



ZVG-Informationsblatt: Fragen und Antworten zum Coronavirus

(Stand: 27.03.2020)

1. Informationen zum Coronavirus	2
2. Ausbreitung des Coronavirus	2
3. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers	3
4. Betriebliche Pandemieplanung	4
5. Absage von Veranstaltungen.....	4
6. Verdachtsfall im Unternehmen.....	4
7. Schulen und Kitas	5
8. Anspruch auf Homeoffice	6
9. Was ist zu tun, um Kurzarbeitergeld zu beantragen? <i>Aktualisiert am 25.03.2020</i>	6
10. Kündigung während der Kurzarbeit <i>Aktualisiert am 25.03.2020</i>	6
11. Corona-Paket der Bundesregierung <i>Aktualisiert am 27.03.2020</i>	6
12. Soforthilfe Länder <i>NEU</i>	7
13. Informationen zur Arbeitnehmerüberlassung <i>Aktualisiert am 24.03.2020</i>	7
14. Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen <i>Aktualisiert am 26.03.2020</i>	8
15. Stundung von Steuern <i>Aktualisiert am 26.03.2020</i>	10
16. Verschiebung Ausgleichsabgabe für schwerbehinderter Menschen <i>NEU</i>	11
17. Ruhen der GEMA Gebühren <i>Aktualisiert am 23.03.2020</i>	11
18. Lohn im Quarantänefall von Mitarbeitern	12
19. Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz <i>Aktualisiert am 19.03.2020</i>	12
20. Versicherung Seuchen-Sperrgebiet <i>Aktualisiert am 27.03.2020</i>	14
21. Dokumentation wirtschaftlicher Schäden <i>Aktualisiert am 17.03.2020</i>	14
22. Verlängerung der Insolvenzantragsfrist geplant <i>Aktualisiert am 17.03.2020</i>	15
23. Besonderheiten bei Ausbildung <i>Aktualisiert am 18.03.2020</i>	15
24. Einreise von Berufspendlern und Saisonarbeitskräften <i>Aktualisiert am 25.03.2020</i>	17
25. Koordinierung von freien Stellen für Saisonarbeitskräfte	18
26. Studenten als Erntehelfer <i>NEU</i>	18
27. Was passiert bei Ausgangssperren? <i>Aktualisiert am 20.03.2020</i>	19

1. Informationen zum Coronavirus

Das Bundeswirtschaftsministerium hat unter der Rufnummer 030 18615-1515 eine Hotline eingerichtet, unter der Experten von Montag bis Freitag zwischen 09:00 und 17:00 Uhr die Fragen von Unternehmern bezüglich des Coronavirus beantworten, etwa zu Tourismus, Messen, Finanzierung oder Haftung.

Auf einer [Sonderseite](#) beleuchtet das Ministerium zudem die Auswirkungen des Erregers auf die Wirtschaft. Beim Robert Koch-Institut gibt es eine Liste von [Fragen und Antworten](#) sowie [aktuelle Informationen zum neuartigen Coronavirus](#).

Auch die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung hält auf [ihrer Website](#) Antworten auf häufig gestellte Fragen zum Virus bereit. Außerdem finden Sie in der Regel weitere Informationen auf der Website Ihres Landesgesundheitsamtes oder Ihres Landesministeriums für Gesundheit:

[Baden-Württemberg](#)

[Bayern](#)

[Berlin](#)

[Brandenburg](#)

[Bremen](#)

[Hamburg](#)

[Hessen](#)

[Mecklenburg-Vorpommern](#)

[Niedersachsen](#)

[Nordrhein-Westfalen](#)

[Rheinland-Pfalz](#)

[Saarland](#)

[Sachsen](#)

[Sachsen-Anhalt](#)

[Schleswig-Holstein](#)

[Thüringen](#)

2. Ausbreitung des Coronavirus

Der Krisenstab von Bundesinnenministerium und Bundesgesundheitsministerium hat Prinzipien zur Risikobewertung und Handlungsempfehlungen für Großveranstaltungen verabschiedet. Die Beschlüsse gibt es auf der Website des [Bundesgesundheitsministeriums](#).

Das Auswärtige Amt bietet [aktuelle Informationen zum Thema Coronavirus](#). Fakten über die Folgen des Virus für die Wirtschaft in Asien hat Germany Trade & Invest unter www.gtai.de zusammengestellt.

Die Johns Hopkins University, Baltimore, pflegt eine [ständig aktualisierte Übersicht](#) zur Ausbreitung des Coronavirus weltweit.

3. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber nach § 618 BGB eine allgemeine Fürsorgepflicht und muss demnach für die Unversehrtheit von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers sorgen. Bei einer Pandemie resultiert die Gefahrensituation, die vermieden werden soll, nicht aus der Besonderheit des Arbeitsplatzes, sondern daraus, dass eine ansteckende Krankheit im Umlauf ist.

Zur Fürsorgepflicht gehört auch, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vor einer Ansteckung durch andere erkrankte Beschäftigte oder Dritte, mit denen er im Rahmen seiner Tätigkeit Kontakt aufnehmen muss, hinreichend schützt. Dabei hat der Arbeitgeber keine absolute Schutzpflicht. Er ist lediglich verpflichtet, zumutbare Schutzvorkehrungen zu treffen. Er hat also die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering bleibt. Welche Maßnahmen konkret zu ergreifen sind, hängt vom Grad der Gefährdung ab. Solange keine konkrete Gefährdung bekannt ist, reichen auch allgemeine Informationen zur Erkrankung, während bei einer konkreteren Gefahr (z.B. infizierte Mitarbeiter) konkrete Schutzmaßnahmen nötig werden.

Der Arbeitnehmer kann also nicht verlangen, dass zur Erreichung des Schutzes die an sich erlaubte unternehmerische Tätigkeit verändert werden muss. Umgekehrt stellen aber auch die Kosten für eine Maßnahme noch kein Unzumutbarkeitskriterium dar. Wenn der Arbeitgeber seine Fürsorgepflichten nicht erfüllt, kann dem Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht zustehen. Dies muss aber stets verhältnismäßig sein. Wenn es lediglich an einer allgemeinen Information fehlt, wäre eine Leistungsverweigerung überzogen. Besteht aber das konkrete Risiko einer Infektion (z.B. Zusammenarbeit mit einem infizierten Kollegen), besteht das Leistungsverweigerungsrecht.

Im Falle des Corona-Virus bedeutet die Erfüllung der Fürsorgepflicht zum Beispiel:

- *Der Arbeitgeber muss über Risiken und Möglichkeiten aufklären.*
- *Das heißt, er muss Informationen bereitstellen, Regeln aufstellen sowie auf Schutzmöglichkeiten hinweisen.*
- *Wie bei Influenza und anderen Atemwegserkrankungen schützen das Einhalten der Husten- und Nies-Etikette, eine gute Händehygiene, sowie Abstand zu Erkrankten (etwa 1 bis 2 Meter) auch vor einer Übertragung des neuartigen Coronavirus.*
- *Auch die Bereitstellung von Atemschutzmasken, Handschuhen und sonstiger Schutzausrüstung oder gar die Ausgabe von antiviralen Medikamenten kann je nach Betrieb eine zumutbare Maßnahme sein.*
- *Zum direkten Mitarbeiterschutz können auch zählen: Planung von Heimarbeitsplätzen, Planung von „sicheren“ Zonen im Unternehmen, Trennung von infizierten und nichtinfizierten Mitarbeitern, Maßnahmen zur Erkennung von Erkrankten, Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter, die direkt mit möglicherweise Erkrankten zu tun haben, Evaluierung von Medikamentengruppen, deren Bevorratung Sinn machen könnte.*

- *Tritt ein Arbeitnehmer mit entsprechenden Symptomen an, tut der Arbeitgeber gut darin, ihn nach Hause bzw. besser noch zum Arzt zu schicken, damit geklärt wird, ob es sich wirklich um das Coronavirus handelt.*

4. Betriebliche Pandemieplanung

Das Handbuch Betriebliche Pandemieplanung des Bundesamts für Katastrophenschutz und Katastrophenplanung hat **Checklisten** zusammengestellt, die den Unternehmen helfen.

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung bietet zusätzlich einen **Flyer mit 10 Tipps** zur betrieblichen Pandemieplanung.

Hinweis: Um die Auswirkungen einer betrieblichen Quarantäne zu minimieren, erwägen Sie mögliche vorbeugende Trennungen von Betriebsteilen, Arbeitsgruppen,... oder setzen Sie sich wegen weiterer Präventivmaßnahmen mit Ihrem Berater in Verbindung.

5. Absage von Veranstaltungen

Das Robert Koch-Institut der Bundesregierung hat **allgemeine Prinzipien, Kriterien und Handlungsempfehlungen für Großveranstaltungen** aufgestellt, die eine gute Orientierung bieten. Auf dieser Basis treffen örtliche Gesundheitsämter in der Regel ihre Anordnungen. In den meisten Fällen können Unternehmen auch erstmal selbst die Risiken abwägen. Diese unterscheiden sich etwa nach der Zahl der Teilnehmer, der Region, dem Platz oder den Belüftungsmöglichkeiten. Eine wichtige Rolle spielt auch die Frage, ob mögliche Teilnehmer nachher rückverfolgt werden können. Daher können Veranstaltungen, neben einer Totalabsage, auch unter Auflagen genehmigt, verschoben – oder unter günstigen Umständen weiterhin problemlos stattfinden.

Informationen zum Vertragsrecht bei Veranstaltungen finden Sie **hier**.

Hinweis zum „Tag der offenen Gärtnerei“:

Wir empfehlen Ihnen die „Tage der offenen Gärtnerei“ in diesem Jahr nicht wie üblich im April durchzuführen, sondern die Veranstaltung abzusagen oder in spätere Zeiträume des Jahres zu verlegen. Hier könnten dann entsprechende Sommer- oder Herbstfeste für Kunden durchgeführt werden.

Zur Beurteilung von Durchführungen von Veranstaltung empfehlen wir Ihnen die **Checkliste** des Gesundheitsamt Kreis Euskirchen.

6. Verdachtsfall im Unternehmen

Treten bei Mitarbeitern in Ihrem Betrieb Symptome einer Covid-19-Erkrankung auf, sollten Sie sich unmittelbar an Ihr zuständiges Gesundheitsamt wenden. Zur Meldung verpflichtet ist allerdings nur ein bestimmter, in **§ 8 Infektionsschutzgesetz** definierter Personenkreis.

Die Kontaktdaten der Gesundheitsämter können Sie beispielsweise über eine **Datenbank des Robert Koch-Instituts** abfragen. Das Gesundheitsamt ist dann sowohl für den Meldeweg als auch für die Verhängung von weiteren Maßnahmen zuständig. Zudem informiert die Behörde Sie unter anderem darüber, wie Sie sich zu verhalten haben.

Infizierte werden in der Regel vom Gesundheitsamt zu ihren Kontakten in den vergangenen Tagen und zu Symptomen befragt, sie werden namentlich registriert und gegebenenfalls Labortests unterzogen. Hier sollten Sie mit dem Amt kooperieren. Für Kontaktpersonen, die Symptome aufweisen aber nicht schwer krank sind, kann das Gesundheitsamt eine Heim-Quarantäne anordnen.

Und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hat ein Infoblatt "Arbeitsrechtliche Folgen einer Pandemie" veröffentlicht, das Sie im PDF-Format unter www.arbeitgeber.de abrufen können.

7. Schulen und Kitas

Inzwischen gibt es viele Fälle, in denen Kindertagesstätten oder Schulen aufgrund von Corona(verdachts)fällen insgesamt geschlossen werden. Daher stehen viele Arbeitnehmer vor dem Problem, ihre Kinder zu Hause betreuen zu müssen und deshalb nicht am Arbeitsplatz erscheinen zu können.

Was sagt das Arbeitsrecht zu solchen Fällen:

- *Wenn das Kind noch in einem Alter ist, in dem es nicht über die gesamte Arbeitszeit allein zu Hause gelassen werden kann*
- *und keine andere Betreuungsperson zur Verfügung steht,*

ist ein persönlicher Verhinderungsgrund gegeben. Der Arbeitnehmer ist somit berechtigt, zur Betreuung seines Kindes zu Hause zu bleiben. Selbstverständlich muss er den Arbeitgeber frühzeitig über die Verhinderung informieren.

Wie sieht es mit der Vergütung aus, wenn das Kind zu Hause betreut werden muss?

Wenn für solche Fälle keine explizite Regelung in einem anwendbaren Tarifvertrag oder im einzelnen Arbeitsvertrag getroffen wurde, liegt grundsätzlich ein Fall des § 616 BGB vor, soweit dessen Anwendbarkeit nicht im Arbeitsvertrag ausgeschlossen wurde.

- *Gemäß § 616 BGB behält der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Vergütung, wenn er für verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden gehindert ist, seine Arbeitsleistung zu erbringen.*
- *Nach allgemeiner Auffassung sind unter „verhältnismäßig kurzer Zeit“ maximal fünf Arbeitstage zu verstehen.*
- *Dauert die Verhinderung aufgrund des Betreuungsbedarfs länger oder ist - was unproblematisch vereinbart werden kann - die Anwendung von § 616 BGB arbeitsvertraglich ausgeschlossen, besteht kein Anspruch (mehr) auf Fortzahlung der Vergütung.*

- *Zwar darf der Arbeitnehmer, wenn eine anderweitige Betreuung des Kindes tatsächlich nicht gewährleistet werden kann, auch für einen längeren Zeitraum der Arbeit fernbleiben, er hat aber dann keinen Anspruch auf weitere Entgeltzahlung.*

Tipp: Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten in diesen Fällen idealerweise gemeinsam überlegen, wie die Situation bewältigt werden kann. Neben der Inanspruchnahme von Erholungsurlaub oder dem Abbau von Überstunden (soweit vorhanden) kommt möglicherweise Arbeit im Homeoffice in Betracht.

8. Anspruch auf Homeoffice

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

Weitere Information zum Homeoffice finden Sie [hier](#).

9. Was ist zu tun, um Kurzarbeitergeld zu beantragen?

„Das ZVG-Informationsblatt: Hinweise zum Kurzarbeitergel“ erhalten Sie bei Ihren [Landesverbänden](#).

10. Kündigung während der Kurzarbeit

„Das ZVG-Informationsblatt: Hinweise zum Kurzarbeitergel“ erhalten Sie bei Ihren [Landesverbänden](#).

11. Corona-Paket der Bundesregierung

Corona-Soforthilfe für Kleinstunternehmen

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) und das Bundesfinanzministerium (BFM) haben am 23.03.2020 umfassende zusätzliche Maßnahmen mit Soforthilfen von bis zu 50 Milliarden Euro für kleine Unternehmen, Solo-Selbständige und Angehörige der Freien Berufe vorgelegt.

Weiterführende Informationen finden Sie [hier](#).

Hinweis: Aktuelle findet das „Corona-Soforthilfe für Kleinstunternehmen „ nur für gewerbliche Unternehmen Anwendung.

Hilfen für die Land- und Ernährungswirtschaft

Das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) hat dabei in den Verhandlungen wichtige Erleichterungen für die Land- und Ernährungswirtschaft erreicht. Die Belange der Branche werden maßgeblich berücksichtigt.

Weiterführende Informationen finden Sie [hier](#).

Weitere Informationen und Unterstützung für Unternehmen finden Sie [hier](#).

Liquiditätshilfen

Um die Betriebe in dieser Situation zu unterstützen, bietet die **Rentenbank** ab sofort Liquiditätssicherungsdarlehen an. Unternehmen der Landwirtschaft, des Weinbaus und des Gartenbaus können die Darlehen der Rentenbank für die Deckung ihres Liquiditätsbedarfs bei ihrer Hausbank beantragen. Im Antrag auf ein Refinanzierungsdarlehen reicht eine entsprechende Begründung aus, warum der Liquiditätsbedarf durch die Corona-Krise ausgelöst wurde. Ihre Ansprechpartner finden Sie [hier](#).

Kostenlose Anfrage für ein Finanzierungsvorhaben kann über das **Finanzierungsportal der Bürgschaftsbanken** gestellt werden. Die jeweils zuständige Bürgschaftsbank finden Sie [hier](#).

Darüber hinaus bieten auch Banken der Länder kurzfristige Liquiditätshilfen, wie Betriebsmittelkredite für Unternehmen vor Ort an. Die Programme sind sehr unterschiedlich. [Eine Übersicht dazu gibt es auf dieser Seite des Bundeswirtschaftsministeriums.](#)

12. Soforthilfe der Länder

Informationen zu Hilfen der einzelnen Bundesländer erhalten Sie bei Ihren [Landesverbänden](#).

13. Informationen zur Arbeitnehmerüberlassung

Nach Informationen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) für Arbeitnehmerüberlassung vom 23. März 2020 besteht das Bedürfnis, kurzfristig und unbürokratisch eigene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anderen Unternehmen zur Arbeitsleistung zu überlassen bzw. kurzfristig und unbürokratisch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anderer Unternehmen wie eigenes Personal einsetzen zu können.

Beispielsweise besteht auf der einen Seite Bedarf an Fahrerinnen und Fahrern für die Auslieferung von Lebensmitteln, auf der anderen Seite gibt es andere Unternehmen, die ihre Fahrerinnen und Fahrer aktuell nicht einsetzen können. Vergleichbare Konstellationen können sich z.B. auch im Gesundheitsbereich oder in der Landwirtschaft ergeben.

Eine Rechtsänderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) ist nicht erforderlich, weil sich durch Auslegung anderer Ausnahmetatbestände unbürokratischere Lösungen finden lassen, die unabhängig von der Betriebsgröße genutzt werden können. In der aktuellen Krisensituation kann auf die Ausnahmeregelung für die gelegentliche Arbeitnehmerüberlassung zurückgegriffen werden (§ 1 Absatz 3 Nummer 2a AÜG). Hiernach ist ausnahmsweise keine Erlaubnis oder Anzeige zur Arbeitnehmerüberlassung erforderlich, wenn die Überlassung nur gelegentlich erfolgt und der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird, es sich also nicht um Leiharbeiter handelt. Für diese Variante der erlaubnisfreien nur gelegentlichen Arbeitnehmerüberlassung spricht, dass sie für alle Unternehmensgrößen gilt, sie unabhängig von dem Motiv der Verhinderung von Entlassungen und Kurzarbeit eingesetzt werden

kann, um Arbeitskräftebedarfe (auch in Krankenhäusern, im Lebensmittelhandel, der Lebensmittellogistik oder der Landwirtschaft) kurzfristig zu decken. Schnelles Handeln wird so ermöglicht.

Nach Einschätzung des BMAS liegen die Voraussetzungen der nur gelegentlichen Arbeitnehmerüberlassung in den aktuellen Bedarfsfällen grundsätzlich vor:

- *Der Anlass für die Überlassung ist kurzfristig und unvorhersehbar (aktuelle Krisensituation) eingetreten (umfasst wird z. B. Personalengpass beim Entleiher oder Arbeitsausfall beim Verleiher),*
- *der Arbeitgeber hat nicht die Absicht, dauerhaft als Arbeitnehmerüberlasser tätig zu sein und*
- *die einzelne Überlassung erfolgt zeitlich begrenzt auf die aktuelle Krisensituation.*

Derartige Überlassungen erfordern, ebenso wie bei der Kollegenhilfe, grundsätzlich das Einverständnis der Arbeitnehmer, da die Arbeitsverträge typischerweise keine Aussage zu einer Überlassung in einer Krisensituation enthalten. Angesichts der besonderen Bedeutung derartiger Einsätze ist es sachgerecht und dem unionsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz entsprechend, wenn die eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit den Stammbeschäftigten im Einsatzbetrieb gleichgestellt werden.

14. Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen

Wenn Unternehmen in ernsthafte finanzielle Schwierigkeiten infolge des Coronavirus geraten, ist die Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen eine Möglichkeit, dem Unternehmen finanziell wieder ein wenig Luft zu verschaffen. Grundsätzlich sind für Beiträge zur Sozialversicherung, die nicht zum jeweiligen Fälligkeitstermin gezahlt werden, gemäß § 24 SGB IV Säumniszuschläge zu zahlen. Aufgrund der zunehmenden Auswirkungen der Corona-Pandemie wurden allerdings vom GKV-Spitzenverband, in Absprache mit der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit, Maßnahmen zur Unterstützung der vom Coronavirus betroffenen Arbeitgeber aufgezeigt.

Beiträge zur allgemeinen Sozialversicherung

Die Träger der Sozialversicherung wollen damit Unternehmen, die sich trotz der von der Bundesregierung bereits ergriffenen Maßnahmen in ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten befinden, im Rahmen ihrer Möglichkeiten nach § 76 SGB IV durch geeignete Maßnahmen zur Vermeidung unbilliger Härten entgegenkommen.

Das Rundschreiben des GKV-Spitzenverbandes beinhaltet folgende Empfehlungen an die für die Entscheidung über Beitragsstundungen zuständigen Einzugsstellen (Krankenkassen):

- *Auf Antrag des Arbeitgebers können die bereits fällig gewordenen oder noch fällig werdenden Beiträge zunächst für die Ist-Monate März 2020 bis Mai 2020 gestundet werden; Stundungen sind zunächst längstens bis zum Fälligkeitstag für die Beiträge des Monats Juni 2020 zu gewähren.*

-
- *Einer Sicherheitsleistung bedarf es hierfür nicht. Stundungszinsen sind nicht zu berechnen. Es bestehen keine Bedenken, wenn hiervon auch Beiträge erfasst werden, die bereits vor dem vorgenannten Zeitraum fällig wurden, unabhängig davon, ob bereits eine Stundungsvereinbarung geschlossen wurde oder andere Maßnahmen eingeleitet wurden.*
 - *Von der Erhebung von Säumniszuschlägen oder Mahngebühren soll für den vorgenannten Zeitraum abgesehen werden. Soweit Säumniszuschläge und ggf. Mahngebühren erhoben wurden oder noch werden, sollen sie auf Antrag des Arbeitgebers erlassen werden.*
 - *Soweit Arbeitgeber erheblich von der Krise betroffen sind, kann von Vollstreckungsmaßnahmen für den o. g. Zeitraum bei allen rückständigen oder bis zu diesem Zeitpunkt fällig werdenden Beiträgen vorläufig abgesehen werden.*
 - *An den Nachweis einer erheblichen Härte sind den aktuellen Verhältnissen angemessene Anforderungen zu stellen. Eine glaubhafte Erklärung des Arbeitgebers, dass er erheblichen finanziellen Schaden durch die Pandemie, beispielsweise in Form von erheblichen Umsatzeinbußen, erlitten hat, ist in aller Regel ausreichend.*
 - *Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass vorrangig die mit dem "Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für Kurzarbeitergeld" sowie mit der Verordnung der Bundesregierung über Erleichterungen der Kurzarbeit (Kurzarbeitergeldverordnung – KugV) geschaffenen Entlastungsmöglichkeiten in Anspruch genommen werden.*
 - *Darüber hinaus sind vorrangig sonstige Unterstützungs- und Hilfsmaßnahmen zu nutzen, wie etwa die Fördermittel und Kredite, die unter der Federführung des Bundesministeriums der Finanzen und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie als Schutzschirme vorgesehen sind. Die dadurch den Unternehmen zur Verfügung stehenden bzw. freiwerdenden Mittel sind nach entsprechender Gewährung auch für die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge, einschließlich der bis dahin gestundeten Beiträge, zu verwenden.*

Das Rundschreiben des GKV-Spitzenverbandes finden Sie [hier](#).

Beiträge zur Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG)

Auch die SVLFG hat in einer Pressemitteilung über Zahlungserleichterungen informiert. 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. Die SVLFG wird die Zahlungserleichterungen im Einzelfall schnell und pragmatisch einräumen. Allen Beteiligten ist bewusst, dass eine Stundung schnell erfolgen muss, da die Auszahlung der Unterstützungsleistungen noch einige Zeit in Anspruch nehmen wird.

Sollten schon Mahn- oder Vollstreckungsverfahren laufen, so ist auf Antrag eine Stundung dann möglich, wenn sich die Lage durch die Corona-Pandemie weiter verschlechtert hat. Versicherte sollten sich bei finanziellen Engpässen so schnell wie möglich mit der SVLFG in Verbindung setzen (versicherung@svlfg.de).

Hinweis: Ein Antragsformular ist als Anlage beigefügt.

Pressemeldung SVLFG

15. Stundung von Steuern

Um die Unternehmen, die durch die Corona-Krise unmittelbar in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten, zu entlasten, haben sich das BMF und die Länderfinanzbehörden auf folgende Maßnahmen geeinigt (BMF-Schreiben vom 19. März 2020 und gleichlautende Erlasse der obersten Finanzbehörden der Länder vom 19. März 2020):

- *zinslose Stundung von Einkommen-, Körperschaft- und Umsatzsteuer für nachweislich unmittelbar und nicht unerheblich betroffene Steuerpflichtige bis zum 31. Dezember 2020 unter Darlegung ihrer Verhältnisse. Die entstandenen Schäden müssen nicht zwingend im Einzelnen wertmäßig nachgewiesen werden. Anträge auf Stundungen der nach dem 31. Dezember 2020 fälligen Steuern müssen besonders begründet werden.*
- *Stundungen der Gewerbesteuer müssen die Unternehmen bei den zuständigen Gemeinden beantragen (Ausnahme: Stadtstaaten). Diese unterliegen jedoch nicht den Weisungen der Landesfinanzbehörden.*
- *Stundung von Lohnsteuer ist nicht möglich.*
- *Herabsetzung von Vorauszahlungen für Einkommen- und Körperschaftsteuer und des Gewerbesteuer-Messbetrages für Zwecke der Gewerbesteuer-Vorauszahlungen für nachweislich unmittelbar und nicht unerheblich betroffene Steuerpflichtige bis zum 31. Dezember 2020 unter Darlegung ihrer Verhältnisse. Die entstandenen Schäden müssen nicht zwingend im Einzelnen wertmäßig nachgewiesen werden. Anträge auf Anpassung der Vorauszahlungen, die nur Zeiträume nach dem 31. Dezember 2020 betreffen, sind besonders zu begründen.*
- *Aussetzung der Vollstreckungsmaßnahmen, wie etwa Kontopfändungen, bis zum 31. Dezember 2020, solange der Steuerschuldner von den Auswirkungen des Corona-Virus unmittelbar und nicht unerheblich betroffen ist.*

Das Bayerische Landesamt für Steuern hat bereits reagiert und auf seiner Webseite das Antragsformular "**Steuererleichterungen aufgrund der Auswirkungen des Coronavirus**" zum Download bereitgestellt. NRW bietet jetzt auch ein **eigenes Formular** an:

Bei den Steuern, die von der Zollverwaltung verwaltet werden (z.B. Energiesteuer und Luftverkehrssteuer), ist die Generalzolldirektion angewiesen worden, den Steuerpflichtigen angemessen entgegenzukommen. Auch für diese Steuern werden Stundungen, Vollstreckungsaufschub und Anpassung der Vorauszahlungen gewährt. Gleiches gilt für das Bundeszentralamt für Steuern, das u.a. für die Versicherungssteuer zuständig ist und entsprechend verfahren soll.

Im Hinblick auf weitere Erleichterungen bei der Umsatzsteuer hat aktuell NRW bekannt gegeben, dass Sondervorauszahlungen für Dauerfristverlängerung bei der Umsatzsteuer für krisenbetroffene Unternehmen auf Antrag auf Null herabgesetzt werden. Hessen wird bereits überwiesene Sondervorauszahlungen auf formlosen Antrag kurzfristig zurückerstatten. Weitere Maßnahmen sind noch nicht bekannt.

Dem Vernehmen nach sind eine Verlängerung von Abgabefristen für Umsatzsteuervoranmeldungen oder eine generelle Umstellung zu quartalsweisen Voranmeldungen im Gespräch.

Allgemeine Informationen des BMF

BMF-Schreiben zu steuerlichen Maßnahmen

Gleichlautende Erlasse der obersten Finanzbehörden der Länder

Informationen des Zoll

Tip: Ihr Steuerberater unterstützt gerne bei den Anträgen an die Finanzverwaltung.

16. Verschiebung Ausgleichsabgabe für schwerbehinderter Menschen

Arbeitgeber mit durchschnittlich mindestens 20 Arbeitsplätzen sind gesetzlich verpflichtet, auf mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Damit diese Beschäftigungspflicht überprüft werden kann, haben Arbeitgeber bis zum 31. März eines jeden Jahres die Beschäftigungsdaten anzuzeigen. Wird die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt, ist eine entsprechende Ausgleichsabgabe zu zahlen.

Aufgrund der aktuellen Corona-Pandemie gibt die Bundesagentur für Arbeit (BA) in Abstimmung mit den Integrations- und Inklusionsämtern bekannt, dass die Frist in diesem Jahr bis zum 30. Juni 2020 verlängert wird. Wird die Anzeige und die entsprechende Ausgleichszahlung bis zum 30. Juni erstattet bzw. geleistet, wird weder ein Ordnungswidrigkeitenverfahren eingeleitet noch Säumniszuschläge erhoben.

Pressemeldung der BA

17. Ruhen der GEMA Gebühren

Die Gesellschaft für musikalische Aufführungs- und mechanische Vervielfältigungsrechte (GEMA) hat auf ihrer Internetseite bekanntgegeben, dass für den Zeitraum, in dem Lizenznehmer aufgrund behördlicher Anordnungen zur Eindämmung der Pandemie-Ausbreitung ihre Betriebe schließen

müssen, alle Monats-, Quartals- und Jahresverträge ruhen. Es entfallen während dieses Zeitraums die GEMA-Vergütungen. Kein Lizenznehmer soll für den Zeitraum der Schließung mit GEMA-Gebühren belastet werden. Diese Maßnahme gilt rückwirkend ab dem 16. März 2020.

18. Lohn im Quarantänefall von Mitarbeitern

Das Gesundheitsamt kann nach **§ 29** und **§ 30 Infektionsschutzgesetz** Menschen unter Quarantäne stellen. Wenn der Betroffene krank ist, gelten die Regeln für eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Diejenigen, die ohne Krankheit vorsorglich unter Quarantäne stehen, haben per Gesetz einen Anspruch auf Verdienstaufschlag in Höhe ihres Nettoentgeltes. Den übernimmt zunächst der Arbeitgeber; innerhalb von drei Monaten kann er nach **§ 56 Infektionsschutzgesetz** einen Antrag auf Erstattung der ausgezahlten Beträge stellen.

19. Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz

Wer aufgrund des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) einem Tätigkeitsverbot unterliegt oder unterworfen wird, beziehungsweise abgesondert wurde und einen Verdienstaufschlag erleidet und dabei **nicht krank** ist, erhält grundsätzlich eine Entschädigung. Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstaufschlag.

Darüber hinaus sind die zuständigen Gesundheitsämter berechtigt, Kranken, Krankheitsverdächtigen, Ansteckungsverdächtigen und Ausscheidern bestimmte berufliche Tätigkeiten zu untersagen, soweit dies notwendig ist, um die Ausbreitung von Infektionskrankheiten zu verhindern. Die zuständigen Gesundheitsämter haben auch das Recht, die oben genannten Personen in einem Krankenhaus oder an einem anderen Ort abzusondern (beispielsweise in häusliche Quarantäne).

Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für längstens sechs Wochen, soweit tarifvertraglich nicht anders geregelt, die Lohnfortzahlung zu übernehmen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag beim zuständigen Gesundheitsamt erstattet, wenn alle Voraussetzungen vorliegen.

Wie ist der Verfahrensablauf?

Arbeitnehmer

Arbeitnehmer sind verpflichtet, ihren Arbeitgeber oder Dienstherrn unverzüglich zu informieren, dass ein Tätigkeitsverbot vorliegt. Angestellte Beschäftigte erhalten den Verdienstaufschlag bei einem Tätigkeitsverbot beziehungsweise einer Absonderung gemäß Infektionsschutzgesetz in den ersten sechs Wochen von Ihrem Arbeitgeber ausgezahlt. Zur Entschädigung bei einem Tätigkeitsverbot von mehr als sechs Wochen muss ein formloser Antrag beim zuständigen Gesundheitsamt gestellt werden.

Arbeitgeber

Auf Antrag erstattet die zuständige Stelle die gezahlten Entschädigungen für die Angestellten, denen eine Entschädigung nach **§ 56 Absatz 1** zu gewähren ist (bei Tätigkeitsverboten: Verdienstauf-

fall und Rentenbeiträge; bei Abgesonderten: Verdienstaufschlag, Rentenbeiträge und Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung und sozialen Pflegeversicherung).

Antragstellung

Den Antrag auf Erstattung stellen Arbeitgeber oder Arbeitnehmer beim zuständigen Gesundheitsamt. Auch Selbstständige, die einem Tätigkeitsverbot unterliegen, stellen ihren Antrag beim zuständigen Gesundheitsamt. Bei den Gesundheitsämtern erhält man auch Auskunft zu speziellen Fragen.

Folgende Voraussetzungen müssen für eine Entschädigung erfüllt sein:

Verdienstaufschlag wegen eines Tätigkeitsverbotes beziehungsweise einer Absonderung nach Infektionsschutzgesetz (IfSG)

Eine Entschädigung kann nicht gezahlt werden:

- *an Eltern ohne Tätigkeitsverbot, deren Kinder wegen eines Besuchsverbotes gemäß IfSG keine Betreuungseinrichtung besuchen dürfen*
- *für die Zeit einer Krankschreibung oder Krankmeldung(!)*
- *für Auszubildende, die aus einem in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen (gemäß § 19 Absatz 1 Ziffer 2 Buchstabe b BBiG)*
- *bei fehlender Tarifregelung für eine relativ unerhebliche Zeit des Tätigkeitsverbotes (nach § 616 BGB)*
- *bei anderweitigem entlohnten Einsatz im Betrieb*
- *bei vertraglichen oder tarifrechtlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Lohnfortzahlung*

Welche Unterlagen werden benötigt:

Arbeitgeber

- *Antrag*
- *Nachweis über die Höhe des Arbeitsentgeltes*
- *Nachweis über abzuziehende Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung*
- *Nachweis über gezahlte bzw. nicht gezahlte Zuschüsse*
- *Krankenscheine bei Krankschreibung*
- *Bescheid über das Tätigkeitsverbot und dessen Aufhebung*
- *Auszug aus Tarifvertrag über die Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung*

Selbstständige

- *Antrag*
- *Bescheinigung des Finanzamtes über die Höhe des letzten Jahreseinkommens (oder betriebswirtschaftliche Auswertung / BWA des Steuerberaters)*
- *Krankenscheine bei Krankschreibung*
- *Bescheid über das Tätigkeitsverbot und dessen Aufhebung*

Welche Antragsfrist ist zu beachten:

Der Antrag kann bis zu drei Monate nach Beginn des Tätigkeitsverbots oder der Absonderung gestellt werden.

Wie viel Entschädigung wird gezahlt?

- 1. - 6. Woche: Höhe des Verdienstausfalls
- ab 7. Woche: Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch

20. Versicherung Seuchen-Sperrgebiet

Für den Fall, dass ein Betrieb in einem Seuchen-Sperrgebiet wegen Corona liegt, bietet die Gartenbauversicherung eine Deckungserweiterung der Betriebsunterbrechungsversicherung bzw. der Verderbschadensversicherung an, die bei Verkehrsbeschränkungen infolge behördlich angeordneter Seuchen-Sperrgebiete zur Anwendung kommt.

Nicht versicherbar ist die Verfügbarkeit von Mitarbeitern oder Personal aufgrund von Corona-Infektion!

Aufgrund der aktuellen sich in ganz Deutschland abzeichnenden Situation möglicher Einschränkungen des öffentlichen Lebens hat die Gartenbauversicherung beschlossen, dass diese Deckungserweiterung ab dem 16. März 2020, 12.00 Uhr nicht mehr abgeschlossen werden kann. Bis zu diesem Zeitpunkt gestellte Anträge werden allerdings noch bearbeitet.

Die Wartezeit für den Versicherungsschutz beträgt 4 Wochen ab Eingang Antrag.

Mit dieser Maßnahme will die Gartenbauversicherung sicherstellen, dass Schäden aus schon länger bestehenden Versicherungen gedeckt sind. Eine Feuerversicherung lässt sich schließlich auch nicht erst abschließen, wenn das Haus schon brennt.

Hinweis: [FAQ rund um Ihren Versicherungsschutz während der Corona-Pandemie](#)

21. Dokumentation wirtschaftlicher Schäden

Wie oben dargestellt wurden schon einige Sofortmaßnahmen an Hilfen für die Unternehmen beschlossen. Ebenso wird von der Politik immer wieder deutlich gemacht, dass alles dafür getan werden soll, dass auch kleine und mittlere Unternehmen bis hin zu Soloselbständigen von den staatlichen Hilfen profitieren können. Auch wenn zum aktuellen Zeitpunkt nicht absehbar ist, welche Hilfen im Einzelnen noch aufgelegt werden ist sicher, dass es erforderlich sein wird, Nachweise zu erbringen, dass die wirtschaftlichen Schwierigkeiten durch die Coronakrise verursacht sind.

Den Gartenbauunternehmen ist daher dringend anzuraten, alle Stornierungen von Aufträgen, Bestellungen etc. zu dokumentieren. Sollte es erforderlich werden Pflanzen, Schnittblumen oder sonstige verderbliche Waren zu vernichten, sollte dies ebenfalls mittels Fotos und Mengenangaben dokumentiert werden.

Der ZVG empfiehlt, lieber zu viel als zu wenig zu dokumentieren, auch weil aktuell noch nicht absehbar ist, welche Entschädigungsleistungen noch aufgelegt werden und welche Nachweise hierfür zu erbringen sind. Letztlich wird eine Dokumentation gegebenenfalls auch für die Inanspruchnahme von Versicherungsleistungen benötigt.

22. Verlängerung der Insolvenzantragsfrist geplant

Das Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz (BMJV) arbeitet an einer gesetzlichen Regelung zur Aussetzung der Insolvenzantragspflicht. Es soll vermieden werden, dass von der Coronakrise betroffene Unternehmen allein deshalb einen Insolvenzantrag stellen müssen, weil die Bearbeitung von Anträgen auf öffentliche Hilfen bzw. Finanzierungs- oder Sanierungsverhandlungen aufgrund der außergewöhnlichen Lage nicht innerhalb der dreiwöchigen Insolvenzantragspflicht abgeschlossen werden können.

Geplant ist die Insolvenzantragspflicht bis zum 30. September 2020 auszusetzen. Voraussetzung für die Aussetzung soll sein, dass die Insolvenz den Auswirkungen der Corona-Epidemie geschuldet ist und dass mit einer Beantragung öffentlicher Mittel bzw. ernsthafter Finanzierungs- oder Sanierungsverhandlungen eines Antragspflichtigen, begründete Aussicht auf Sanierung besteht. Auch dies macht nochmals deutlich wie wichtig es ist, die wirtschaftlichen Einbußen durch die Epidemie zu dokumentieren und sich um Lösungen zu bemühen.

Da nicht abzusehen ist, wie lange die Corona-Epidemie tatsächlich noch anhält, ist außerdem vorgesehen, in das Gesetz eine Verordnungsermächtigung aufzunehmen, mit dem das BMJV diese Regelung bis maximal zum 31. März 2021 verlängern kann.

23. Besonderheiten bei Ausbildung

Grundsätzlich gilt, dass bei **Schließung von Berufsschulen** der Auszubildende im Ausbildungsbetrieb erscheinen muss – sofern er nicht unter Quarantäne gestellt ist. Für den Fall, dass Berufsschülern ersatzweise Lernaufgaben in digitaler oder anderer Form zur Verfügung gestellt werden, sind die Ausbildungsbetriebe angehalten, ihren Auszubildenden erforderliche Zeitfenster zur Verfügung zu stellen.

Derzeit werden von den zuständigen Stellen alle **Prüfungen** abgesagt. Die Industrie- und Handelskammern haben alle Prüfungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung nach dem Berufsausbildungsgesetz (BBiG) vorerst bis zum 24. April 2020 abgesagt. Die Prüfungen sollen nachgeholt werden – u.a. Floristen betreffend. Im Bereich der zuständigen Stellen in der Landwirtschaft gibt es keine bundesweit gültigen Absprachen. Bitte informieren Sie sich bei Ihrer zuständigen Stelle. Erfahrungsgemäß werden dazu sukzessive Informationen auf den jeweiligen Webseiten veröffentlicht.

In der Regel kann gegenüber Auszubildenden keine **Kurzarbeit** angeordnet werden. Der Ausbildungsbetrieb ist dazu verpflichtet, alle Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten. Hierbei gibt es folgende Möglichkeiten:

- *Umstellung des Ausbildungsplans durch Vorziehen anderer Lerninhalte*
- *Versetzung in eine andere Abteilung*
- *Durchführung besonderer Ausbildungsveranstaltungen*

Erst wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kann Kurzarbeit auch für Auszubildende in Frage kommen. Diese Option ist allerdings restriktiv zu handhaben. Sollte Auszubildenden gegenüber Kurzarbeit angeordnet werden, haben sie Anspruch auf Zahlung der vollen Ausbildungsvergütung für mindestens sechs Wochen (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG). Abweichend von der gesetzlichen Mindestdauer können Ausbildungs- und Tarifverträge längere Fristen vorsehen. Zu beachten ist, dass Auszubildende nur dann einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben, wenn ihre Ausbildungsvergütung sozialversicherungspflichtig ist, d.h. einen Betrag in Höhe von 450,00 Euro monatlich übersteigt.

Kurzarbeit an sich rechtfertigt keine Kündigung der Auszubildenden durch den betroffenen Ausbildungsbetrieb. Es sei denn der Ausbildungsbetrieb kommt für längere Zeit vollständig zum Erliegen. Entfällt dadurch die Ausbildungseignung des Betriebes, ist eine Kündigung der Auszubildenden möglich, ohne dass ein Schadensersatzanspruch entsteht. Die Ausbilder sind aber dazu verpflichtet, sich mit der zuständigen Agentur für Arbeit rechtzeitig um einen anderen Ausbildungsbetrieb für den Auszubildenden zu bemühen.

Auch bei **Ausbildern** sollte Kurzarbeit nur in Ausnahmefällen angeordnet werden, da der Betrieb gewährleisten muss, dass der Ausbilder seiner Ausbildungspflicht gegenüber dem Auszubildenden nachkommt. Werden die Auszubildenden mangelhaft oder gar nicht ausgebildet, kann ein Schadensersatzanspruch gegenüber dem Ausbildungsbetrieb entstehen.

Generell ergibt sich für Auszubildende kein regulärer Anspruch auf **Home Office**. Aufgrund der derzeitigen Umstände ist es jedoch vertretbar, ausnahmsweise das Lernen und Arbeiten z.B. am Berichtsheft (Erstellen von Kulturberichten) zu Hause zuzulassen, insbesondere dann, wenn der Ausbilder die Arbeitsergebnisse zum Beispiel per E-Mail (beim Online-Berichtsheft über seinen Zugang) kontrollieren kann.

Geringfügige **Fehlzeiten** mit bis zu 10 % der Ausbildungszeit (Praxis und Theorie) können bei der Zulassung zur Abschlussprüfung unberücksichtigt bleiben. Die Berechnung der Fehlzeiten erfolgt auf Basis von 220 Arbeitstagen jährlich. Angebrochene Kalenderjahre werden anteilig berechnet.

Auszubildende können nicht pauschal in "Zwangsurlaub" geschickt werden. **Urlaub** muss der Auszubildende beantragen und kann nicht gegen dessen Willen einfach angeordnet werden. Ähnliches gilt für den Abbau von Überstunden. Der Auszubildende selbst (oder auch der Betriebsrat) können eine Vereinbarung mit der Unternehmensleitung treffen. Hier zählt der Einzelfall.

Hinweis: Aufgrund der zunehmenden Verbreitung des Coronavirus wird der **Girls' Day** - Mädchen-Zukunftstag und **Boys' Day** - Jungen-Zukunftstag für dieses Jahr bundesweit **abgesagt!**

24. Einreise von Berufspendlern und Saisonarbeitskräften nach Deutschland

Nach Informationen des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat (BMI) ist der grenzüberschreitende Warenverkehr sowie der grenzüberschreitende Verkehr von Berufspendlern (**u.a. Berufspendler, EU-Parlamentarier, akkreditierte Diplomaten**) gewährleistet. Reisende ohne dringenden Reisegrund dürfen an den benannten Grenzen nicht mehr ein- und ausreisen.

Dies gilt auch für Reisende mit Krankheitssymptomen, die auf eine Corona-Infektion hindeuten könnten. In diesen Fällen werden in Abstimmung mit den Gesundheitsbehörden die erforderlichen Maßnahmen eingeleitet. Dies ist durch Mitführung geeigneter Unterlagen (u.a. Arbeitsvertrag, Auftragsunterlagen, Grenzgängerkarte) zu belegen. Hier sind explizit keine Saisonarbeitskräfte mehr aufgeführt. Als Nachweis für die berufsbedingte Reise dient eine vom Arbeitgeber ausgestellte **Pendlerbescheinigung**. Diese steht auch auf der Seite der Bundespolizei zum Herunterladen zur Verfügung ([Link](#) und [Link](#)). Dort finden Sie auch, ebenso wie auf der Seite des BMI, weitere wichtige Hinweise zu Reisebeschränkungen und Grenzkontrollen ([Link](#)).

Hinweis: Bis zum 25.03.2020 war die Einreise für Saisonarbeitskräfte per Flugzeug noch möglich. Angesichts der raschen Ausbreitung des Coronavirus sieht das BMI weitere Einreisebeschränkungen nach DEU notwendig. Daher soll Saisonarbeitern/Erntehelfern die Einreise nach DEU im Rahmen der bestehenden Grenzkontrollen verweigert werden. Diese Regelung gilt für Einreise aus Drittstaaten, GBR 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. Das BMI argumentiert, dass derartige Einreisebeschränkungen zwingend erforderlich sind, um Infektionsketten zu unterbrechen, insbesondere im Hinblick auf den ansonsten zu erwartendem erheblichem Umfang des vorgenannten Personenkreises.

Wichtig: Diese **Einreisebeschränkungen** gelten **nicht** für die **grenzkontrollfreien Binnengrenzen** im Verhältnis zu **Polen, Tschechien und Slowakei**. Polnische Staatsangehörige müssen sich nach aktuellen Informationen ab 27.03.2020 bei Rückkehr ins Heimatland aber einer 14-tägigen Quarantäne unterziehen. (Stand 25.03.2020 15:30 Uhr)

Deutscher Bauernverband e.V., Zentralverband Gartenbau e.V., Bundesvereinigung der Erzeugerorganisationen für Obst und Gemüse e.V. Bundesvereinigung Obst und Gemüse und Deutscher Raiffeisenverband e.V. haben sich in einem gemeinsamen Schreiben an alle zuständigen Ministerien auf Bundesebene gewandt, nicht nur um auf die Einreiseproblematik hinzuweisen und Lösungen einzufordern, sondern auch, um weitere Regelungen vorzuschlagen, die die Situation der Betriebe hinsichtlich des Themas „Verfügbarkeit von Arbeitskräften“ verbessern können. Im Einzelnen sind dies – für den Zeitraum der Krise - insbesondere:

- eine Lockerung des Arbeitszeitgesetzes: Verlängerung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten sowie Verkürzung der Ruhezeit.
- die Erweiterung der Möglichkeiten für geringfügige Beschäftigung: Anhebung der Entgeltgrenze für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung

- *Verlängerung der Beschäftigungshöchstdauer und Abschaffung der Prüfung der Berufsmäßigkeit.*
- *eine Verbesserung der Hinzuverdienstmöglichkeiten beispielsweise für Arbeitslose, Asylbewerber, Bezieher von Kurzarbeitergeld oder einer vorzeitigen Altersrente.*
- *ein erleichterter Zugang zum Arbeitsmarkt für Arbeitskräfte aus Drittstaaten.*
- *eine Lockerung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, die es erlaubt, Arbeitnehmer auch ohne Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit an andere Betriebe zu überlassen.*

25. Koordinierung von freien Stellen für Saisonarbeitskräfte

Durch die Folgen der Corona-Krise melden sich vermehrt Arbeitssuchende bei den Verbänden und fragen nach freien Stellen als Saisonarbeitskraft. In diesem Zusammenhang weisen wir Sie auf die bereits bestehende Plattform der Sind GmbH hin. Dort können Betriebe ein Profil anlegen und den Bedarf an Saisonarbeitskräften erklären. Arbeitssuchende wiederum können über die Suchfunktion freie Stellen in ihrer Umgebung finden.

Nähere Informationen zur SinD GmbH und der Plattform erhalten Sie auf den folgenden Internetseiten: www.saisonarbeit-in-deutschland.de und www.sind-gmbh.de.

Auch die Verbände können den Hinweis für Arbeitssuchende direkt auf ihrer Homepage zur Verfügung stellen und ihren Mitgliedsbetrieben empfehlen, diese Plattform zu nutzen.

Seit dem 19. März hat sich die Geschäftsführung der SinD GmbH entschlossen, dass aufgrund der derzeitigen Situation die **Einstellung des Betriebsprofils** bis zum 30. Juni 2020 **kostenfrei** ist. Bisher lag der Jahresbeitrag bei 102 €.

Der Bundesverband der Maschinenringe e. V. startet gemeinsam mit dem Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft die Online-Plattform www.daslandhilft.de. Die Plattform stellt den Kontakt zwischen Landwirten und Bürgerinnen und Bürgern her, deren bisheriger Erwerb aufgrund der Corona-Krise weggefallen ist, um sie für Pflanz- und Erntearbeiten in der Landwirtschaft zu vermitteln. Auch dieses Angebot ist kostenlos.

26. Studenten als Erntehelfer

BAföG-Geförderte sollen motiviert werden sich in Zeiten von Corona im Gesundheitswesen, in sozialen Einrichtungen, aber auch in der Landwirtschaft zu engagieren. Das heißt, dass z.B. **BAföG-geförderte Studenten, die sich als Erntehelfer betätigen**, den Hinzuverdienst nur für die Zeit ihrer Tätigkeit angerechnet bekommen. Eine entsprechende Gesetzesänderung hat der Deutsche Bundestag gestern beschlossen.

Bisher wurde die Gesamtsumme von Erwerbseinkommen auf alle Monate eines Bewilligungszeitraums auf das BAföG angerechnet. Die Anrechnung wirkte sich damit nicht nur auf die Beschäftigungsmonate aus. BAföG-Geförderte behalten nun ihren Anspruch vor und nach einem vergüteten

Engagement in der Pandemiebekämpfung. **Eine Anrechnung auf das BAföG erfolgt allein in den Monaten, in denen BAföG-Geförderte ein Einkommen erzielen.**

Weiterhin gilt, dass trotz geschlossener Schulen und Hochschulen, das BAföG weitergezahlt wird.

27. Was passiert bei Ausgangssperren?

Um die Ausbreitung des Coronavirus zu verlangsamen, wird derzeit auch über Ausgangssperren diskutiert. Zwar wollen Behörden zunächst abwarten, wie sich die schon beschlossenen Einschränkungen etwa bei der Öffnung von Geschäften, Restaurants und Sportstätten auswirken.

Was sollen Ausgangssperren bewirken?

Ziel aller Maßnahmen ist es, die Ausbreitung des Coronavirus zu verlangsamen. Und da das Virus von Mensch zu Mensch übertragen wird, könnten die Appelle von Politikern und Wissenschaftlern in Sachen Corona-Krise eindringlicher nicht sein: Bleiben Sie zu Hause! Halten Sie Abstand! Vermeiden Sie soziale Kontakte! Allerdings: Viele Menschen halten sich offenbar nicht an die Empfehlungen und bereits erlassenen Verordnungen. Das Robert Koch-Institut nutzt inzwischen sogar Handydaten, um ermitteln zu können, ob die Mobilität der Bevölkerung nachlässt. Auch in Italien messen die Behörden so den Erfolg ihrer verordneten Maßnahmen gegen die Pandemie.

Was ist bei Ausgangssperren verboten?

Grundsätzlich sind die Menschen dann aufgefordert, ihre Wohnungen beziehungsweise Grundstücke nicht zu verlassen. Es dürfte aber diverse Ausnahmen geben. Die Behörden hätten dabei einigen Spielraum, sagen Rechtsexperten.

Was bleibt bei Ausgangssperren erlaubt?

In Bayern gelten in Wunsiedel und Mitterteich folgende Regelungen: Bürger dürfen ihr Zuhause für wichtige Erledigungen verlassen, also etwa zum Einkaufen, für Post- und Bankenbesuche, Wege zum Arzt oder zur Apotheke oder die Fahrt zur Tankstelle. Auch **der Weg zur Arbeit ist erlaubt - allerdings mit Bescheinigung des Arbeitgebers**. Und auch das Betreuen Hilfsbedürftiger und Verwandter bleibt gestattet, genauso wie Besuche bei getrennt lebenden Kindern. Die Versorgung von Haustieren bleibt ebenfalls erlaubt, also etwa das Gassigehen mit dem Hund. Privatgärten, eigene Terrassen und Balkone dürfen „zum Luftschnappen“ genutzt werden.

Müssen sich die Bürger an solche Sperren halten?

Ja, betonen Verfassungsrechtler. Werden Ausgangssperren erlassen, müsse diese auch unmittelbar beachtet werden. Ein Widerspruch sei nicht möglich. Zwar könne man gegen die Sperren vor Gericht gehen, um einstweiligen Rechtsschutz dagegen zu bekommen. Bis dieser aber gewährt sei, müsse man die Regelungen befolgen. Vermutlich würden Verstöße gegen flächendeckende Ausgangssperren von den deutschen Behörden mit Bußgeldern belegt. In Frankreich zum Beispiel sind bei Verstößen bis zu 135 Euro fällig, in Tirol in Österreich sind es bis zu 3.600 Euro. In Spanien helfen sogar Soldaten bei der Überwachung der Ausgangssperren.

Auf welcher Grundlage können Ausgangssperren erlassen werden?

Eine Grundlage für Ausgangssperren ist Paragraph 28 im Infektionsschutzgesetz. Dort steht, dass die zuständige Behörde - unter gewissen Voraussetzungen - Menschen verpflichten kann, "den Ort, an dem sie sich befinden, nicht zu verlassen oder von ihr bestimmte Orte nicht zu betreten, bis die notwendigen Schutzmaßnahmen durchgeführt worden sind".

Arbeitsbescheinigung Muster

Damit Ihre Mitarbeiter bei einer Kontrolle belegen können, dass sie auf dem Weg zur Arbeit sind, raten wir, bereits jetzt allen Mitarbeitern eine **Arbeitsbescheinigung** auf dem **Briefbogen des Unternehmens (inkl. Firmenanschrift)** auszustellen. So kann sichergestellt werden, dass auch Mitarbeiter, die nur einige Tage in der Woche im Betrieb arbeiten, das Dokument noch persönlich erhalten.

Folgendes Muster schlagen wir vor:

ARBEITGEBERBESCHEINIGUNG

Herr Franz Xaver Mustermann, geb. 29.2.1980

Musterstraße 123

99999 Musterstadt

ist in unserem Unternehmen „Mustername“ in 99999 Musterdorf beschäftigt.

Ort, Datum Unterschrift

Funktion des Unterzeichnenden

Quellen

Dieses Informationsblatt wurde auf Grundlage von Onlineinformationsangeboten der Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern, Industrie- und Handelskammer zu Düsseldorf, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V., Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, Norddeutscher Rundfunk sowie der Deutschen Handwerks Zeitung erstellt.