

Corona-Virus - Allgemeine Hinweise (Stand: 16.03.2020)

HINWEISE: Die nachfolgenden Ausführungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit bzw. Richtigkeit und werden inhaltlich ständig weiterentwickelt. Daneben dienen die Ausführungen lediglich zur allgemeinen Information und stellen keine rechtliche und sonstige Beratung für den konkreten Einzelfall dar. Bei individuellen Rückfragen sollte in jedem Einzelfall entsprechender Rat eingeholt werden.

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle wird keine Haftung für die Inhalte externer Links übernommen. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Panik ist fehl am Platze. Mit Vorsicht und Umsicht sollten Arbeitgeber die ihnen möglichen Maßnahmen in einem unbekanntem, täglich neu zu bewertenden Umfeld ergreifen. Arbeitgeber sollten eine besonnene Information ihrer Mitarbeiter sicherstellen, damit nicht weitere Verunsicherung oder gar Anfeindungen gegen infizierte Personen innerhalb der Belegschaft entstehen. Mit verlässlichen Vorgaben ist dazu beizutragen, dass Hygienemaßnahmen konsequent eingehalten, Fälle frühzeitig erkannt und entsprechend isoliert werden. Gerade deswegen ist es von Bedeutung, die Mitarbeiter auch auf ihre Verantwortung gegenüber den Kollegen und Angehörigen der Kollegen, aber auch gegenüber der übrigen Bevölkerung hinzuweisen.

A. DIE WICHTIGSTEN ALLGEMEINEN INFORMATIONEN ZUM CORONAVIRUS

1. Besteht eine Informationspflicht seitens des Arbeitgebers?

Ja. Aufgrund der arbeitsrechtlichen Fürsorgeverpflichtung und der allgemeinen Grundsätze des Arbeitsschutzes sollten die Arbeitgeber die Mitarbeiter eingehend über das Coronavirus sowie über Hygieneempfehlungen und Risikogebiete informieren. Der Arbeitgeber hat nach § 4 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) dafür zu sorgen, dass die Mitarbeiter ihre Arbeit möglichst gefahrenfrei verrichten können. Er kommt dieser Pflicht unter anderem durch die Aufstellung eines Pandemieplans nach. Was er zusätzlich zur Information der Arbeitnehmer dazu beitragen kann, sollte er auch tun, um die Mitarbeiter abzusichern. Unter anderem kann dies die Bereitstellung von Hygienemitteln mit Virenschutzkomponenten, bei Anordnung des Gesundheitsamtes auch das Tragen von Atemschutzmasken o.ä. sein. Arbeitgeber sollten bedenken, dass in der derzeitigen Situation bereits Engpässe in der Versorgung mit Hygienemitteln und Atemschutzmasken auftreten.

2. Was sind die Symptome des Coronavirus?

Aufgrund der unterschiedlichen Formen und Ausprägungen der Krankheitssymptome verweisen wir auf die Informationen des Robert-Koch-Instituts:

https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/FAQ_Liste.html

3. Macht es Sinn, jetzt Atemschutzmasken zu bestellen?

Nein. Derzeitig haben das Robert-Koch-Institut und die Gesundheitsämter noch keine Empfehlung ausgegeben, dass Mitarbeiter mit Atemschutzmasken arbeiten sollten. Es wäre aufgrund der hohen Nachfrage ohnehin sehr schwierig, kurzfristig Atemschutzmasken zu beschaffen.

4. Welche Risikogebiete existieren derzeit?

Die Risikogebiete, in denen das Coronavirus aktuell verbreitet ist und wo eine Übertragung von Mensch zu Mensch erwartet werden kann, sind der Homepage des Robert-Koch-Instituts zu entnehmen:

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete.html

Darüber hinaus enthält der obige Link alles Wissenswerte dazu, wie das Virus sich verbreitet, welche Inkubationszeiten derzeit bekannt sind und welche Vorkehrungen man treffen kann.

5. Wie viele Personen sind derzeit nachweislich mit dem Coronavirus infiziert?

Aktuelle Fallzahlen können folgendem Link entnommen werden:

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Fallzahlen.html

B. DIE WICHTIGSTEN ARBEITSRECHTLICHEN FRAGEN

1. Wie gehen Arbeitgeber mit Mitarbeitern um, die gerade aus dem Urlaub zurückkehren und sich in einer der bekannten Risikoregionen aufgehalten haben?

Das Innenministerium Baden-Württemberg hat beispielsweise an seine Behörden weitergegeben, dass Mitarbeiter zunächst vorsorglich zu Hause bleiben sollen, wenn sie in den zurückliegenden Tagen in einem Coronavirus-Risikogebiet waren und ihr Gesundheitszustand nicht zweifelsfrei geklärt ist. Diese Vorgehensweise ist zu empfehlen: Arbeitgeber klären mit dem betroffenen Mitarbeiter – möglichst bevor dieser im Betrieb erscheint –, ob er konkret in einem der Risikogebiete war und wie es ihm aktuell gesundheitlich geht. Weist der Mitarbeiter bereits Atemwegserkrankungen auf, so sollte er seine Arbeit nicht wieder antreten, sondern umgehend seinen Arzt telefonisch konsultieren und einen Termin dort oder in einer Klinik vereinbaren. Der Mitarbeiter erfährt von seinem Arzt, wie er vorzugehen und wo er sich zur Untersuchung einzufinden hat. Arbeitgeber weisen ihren Mitarbeiter zudem darauf hin, dass er wegen der Risikosituation bitte keine unangemeldeten, spontanen Arztbesuche vornehmen soll.

Auch wenn der Mitarbeiter nach seiner Rückkehr aus einem Risikogebiet keine Krankheitssymptome zeigen sollte, sollten Arbeitgeber gleichwohl eine Abklärung beim Arzt anregen, bevor der Mitarbeiter sich in ihr Unternehmen zur Arbeit begibt. Es macht keinen Sinn, wenn

dieser Mitarbeiter zunächst im Betrieb arbeitet und erst beim Auftreten von Krankheitssymptomen zum Arzt geht.

Stellt der Arbeitgeber den Rückkehrer oder den (wahrscheinlich) erkrankten Mitarbeiter frei, behält dieser seinen Vergütungsanspruch.

2. Dürfen Mitarbeiter zu Hause bleiben, wenn Kitas/Schulen geschlossen sind?

Die Landesregierung von Baden-Württemberg hat am 13.03.2020 beschlossen, dass alle Schulen, Kindergärten und Einrichtungen der Kindertagespflege in Baden-Württemberg ab 17.03.2020 bis zum Ende der Osterferien geschlossen bleiben.

Eltern dürfen bei Kita- und Schul-Schließungen nicht automatisch zu Hause bleiben. Sie müssen für Ersatz bei der Kinderbetreuung sorgen oder sich selbst um die Kinder kümmern, sich dafür Urlaub nehmen oder unbezahlt von der Arbeit freistellen lassen – genau wie bei einem Kita-Streik oder wenn Kitas bzw. Schulen beispielsweise wegen eines Sturms schließen.

3. Haben Mitarbeiter, die aus einem Risikogebiet zurückkehren, ein Zurückbehaltungsrecht nach § 273 BGB hinsichtlich ihrer Arbeitsleistung?

Nein, ein Zurückbehaltungsrecht besteht nicht. Der Arbeitgeber kann aber bei erkennbaren Risiken aufgrund seiner arbeitsrechtlichen Fürsorgeverpflichtung gehalten sein, mögliche Ansteckungen durch Rückkehrer mittels Aufklärungs- und anderer Vorsichtsmaßnahmen zu verhindern.

4. Was ist zu tun, wenn bei einem Mitarbeiter das Coronavirus bestätigt wird oder der Verdacht darauf besteht?

In diesem Fall sollten Arbeitgeber eng mit dem Gesundheitsamt zusammenarbeiten. Die örtlichen Behörden haben einen Pandemie-Einsatzplan mit dem Landesgesundheitsamt erarbeitet. Das örtliche Gesundheitsamt gibt Arbeitgebern dann weitere Anweisungen, wie sie auch zum Schutz der übrigen Mitarbeiter und deren Angehörigen im Unternehmen vorzugehen haben.

5. Bekommen Mitarbeiter in Quarantäne weiterhin Gehalt?

Ja. Kranke und arbeitsunfähige Mitarbeiter erhalten üblicherweise Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Besteht nur der Verdacht einer Infektion oder ordnen die Behörden ein Beschäftigungsverbot oder eine Quarantäne an, haben sie dagegen noch keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung nach dem EFZG. Auch ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB scheidet aus, da Quarantäne-Maßnahmen aufgrund ihrer Dauer nicht als vorübergehende Arbeitsverhinderung gelten.

Die Mitarbeiter erhalten dann allerdings vom Staat eine Entschädigungszahlung nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG). Der Arbeitgeber zahlt diese Entschädigungsleistung zwar an den betroffenen Mitarbeiter aus, er kann diese jedoch wieder vom Staat erstattet erhalten.

Hierzu ist innerhalb von drei Monaten nach dem Ende der Quarantäne-Maßnahme ein Antrag an das Gesundheitsamt zu stellen.

Der Arbeitgeber leistet nach § 56 Abs. 1 und Abs. 2 IfSG für die ersten sechs Wochen in Höhe des Verdienstausfalls die Entschädigungszahlung. Ab der siebten Woche wird sie in Höhe des Krankengelds (70% des Bruttoverdienstes, aber nicht mehr als 90% des Nettogehalts) bezahlt.

6. Erhalten auch Selbständige, die wegen des Coronavirus unter Quarantäne stehen, eine Entschädigung?

Ja, auch Selbständige erhalten eine Entschädigungszahlung. Sie beträgt ein Zwölftel des Arbeitseinkommens des letzten Jahres vor der Quarantäne. Laut § 56 Abs. 4 IfSG erhalten Selbständige, die einen Betrieb oder eine Praxis haben, zudem "von der zuständigen Behörde Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang". Auch hierfür muss ein entsprechender Antrag gestellt werden.

7. Dürfen Mitarbeiter aus Angst vor Ansteckung einfach der Arbeit fernbleiben?

Nein, die Pflicht zur Arbeitsleistung bleibt grundsätzlich bestehen. Der Mitarbeiter hat kein Zurückbehaltungsrecht hinsichtlich seiner Arbeitsleistung, nur weil sich die Wahrscheinlichkeit einer Ansteckung z.B. auf dem Weg zur Arbeit oder durch die Kontakte im Betrieb erhöhen könnte. Er ist weiterhin verpflichtet, die ihm übertragenen Aufgaben zu erfüllen sowie die innerbetrieblichen Anordnungen zu befolgen. Es obliegt dem Arbeitgeber, in Ausnahmefällen einzelne Mitarbeiter (insbesondere bei einer Gefahr für Leben oder Gesundheit) von ihrer Verpflichtung zur Arbeitsleistung zu entbinden.

Wenn der Mitarbeiter ohne vorliegenden Verdacht einer Ansteckungsgefahr die Arbeit verweigert, so kann der Arbeitgeber den Mitarbeiter abmahnen bzw. bei mehreren Wiederholungsfällen ggf. auch verhaltensbedingt kündigen.

8. Sind Mitarbeiter verpflichtet, eventuelle Gefahren für Sicherheit und Gesundheit dem Arbeitgeber zu melden?

Ja. Nach den §§ 15, 16 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sind die Mitarbeiter verpflichtet, jede erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden und dessen arbeitsschutzrechtlichen Weisungen nachzukommen.

9. Dürfen Mitarbeiter selbst entscheiden, dass sie möglichst im Homeoffice arbeiten?

Nein. Liegt kein konkreter Verdacht auf eine Infektion eines Mitarbeiters vor, so besteht nach wie vor Präsenzpflcht im Unternehmen – es sei denn, der Arbeitgeber hat mit dem jeweiligen Mitarbeiter etwas anderes vereinbart.

Bei einer konkreten Ansteckungsgefahr dürfen Mitarbeiter von zu Hause aus arbeiten, wenn ihre Tätigkeit und ihre Wohnsituation dies erlauben.

10. Darf der Arbeitgeber einfach die Arbeit im Homeoffice anordnen?

Nein. Arbeitsrechtlich bedarf dies einer vertraglichen Einigung. Wenn der Mitarbeiter nicht dazu bereit ist, kann der Arbeitgeber zwar anweisen, dass er zu Hause zu bleiben hat, muss ihn dann aber von seiner Arbeitspflicht entbinden.

11. Was passiert, wenn der Arbeitgeber den Betrieb wegen Erkrankung einer großen Anzahl von Mitarbeitern nicht mehr aufrechterhalten kann?

Kurzarbeit wäre hier voraussichtlich das Mittel der Wahl. Grundsätzlich trägt der Arbeitgeber das Betriebsrisiko, soweit die Mitarbeiter arbeitswillig und arbeitsfähig sind. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, Kurzarbeit zu beantragen und anzuordnen. Hierzu bedarf es einer vertraglichen Vereinbarung mit dem jeweiligen Mitarbeiter (sog. "Kurzarbeitsklausel" im Arbeitsvertrag). Wenn ein Betriebsrat im Unternehmen besteht, ist die Einführung von Kurzarbeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) auch mitbestimmungspflichtig. Es bedarf dann ergänzend einer Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit.

Es wird zu Kurzarbeitergeld auf die Meldung der Bundesagentur für Arbeit vom 28.02.2020 unter nachfolgendem Link verweisen:

<https://www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus>

Kurzarbeitergeld ist danach grundsätzlich möglich unter folgenden Voraussetzungen:

"Wenn Unternehmen aufgrund der weltweiten Krankheitsfälle durch das Corona-Virus Kurzarbeit anordnen und es dadurch zu Entgeltausfällen kommt, können betroffene Beschäftigte Kurzarbeitergeld erhalten. Diese Leistung muss vom Arbeitgeber beantragt werden.

Voraussetzung für den Bezug von Kurzarbeitergeld ist, dass die üblichen Arbeitszeiten vorübergehend wesentlich verringert sind.

Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn aufgrund des Corona-Virus Lieferungen ausbleiben und dadurch die Arbeitszeit verringert werden muss oder staatliche Schutzmaßnahmen dafür sorgen, dass der Betrieb vorübergehend geschlossen wird."

Kommt Kurzarbeitergeld in Betracht, hat der Arbeitgeber gem. § 99 Abs. 1 SGB III gegenüber der zuständigen Agentur für Arbeit glaubhaft zu machen, dass ein erheblicher Arbeitsausfall besteht und die betrieblichen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Bestätigt die Agentur für Arbeit, dass diese Voraussetzungen erfüllt sind, hat der Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten in einem zweiten Schritt das Kurzarbeitergeld zu beantragen. Die Anzeige des Arbeitsausfalls ist für die Fristwahrung nicht ausreichend.

Wichtig ist, dass Betriebe und Unternehmen die Kurzarbeit anzeigen und auch entsprechende Anträge stellen. Ohne Antrag kein Kurzarbeitergeld. Der Antrag kann online unter dem Link

<https://www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus>

angezeigt werden.

Infos zur Antragstellung erfolgten etwa unter dem Link

<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>.

12. Was passiert arbeitsrechtlich bei Zulieferstopps?

Auch hier ist die Gewährung von Kurzarbeitergeld zu prüfen. Es könnte sich ggf. um einen Fall von konjunktureller Kurzarbeit handeln. Zudem muss der Betrieb alles Mögliche tun, um die Kurzarbeit zu vermeiden. Dies vorausgesetzt, stellt ein Zulieferausfall aufgrund des Coronavirus ein unabwendbares Ereignis im Sinne von § 96 Abs. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) dar.

13. Gibt es Planungen für weitere Flexibilisierungen von Kurzarbeitergeld?

Bis Anfang April wird die Kurzarbeiterregelung laut Mitteilung der Bundesministerien der Finanzen und für Wirtschaft zielgerichtet angepasst. Dabei werden erleichterte Zugangsvoraussetzungen für das Kurzarbeitergeld eingeführt:

- Absenkung des Quorums der von Arbeitsausfall betroffenen Beschäftigten im Betrieb auf bis zu 10%;
- teilweiser oder vollständiger Verzicht auf Aufbau negativer Arbeitszeitsalden;
- Kurzarbeitergeld auch für Leiharbeitnehmer;
- vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit.

Diese Erleichterungen werden rückwirkend zum 01.03.2020 in Kraft treten und auch rückwirkend ausgezahlt. Ansprechpartnerin ist die Agentur für Arbeit vor Ort.

14. Darf der Arbeitgeber aufgrund von Sondersituationen (Notfälle etc.) Überstunden einseitig anordnen?

Ja, der Mitarbeiter ist aufgrund der arbeitsvertraglichen Treuepflicht verpflichtet, in solchen Fällen auch über das arbeitsvertraglich geschuldete Maß hinaus zu arbeiten. Unter einer "Notlage" versteht das Bundesarbeitsgericht (BAG) eine ungewöhnliche Gefährdung für die Betriebsanlagen, die Waren oder die Arbeitsplätze oder auch die Gefährdung der termingerechten Abwicklung eines Auftrags infolge der besonderen Situation. Der Anordnung von Überstunden darf der Mitarbeiter sich nicht verschließen, wenn der Arbeitgeber die Verzugsituation nicht verschuldet hat und der Mitarbeiter bisher auch Überstunden geleistet hat.

15. Was ist beim Aufenthalt Dritter im Betrieb zu beachten?

Hier sollte genauso wie mit eigenen Mitarbeitern verfahren werden. Ein allgemeiner Hygienehinweis sollte gegeben und im Rahmen der Sicherheitsbelehrung ein Fragebogen verwendet werden, der abfragt, ob der Gast sich in letzter Zeit in einem Risikogebiet aufgehalten hat oder Kontakt zu infizierten Personen hatte.

C. DIE WICHTIGSTEN INFORMATIONEN ZU STEUERLICHEN UND SONSTIGEN LIQUIDITÄTSHILFEN

1. Gibt es steuerliche Hilfe für Unternehmen?

Um die Liquidität bei Unternehmen zu verbessern, werden die Möglichkeiten zur Stundung von Steuerzahlungen, zur Senkung von Vorauszahlungen und im Bereich der Vollstreckung verbessert. Die hierfür erforderliche Abstimmung mit den Ländern darüber hat das Bundesministerium der Finanzen eingeleitet. Im Einzelnen:

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

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

2. Welche Sonderprogramme zum Schutz der Betriebe und Unternehmen sollen verwirklicht werden?

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 werden Unternehmen und Beschäftigte geschützt.

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 die 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 EUR (bisher: 500 Millionen EUR) geöffnet werden. Durch höhere Risikoübernahmen in Höhe von bis zu 80% für Betriebsmittelkredite bis 200 Millionen EUR wird die Bereitschaft von Hausbanken für eine Kreditvergabe angeregt.
- Für das Programm für größere Unternehmen wird die bisherige Umsatzgrenze von zwei Milliarden EUR auf 5 Milliarden EUR 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 EUR Umsatz erfolgt eine Unterstützung wie bisher nach Einzelfallprüfung.

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

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

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

3. Gibt es länderspezifische Hilfen für Unternehmen?

Ja, insoweit wird beispielhaft für Bayern auf den Bayernfonds und Soforthilfe gem. nachfolgendem Link

<https://www.bayerische-staatszeitung.de/staatszeitung/wirtschaft/detailansicht-wirtschaft/artikel/bayernfonds-und-soforthilfe-sind-aeusserst-wichtige-signale.html#topPosition>

verwiesen.

Für Baden-Württemberg etwa wird auf der Seite des Wirtschaftsministeriums unter dem Link

<https://wm.baden-wuerttemberg.de/de/wirtschaft/informationen-zu-den-auswirkungen-des-coronavirus/>

umfangreich auf die Auswirkungen des Virus für die Wirtschaft hingewiesen. Auf dieser Seite finden sich aber beispielhaft auch Hinweise auf Unterstützungsprogramme der landeseigenen L-Bank und auf weitere spezifische Hilfsprogramme.

Aufgrund der Dynamik der Entwicklungen bleibt die weitere Entwicklung und auch konkrete Ausgestaltung von Hilfs- und Unterstützungsprogrammen abzuwarten.

D. AUSSETZUNG DER INSOLVENZANTRAGSPFLICHT

Die Bundesregierung hat angekündigt, verschiedene Instrumente zur Stützung der Liquidität von Unternehmen bereitzustellen, die aufgrund der Auswirkungen der Corona-Epidemie in Zahlungsschwierigkeiten geraten. Es ist aber aus organisatorischen und administrativen Gründen nicht sichergestellt, dass derartige Hilfen rechtzeitig innerhalb der dreiwöchigen Insolvenzantragspflicht bei den Unternehmen ankommen werden.

Um zu vermeiden, dass betroffene Unternehmen allein deshalb einen Insolvenzantrag stellen müssen, weil die Bearbeitung von Anträgen auf öffentliche Hilfen bzw. Finanzierungs- oder Sanierungsverhandlungen in der außergewöhnlichen aktuellen Lage nicht innerhalb der dreiwöchigen Insolvenzantragspflicht abgeschlossen werden können, soll daher durch eine gesetzliche Regelung für einen Zeitraum bis zum 30.09.2020 die Insolvenzantragspflicht ausgesetzt werden. Voraussetzung für die Aussetzung soll sein, dass der Insolvenzgrund auf den Auswirkungen der Corona-Epidemie beruht und dass aufgrund einer Beantragung öffentlicher Hilfen bzw. ernsthafter Finanzierungs- oder Sanierungsverhandlungen eines Antragspflichtigen begründete Aussichten auf Sanierung bestehen. Darüber hinaus soll eine Verordnungsermächtigung für das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz für eine Verlängerung der Maßnahme höchstens bis zum 31.03.2021 vorgeschlagen werden.

Pressemitteilung des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz vom 16.03.2020 unter

https://www.bmjv.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2020/031620_In-solvenzantragspflicht.html