

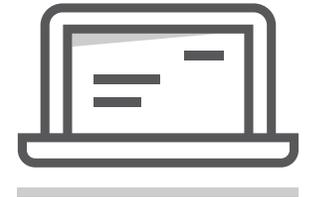
Sofortmaßnahmen rund um den Coronavirus

Aktuelle Themen für Sie zusammengestellt
von den Beratern der dhpg

1. Quartal 2020 – Stand: 17.3.2020

Steuerliche Soforthilfemaßnahmen zur Sicherung der Liquidität und zur Cash-Optimierung

- / Zur Sicherung der Liquidität kann ein Antrag auf Herabsetzung der Vorauszahlung bzw. Stundung mit kurzer Darstellung der aktuellen Ertragserwartung für das Jahr 2020 beim Finanzamt gestellt werden.
- / Die Finanzbehörden haben ebenfalls angekündigt, auf Vollstreckungsmaßnahmen und Säumniszuschlägen bis Ende des Jahres zu verzichten.
- / Zudem gibt es Angebote zur Überbrückung von Liquiditätsengpässen.
- / Folgende Einrichtungen liefern weiterführende Informationen:
 - / [Wirtschaft NRW](#)
 - / [KfW Bank](#)
 - / [Bürgschaftsbank NRW](#)



Welche Voraussetzungen müssen für Kurzarbeit gegeben sein? (1)

- / Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall
 - / auf wirtschaftlichen Gründen beruhend, vorübergehend und unvermeidbar

- / 1/3 der Belegschaft müssen von Reduzierungen der Arbeit betroffen sein
 - / **ab 03/2020: 10 % der Belegschaft**

- / In Betrieben mit Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen müssen diese zunächst zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt werden
 - / **ab 03/2020: teilweise / vollständiger Verzicht auf Pflicht zu Aufbau von negativem Arbeitszeitkonto**

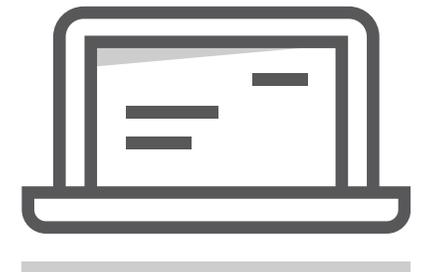
- / Bisher kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld für Leiharbeitnehmer
 - / **ab 03/2020: Bezug von Kurzarbeitergeld auch für Leiharbeitnehmer**

Welche Voraussetzungen müssen für Kurzarbeit gegeben sein? (2)

- / Anspruchsberechtigt: sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer
 - / geringfügig Beschäftigte haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld
- / Reduzierung der Arbeitszeit muss nicht für alle Arbeitnehmer gleich sein
- / Reduzierung kann sich auch nur auf Betriebsteile beschränken
- / Überstunden sind während Zeiten der Kurzarbeit unzulässig
- / Voraussetzung für die Einführung von Kurzarbeit
 - / Mit Betriebsrat: Zustimmung bzw. eine entsprechende tarifvertragliche Regelung
 - / Ohne Betriebsrat und ohne tarifvertragliche Regelung: individuelle Vereinbarungen bzw. Zustimmung der Arbeitnehmer erforderlich (**Vereinbarungen / Zustimmungen sind dem Antrag an die Agentur für Arbeit beizufügen!**)

Antragstellung Kurzarbeitergeld

- / Antragstellung bei zuständiger Agentur für Arbeit
 - / zuständig ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk die für den Arbeitgeber zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt
- / Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats (Anspruchszeitraums), in dem die Tage liegen, für die Kurzarbeitergeld beantragt wird (**Ausschlussfrist!**)
- / Frühzeitige Abstimmung mit der Bundesagentur für Arbeit und Anzeige der Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit
- / Einzelfallprüfung durch die Agentur für Arbeit
- / Informationsmaterial und Antragsformulare auf Internetpräsenz der Bundesagentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus)
- / Antragstellung „online“ möglich



Leistungen Kurzarbeitergeld

- / Höhe Kurzarbeitergeld: wie Arbeitslosengeld (**67 %** der Nettoentgeltdifferenz für Arbeitnehmer mit mindestens einem Kind bzw. **60 %** bei Arbeitnehmern ohne Kind)
- / Auszahlung an Arbeitgeber zur Weiterleitung an Arbeitnehmer bei Abrechnung
- / Entschädigungsansprüche nach § 56 IfSG sind vorrangig vor KUG
- / Sozialversicherungsbeiträge sind weiterhin durch Arbeitgeber zu tragen
 - / **ab 03/2020: Erstattung durch die Bundesagentur für Arbeit**
- / Bezugsdauer: maximal zwölf Monate
 - / Verlängerung durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf bis zu 24 Monate möglich

Covid-19: Auswirkungen auf die Bilanzierung- Wertaufhellung versus Wertbegründung (1)

- ✓ In Bezug auf etwaige Auswirkungen des neuartigen Coronavirus (Covid-19) auf die HGB-Rechnungslegung zum Stichtag 31.12.2019 ist maßgeblich, inwieweit der Ausbruch als **wertaufhellende** bzw. **wertbegründende** Tatsache einzustufen ist.
- ✓ Die Schwierigkeit bzgl. der Einstufung (wertbegründend versus wertaufhellend) liegt darin, dass die Ausbreitung von Covid-19 kein zeitpunktbezogenes Ereignis, sondern einen fortlaufenden Prozess darstellt.
- ✓ Erste Fälle von Infektionen wurden bereits im Dezember 2019 bekannt, diese waren jedoch nach jetzigem Kenntnisstand regional begrenzt. Eine sprunghafte Ausweitung der Infektion mit wirtschaftlichen Folgen (Schließung von Betrieben und Beeinträchtigungen von Liefer- und Absatzprozessen) ist jedoch erst ab Januar 2020 aufgetreten.

Covid-19: Auswirkungen auf die Bilanzierung- Wertaufhellung versus Wertbegründung (2)

- ✓ **Nach Auffassung des IDW** ist davon auszugehen, dass die Entwicklungen rund um Covid-19 als weltweite Gefahr **wertbegründend** einzustufen sind und somit der Ausbruch von Covid-19 ursächlich erst in das Jahr 2020 fällt.
- ✓ Für den handelsrechtlichen Abschluss zum 31.12.2019 bedarf es daher **nach §285 Nr.33 HGB einer Nachtragsberichterstattung** und einer **Würdigung im (Konzern-) Lagebericht** für am 31.12.2019 endende Geschäftsjahre.
- ✓ **Eine bedeutsame Ausnahme ergibt sich**, wenn sich die der Aufstellung des Abschlusses zugrundeliegende **Annahme der Unternehmensfortführung** nicht mehr aufrechterhalten lässt. Die Bilanzierung hat dann bereits per 31.12.2019 unter Abkehr dieser Annahme zu erfolgen, selbst wenn das ursächliche Ereignis erst im neuen Geschäftsjahr eingetreten ist.



Covid-19: Darstellung der Risiken im (Konzern-)Lagebericht

- / Neben der Nachberichtserstattung im Anhang nach §285 Nr. 33 HGB bedarf es einer Darstellung der Risiken im (Konzern-) Lagebericht für das Geschäftsjahr 2019.
- / Hierbei ist insbesondere der Risikobericht zu nennen, in den die **Entwicklung rund um Covid-19 als relevanter Risikofaktor**, bzgl. **der Erreichung von Prognosen oder Zielen des Unternehmens** einzugehen hat.

Pandemieplan / Richtlinie Corona-Virus

- / Viele Unternehmen stehen zum ersten Mal vor der Herausforderung, eine Richtlinie (Pandemieplan) für Ihr Unternehmen zu erarbeiten. Welche Informationen sind notwendig? Wie sind die Prozesse? Welche Verantwortlichkeiten müssen vergeben werden?
- / Die Fachgruppe Arbeitsrecht hat eine Muster-Richtlinie für Mandanten erarbeitet, die als Handbuch zu Vorbeugungs- und Reaktionsmaßnahmen in Unternehmen eingesetzt und individuell hierauf zugeschnitten werden kann.
- / Die Vorlage ist so vorbereitet, dass sie auch auf andere Krisen- oder Infektionsszenarien übertragen werden kann und ist gegen eine pauschale Vergütung bei der dhpg zu erwerben. Sie enthält Infos zu
 - / Ansprechpartnern und Zuständigkeiten
 - / Hygienemaßnahmen
 - / Umgang mit gefährdeten Mitarbeitergruppen
 - / Maßnahmenkatalog und Eskalationsstufen
 - / Informationspflichten
- / Achtung: Unter Umständen Bedarf die Einführung der Richtlinie der Mitbestimmung des Betriebsrats.

