

## Mandanten-Sonderinformation

### Corona – Leitfaden

Stand 23.03.2020

## Erste Maßnahmen für Selbstständige und Unternehmer im wirtschaftlichen Umgang mit dem Corona Virus

Alle beschäftigt zurzeit nur ein Thema: Covid 19 oder auch Corona Virus genannt.

Doch Unternehmer und Selbstständige plagen nicht nur die Sorgen um die eigene Gesundheit und die des Familien- und Bekanntenkreises, auch die wirtschaftlichen Folgen durch das Virus sind nicht unbeachtlich und sorgen mitunter für schlaflose Nächte. Aufgrund der schlagartig und von ungewisser Dauer eingetretenen Pandemielage entstehen viele Gerüchte, Fragen und Unsicherheiten.

Wir haben uns daher mit den wichtigsten Fragen eines Unternehmers auseinandergesetzt und möchten hier Klarheit schaffen.

### Pandemieplan erstellen

Die Erstellung eines Pandemieplanes scheint derzeit unabdingbar. Arbeitgeber sind verpflichtet, eine sog. Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen. Diese sollte auch dokumentiert werden. Dabei ist zu klären, welche Hygienevorschriften am Arbeitsplatz gelten und wie mit einem potenziellen Corona

Verdachtsfall bzw. einer Erkrankung umgegangen werden soll. Welche Mitarbeiter sind für die Aufrechterhaltung des Betriebes unabdingbar? Welche davon müssen zwingend vor Ort sein?

Welche Mitarbeiter könnten präventiv vorübergehend von zu Hause arbeiten?

Diese Auswahl sollte nicht lediglich aufgrund des Tätigkeitsfeldes des jeweiligen Mitarbeiters getroffen werden, sondern auch auf Basis des möglichen Infektionsrisikos, obhutbedürftigen Angehörigen, Alter, dem allgemeinen Gesundheitszustand, der Art der Anreise zum Betrieb und sonstigen Umständen. Sollte es bereits vermehrt zu Krankenschreibungen gekommen sein, darf der Arbeitgeber, um einen drohenden hohen wirtschaftlichen Schaden vom Unternehmen abzuwenden, auch Überstunden gegenüber gesunden Mitarbeitern anordnen, jedoch unter Berücksichtigung der entsprechenden persönlichen Situation der „Mehrarbeiter“.



Bestandteil des Plans sollte auch eine entsprechend gut durchdachte Vertretungsstruktur sein sowie etwaige Teambesprechungen zu organisatorischen Fragen.

Versetzte Arbeitszeiten, Einzelarbeitsplätze sowie Home-Office-Vorkehrungen und mögliche Testdurchläufe könnten ebenfalls Bestandteile der Planung darstellen. Eine Pflicht zur Freistellung zum Schutz der Mitarbeiter besteht derzeit nicht.

Unabdingbar ist die ausdrückliche Festlegung von einheitlichen Verhaltensregeln zum Umgang im Rahmen der Kommunikation, Information und Kontakt mit Kunden / Patienten / Mandanten sowie innerhalb der Mitarbeiter selbst.

Auch müssen Arbeitgeber aufgrund ihrer Schutzpflicht Hygienevorkehrungen treffen. Zu bedenken ist auch, welche Vorgänge im Unternehmen mit einem besonders hohen Infektionsrisiko behaftet sind. Diese Vorgänge sollten zunächst unter Abwägung wirtschaftlicher Interessen weitestgehend ersetzt oder gestrichen werden.

### Kurzarbeit beantragen

Ist für Arbeitnehmer nicht mehr genug Arbeit vorhanden dürfte das Mildeste aller Mittel zunächst die Kurzarbeit sein.

Die Bezeichnung ist ebenfalls in aller Munde und die Beantragung sowie Bewilligung des Kurzarbeitergeldes in der aktuellen Situation ausdrücklich vorgesehen. Im Schnellverfahren wurden die Antragsvoraussetzungen jüngst herabgesetzt.

Grundsätzlich muss der betroffene Arbeitnehmer in die Kurzarbeit einwilligen. Unter Betrachtung der ansonsten zur Verfügung stehenden Maßnahmen (Anordnung von Zwangsurlaub, Abbau von Überstunden, betriebsbedingte Kündigungen oder gar endgültige Schließung des Betriebes) dürfte die Kurzarbeit aber im beidseitigen Interesse liegen.

Voraussetzung für den Bezug von Kurzarbeitergeld ist, dass die üblichen Arbeitszeiten vorübergehend wesentlich verringert sind. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn aufgrund der aktuellen Lage Lieferungen

ausbleiben und dadurch die Arbeitszeit verringert werden muss oder wenn staatliche Schutzmaßnahmen dafür sorgen, dass der Betrieb vorübergehend geschlossen wird. Betriebe, die aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie Kurzarbeitergeld beantragen möchten, müssen die Kurzarbeit zuvor bei der zuständigen Agentur für Arbeit (auch online möglich) melden. Diese prüft dann, ob im Einzelfall die Voraussetzungen für die Leistung erfüllt sind.

§ 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III regelt die sogenannten Mindestanforderungen für die Feststellung eines solchen erheblichen Arbeitsausfalls: Danach muss im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum)

1. mindestens ein **Drittel** (jetzt sogar nur **ein Zehntel rückwirkend zum 01.03.2020**) der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer
2. von einem Entgeltausfall von **jeweils mehr als 10 Prozent** seines monatlichen Bruttoarbeitsentgelts betroffen sein.

Aber auch Arbeitnehmer, die weniger als 10 % Lohneinbußen zu erwarten haben, haben einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, soweit dennoch die 1. Voraussetzung (= ein Zehntel der anderen Mitarbeiter haben mehr als 10 % Einkommenseinbußen) gegeben ist. Dies soll verhindern, dass die Kurzarbeit nur vereinzelte Mitarbeiter im Betrieb betrifft. Vielmehr soll diese Option gleichmäßig verteilt werden können.

Zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer freiwillige Zusatzleistungen (z.B. Spesen, Urlaubsgeld, etc.) werden diese nicht Bestandteil des Kurzarbeitergeldes. Diese Zusatzleistungen sind allerdings oftmals ein wesentlicher wirtschaftlicher Bestandteil des Mitarbeitergehaltes, sodass auch hier der Arbeitnehmer beeinträchtigt sein kann.

Soweit die Voraussetzungen erfüllt sind, gilt Folgendes:

Kurzarbeitergeld kann für eine Dauer von bis zu zwölf Monaten bewilligt werden. Es wird in



Georgstraße 21  
31515 Wunstorf  
info@fruehauf-stb.de  
www.wunstorf-steuerberater.de  
T: 05031 - 33 75 • F: - 42 32

Auch in 2019 wieder  
für Sie ausgezeichnet.  
Zum 6. Mal in Folge!



derselben Höhe wie Arbeitslosengeld bezahlt und beträgt 67 % bei Arbeitnehmern mit mindestens einem Kind, anderenfalls 60 % der Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt, das ohne Arbeitsausfall gezahlt worden wäre, und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem tatsächlich erhaltenen Arbeitsentgelt.

Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden aktuell zu 100 % erstattet.

### Lohnfortzahlungen leisten

Ordnet der Arbeitgeber an, dass einzelne oder alle Mitarbeiter nicht mehr am Arbeitsplatz erscheinen sollen oder müssen, um das Infektionsrisiko innerhalb des Betriebes zu minimieren, so behält der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Arbeitslohn. Die Angestellten bleiben aber zunächst zur Leistungserbringung im Home-Office verpflichtet, sofern die Beschaffenheit des Unternehmens und die vertraglichen Vereinbarungen dies erlauben. Auch jetzt könnten noch solche vertraglichen Vereinbarungen zum Thema Home-Office mit Ihren Mitarbeitern getroffen werden. Dies dürfte oft sogar im beidseitigen Interesse sein – sei es aus Sorge der Mitarbeiter vor einer möglichen Covid 19 Infektion oder um sich zuhause um Angehörige hinreichend kümmern zu können. Dabei sind Verschwiegenheits- und Datenschutzvereinbarungen unbedingt erforderlich.

Ist ein Mitarbeiter an Covid 19 oder anderweitig erkrankt, gilt ganz regulär das bekannte Entgeltfortzahlungsgesetz, wie in jedem anderen Krankheitsfall auch: Mindestens sechs Wochen lang (vertraglich kann dies auch länger vereinbart sein) ist der Arbeitgeber zur Weiterzahlung des Arbeitslohnes gesetzlich verpflichtet, bis die Krankenkasse des Arbeitnehmers an diesen Krankengeld leistet.

Interessant wird es, wenn ein Mitarbeiter aufgrund behördlicher Anordnung zur häuslichen Quarantäne verpflichtet wird, da der Verdacht einer Infektion besteht oder eine solche sogar bestätigt ist. Dann konkurriert die Krankschreibung des Mitarbeiters mit der behördlichen Anordnung des Beschäftigungsverbots. Die Regeln des Entgeltfortzahlungsgesetzes treten also denen des Infektionsschutzgesetzes gegenüber. Zur Entlastung der Arbeitgeber gehen dann die speziellen Regeln des Infektionsschutzgesetzes vor, sodass der Arbeitgeber zwar zunächst zur Vorleistung des Arbeitslohnes für seine Mitarbeiter verpflichtet ist. Er fungiert dabei aber nur als Auszahlstelle für den Staat, denn er kann den geleisteten Lohn in diesem Fall bis spätestens drei Monate nach Eintritt des staatlichen Beschäftigungsverbot von der zuständigen Behörde (in Niedersachsen grds. die Gesundheitsämter) zurückfordern. Auch hier gilt übrigens: sechs Wochen lang erfolgt die Lohnzahlung in üblicher Höhe und ab dann in Höhe des Krankengeldes. Wichtig ist jedoch, dass der Arbeitgeber ab der 6. Woche nicht mehr vorleistungspflichtig ist. Vielmehr muss sich der Arbeitnehmer frühzeitig selbst darum bemühen, bei der zuständigen Stelle seinen Lohnersatz in Höhe des Krankengeldes zu erhalten. Auch der Arbeitgeber kann sich frühzeitig an die zuständige Behörde richten, um einen Vorschuss auf die Lohnfortzahlung zu erhalten.

Hiermit sollen Existenzängsten und Liquiditätsproblemen unter Ermessensabwägung durch den Staat vorgebeugt werden. Die staatliche Erstattung von freiwilligen Zusatzleistungen erfolgt jedoch auch hier nicht, sodass der Arbeitgeber zu diesen Zeiten möglicherweise aus rein wirtschaftlicher Sicht auf die Leistung etwaiger Urlaubsgelder und vergleichbaren freiwilligen Leistungen verzichten könnte. Zu bedenken ist aber auch die Auswirkung auf das Betriebsklima. Spätestens nach dem Ende der Pandemie dürfte



Georgstraße 21  
31515 Wunstorf  
info@fruehauf-stb.de  
www.wunstorf-steuerberater.de  
T: 05031 - 33 75 • F: - 42 32

Auch in 2019 wieder  
für Sie ausgezeichnet.  
Zum 6. Mal in Folge!



sich das altbekannte Problem des Fachkräftemangels wieder stellen. Unternehmerisch clever agierende Arbeitgeber nutzen die derzeitige Krise deshalb auch als Chance.

Es ist auch denkbar, dass Arbeitgeber durch Freistellungen etwaige Überstunden der Mitarbeiter abbauen oder einen Betriebsurlaub anordnen, soweit Ihnen dies durch die entsprechenden Arbeitsverträge vorbehalten ist. So könnten etwaige Schäden durch die Lohnfortzahlung ohne vorangegangenes behördliches Betriebsausübungsverbot ggf. minimiert werden.

### Schul- und KITA-Schließungen

Mitarbeiter, die aufgrund der Schul- und KITA-Schließungen zuhause bleiben müssen, haben die grundsätzlich Pflicht sich so zu organisieren, dass ihr Fernbleiben vom Arbeitsplatz die Dauer von drei bis zehn Tagen nicht übersteigt.

Dies klingt zwar hart, jedoch ist die Betreuung – sowie übrigens auch die Anfahrt zur Arbeit, wenn die Einstellung des öffentlichen Personen- und Nahverkehrs erfolgen sollte – Sache und alleiniges Risiko des Arbeitnehmers.

Doch auch hier gilt eine Besonderheit: Der Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers für drei bis zehn Tage basiert allein auf § 616 BGB. Nach dieser Vorschrift könnte der Arbeitnehmer seinen Lohnzahlungsanspruch für eine „nicht erhebliche Zeit“ behalten, soweit in seiner Person ein Leistungserbringungshindernis von drei bis zehn Tagen besteht. Da die Schul- und KITA - Schließungen für einen Zeitraum von mehr als zehn Tagen beschlossen wurden, erscheint der Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohnfortzahlung nach § 616 BGB vom ersten Tage des Fernbleibens an als fraglich. Die Frage wird derzeit aber kontrovers diskutiert. Bevor diese rechtliche Begründung überhaupt relevant wird sollte allerdings geprüft werden, ob im Arbeitsvertrag nicht ohnehin

§ 616 BGB abbedungen wurde – dies ist in aller Regel nämlich der Fall.

Jeder Arbeitgeber sollte für sich die Frage beantworten, ob er aufgrund der Ausnahmesituation dennoch dazu bereit ist, eine vergütete Freistellung von beispielsweise maximal drei Arbeitstagen zu gewähren, damit sich die Arbeitnehmer um eine Obhutsperson für ihre Kinder kümmern können. Dies dürfte derzeit für die Arbeitnehmer vermutlich mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein, da insbesondere ältere Menschen, wie die Großeltern des Kindes, besonders schutzbedürftig sind, sodass diese als typische Betreuungspersonen aus Infektionsrisikogründen ausscheiden.

### Entschädigung des Unternehmers

Nur bei einem behördlich angeordneten oder allgemein verfügten Beschäftigungsverbot erhält auch der Unternehmer selbst Zahlungen nach dem Infektionsschutzgesetz. Übernommen werden Entschädigungszahlungen in Höhe von 1/12 des Arbeitseinkommens aus dem vorangegangenen Jahr. Zusätzlich können Betriebsausgaben (etwa die Miete für Praxen oder Büroräume) in angemessener Höhe erstattet werden.

Die Kosten können Selbständige im Falle einer Quarantäneanordnung beim zuständigen Gesundheitsamt stellen. Wer aber freiwillig den Betrieb einstellt hat keinen solchen Anspruch.

#### Hinweise:

1. Gesundheitsunabhängige Tätigkeitsverbote eröffnen nach derzeitigem Stand wohl keinen Entschädigungsanspruch nach dem Infektionsschutzgesetz:

Eine freiwillige Quarantäne oder ein generelles (gesundheitsunabhängiges) Tätigkeitsverbot (z.B. Betriebsschließungen im Einzelhandel) durch Verordnungen der Landesregierungen nach § 32 Satz 1 Infektionsschutzgesetz eröffnen ebenfalls keinen Entschädigungsanspruch nach § 56 Absatz 3 Infektionsschutzgesetz. Dieser eröffnet sich



Georgstraße 21  
31515 Wunstorf  
info@fruehauf-stb.de  
www.wunstorf-steuerberater.de  
T: 05031 - 33 75 • F: - 42 32

Auch in 2019 wieder  
für Sie ausgezeichnet.  
Zum 6. Mal in Folge!





nur bei dem in § 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz genannten Personenkreis.

2. Für kleine Unternehmen könnten die Programme der N-Bank eine gewisse Entlastung bieten - s.u.

### **Entschädigung laufender Kosten**

Sollte ein Betriebsverbot, z.B. vom Gesundheitsamt, ausgesprochen worden sein, von welchem das Unternehmen umfasst ist, so können vergebliche Aufwendungen und Schäden nach Ermessen der zuständigen Behörde zumindest teilweise erstattungsfähig sein.

Erleidet der Unternehmer Schäden, ohne dass das Unternehmen von einem Betriebsverbot betroffen ist, so wird das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko greifen, welches jedem Unternehmen innewohnt, sodass z.B. etwaige Lieferengpässe von Arbeitsmaterialien zu Lasten des Unternehmens gehen. Solche Umstände gelten als jedem Betrieb üblicherweise anhaftendes unternehmerisches Risiko und wird nicht entschädigt.

Dies ist jedoch von der Rechtsprechung und Literatur für eine solche Ausnahmesituation wie die derzeitige noch nicht entschieden, so dass sich ein Antrag auf Erstattung bei der zuständigen Behörde möglicherweise dennoch lohnen könnte.

#### Hinweis:

Allerdings dürften für diesen Fall auch die Voraussetzungen für Kurzarbeit erfüllt sein.

### **Betriebsunterbrechungsversicherung**

Unter Umständen könnte dieser ungewissen Rechtslage mit einer Betriebsunterbrechungsversicherung begegnet werden. Unternehmen sind regelmäßig gut versichert gegen Feuer, Haftpflichtschäden und Ähnliches. Doch eine Betriebsunterbrechungsversicherung / Ertragsausfallversicherung besteht oftmals nicht. Leider ist diese jedoch die einzige, die etwaige Schäden durch die bestehende Pandemie ersetzen würde. Ob

der Abschluss einer solchen Versicherung jetzt noch empfehlenswert ist, richtet sich nach individuellen Umständen, beispielsweise nach der Art des Unternehmens, nach der Wahrscheinlichkeit eines etwaigen Betriebsverbots, nach der Höhe der Schäden, die drohen und damit der Frage, ob sich die Versicherungsbeiträge rentieren.

Würde eine häusliche Quarantäne für jedermann verordnet werden und das Unternehmen dadurch Ertragsausfälle erleiden, so greift eine noch nicht endgültig abgeschlossene Versicherung selbstverständlich noch nicht ein.

Sie würde dann erst eingreifen, wenn ein solcher Fall erneut eintritt. Möglicherweise sind auch Wartezeiten bis zum Eintritt des Versicherungsschutzes zu beachten. Anhand dieser individuellen Kriterien empfehlen wir, einen kompetenten Ansprechpartner für Versicherungsfragen zu konsultieren. Gerne stellen wir einen Kontakt her.

### **Betriebsbedingte Kündigungen**

Das Worst-Case-Szenario: Mitarbeiter sind aufgrund massiver Umsatzeinbußen wirtschaftlich nicht mehr tragbar. Auch diese Möglichkeit erscheint zurzeit leider nicht völlig abwegig, jedoch gibt es trotz der aktuellen Lage hier keine rechtlichen Erleichterungen als Arbeitgeber. Es gelten dieselben Voraussetzungen für betriebsbedingte Kündigungen wie bislang. Allerdings ist zu beachten, dass die oben dargestellten Möglichkeiten des Kurzarbeitergeldes sowie der Lohnfortzahlung gemäß dem Infektionsschutzgesetz ein milderer Mittel gegenüber einer betriebsbedingten Kündigung darstellen dürften und gerade dazu dienen sollen, betriebsbedingte Kündigungen zu verhindern. Erst wenn diese Möglichkeiten nicht in Betracht kommen oder wirtschaftlich nicht ausreichen, könnten betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen werden.



Georgstraße 21  
31515 Wunstorf  
info@fruehauf-stb.de  
www.wunstorf-steuerberater.de  
T: 05031 - 33 75 • F: - 42 32

Auch in 2019 wieder  
für Sie ausgezeichnet.  
Zum 6. Mal in Folge!



Dabei sollte abgewogen werden, dass die aktuell bestehende Lage (hoffentlich) nicht von langer Dauer sein wird und das Unternehmen nach der Bewältigung dieser Pandemie wieder qualifiziertes Personal benötigen wird.

Für freie Mitarbeiter gelten die Mittel des Lohnfortzahlungsgesetzes, des Kurzarbeitergeldes und des Infektionsschutzgesetzes nicht. Unternehmer sind also wie gewohnt berechtigt, die Arbeitsleistung von freien Mitarbeitern entsprechend der vertraglichen Vereinbarung nicht weiter in Anspruch zu nehmen, bis sich die wirtschaftliche Lage im Unternehmen verbessert hat. Wesentlich ist hier die vertragliche Regelung.

### Steuerliche Maßnahmen

Zur Verbesserung der Liquidität von Unternehmen legt das Bundesministerium für Finanzen ebenfalls ein Maßnahmenpaket mit steuerlichen Erleichterungen vor. Demnach soll die Gewährung von Steuerstundungen erleichtert werden.

Die Finanzverwaltung wird angewiesen, bei Stundungsanträgen keine strengen Anforderungen zu stellen, um die Liquidität von Steuerzahlern zu schonen. Außerdem soll von Vollstreckungsmaßnahmen bis zum 31.12.2020 abgesehen werden, wenn der Steuerschuldner unmittelbar von den Auswirkungen des Corona Virus betroffen ist. In diesem Fall können auch Säumniszuschläge erlassen werden.

Ebenfalls aufgeführt – aber gar nicht neu – ist die Möglichkeit der laufenden Anpassungen der Steuervorauszahlungen zur Einkommen-, Gewerbe- und Körperschaftsteuer. Eine solche Anpassung sollte ohnehin permanent unterjährig erfolgen. Für unsere Mandanten ist dies ein ganz normaler Vorgang.

Die Vorauszahlungen werden unterjährig mehrfach überprüft und an die aktuelle Gewinnentwicklung angepasst. Das vermeidet

nicht nur überhöhte Steuerzahlungen bei sinkendem Gewinn. Auch bei Gewinnsteigerungen vermeidet es hohe Steuernachzahlungen, die sich für mehrere Jahre multiplizieren und zu unnötigen Liquiditätsengpässen führen.

Zur Umsatzsteuer-Sondervorauszahlung teilt die Finanzverwaltung Niedersachsen Folgendes mit (Stand 23.03.2020:

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

( <https://www.mf.niedersachsen.de/startseite/themen/steuer/antworten-auf-haufig-gestellte-steuerliche-fragen-faqs-im-zusammenhang-mit-dem-corona-virus-186548.html> )

### Wirtschaftliche Maßnahmen

Die Bundesregierung weitet darüber hinaus bestehende Programme für Liquiditätshilfen aus, um Unternehmen, die unverschuldet in Finanznöte geraten, zu unterstützen. Die KfW lockert dazu die Bedingungen der Förderprogramme und sichert höhere Risikoübernahmen für Betriebsmittelkredite zu. Dadurch soll die Bereitschaft der Hausbanken für die Kreditvergabe angeregt werden.

### Insolvenzantragspflicht

Das Bundesministerium der Justiz teilt mit, dass die dreiwöchige Insolvenzantragspflicht bis zum 30.09.2020 ausgesetzt werden soll. Voraussetzung für die Aussetzung



Georgstraße 21  
31515 Wunstorf  
info@fruehauf-stb.de  
www.wunstorf-steuerberater.de  
T: 05031 - 33 75 • F: - 42 32

Auch in 2019 wieder  
für Sie ausgezeichnet.  
Zum 6. Mal in Folge!



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.

### Leistungen NBank

Kleinunternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten sollen einen einmaligen Liquiditätszuschuss von bis zu 20.000 Euro beantragen können. Dieser Zuschuss wird gestaffelt nach der Anzahl der Betriebsangehörigen zur Verfügung gestellt. Diese Hilfen stehen auch Start-ups zur Verfügung, wenn diese jünger als 5 Jahre sind. Das gilt auch wenn diese vor Ausbruch der Corona-Krise noch keine schwarzen Zahlen geschrieben haben. Voraussetzung ist im Kern ein tragfähiges Geschäftsmodell und eine positive Einschätzung der weiteren Unternehmensentwicklung. Für beide Förderprogramme wird eine Antragstellung **voraussichtlich ab Mittwoch, den 25.03.2020** über das Kundenportal der NBank möglich sein (Stand 23.03.20)

### Corona-Soforthilfe für Kleinunternehmen und Soloselbständige

Für Kleinunternehmer\*innen und Soloselbständige hat der Bund ebenfalls ein eigenes Hilfsprogramm aufgelegt. Die Bundesregierung hat das Hilfsprogramm am 23.03. beschlossen. Noch in dieser Woche wird der Bundestag und der Bundesrat darüber entscheiden, sodass dieses Programm ebenfalls bald starten kann. Eckpunkte dieses Programms sind:

Finanzielle Soforthilfen (steuerbare Zuschüsse) für Kleinunternehmen bis zu 10 Beschäftigten:

- Bis 9.000 Euro Einmalzahlung für 3 Monate bei bis zu 5 Beschäftigten,

- Bis 15.000 Euro Einmalzahlung für 3 Monate bei bis zu 10 Beschäftigten.

Ziel ist die Sicherung der wirtschaftlichen Existenz der Antragsteller und Überbrückung von akuten Liquiditätsengpässen, u.a. durch laufende Betriebskosten wie Mieten, Krediten, Leasingraten u.ä.

Voraussetzung sind wirtschaftliche Schwierigkeiten in Folge von Corona. Das Unternehmen darf vor März 2020 nicht in wirtschaftlichen Schwierigkeiten gewesen sein.

### KfW-Bank

Dazu liegen noch kaum gesicherte Informationen vor. Diese sollen erst in den nächsten Tagen veröffentlicht werden. Entsprechende Kredite können dann über die Hausbank abgefragt und beantragt werden.

Die vorgenannten Punkte erheben keine Anspruch auf Vollständigkeit und werden wahrscheinlich noch mehrfach geändert oder aktualisiert werden. Darüber hinaus liegen für diese tagesaktuellen Maßnahmen auch erst wenig Erfahrungswerte aus der Praxis vor, an denen man sich orientieren könnte.

Wir werden Sie deshalb auf dem Laufenden halten!

Ihre Steuer- und Krisenberater/24.03.2020

Michael Frühauf, Steuerberater  
Nicole Möller, Steuerberaterin



Georgstraße 21  
31515 Wunstorf  
info@fruehauf-stb.de  
www.wunstorf-steuerberater.de  
T: 05031 - 33 75 • F: - 42 32

Auch in 2019 wieder  
für Sie ausgezeichnet.  
Zum 6. Mal in Folge!

