

Zu Abdeckung gewisser Versicherungslücken empfiehlt sich daher ggf. eine private Unfallversicherung seitens des Arbeitnehmers. *Quelle: Pressemitteilung des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft v. 19.03.2020*

5.22 Berufskraftfahrer: Erleichterter Vollzug Fahrerlaubnis-Verordnung

Die dauerhafte Versorgungssicherheit der Bevölkerung erfordert gerade in der aktuellen Lage einen möglichst freien Fluss des Güter- und Warenverkehrs. Zur Sicherstellung der Versorgungs- und Beförderungsketten im nationalen und grenzüberschreitenden Verkehr haben das bayerische Innenministerium und das bayerische Verkehrsministerium daher gemeinsam unbürokratische Bestimmungen erlassen.

Berufskraftfahrer mit einer Fahrerlaubnis der Klasse C oder D benötigen in der gesamten EU grundsätzlich den Eintrag der Schlüsselzahl 95. Sie weist den Erwerb der Grundqualifikation und die regelmäßigen Weiterbildungen nach und wird jeweils auf fünf Jahre befristet. Lkw-Führerscheine müssen in der Regel alle fünf Jahre unter Vorlage ärztlicher Gutachten verlängert werden. Die Durchführung sowohl von Weiterbildungsmaßnahmen als auch von ärztlichen Untersuchungen kann in der aktuellen Situation allerdings auf große Schwierigkeiten stoßen.

Daher gelten die folgenden Festlegungen:

- Im Bereich der Qualifizierung für Berufskraftfahrer wird die Schlüsselzahl 95 für ein Jahr zuerkannt, auch wenn nicht alle Weiterbildungsbescheinigungen vorgelegt werden.
- Fahrerlaubnisse der Klassen C und D (mit Unterklassen) werden – bei rechtzeitiger Beantragung der Verlängerung bei der Fahrerlaubnisbehörde vor Ablauf der Befristung – vorerst um ein Jahr verlängert, auch wenn die notwendigen ärztlichen Bescheinigungen nicht vorgelegt werden können.

Für die Verlängerung der Fahrerlaubnis ist die glaubhafte Erklärung nötig, dass die anstehende Weiterbildung bzw. die ärztliche Untersuchung nur deshalb nicht erfolgt ist/sind, weil in zumutbarer Entfernung keine Kurse/Untersuchungen (mehr) angeboten werden. Zudem dürfen sich für die Fahrerlaubnisbehörde bei der Prüfung des konkreten Einzelfalls aus der Fahrerlaubnisakte keine Hinweise auf Vorerkrankungen bzw. sonstige Eignungsbedenken ergeben.

Weitere Details sind im gemeinsamen Schreiben der beiden Ministerien enthalten: <https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Au%C3%9Fenwirtschaft/2020/Downloads/200318-Vollzug-Fahrerlaubnis-Verordnung.pdf>.

5.23 Auswirkungen auf die Gefährdungsbeurteilung

Aufgrund der Corona-Pandemie und der hiermit verbundenen Allgemeinverfügung der bayerischen Staatsregierung kommt es häufig zu der Frage, inwieweit eine Corona-bedingte Ansteckungsgefahr bei der Arbeit im Rahmen der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden muss.

Grundsätzliches

Grundsätzlich gilt, dass im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) arbeitsbedingte Gefährdungen ermittelt werden müssen und diesen durch geeignete Maßnahmen zu begegnen ist.

Zunächst ist das Coronavirus „nur“ einer vieler möglichen Infektionserreger. Das heißt, im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung müssen mögliche Infektionserreger nur bei besonders gefahrgeneigten Tätigkeiten, bei denen zum Beispiel Kontakt mit infektiösem Material oder erhöhter Kontakt mit infektiösen Personen stattfinden kann, berücksichtigt werden. Dies ist etwa der Fall bei Tätigkeiten im Gesundheitswesen, der Entsorgungswirtschaft, im Reinigungsgewerbe oder bei Laboratorien.

Arbeitsschutzrechtliche Einordnung des Coronavirus

Eine grassierende Infektionskrankheit wie Influenza oder auch das jetzige Coronavirus ist vorerst dem allgemeinen Lebensrisiko zuzuordnen, und ist nicht tätigkeitsbezogen. Erlassen allerdings die Behörden - zum Beispiel die Gesundheitsämter - Vorgaben und Empfehlungen, so ist diesen entsprechend Folge zu

leisten. Dies geschieht in den überwiegenden Fällen bereits durch Information der Mitarbeiter über die einzuhaltenen Maßnahmen wie Hust- und Nieshygiene und das Einhalten eines Mindestabstands zu anderen Personen/Kolleg*innen.

Sollten die Maßgaben oder Empfehlungen der Aufsichtsbehörden durch betriebliche Anforderungen nicht einzuhalten sein, ist über die Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln, wie das Schutzniveau nach Möglichkeit über andere Wege gewährleistet werden kann. Dies kann zum Beispiel durch Aufteilung in kleinere Teams, unterschiedliche Schichten oder ggf. persönliche Schutzausrüstung (PSA) wie Mund-Nasen-Schutz oder Atemschutzmasken erreicht werden. Bei der Bewertung der Maßnahmen sollte die fachkundige Beratung des Betriebsarztes bzw. der Fachkraft für Arbeitssicherheit hinzugezogen werden.

Fazit

Bei der Bewertung ist jedoch zu beachten, dass es einen absoluten Schutz nicht geben kann. Dies ist auch nicht Sinn und Zweck der Allgemeinverfügung. Ziel der Allgemeinverfügung ist es, durch flächendeckende Maßnahmen das Infektionsrisiko zu reduzieren und die nicht nachvollziehbare Infektionsketten zu unterbinden. Im Betrieb sind mögliche Infektionsketten, im Gegensatz zum öffentlichen Raum, in der Regel gut nachvollziehbar und daher beherrschbarer. Umso mehr gilt es, im Betrieb das richtige Maß an wirklich zweckmäßigen und umsetzbaren Maßnahmen zu halten.

5.24 FAQ Arbeitsrecht vbw

Die Ausbreitung des Coronavirus (SARS-CoV-2) wirft viele Fragen auf und sorgt für Verunsicherung.

Die FAQ-Liste der vbw gibt Antworten auf die häufigsten arbeitsrechtlichen Fragen. Die FAQ-Liste finden Sie bei uns im internen Bereich unter folgendem Link: http://www.galabau-bayern.de/vbw-faq-corona-arbeitsrecht-stand-01.04.2020-15-uhr1.pdf?onpublix_view=true&tm=637214359303423052&corian-der=V3_8fbdf492-a96c-1f3c-723d-a140240dc673

5.25 Arbeitszeit-Erleichterungen

Bereits seit 18. März 2020 gelten in Bayern gleichlautende Allgemeinverfügungen der Bezirksregierungen, durch die Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie ermöglicht werden. Die Links zu den jeweiligen Verfügungen finden Sie [hier](#). Seit 8. April 2020 greift nun zusätzlich auch eine entsprechende [Bundesverordnung](#). Die bayerischen Regelungen gelten allerdings fort, soweit sie weitergehende Ausnahmen zulassen, als die bundesweiten Regelungen.

Bayerische Regelungen

- Arbeitnehmer dürfen zur **Produktion von existenziellen Gütern und für Dienstleistungen zur Gewährleistung der Daseinsvorsorge im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie** über die tägliche Höchstarbeitszeit hinaus beschäftigt werden.
- Eine Beschäftigung ist in diesen Fällen auch an Sonn- und Feiertagen möglich.
- Ruhepausen dürfen hier insgesamt verkürzt und auf mehrere Kurzpausen von angemessener Dauer verteilt werden.
- Die Ruhezeit darf in diesen Fällen um bis zu zwei Stunden verkürzt werden.

Auch in diesen Fällen darf die Arbeitszeit insgesamt jedoch 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten (§ 15 Abs. 4 ArbZG). Die bayerischen Regelungen gelten vorerst bis zum 30. Juni 2020.

Bundesweite Regelungen

Die Bundesverordnung lässt Ausnahmen nur in bestimmten Bereichen zu, wenn dies im Rahmen der Corona-Pandemie erforderlich ist:

- Produktion und Handel (bzw. Vertrieb) von Waren des tägl. Bedarfs und Medizinprodukten;
- Not- und Rettungsdienste;
- Sicherheit und Ordnung;
- Krankenpflege;
- Energie- und Wasserversorgung, sowie Abfall- und Abwasserentsorgung; - Landwirtschaft;
- Geldtransporte;
- Dateninfrastruktur;
- Apotheken und Sanitätshäuser.

In diesen Bereichen greifen folgende Ausnahmen:

- Es darf täglich bis zu zwölf Stunden gearbeitet werden, allerdings nur, soweit dies nicht durch vorausschauende organisatorische Maßnahmen einschließlich notwendiger Arbeitszeitdisposition, durch Einstellungen oder sonstige personalwirtschaftliche Maßnahmen vermieden werden kann;
- die Wochenarbeitszeit darf dennoch nur bis zu sechzig Stunden betragen; über sechzig Stunden hinaus darf nur gearbeitet werden, soweit dies nicht durch vorausschauende organisatorische Maßnahmen einschließlich notwendiger Arbeitszeitdisposition, durch Einstellungen oder sonstige personalwirtschaftliche Maßnahmen vermieden werden kann;
- Sonn- und Feiertagsarbeit ist möglich; auch bei Sonntagsarbeit beträgt der Ausgleichszeitraum für die Gewährung von Ersatzruhetagen acht Wochen, der Ersatzruhetag muss aber spätestens bis zum 31. Juli 2020 gewährt werden;

- die tägliche Ruhezeit kann um bis zu zwei Stunden verkürzt werden; jede Verkürzung der Ruhezeit ist innerhalb von vier Wochen auszugleichen; der Ausgleich ist nach Möglichkeit durch freie Tage zu gewähren, ansonsten durch Verlängerung anderer Ruhezeiten auf jeweils mindestens 13 Stunden.

Bei Unklarheiten über die Anwendung der Ausnahmen kann eine entsprechende Feststellung beim zuständigen Gewerbeaufsichtsamt beantragt werden. Die Verordnung gilt bis zum 31. Juli 2020, Arbeitszeitüberschreitungen im Rahmen der Verordnung sind aber nur bis zum 30. Juni 2020 zulässig.

Beachten Sie bitte, dass im GaLaBau die tägliche Höchstarbeitszeit von 8 Stunden bzw. von 10 Stunden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden, einzuhalten ist!

5.26 Darf der Arbeitgeber eine ärztliche Untersuchung von zurückkehrenden Arbeitnehmern oder Reihen- (Fieber-) Tests vor Betreten des Betriebsgeländes anordnen?

Der Arbeitgeber kann eine ärztliche Untersuchung anordnen, sofern er hieran ein berechtigtes Interesse hat. Ein solches Interesse muss das Selbstbestimmungsrecht und die körperliche Unversehrtheit des Mitarbeiters überwiegen. Dies ist anhand einer Abwägung aller maßgeblichen Umstände des Einzelfalles zu prüfen. So kann das berechnigte Interesse des Arbeitgebers an der ärztlichen Untersuchung die geschützten Interessen des Arbeitnehmers überwiegen, wenn der Arbeitnehmer besonderen Ansteckungsrisiken ausgesetzt war und Erkältungssymptome zeigt. Maßgeblich ist insofern das Vorliegen eines begründeten/konkreten Infektionsverdachts (vgl. I. „Begriffsbestimmungen“).

Pauschale Anordnungen zur Durchführung von Fieber-Tests sind ebenfalls mit den Persönlichkeitsrechten der Arbeitnehmer sorgsam abzuwägen. So bedarf es auch hier grundsätzlich eines konkreten Anlasses in Form eines begründeten/konkreten Infektionsverdachts.

Etwas anderes kann gelten, sobald die erste Infektion im jeweiligen Betrieb aufgetreten ist. Letztlich hängt die jeweilige Anordnung von allen maßgeblichen Umständen des Einzelfalles ab. Die Zulässigkeit der Anordnung zur Durchführung von Reihen- (Fieber-) Tests vor Betreten des Betriebsgeländes unterliegt – falls vorhanden - der Mitbestimmung des Betriebsrates.

5.27 Werden Tage, die der Arbeitnehmer während seines Urlaubs in Quarantäne verbringt - ohne dabei arbeitsunfähig erkrankt zu sein - auf den Jahresurlaub angerechnet?

Ja. § 9 BurlG ist nur bei einer durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit unmittelbar anwendbar. Ein Arbeitnehmer, der sich in Quarantäne befindet, aber nicht arbeitsunfähig erkrankt ist, dürfte mangels planwidriger Regelungslücke keine analoge Anwendung des § 9 BUrlG rechtfertigen. Der Gesetzgeber macht mit dem eindeutigen Wortlaut des § 9 BUrlG klar, dass nur Urlaub und Krankheit einander ausschließen. Andere den Urlaubszweck gefährdende Ereignisse sind insoweit unerheblich und Teil des allgemeinen Lebensrisikos.

5.28 Kurzfristige Beschäftigungen – vorübergehende Erhöhung der Zeitgrenzen - NEU

Kurzfristige Beschäftigungen werden sozialversicherungsfrei ausgeübt. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage begrenzt ist. Mehrere kurzfristige Beschäftigungen innerhalb eines Kalenderjahres sind zusammenzurechnen. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nicht vor, wenn sie berufsmäßig ausgeübt wird und das monatliche Arbeitsentgelt 450 Euro übersteigt.

Erhöhung der Zeitgrenzen von März bis Oktober 2020

Mit dem „Sozialschutz-Paket“ hat der Gesetzgeber im Rahmen einer Übergangsregelung die Zeitgrenzen für eine kurzfristige Beschäftigung übergangsweise für den Zeitraum vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020 erhöht (§ 115 SGB IV). An die Stelle von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen treten fünf Monate bzw.

115 Arbeitstage. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt jedoch weiterhin nicht vor, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und das monatliche Arbeitsentgelt 450 Euro übersteigt.

Beschäftigungen in der Zeit vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020

Für eine ausschließlich in die Zeit vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020 fallende befristete Beschäftigung gelten die Zeitgrenzen von fünf Monaten bzw. 115 Arbeitstagen. Bei der Prüfung sind jedoch im Hinblick auf die Regelungen zur Zusammenrechnung auch eventuelle Vorbeschäftigungszeiten vor dem 1. März 2020 zu berücksichtigen. Bei einer Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen, die nicht jeweils genau einen Monat oder mehrere Monate umfassen, treten an die Stelle des Grenzwertes von fünf Monaten 150 Kalendertage. Die Übergangsregelung ist erst am 28. März 2020 in Kraft getreten, gilt aber bereits ab dem 1. März 2020. In Einzelfällen kann dies rückwirkend zur Versicherungsfreiheit ab 1. März 2020 führen.

Beschäftigungen, die vor dem 1. März 2020 begonnen haben oder nach dem 31. Oktober enden

Für die Bestimmung der zulässigen Zeitdauer (drei Monate bzw. 70 Arbeitstage oder fünf Monate bzw. 115 Arbeitstage) ist das Recht anzuwenden, das zu dem Zeitpunkt gilt, zu dem die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung zu erfolgen hat, also zunächst bei Aufnahme der jeweiligen Beschäftigung. Zum Zeitpunkt einer nachfolgenden Rechtsänderung ist eine neue Beurteilung aufgrund der geänderten Rechtslage – ggf. unter Berücksichtigung von Vorbeschäftigungszeiten – vorzunehmen. Daraus folgt für eine befristete Beschäftigung ...

... die vor dem 1. März 2020 beginnt:

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt ab Beginn vor, wenn sie auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage befristet ist. Aufgrund der zum 1. März 2020 kraft Gesetzes eintretenden Änderung in den Verhältnissen ist eine neue Beurteilung vorzunehmen. Ab diesem Zeitpunkt liegt eine kurzfristige Beschäftigung vor, wenn die Beschäftigung seit ihrem Beginn im Jahr 2020 auf längstens fünf Monate bzw. 115 Arbeitstage befristet ist.

... die nach dem 31. Oktober 2020 endet:

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt ab Beginn vor, wenn sie auf längstens fünf Monate oder 115 Arbeitstage befristet ist. Zum 1. November 2020 tritt kraft Gesetzes eine Änderung in den Verhältnissen ein, so dass ab diesem Zeitpunkt wieder die kürzere Zeitdauer zu berücksichtigen ist. Ab 1. November 2020 liegt eine kurzfristige Beschäftigung nur noch dann vor, wenn die Beschäftigung seit ihrem Beginn im Jahr 2020 auf längstens drei Monate bzw. 70 Arbeitstage befristet ist.

Beispiele:

Befristet beschäftigte Aushilfe, nicht berufsmäßig, keine Vorbeschäftigungszeiten, Arbeitsentgelt über 450 Euro monatlich.

Beispiele:					
Befristet beschäftigte Aushilfe, nicht berufsmäßig, keine Vorbeschäftigungszeiten, Arbeitsentgelt über 450 Euro monatlich.					
Variante	Zeitraum	Kurzfristige Beschäftigung		<u>Keine</u> kurzfristige Beschäftigung	
		von	bis	von	bis
A	1.4. - 31.8.2020	1.4.	31.8.2020	-	-
B	1.2. - 30.6.2020	1.3.	30.6.2020	1.2.	29.2.2020
C	1.7. - 30.11.2020	1.7.	31.10.2020	1.11.	30.11.2020

Berufsmäßigkeit

Berufsmäßig wird eine Beschäftigung ausgeübt, wenn das Arbeitsentgelt für den Beschäftigten nicht lediglich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Dabei gehen die Sozialversicherungsträger bisher pauschalierend davon aus, dass Arbeitslose, Asylbewerber, Personen in Elternzeit oder Arbeitnehmer während unbezahlten Urlaubs eine Beschäftigung berufsmäßig ausüben. Hingegen wird u. a. für Schüler, Studenten, Rentner, Hausmänner und Hausfrauen sowie Personen, die in einer Hauptbeschäftigung (auch während bezahlten Urlaubs) oder einer hauptberuflichen selbständigen Tätigkeit stehen, die Ausübung einer Beschäftigung nicht als berufsmäßig angesehen. Als in einer Hauptbeschäftigung stehend gelten dabei in generalisierender Betrachtungsweise auch Beschäftigte in Kurzarbeit, Auszubildende, Freiwilligendienstleistende und Minijobber. An diesen Festlegungen wird auch im Rahmen der Übergangsregelung festgehalten. Das bedeutet, dass nicht allein aufgrund der bis zu fünf Monate möglichen Dauerbeschäftigung von einer berufsmäßigen Ausübung der Beschäftigung ausgegangen wird.

Auswirkung der geänderten Zeitgrenzen auf geringfügig entlohnte Beschäftigungen (Minijobs)

Die höheren Zeitgrenzen bei der kurzfristigen Beschäftigung wirken sich auch auf die Regelungen zu geringfügig entlohnten Beschäftigungen (Minijobs) aus. Bei dieser Beschäftigungsform ist ein gelegentliches unvorhersehbares Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze trotz Überschreitung der jährlichen Entgeltgrenze von 5.400 Euro unschädlich für die Annahme einer geringfügig entlohnten Beschäftigung. Als gelegentlich wird grundsätzlich ein Zeitraum bis zu drei Kalendermonaten innerhalb eines Zeitjahres – zurückgerechnet ab dem jeweiligen Monat des Überschreitens – angesehen. Analog zur Erhöhung der Zeitgrenzen für eine kurzfristige Beschäftigung wird ein gelegentliches Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze für die Kalendermonate März bis Oktober 2020 angenommen, wenn innerhalb des für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden Zeitjahres maximal in fünf Kalendermonaten ein nicht vorhersehbares Überschreiten vorliegt. Die Höhe des Arbeitsentgelts spielt bei der Überschreitung keine Rolle.

Unvorhersehbar ist in der derzeitigen Corona-Krise beispielsweise Mehrarbeit, die sich ergibt, weil andere Arbeitnehmer aufgrund von Krankheit, Quarantäne oder sonstiger Freistellung ausfallen oder Arbeitsaufwände (z. B. Pflege oder Reinigung) höher sind als üblicherweise.

Dokumentation in den Entgeltunterlagen

Arbeitgeber sind verpflichtet, Entgeltunterlagen für jeden Arbeitnehmer zu führen (§ 28f Abs. 1 Satz 1 SGB IV, § 8 BVV). Die für die Versicherungsfreiheit maßgebenden Angaben sind in den Entgeltunterlagen aufzuzeichnen und Nachweise, aus denen die erforderlichen Angaben ersichtlich sind, zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Hierzu gehören im Zusammenhang mit den hier genannten Regelungen

- bei kurzfristig Beschäftigten:
Nachweise und Erklärungen über eventuelle weitere kurzfristige Beschäftigungen im Kalenderjahr oder den Status (z. B. Hausfrau, Schüler, Student, Altersvollrentner, beschäftigungsloser Arbeitsuchender) der Aushilfe. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung empfehlen hier die Verwendung eines Einstellungsfragebogens. Diesen finden Sie unter www.minijob-zentrale.de im Service- Bereich unter dem Namen „Checkliste – Personalfragebogen für geringfügig Beschäftigte“.
- bei geringfügig entlohnten Beschäftigten:
Nachweise und Erklärungen zum unvorhergesehenen gelegentlichen Überschreiten der Entgeltgrenze.

Veröffentlichungen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung erläutern die versicherungsrechtliche Beurteilung geringfügiger Beschäftigungen in den Geringfügigkeits-Richtlinien vom 21. November 2018. Die sich aus der Übergangsregelung ergebenden Auswirkungen werden in einer diese Richtlinien ergänzenden Verlautbarung vom 30. März 2020 beschrieben ([Link](#)).

5.29 Werkstudenten – Auslegung des Begriffs „vorlesungsfreie Zeit“- NEU

Ordentliche Studierende sind in einer neben dem Studium ausgeübten Beschäftigung unabhängig von der Höhe des Arbeitsentgelts im Rahmen des sog. Werkstudentenprivilegs kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei, wenn das Studium im Vordergrund steht, also Zeit und Arbeitskraft des Studenten überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden. Davon ist nach der Rechtsprechung des BSG immer dann auszugehen, wenn die Beschäftigungszeit 20 Stunden in der Woche nicht überschreitet. Auf die 20-Wochenstunden-Grenze kommt es hingegen u. a. nicht an, wenn die Beschäftigung während der vorlesungsfreien Zeit der Semesterferien ausgeübt wird. Wird in dieser Zeit eine Beschäftigung mit mehr als 20 Wochenstunden ausgeübt, ist davon auszugehen, dass Zeit und Arbeitskraft des Studenten in der Gesamtbetrachtung überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden. Dies gilt auch für eine Beschäftigung, die während des Semesters an nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich ausgeübt wird, in den Semesterferien auf mehr als 20 Stunden wöchentlich ausgedehnt und nach dem Ende der Semesterferien wieder auf eine Wochenarbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden zurückgeführt wird. Als vorlesungsfreie Zeit gelten in diesem Zusammenhang auch die Semesterferien, die aufgrund der Corona-Krise über das ursprünglich vorgesehene Ende hinaus ausgeweitet bzw. verlängert werden. Auch die krisenbedingt verlängerten Semesterferien ändern nichts daran, dass das Werkstudentenprivileg verlorengeht, wenn sich Beschäftigungen bzw. Beschäftigungszeiten mit mehr als 20 Wochenstunden (einschließlich solcher in den Semesterferien) im Laufe eines Jahres wiederholen und insgesamt mehr als 26 Wochen ausmachen. In der Rentenversicherung gilt das Werkstudentenprivileg nicht.

Bei den Ausführungen zu den Werkstudenten ist zu beachten, dass die Regelungen zu den geringfügigen Beschäftigungen nach § 8 SGB IV den Regelungen zum Werkstudentenprivileg vorgehen.

Das bedeutet: Erst wenn die Grenzen einer geringfügig entlohnten oder einer kurzfristigen Beschäftigung überschritten sind, finden die Vorschriften zum Werkstudentenprivileg Anwendung. In der Zeit vom 1. März bis 31. Oktober 2020 können Studenten damit bis zu 5 Monate sozialversicherungsfrei nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 i.V. mit § 115 SGB IV beschäftigt werden. Wird diese Beschäftigungsdauer überschritten, können die Vorschriften zum Werkstudentenprivileg angewendet werden. Die DRV Bund weist insbesondere darauf hin, dass auch Semesterferien, die aufgrund der Corona-Krise verlängert wurden, zu den vorlesungsfreien Zeiten zählen, in denen die Arbeitszeit 20 Wochenstunden überschreiten darf. Allerdings wird betont, dass das Werkstudentenprivileg trotz verlängerter Semesterferien verloren geht, wenn die Beschäftigungszeiten mit mehr als 20 Wochenstunden im gesamten Jahr 26 Wochen überschreiten.

6. Finanzwesen & Controlling

6.1 Betriebswirtschaftliche Handlungsanweisung

- Aufträge prüfen – welche Arbeiten können erledigt werden, welche Aufträge sind in absehbarer Zeit nicht auszuführen – mit Auftraggebern Kontakt aufnehmen und klärende Gespräche führen, evtl. Baustellenmodalitäten zum Schutz der Auftraggeber vorschlagen
- Baustellen, die abgerechnet werden können, schnellstmöglich abrechnen – bei Nichtzahlung der Rechnung mit dem Auftraggeber persönlichen Kontakt suchen, schriftliche Mahnungen haben aufgrund Praxiserfahrung oftmals nicht den gewünschten Erfolg – persönlich angesprochen lässt sich manches schneller erledigen
- Für Materiallieferungen: Abschlagsrechnungen erstellen, Vorkasse mit dem Auftraggeber vereinbaren
- Betriebskostenübersicht bezüglich monatlich wiederkehrender Zahlungen erstellen, wie Personalkosten, Steuerzahlungen, Krankenkassenbeiträge, Mietkosten, Telefon, Handy, Strom, Kfz-Kosten, Wartungs- bzw. Leasingverträge etc.
- Anstehende Anschaffungen, wenn möglich auf einen späteren Zeitpunkt legen

- Fälligkeiten prüfen – wann muss was mit welchem Datum bezahlt werden. Sollte eine Zahlung nicht fristgerecht geleistet werden können, gehen Sie bitte aktiv auf den Vertragspartner zu (Kopf in den Sand stecken, hilft in einer solchen Situation nicht weiter!)
- Termin mit der Hausbank vereinbaren – hier die Fakten bezüglich Firmenlage besprechen. Anträge für KfW und LfA durch den persönlichen Firmenberater fertigen lassen
- Finanzamt – Stundungen für Einkommen- (einschl. SolZ und KiSt), Lohn- und Umsatzsteuer vereinbaren – Steuerberater hierzu mit ins Boot holen bzw. proaktiv mit dem Finanzamt Kontakt aufnehmen und klären was möglich ist.
- Krankenkassen – Hier wird voraussichtlich (13. KW) von der gesetzlichen Krankenversicherung noch eine Mitteilung ausgegeben, wie bei einem Zahlungsverzug zu verfahren ist. Sollte es hier zu Zahlungsverzögerungen kommen, ist es unbedingt ratsam, telefonisch mit der jeweiligen Krankenkasse Kontakt aufzunehmen. Die Krankenkassen sind nicht verpflichtet Zahlungsaufschub zu gewähren und können bei Nichtzahlung die Insolvenz einleiten. Bitte unbedingt einen Ratenzahlungsplan erstellen und darlegen. **Hier ist Gefahr in Verzug!!!**
- Mit Lieferanten Zahlungsmodalitäten soweit möglich aushandeln.
- Tägliche bzw. wöchentliche Nachschau bezüglich dem Betriebsablauf und die jeweilige Veränderung in die Betriebskostenübersicht einfließen lassen.
- **Achtung** – Sollte z. B. die Krankenkasse, das Finanzamt, die Hausbank etc. Zahlungsaufschub gewähren, ist es wichtig im Blick zu haben, dass alles zu einem bestimmten Zeitpunkt ausgeglichen werden muss. Deshalb ist es ratsam, trotz der schwierigen Zeit, in der sich ein Unternehmen befinden kann, alles im Zahlfluss zu lassen, was ein Betrieb zu leisten imstande ist. Für den Augenblick ist es sicherlich beruhigend, wenn durch eine Zahlungsaussetzung die Liquidität verbessert werden kann.

Trotzdem darf nicht außer Acht gelassen werden, dass sobald sich die angespannte, wirtschaftliche Lage, ausgelöst durch das Corona-Virus, wieder normalisiert hat, die aufgeschobenen Zahlungen zeitnah ausgeglichen werden müssen. Die Zahlungsverpflichtungen aus dem aktuellen Tagesgeschäft kommen dann noch erschwerend hinzu.

FAZIT: Eine Liquiditätsplanung ist unbedingt notwendig, damit das Unternehmen zu keiner Zeit bzw. nur bedingt in die wirtschaftliche Schieflage kommt. Die Einnahmen und Ausgaben sollten in einer täglichen bzw. wöchentlichen Nachschau geprüft werden. Alles was an Kosten zeitnah bezahlt werden kann, belastet gedanklich nicht mehr und die Zahlungsverpflichtungen steigen nicht ins Unermessliche. Dadurch hat man weniger Stressfaktor und kann sich anderen wichtigen Dingen zuwenden.

Bei Rückfragen können Sie sich gerne an Frau Claudia Marter unter 089-829145-30 wenden.

6.2 Sondergutachten des Sachverständigenrats

Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung hat heute ein Sondergutachten *Die gesamtwirtschaftliche Lage angesichts der Corona-Pandemie* veröffentlicht. Für das laufende Jahr erwartet er einen Rückgang des Bruttoinlandsprodukts (BIP) zwischen 2,8 und 5,4 Prozent. Weitere Informationen finden Sie unter folgendem Link: <https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/sondergutachten-2020.html?returnUrl=%2F&cHash=4c131d4abb9c2cb8e7e2e4521d551aec>.

6.3 Checklisten und Praxistipps GaLaBau von Jens Kullmann

Jens Kullmann beschäftigt sich seit einigen Wochen mit dem allgegenwärtigen Thema „Corona“. Ihm ist es innerhalb von nur einer Woche gelungen, mit vielen Beratern aus dem Umfeld des Garten- und Landschaftsbaus, eine spannende und umfangreiche Zusammenfassung von Beiträgen rund um den Umgang mit der derzeitigen Situation aufzusetzen. Sie können das Skript unter folgendem Link herunterladen:

http://www.galabau-bayern.de/checklisten-und-praxistipps-galabau-corona-krise1.pdf?onpublix_view=true&tm=637212523358480624.

6.4 Frühjahrsgutachten 2020 der Wirtschaftsforschungsinstitute

Die Konjunktur in Deutschland ist infolge der Corona-Krise drastisch eingebrochen. Zur Verlangsamung der Virusausbreitung wurden die wirtschaftlichen Prozesse erheblich heruntergefahren.

Corona-Krise trifft Weltwirtschaft

Die Weltkonjunktur ist durch die Corona-Pandemie im ersten Quartal 2020 abgestürzt. Die Institute rechnen für das laufende Jahr mit einem Rückgang des weltweiten BIP um 2,5 Prozent. Im Jahr 2021 sorgen Aufholeffekte für ein merkliches Wachstum, sodass die globale Wirtschaftsleistung wieder um 5,4 Prozent ansteigen soll. Die Corona-Krise traf auf eine ohnehin schon gedämpfte Weltwirtschaft. Die seuchenpolitischen Maßnahmen sorgen für einen Abschwung in allen Branchen. In der Industrie wird die Produktion gedrosselt, die Nutzung bestimmter Dienstleistungen wurde durch behördliche Anordnung untersagt. Zudem findet eine Anpassung auch Nachfragerseite statt.

Deutschland mit Wirtschaftseinbruch

Auch in Deutschland sind die Corona-Auswirkungen einschneidend. Im Jahresdurchschnitt 2020 wird das BIP laut Prognose um 4,2 Prozent schrumpfen. Für das erste Quartal erwarten die Institute ein Minus von 1,9 Prozent, im zweiten Quartal bricht das Bruttoinlandsprodukt voraussichtlich um 9,8 Prozent ein. Das wäre der stärkste Rückgang seit Beginn der Vierteljahresrechnung im Jahr 1970. Im Jahr 2021 sorgen Aufholeffekte für ein Wirtschaftswachstum um 5,8 Prozent. Dennoch dürfte die Wirtschaft auch im Winterhalbjahr 2020/21 noch merklich leiden, wenn die Infektionszahlen nach dem unterstellten Szenario ihren Höhepunkt erreichen.

Die Corona-Pandemie belastet auch den Arbeitsmarkt. In der Folge dürfte der langfristige Beschäftigungsanstieg im laufenden Jahr zunächst enden. Es wird ein Rückgang der Erwerbstätigenzahl um 282.000 Personen vorhergesagt. Gleichzeitig soll die Arbeitslosenzahl um 236.000 steigen, sodass die Arbeitslosenquote im Jahresdurchschnitt bei 5,5 Prozent notiert.

Die Kurzzusammenfassung des Frühjahrsgutachten finden Sie unter folgendem Link: https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Volkswirtschaft/2020/Downloads/Fr%C3%BChjahrsgutachten_2020.pdf.