

An
unsere Mandanten

Datum
19. April 2021,
09.00h

Bearbeiter
Sven Angerer

Telefon
0271/770 226-0

Häufige Fragen von Mandanten in Verbindung mit dem Corona-Virus (COVID-19)

- A. Arbeitsrecht/Homeoffice
- B. Infektionsschutzgesetz
- C. Kurzarbeitergeld
- D. Steuerrecht
- E. Sozialversicherung/Minijobs/Kinderkrankengeld
- F. Insolvenzrecht/Insolvenzstrafrecht
- G. Mietrecht
- H. Umwandlungsrecht

A. Arbeitsrecht

A.I. Haben die Mitarbeiter Anspruch auf Arbeitsentgelt, wenn das Unternehmen aufgrund einer behördlichen Verfügung vorübergehend geschlossen wird?

Ja. Der Arbeitgeber trägt – auch bei Situationen, die er nicht verschuldet hat – das Risiko eines Arbeitsausfalls und muss seine Mitarbeiter weiterbezahlen, wenn und solange er seine Mitarbeiter nicht wie vereinbart beschäftigen kann (Ausnahmen zu Gunsten des Arbeitgebers können unter Umständen in Tarifverträgen enthalten sein. Dies muss im Einzelnen geprüft werden).

In Abstimmung mit den oder einzelnen von dem Arbeitsausfall betroffenen Mitarbeitern muss ggfs. ein Abbau von Überstundenguthaben oder Urlaub während der Ausfallzeiten, eine unbezahlte Freistellung oder Kurzarbeit (dazu unten C.) vereinbart werden, um Ihre finanzielle Belastung zu reduzieren. Gegen den Willen der Mitarbeiter kann der Arbeitgeber solche Maßnahmen (Stichwort: „Zwangsurlaub“) in aller Regel nicht umsetzen.

Sven Angerer
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Steuerrecht

Robin Berkey
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Julia Reifenrath
Rechtsanwältin
Erbrecht, Zertif. Testamentsvollstreckerin (AGT)

Georg Hartinger
Rechtsanwalt
Gesellschaftsrecht

Michael Sommer
Steuerberater

Annette Meier
Steuerberaterin

Weidenauer Straße 138
57076 Siegen

Telefon: (0271) 77 02 26 – 0
Telefax: (0271) 77 02 26–10

info@angerercollegen.de
www.angerercollegen.de



EUROJURIS
DEUTSCHLAND Das internationale Anwaltsnetzwerk
für qualifizierte Rechtsberatung.

Sparkasse Siegen
IBAN:
DE86 4605 0001 0000 0682 96
BIC: WELADED1SIE

Fremdgeldkonto:
IBAN:
DE58 4605 0001 0000 0716 13
BIC: WELADED1SIE

Volksbank in Südwestfalen eG
IBAN:
DE50 4476 1534 0752 6128 00
BIC: GENODEM1NRD

Geschäftsführer:
Sven Angerer

Sitz und Registergericht
Siegen, HRB 8757

USt-IdNr.:
DE 263132019



Bei konkreten Quarantänemaßnahmen besteht ein Entschädigungsanspruch nach dem Infektionsschutzgesetz (siehe Teil B.I.).

- A.II. Haben die Mitarbeiter Anspruch auf Arbeitsentgelt, wenn sie nicht zur Arbeit kommen, weil sie ihre Kinder aufgrund einer Schul-, Klassen / Kitaschließung betreuen müssen?

Grundsätzlich nicht, mit Einschränkungen ja. Der Mitarbeiter kann die Arbeit i.d.R. verweigern (§ 275 Abs. 3 BGB) bei Kindern unter 12 Jahren. Ein Vergütungsanspruch solcher Mitarbeiter kann dann ggf. gemäß § 616 BGB für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ bestehen, also regelmäßig – je nach Betriebszugehörigkeit des Mitarbeiters – für einen oder wenige Tage. Voraussetzung ist aber, dass das Kind aufgrund seines Alters betreuungsbedürftig ist und der Mitarbeiter zuvor alle zumutbaren Anstrengungen unternommen hat, die Kinderbetreuung anderweitig zu organisieren. Ggf. besteht stattdessen ein Anspruch auf Entschädigung des Verdienstausfalls nach § 56 Abs. 1a IfSG, siehe B.VI.

HINWEIS: In vielen Arbeits- und Tarifverträgen sind Vergütungsansprüche nach § 616 BGB – was zulässig ist – zu Gunsten des Arbeitgebers ganz ausgeschlossen.

- A.III. Haben Mitarbeiter Anspruch auf Arbeitsentgelt, wenn sie nicht zur Arbeit kommen können, weil z.B. Busse oder Straßenbahnen nicht fahren?

Nein. Das Wegerisiko trägt der Mitarbeiter.

- A.IV. Haben Mitarbeiter Anspruch auf Arbeitsentgelt, wenn sie aus Furcht vor einer Ansteckung nicht zur Arbeit kommen?

Nein. Die bloße Furcht vor einer Ansteckung lässt die Arbeitspflicht des Mitarbeiters nicht entfallen. Erst bei einer konkreten Gefahr kann es aus Sicht des Mitarbeiters zulässig sein, seine Arbeitsleistung wegen Unzumutbarkeit zu verweigern. Ggf. muss der Arbeitgeber dem Mitarbeiter Homeoffice o.Ä. ermöglichen. Dazu bestehen Landesverordnungen, siehe A.VI..

- A.V. Ist ein in häuslicher Quarantäne befindlicher Mitarbeiter zur Arbeit verpflichtet?

Ja, wenn eine Arbeit von zu Hause möglich ist („Homeoffice“) und er nicht – z.B. aufgrund einer nachgewiesenen Corona-Infektion – tatsächlich arbeitsunfähig erkrankt ist. Der Arbeitgeber muss dem Mitarbeiter aber die zur Arbeit erforderlichen Mittel zur Verfügung stellen.

Weigert sich ein arbeitsfähiger Mitarbeiter, während der Quarantäne zu arbeiten, verliert er für diese Zeit seinen Vergütungsanspruch.



A.VI. Homeoffice

Kann der Unternehmer von seinen Mitarbeitern verlangen, im Homeoffice zu arbeiten?

Die Mitarbeiter sind nur zur Arbeit im Homeoffice verpflichtet, wenn dies im Arbeitsvertrag vereinbart ist. Im Einzelfall, z.B. während einer häuslichen Quarantäne eines nicht erkrankten Mitarbeiters kann die Ablehnung der Arbeit im Homeoffice aber dazu führen, dass der Mitarbeiter seinen Vergütungsanspruch verliert.

Haben die Mitarbeiter einen Anspruch auf Homeoffice?

Spiegelbildlich haben auch die Mitarbeiter grundsätzlich nur dann einen Anspruch auf Homeoffice, wenn dies im Arbeitsvertrag vereinbart ist.

ABER:

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

AKTUELL sollen gem. der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 21. Januar 2021 in der Fassung vom 11. März 2021 (**Corona-ArbSchV**) i.V.m. darf 18 Abs. 3 Arbeitsschutzgesetz zunächst **bis zum 30. April 2021** Sonderregelungen gelten:

Home-Office

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet zu prüfen, ob Büroarbeit oder eine vergleichbare Tätigkeit in der Wohnung des Mitarbeiters möglich ist. Er hat Home-Office anzubieten, wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstehen (dann Anspruch des Mitarbeiters auf Home-Office). Die Beweislast liegt beim Arbeitgeber. Der Arbeitgeber muss die notwendigen Arbeitsmittel (PC, Drucker, geeigneter Stuhl, Papier etc.) auf seine Kosten zur Verfügung stellen.

Entgegenstehende betriebliche Gründe im Büro sind z.B. Bearbeitung und Verteilung von Post, Bearbeitung des Warenein- und -ausgangs, Notdienste zur Aufrechterhaltung des Betriebes. Technische und organisatorische Gründe oder Versäumnisse (z.B. die Nichtverfügbarkeit benötigter IT-Ausstattung) sind nach Vorstellung des Bundesarbeitsministeriums nur befristet bis zu deren Beseitigung als betriebliche Gründe geeignet.

- Die Mitarbeiter sind unverändert nicht verpflichtet, Home-Office zu nutzen.

Im Betrieb

- a) Betriebsbedingte Zusammenkünfte mehrerer Personen müssen auf ein Minimum beschränkt werden.
- b) In Betrieben mit mehr als 10 Mitarbeitern sollen möglichst kleine Arbeitsgruppen gebildet werden, die nach Möglichkeit zeitversetzt arbeiten.



- c) Bei gleichzeitiger, nicht nur kurzfristiger Nutzung von Räumen durch mehrere Personen darf eine Mindestfläche von 10 m² für jede im Raum befindliche Person nicht unterschritten werden. Gelingt dies nicht, muss durch Schutzmaßnahmen gleichwertiger Schutz sichergestellt werden, z.B. durch Lüftungsmaßnahmen oder geeignete Abtrennungen zwischen den anwesenden Personen.
- d) Der Arbeitgeber muss, wenn er die Voraussetzungen zu a), b) oder c) nicht erfüllt, der Mindestabstand von 1,5 m nicht eingehalten werden kann oder bei der Arbeit mit erhöhtem Aerosolausstoß zu rechnen ist, auf seine Kosten im Betrieb medizinische Gesichtsmasken oder FFP-2 Masken zur Verfügung stellen. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, diese zu tragen.

Kontrolle

Die Einhaltung der Verordnung soll von den Arbeitsschutzbehörden der Länder kontrolliert werden. Sie sollen dabei von den Aufsichtsdiensten der Unfallversicherungsträger unterstützt werden. Die Arbeitsschutzbehörde kann Maßnahmen im Wege von Anordnungen durchsetzen. Verstöße gegen solche (zeitlich vorher ergangenen) Anordnungen können mit Bußgeldern von max. € 30.000,00 geahndet werden.

A.VII. Welche Pflichten haben Arbeitgeber, wenn einer ihrer Mitarbeiter sich mit Corona infiziert hat oder ein diesbezüglicher Verdacht besteht?

Den Arbeitgeber trifft eine Fürsorgepflicht. Er muss innerhalb seiner Betriebsstätten alle zumutbaren Maßnahmen ergreifen, um die Gesundheit seiner weiteren Mitarbeiter zu schützen.

Wird dem Arbeitgeber ein Infektions- oder Verdachtsfall bekannt, darf der betreffende Mitarbeiter die Betriebsräume nicht mehr betreten. Alle übrigen Mitarbeiter, die in unmittelbarem Kontakt mit dem (vermutlich) Infizierten standen, müssen informiert und ggfs. ebenfalls aufgefordert werden, nicht mehr zur Arbeit zu kommen.

Alle sonstigen Mitarbeiter können grundsätzlich normal weiterarbeiten, müssen aber bestmöglich vor einer denkbaren Ansteckung geschützt werden. Mögliche Maßnahmen hierzu sind etwa Homeoffice (s.o.), räumliche Verlagerung/Trennung der Mitarbeiter und gesteigerte Hygienemaßnahmen.

Bei Infektions-/Verdachtsfällen ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit den zuständigen Behörden zu kooperieren. Es besteht für den Arbeitgeber gegenüber den Gesundheitsbehörden keine aktive Meldepflicht; bei einem konkreten Verdacht könnte eine Meldung erwogen werden, um späteren Vorwürfen der Untätigkeit zu begegnen.



A.VIII. Sind Mitarbeiter verpflichtet, sich gegen Corona impfen zu lassen?

Nein, es besteht keine Impfpflicht. Auch die beschlossene Coronavirus-Impfverordnung sieht eine solche nicht vor. Der Arbeitgeber hat nicht die Möglichkeit, den Mitarbeiter durch Vertrag oder Weisung (Direktionsrecht) zur Impfung zu verpflichten. Losgelöst davon ist zu prüfen, welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen eine Impfweigerung des Mitarbeiters haben kann. Der Arbeitgeber kann allerdings viele Messungen vor Betreten des Unternehmens anordnen oder seine Mitarbeiter nach Rückkehr aus dem Urlaub nach dem Aufenthalt in einem Risikogebiet fragen. Ist die Impfung für die Tätigkeit des Arbeitnehmers erforderlich (etwa in Altenpflegeheimen oder Kliniken), erbringt der Mitarbeiter seine Arbeitsleistung vielleicht nicht ordnungsgemäß. Dem steht das Recht des Mitarbeiters auf körperliche Unversehrtheit gegenüber. Arbeitsrechtliche Konsequenzen (z.B. Verlust des Vergütungsanspruchs, Zutrittsverweigerung, Abmahnung bis hin zur arbeitgeberseitigen Kündigung) werden die Ausnahme bleiben. Wie stets kommt es auf den Einzelfall an.

A.IX. Darf der Arbeitgeber während der Arbeitszeit das Tragen einer Mund-Nase-Maske anordnen?

Ja, gemäß einer aktuellen Entscheidung des Arbeitsgerichts Siegburg (Urt. v. 16.12.2020 – 4 Ga 18/20). Das ergebe sich aus dem Direktionsrecht des Arbeitgebers i.V.m. dessen Verpflichtung zum Gesundheit- und Infektionsschutz aller Mitarbeiter (letztere abgeleitet aus den §§ 3 Abs. 3 ArbSchG, 618, 242 Abs. 2 BGB). Dies gelte selbst dann, wenn der Mitarbeiter ein ärztliches Attest vorlege, gemäß dem er die notwendige Mund-Nase-Maske nicht tragen könne. Einem solchen Attest komme nicht der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu. Unseres Erachtens besteht für den Arbeitgeber regelmäßig eine Pflicht, das Tragen von Masken anzuordnen. Bei der Einführung der Maskenpflicht sind die Mitbestimmungsrechte eines Betriebsrats zu beachten. Ein Streit mit einem Mitarbeiter läuft ins Leere, wenn dieser von seinem Recht auf Home-Office Gebrauch macht (siehe A.VI). Der Mitarbeiter dürfte am Arbeitsplatz in geschlossenen Räumen grundsätzlich eine Pflicht zum Tragen von Masken nach der aktuellen Coronaschutzverordnung NRW haben.

B. Infektionsschutzgesetz

B.I. Haben die Mitarbeiter, die unter Quarantäne gestellt oder mit einem Tätigkeitsverbot belegt wurden, ohne krank zu sein, Anspruch auf Ersatz des erlittenen Verdienstausfalls:

Ja für max. sechs Wochen (danach haben sie Anspruch auf Krankengeld), wenn die Quarantäne/das Tätigkeitsverbot durch die zuständige Behörde (Gesundheitsamt oder Ordnungsamt) verhängt wurde. Der Mitarbeiter wird von der Arbeitsleistung frei (§ 275 Abs. 1 BGB). Der Anspruch besteht nur bei behördlich angeordneter Quarantäne (gesetzliches Tätigkeitsverbot!), also nicht, wenn jemand freiwillig oder auf Bitten in Quarantäne begibt.



Die Entschädigung bemisst sich nach seinem Verdienstaussfall (§ 56 Abs. 2 IfSG). Sie entspricht in den ersten sechs Wochen dem Netto-Arbeitsentgelt (nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen; Achtung zur Höhe des Netto-Arbeitsentgelts in der Kurzarbeit) in Höhe der regelmäßig ausgezahlten Beträge. Ab der siebten Woche besteht der Anspruch in Höhe des Krankengeldes, § 56 Abs. 2, Abs. 3 IfSG.

Maßgeblich ist das Netto-Arbeitsentgelt, das bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit zu zahlen war, § 56 Abs. 7 S. 1 IfSG. Ansprüche, die dem Mitarbeiter aufgrund anderer gesetzlicher (nicht vertraglicher!) Vorschriften oder aus einer privaten Versicherung insoweit zustehen, gehen auf das entschädigungspflichtige Land über, § 56 Abs. 7 IfSG.

B.II. Entschädigung bei Anspruch auf Lohnfortzahlung

Der Entschädigungsanspruch des Mitarbeiters nach dem IfSG ist nachrangig. Er besteht nicht, wenn und solange der Mitarbeiter während der Quarantäne gegenüber seinem Arbeitgeber einen Anspruch auf Lohnfortzahlung hat. Denn dann erleidet der Mitarbeiter keinen Verdienstaussfall, der ihm zu ersetzen wäre. Ein solcher Anspruch kann sich ergeben aus Tarifvertrag, Arbeitsvertrag oder gesetzlichen Regelungen.

B.II.1. Entschädigung bei tatsächlicher Erkrankung

Umstritten ist, ob der Mitarbeiter einen Entschädigungsanspruch nach IfSG hat, wenn er tatsächlich erkrankt ist. Sowohl der Bund als auch das Land NRW verneinen dies mit der Begründung, der Betroffene habe dann einen Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 EFZG bzw. Anspruch auf Krankengeld nach § 47 Abs. 1 SGB V; beides gehe vor. In der Literatur sieht man dies größtenteils anders, weil der Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG Spezialgesetz zu § 3 EFZG sei. Denn nicht die Erkrankung sei der Grund für den Arbeitsausfall, sondern die behördliche Anordnung der Quarantäne. Dies werden die Gerichte klären müssen. Die Arbeitgeber sollten in einem 1. Schritt unter Hinweis auf die tatsächliche Erkrankung den vollen Verdienstaussfall zu Erstattung beantragen. In jedem Falle sollte die Zahlung an den Mitarbeiter in der Gehaltsabrechnung klar als „Entschädigung“ benannt werden.

B.II.2 Entschädigung und Lohnfortzahlung nach § 616 BGB

Behörden nehmen vermehrt bei der Berechnung des Verdienstaussfalls Kürzungen vor, weil der Arbeitgeber für eine bestimmte Anzahl von Tagen der Quarantäne nach § 616 BGB zur Lohnfortzahlung verpflichtet sei (so z.B. das Bundesministerium für Gesundheit in seinem Schreiben „Ansprüche auf Ersatz des Verdienstaussfalls für Arbeitnehmer und Selbstständige“ unter Nr. 19). Nach § 616 BGB behält der Mitarbeiter seinen Lohnanspruch für eine verhältnismäßig unerhebliche Zeit, in der er schuldlos an seiner Arbeitsleistung gehindert ist.



Ob dies auch in der Pandemie gilt, ist ungeklärt.

Zunächst ist zu prüfen, ob § 616 BGB im konkreten Anstellungsverhältnis Anwendung findet oder (vorher!) wirksam ausgeschlossen wurde (was möglich ist). Im letzteren Fall darf die Behörde keine Kürzung vornehmen.

Nach unserer Einschätzung darf die Behörde auch bei Anwendbarkeit des § 616 BGB keine Kürzung vornehmen. Denn § 616 BGB soll Umstände abfangen, die in der persönlichen Sphäre des Mitarbeiters liegen. Das ist bei einem behördlich von außen angeordneten Tätigkeitsverbot nicht der Fall. Der Arbeitgeber tritt für eine öffentliche Pflicht der Behörde (Seuchenschutz) nur in Vorleistung. Entscheidende Frage ist i.Ü., ob die konkrete Dauer der Quarantäne/des Tätigkeitsverbots eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit der Verhinderung im Sinne § 616 BGB ist. Maßgeblich ist das konkrete Arbeitsverhältnis. Der Zeitraum für eine unerhebliche Verhinderung kann umso länger sein, je länger das Arbeitsverhältnis bereits besteht. Ob bei behördlichen Quarantänen / Anordnungen, die regelmäßig mind. zwei Wochen umfassen, § 616 BGB insgesamt oder für einen verkürzten Zeitraum Anwendung findet, ist ungeklärt. Das Bundesgesundheitsministerium teilt in seinem o.a. Schreiben mit, dass 5 Tage eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit sind.

Auch hier sollten die Arbeitgeber im 1. Schritt die Erstattung des vollen Verdienstausfalls beantragen. Dauert die Quarantäne deutlich länger als zwei Wochen, ist der Verdienstausfall u.E. in jedem Falle ungekürzt für den gesamten Zeitraum zu ersetzen, da dann § 616 BGB wohl von Anfang an keine Anwendung findet.

B.II.3 Geringfügig Beschäftigte

Auch für den Geringfügig Beschäftigten besteht unter den o.a. Voraussetzungen ein Entschädigungsanspruch. Der Arbeitgeber zahlt den Lohn einschließlich (Pauschal-)Abgaben für sechs Wochen weiter und beantragt die Erstattung (einschließlich Abgaben) an ihn.

B.II.4 Azubis

Auszubildende haben für die Dauer von sechs Wochen nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 lit. b) BBiG einen Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn sie unverschuldet daran gehindert sind, ihren Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nachzukommen. Dieser Anspruch geht nach Überzeugung des Bundes und des Landes NRW der Entschädigung nach IfSG vor.

B.III. Entschädigung und KUG

Besteht parallel Anspruch auf Kurzarbeitergeld für die gleiche Zeit, werden Entschädigungsanspruch und Kurzarbeitergeld nicht doppelt ausgezahlt.



Vielmehr geht dann der Anspruch auf Entschädigung auf die Bundesagentur für Arbeit über, § 56 Abs. 9 IfSG, weil der Mitarbeiter auch insoweit keinen Verdienstausfall erleidet.

B.IV. Dauer, Geltendmachung

Der Arbeitgeber hat die Entschädigung für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, für die zuständige Behörde an den Arbeitnehmer auszuführen, § 56 Abs. 5 IfSG. Die Zahlungen werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet. Der Arbeitgeber muss in Vorleistung treten. Alle Anträge waren bisher innerhalb von drei Monaten nach der behördlichen Anordnung bei der zuständigen Behörde zu stellen. Die Frist hat sich durch Bundesgesetz, wirksam ab dem 22. Mai 2020, auf zwölf Monate verlängert. Ob die Verlängerung rückwirkend gilt, ist unklar (wohl eher nicht).

In Nordrhein-Westfalen sind zuständig die Landschaftsverbände. Für die Antragstellung existieren Formulare. Laut Internetauftritt des Landschaftsverbands Rheinland kann die endgültige Bearbeitung solcher Aufträge längere Zeit in Anspruch nehmen.

Der Arbeitgeber kann seinerseits bei der zuständigen Behörde einen Vorschuss in der voraussichtlichen Höhe der von ihm vorab an seine Mitarbeiter zu zahlenden Entschädigungen beantragen, § 56 Abs. 12 IfSG.

B.V. Betriebsschließung aufgrund einer Allgemeinverfügung

Ungeklärt ist die Frage, ob die betroffenen Mitarbeiter auch bei einer Betriebsschließung aufgrund einer Allgemeinverfügung (Lockdown) einen Erstattungsanspruch nach IfSG haben. Denn in solchen Fällen wird keine individuelle Quarantäne angeordnet, auch wenn die Betriebsschließung aber einem wörtlichen Tätigkeitsverbot gleichkommt. Hier wird im Zweifel der Weg über das Kurzarbeitergeld der Einfachere sein.

B.VI. Haben Mitarbeiter, die nicht arbeiten können, weil sie wegen der Schließung von Kitas oder Schulen / Klassen in der Corona-Krise ihre Kinder betreuen müssen, Anspruch auf Entschädigung?

Ja: Gem. § 56 Abs. 1a IfSG entsteht der Entschädigungsanspruch auch bei Verdienstausfällen wegen behördlicher Schließung von Kitas und Schulen. Die Regelung gilt für Sorgeberechtigte (auch Pflegeeltern) bei Kindern bis 12 Jahren oder behinderten Kindern, wenn keine andere zumutbare Betreuungsmöglichkeit besteht. Die Entschädigung beträgt abweichend von Teil B.I. nur 67 % des Nettoeinkommens, max. € 2.016,00 im vollen Monat (§ 56 Abs. 2 S. 4 IfSG). Sie wird für max. zehn Wochen gezahlt, an Alleinerziehende für max. zwanzig Wochen, siehe Art 7 Corona-Steuerhilfegesetz.



Ein Anspruch besteht nicht für Zeiten, in denen Schul- oder Betriebsferien sind. § 56 Abs. 1a IfSG gilt ab dem 30. März 2020. Er sollte ursprünglich zum 31. Dezember 2020 auslaufen, wurde aber bis 31. März 2021 verlängert (Art. 2 iV.m Art. 8 Abs. 3, 3. Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite).

C. **Kurzarbeitergeld (KUG), §§ 95 ff. SGB III**

Kann ich wegen Arbeitsausfalls aufgrund COVID-19 KUG beantragen?

Ja, aktuell gelten erhebliche Erleichterungen, siehe C.II.

C.I. Allgemeine Voraussetzungen des KUG

KUG kann neben weiteren Voraussetzungen beantragt werden wegen erheblichen Arbeitsausfalls. Ein solcher liegt auch vor, wenn er auf einem unabwendbaren Ereignis beruht (gemäß § 96 Abs. 1 Nr. 3 SGB III). Unter letzteres fallen Unglücksfälle, auch Arbeitsausfall wegen COVID-19. Gleiches gilt für behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen, etwa Quarantänemaßnahmen (§ 96 Abs. 3 S.2 SGB III).

C.I.1. Beantragung

1. Schritt:

Der Arbeitsausfall ist vom Arbeitgeber bei der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der jeweilige Betrieb seinen Sitz hat, anzuzeigen mit dem Formular „Anzeige über Arbeitsausfall“. Die Agentur für Arbeit entscheidet unverzüglich, ob die Voraussetzungen für KUG dem Grunde nach vorliegen. Als Grund sollte, soweit zutreffend, angegeben werden Arbeits- und Umsatzausfall wegen des Corona-Virus. Der Bescheid ergeht derzeit oft ohne die sonst übliche vorherige intensive Prüfung. Die Voraussetzungen werden später ggf. genauer geprüft. Bei Unterbrechung der Kurzarbeit von drei Monaten oder mehr, muss die Kurzarbeit im 1. Schritt neu angezeigt werden.

2. Schritt:

Der Arbeitgeber errechnet das KUG und zahlt es an den Beschäftigten aus. Anschließend stellt der Arbeitgeber einen Antrag auf Erstattung des von ihm verauslagten KUGs bei der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk die für den Arbeitgeber zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt. Der Antrag muss innerhalb von drei Monaten gestellt werden, beginnend mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die Tage liegen, für die das KUG beantragt wird.

HINWEISE:

Befinden sich in Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen Sonderregelungen zur Kurzarbeit, gehen diese stets vor und sind zu beachten, siehe auch Teil D des Formulars zur Anzeige für Arbeitsausfall. Achten Sie darauf, dass in der Bezugszeit für das KUG für jeden Mitarbeiter Arbeitszeitnachweise für die geleistete Arbeit und den erlittenen Arbeitsausfall geführt werden müssen.



C.I.2. Zustimmung der Mitarbeiter

Kurzarbeit, damit die Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und des vertraglichen Entgelts, kann der Arbeitgeber nicht einseitig anordnen. Sie bedarf einer Vereinbarung. Fehlt diese, verbleibt dem Arbeitnehmer der volle Lohnanspruch. Sind Tarifverträge vorhanden, enthalten diese oft Regelungen. Ansonsten gilt: Ist ein Betriebsrat vorhanden, muss dieser zustimmen (zwingende Mitbestimmung). Ist ein solcher nicht vorhanden, müssen alle betroffenen Mitarbeiter (auch geringfügig Beschäftigte) einzeln der Kurzarbeit zustimmen. Die Zustimmung ist der Anzeige (Schritt 1) beizufügen.

Ein Mitarbeiter, der nicht zustimmt, riskiert eine Änderungskündigung. In einem ersten bundesweit bekannt gewordenen Fall hat das Arbeitsgericht Stuttgart in 10/2021 eine außerordentliche fristlose betriebsbedingte Änderungskündigung zur Einführung von Kurzarbeit als gerechtfertigt angesehen.

Allgemein gilt:

Aus arbeitsrechtlicher Sicht sollte das Einverständnis der Mitarbeiter u.E. mindestens wie folgt eingeholt werden, wobei es wie immer auf den Einzelfall ankommt, der ggf. individuell und detaillierter formuliert werden muss:

„Die nachstehend aufgeführten Arbeitnehmer/Innen wurden über die geplante Einführung von Kurzarbeit in der Betriebsabteilung XXX am XX.XX.XXXX informiert und erklären sich damit einverstanden, dass ihre Regelarbeitszeit (voraussichtlich) im Wege der Kurzarbeit ab XX.XX.XX bis zum XX.XX.XX um XX% reduziert wird. Die verkürzte Arbeit ist zu leisten an den Arbeitstagen XX bis XX jeweils von XX Uhr bis XX Uhr.“

Diese Zustimmung reicht sozialversicherungsrechtlich für das KUG. Wenn Sie darüber hinaus arbeitsrechtliche Vorsorge im Detail treffen und drohenden Streit vermeiden wollen, sprechen Sie uns für ausführliche Zustimmungen gerne an.

C.I.3. Umfang der angemeldeten Kurzarbeit

Die Arbeitszeit muss nicht für alle Beschäftigten gleichmäßig reduziert werden. Sie muss auch nicht im gesamten Betrieb eingeführt werden. Sie kann auf einzelne Betriebsabteilungen beschränkt sein. Ob der Arbeitsausfall Stunden, Tage oder Wochen umfasst, richtet sich nach der Auftragslage. Bei der Kurzarbeit „Null“ beträgt der Arbeitsausfall 100 %, d.h. die Arbeit wird vorübergehend vollständig eingestellt.



C.I.4. Höchstdauer

Die gesetzliche Bezugsdauer für das KUG beträgt max. zwölf Monate (§ 104 Abs. 1 SGB III). Aktuell bestehen Besonderheiten, siehe C.II.

C.I.5. Geschäftsführer

Fremdgeschäftsführer, die von der Arbeitslosenversicherung erfasst sind, dürften Anspruch auf KUG haben und sind mit anzumelden.

C.I.6. Geringfügige Beschäftigung und KUG

Geringfügig Beschäftigte erhalten kein KUG, da sie nicht arbeitslosenversichert sind. Sie werden trotzdem bei der Anmeldung der Anzahl der von der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiter mitgezählt, siehe dazu Teil D.8. des Formulars zur Anzeige über Arbeitsausfall. Sie haben ggf. Anspruch auf Lohn in Höhe des fiktiven Kurzarbeitergelds.

HINWEIS: Mit geringfügig Beschäftigten könnten zusätzlich zur o.a. Zustimmung zur Kurzarbeit gesonderte Regelungen getroffen werden, um Streit darüber zu vermeiden, ob sie während der Kurzarbeit einen ggf. gekürzten Lohnanspruch gegenüber dem Arbeitgeber haben.

C.I.7. Azubis und KUG

Auszubildende erhalten in den ersten sechs Wochen (oder 30 Arbeitstagen) kein KUG. Sie haben währenddessen ihren normalen Vergütungsanspruch, wenn sie sich für die Berufsausbildung bereithalten, diese aber ausfällt (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 a) Berufsbildungsgesetz).

Ab der siebten Woche besteht ein Anspruch auf KUG. Der Ausbildungsbetrieb muss eigentlich versuchen, die Ausbildung weiter zu ermöglichen, indem er z.B. den Ausbildungsplan umstellt oder Auszubildende in einer anderen Abteilung unterbringt, was in der Corona-Krise oft nicht möglich ist.

C.I.8. KUG und Nebenverdienst

Erhält ein Mitarbeiter in seinem Hauptjob KUG und hat er einen Nebenjob, gilt bis zum 31. März 2020: Wurde ein Minijob bereits vor der Kurzarbeit ausgeübt, erfolgt grds. keine Anrechnung auf das KUG. Wird der Minijob erst im Bezugszeitraum des KUG aufgenommen, wirkt sich dies grds. mindernd auf die Bemessungsgrundlage und Höhe des KUG aus.

Gemäß dem Sozialschutzpaket II und dem Beschäftigungssicherungsgesetz gilt: Mitarbeitern in Kurzarbeit ist ab dem 01. April 2020 bis zum 31. Dezember 2020 gestattet, in allen Berufen bis zur vollen Höhe ihres bisherigen Monatseinkommens hinzu zu verdienen. Die Beschränkung auf systemrelevante Berufe ist mit dem 15. Mai 2020 entfallen.



Voraussetzung für die Nichtanrechnung auf das KUG war, dass der aus dem Hauptjob noch gezahlte Verdienst zusammen mit dem KUG und dem Nebenverdienst das „normale“ Bruttoeinkommen nicht übersteigt. Andernfalls erfolgte eine Anrechnung beim KUG.

Ab 01. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 gilt: Entgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung (Minijob), die während der Kurzarbeit aufgenommen wurde, bleibt auf das KUG anrechnungsfrei.

C.I.9. Feiertage

Fällt ein Feiertag auf einen Arbeitstag, dürfte kein Anspruch auf KUG bestehen. Nur an diesen Tagen besteht ein Lohnanspruch (in Höhe des KUG) gegenüber dem Arbeitgeber.

C.I.10. Arbeitsunfähigkeit und KUG

War der Mitarbeiter bereits vor der Kurzarbeit arbeitsunfähig, gilt: Für den Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit bis zum Beginn der Kurzarbeit erhält er die „normale“ Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Ab Beginn der Kurzarbeit erhält der Mitarbeiter für die Stunden, die er in der Kurzarbeit ohne Erkrankung arbeiten müsste, sog. „Kurzlohn“ als Entgeltfortzahlung. In Höhe der Ausfallstunden, in denen im Betrieb nicht gearbeitet wird, erhält er „Krankengeld“, das der Arbeitgeber zu berechnen und auszuzahlen hat, es wird ihm auf Antrag von der KK erstattet (§ 47b SGB V).

Wird der Mitarbeiter in der Kurzarbeit arbeitsunfähig, gilt: In der Arbeitsunfähigkeit erhält der Mitarbeiter für die Stunden, die er in der Kurzarbeit ohne Erkrankung arbeiten müsste, sog. „Kurzlohn“ als Entgeltfortzahlung. In Höhe der Ausfallstunden erhält er KUG (bei 100% Kurzarbeit also 100% KUG). Ein arbeitsunfähiger Mitarbeiter erhält während der Kurzarbeit nicht mehr als ein gesunder Mitarbeiter.

C.I.11. Urlaubsanspruch und KUG

Während der Kurzarbeit Null entsteht wohl kein Urlaubsanspruch. Ein Anspruch auf Erholungsurlaub setze eine Verpflichtung zur Tätigkeit voraus, die während der Kurzarbeit Null aufgehoben sei, so LAG Düsseldorf vom 12. März 2021 – Sa 824/20 ,(zuvor ArbG Essen vom 06. Oktober 2020 – 1 Ca 2155/20); die Revision ist zugelassen. Dies ergebe sich daraus, dass nach Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG gem. europäischem Recht, zu dem das deutsche Recht keine günstigere Regelung treffe, während der Kurzarbeit Null kein Mindesturlaubsanspruch entstehe. Der Jahresurlaub ist anteilig (Anteil der Kurzarbeitszeit im Verhältnis zur Jahresarbeitszeit) zu kürzen. Kurzarbeitende werden insoweit behandelt wie Teilzeitbeschäftigte.



Die Gehaltszahlung im laufenden Urlaub (grds. Durchschnitt der letzten 13 Wochen) ist aber wohl auf Basis des normalen Gehalts ohne Berücksichtigung des geringeren KUG zu berechnen. Die Einzelheiten sind noch umstritten.

C.I.12. Kündigung in der Kurzarbeit

Eine betriebsbedingte Kündigung ist während der Kurzarbeit sozialwidrig, wenn sie aus denselben Gründen erfolgt wie die Anordnung der Kurzarbeit; dann fehlt meist das dringende betriebliche Erfordernis i.S. § 1 Abs. 2 S.1 KSchG. Ausnahmen bestehen evtl., etwa wenn über die Kurzarbeit hinaus Gründe bestehen, die den Arbeitsplatz wegfallen lassen. Kündigungen aus anderen Gründen bzw. außerhalb des KSchG sind ggf. möglich. Voraussetzung für das KUG ist ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis.

Ist eine Anstellung gekündigt oder wurde ein Aufhebungsvertrag geschlossen, hat der betreffende Mitarbeiter ab diesem Zeitpunkt keinen Anspruch auf KUG; in diesen Fällen kann sich der Zweck des KUG (Erhalt des Arbeitsplatzes) nicht mehr verwirklichen. Er hat dann während der Kurzarbeit Anspruch auf Lohn, dies in Höhe des fiktiven Kurzarbeitergelds. Abweichend davon besteht der volle Lohnanspruch, wenn die Zustimmung des Mitarbeiters zur Kurzarbeit an die Zahlung von Kurzarbeitergeld gekoppelt war (etwa auch im Tarifvertrag).

C.I.13. Kurzarbeit und Neueinstellung

Auszubildende können von ihrem Ausbildungsbetrieb in der Kurzarbeit unproblematisch übernommen werden.

Die Neueinstellung ist ferner unproblematisch, wenn sie in einer Betriebsabteilung erfolgt, in der keine Kurzarbeit angeordnet ist. In einer von Kurzarbeit betroffenen Betriebsabteilung sollten Neueinstellungen nur erfolgen, wenn dafür ein zwingender Grund vorliegt (z.B.: ein Mitarbeiter mit besonderen Qualifikationen, die kein anderer Mitarbeiter hat, ist seit längerem erkrankt oder ausgeschieden und muss ersetzt werden). Auch der neu eingestellte Mitarbeiter kann KUG erhalten, wenn bei Vertragsabschluss die Kurzarbeit noch nicht absehbar war.

C.II. **ERLEICHTERUNGEN:**

Gemäß den Sozialschutzpaketen I und II und dem Beschäftigungssicherungsgesetz gelten ab dem 01. März 2020 bis 31. Dezember 2021 Besonderheiten (die Regelung galt zunächst bis zum 31. Dezember 2020 und wurde bis zum 31. Dezember 2021 verlängert):

- KUG kann bereits beantragt werden, wenn 10 % der Arbeitnehmer vom Arbeitsausfall im Betrieb betroffen sind (statt sonst 30%).



Dies gilt bis 31. Dezember 2021 für Betriebe, die bis zum 30. Juni 2021 Kurzarbeit eingeführt haben.

Die Sozialversicherungsbeiträge, die ein Arbeitgeber für einen Beschäftigten in der Kurzarbeit, in der er KUG erhält, eigentlich alleine tragen muss (80% des AG- und AN-Anteils auf den Entgeltausfall), werden durch die Bundesagentur für Arbeit vollständig bis 30. Juni 2021 erstattet. Vom 01. Juli 2021 bis 31. Dezember 2021 werden die Sozialversicherungsbeiträge zu 50 % erstattet, wenn die Kurzarbeit bis 30. Juni 2021 begonnen hat.

- Die Bezugsdauer für das KUG (normalerweise 12 Monate) wurde für Betriebe, die mit der Kurzarbeit bis zum 31. Dezember 2020 begonnen haben, auf bis zu 24 Monate, längstens bis zum 31. Dezember 2021, verlängert.
- Resturlaubsansprüche aus 2019 müssen erst abgebaut werden, der Erholungsanspruch für 2020 bleibt unangetastet. Überstunden müssen unverändert erst abgebaut werden. Insoweit könnte Zwangsurlaub aus besonderen betrieblichen Erfordernissen grundsätzlich möglich sein.
- Das KUG kann auch für Leiharbeitnehmer beantragt werden.
- Das KUG beträgt grundsätzlich 60 % des Nettoentgeltes, 67 % bei Mitarbeitern, die einen Kinderfreibetrag haben. Wenn mindestens 50 % der regulären Arbeitszeit ausfallen, gilt gem. Sozialschutzpaket II ab dem 4. Monat (frühestens ab Juni 2020) des KUG-Bezugs: der Satz steigt auf 70 % (77 %) und ab dem 7. Monat (frühestens seit September 2020) des KUG-Bezugs auf 80 % (87 %). Für die Ermittlung der Anzahl der Bezugsmonate sind die Monate mit KUG-Bezug ab März 2020 zu berücksichtigen, die Monate davor nicht. Ab dem 4. Monat muss der Entgeltausfall in jedem Monat, in dem erhöhtes KUG beantragt wird, mindestens 50 % betragen. Für die Monate, in denen dies nicht zutrifft, besteht nur Anspruch auf nicht erhöhtes KUG. Allerdings können wohl bei Unterbrechungen die KUG-Bezugsmonate zusammengerechnet werden, solange sie im Zeitraum von März bis Dezember 2020 liegen. Die Höhe des Arbeits- und Entgeltausfalls in den Bezugsmonaten 1 bis 3 ist wohl nicht relevant (hier ist wohl keine Mindestgrenze von 50 % erforderlich). Diese Regelung wurde bis 31. Dezember 2021 verlängert.
- Zur befristeten Verlängerung der Höchstdauer, siehe C.I.4.
- Zu KUG und Arbeitszeitguthaben, siehe Teil C.III.
- Zur Aufstockung des KUG durch den Arbeitgeber, siehe Teil C.V.



- Zu den aktuellen Hinzuverdienstmöglichkeiten bei KUG-Bezug, siehe Teil C.I.8.

Erfüllen einzelne Mitarbeiter die vorstehenden Voraussetzungen nicht, kann trotzdem für den gesamten Betrieb/die Betriebsabteilung Kurzarbeit beantragt werden. Der betroffene Mitarbeiter erhält dann aber kein KUG.

C.III. KUG und Arbeitszeitguthaben

Werden solche geführt, müssen diese derzeit zur Vermeidung von Kurzarbeit zuvor (soweit tariflich vereinbart) nicht negativ werden, vorhandenes Guthaben muss zuvor größtenteils abgebaut werden. Geschützt ist der niedrigste Stand des Arbeitszeitguthabens, der in den letzten zwölf Monaten vor Beginn der Kurzarbeit ununterbrochen bestanden hat. Alternativ (nicht beides) ist Arbeitszeitguthaben geschützt, das 10 % der Jahresarbeitszeit (ohne Überstunden) übersteigt (§ 96 Abs. 4 S. 3 Nr. 1 ff. SGB III). Maßgeblich ist, welche Variante für den Mitarbeiter (zum Schutz seines Zeitguthabens) günstiger ist. Es existieren weitere Besonderheiten für Arbeitszeitguthaben.

C.IV. Grobe Berechnung, Lohnsteuer

Das KUG beträgt 60 % (bzw. 70/ oder 80%, s.o.) der Nettoentgelt-differenz des Monats, in dem die Arbeit ausgefallen ist, also kurzgearbeitet wurde (Anspruchszeitraum). Einen erhöhten Leistungssatz von 67 % (77% oder 87% s.o.) erhalten Mitarbeiter unabhängig von ihrem Familienstand, die einen Kinderfreibetrag haben. Die Bemessungsgrundlage ermittelt sich wie folgt:

Ausgangsgröße zur Berechnung ist das reguläre Arbeitsentgelt (Soll-Entgelt), gedeckelt auf die Beitragsbemessungsgrenze gem. RV/ALV. Abzugsgröße ist das Ist-Entgelt, das der Mitarbeiter aufgrund der verkürzten Arbeitszeit vom Arbeitgeber tatsächlich noch enthält (Ist-Entgelt, hier bei 100 % Arbeitsausfall im Zweifel € 0,00). Ergebnis ist die sog. Nettoentgelt-differenz, auf deren Basis das KUG sich berechnet (Bemessungsgrundlage). Vermögenswirksame Leistungen werden nicht gekürzt. Das KUG ist als Lohnersatzleistung nicht lohnsteuerpflichtig.

Es wirkt sich in Einzelfällen später bei der Ermittlung des Steuersatzes aus, was bei einem dadurch erhöhten Steuersatz zu Steuernachforderungen (nur) auf das Einkommen ohne KUG führen kann (sog. Progressionsvorbehalt). Die Sozialversicherungspflicht besteht auf das KUG fort (§ 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI).

C.V. Aufstockung des KUG durch den Arbeitgeber

Prüfen Sie bitte, ob Sie per Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag zur Zahlung eines Zuschusses verpflichtet sind. Ein Zuschuss des Arbeitgebers zum KUG ist statthaft. Dabei ist zu beachten:



Der Aufstockungsbetrag auf bis zu 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt ist stets sozialversicherungsfrei (§ 1 Abs. 1 S.1 Nr. 8 SVEV), aber grundsätzlich lohnsteuerpflichtig. Er ist abweichend davon gem. § 3 Nr. 28a EStG für Lohnzeiträume (rückwirkend) ab dem 01. März 2020 bis zum 31. Dezember 2021 (verlängert durch Jahressteuergesetz 2020 vom 17. Dezember 2020) auch steuerfrei. Jeder Aufstockungsbetrag ist zu berücksichtigen beim Progressionsvorbehalt, § 32b Abs. 1 Nr. 1 lit. g EStG. Die steuerfreien Leistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen. Aufstockungsbeträge, die darüber hinaus gezahlt werden, bleiben steuer- und beitragspflichtig.

HINWEIS: Soweit das KUG sich ab dem 4. Monat auf 70 % (77 %) bzw. ab dem 7. Monat auf 80 % (87 %) erhöht (s.o.), erhöht sich die Möglichkeit der steuerfreien Aufstockung nach § 3 Nr. 28a EStG nicht entsprechend. Bei einem Leistungssatz des KUG von 80 % (87 %) ist keine weitere steuerfreie/beitragsfreie Aufstockung möglich. Ggf. besteht die Möglichkeit des steuerfreien Bonus nach § 3 Nr. 11a EStG (s.u. D.V).

D. Steuerrecht

D.I. Steuervorauszahlungen

Steuerschuldner, die nachweislich durch die Corona-Pandemie unmittelbar und nicht unerheblich negativ wirtschaftlich betroffen sind, können im vereinfachten Verfahrens zum 31. Dezember 2021 unter Darlegung ihrer Verhältnisse Anträge auf Anpassung ihrer Vorauszahlungen für ESt und KöSt 2021 stellen.

Auf Antrag kann auch für 2021 die USt-Sondervorauszahlung bei anhaltender Pandemiebelastung auf Null herabgesetzt werden. Zur Verfahrensvereinfachung ist möglich, dass Unternehmen mit dem Vordruckmuster zur Beantragung der Dauerfristverlängerung 2021 USt 1 H bzw. der entsprechenden Elster-Eingabeoberfläche eine geringere Sondervorauszahlung für das Jahr 2021 anmelden.

D.II. Steuererklärungen/Fristverlängerungen

Für das Kalenderjahr 2019 durch Steuerberater erstellte Erklärungen können laut Entscheidung des Bundestages vom 14. Januar 2021 mit Zustimmung des Bundesrates vom 12. Februar 2021 statt bis 28. Februar 2021 bis 31. August 2021 abgegeben werden (Art. 97 § 36 Abs. 1 EG AO, § 149 AO). Der (Verzugs-)Zinslauf für den Besteuerungszeitraum 2019 beginnt am 01. Oktober 2021 statt am 31. März 2021 (Art. 97 § 36 Abs. 2 EG AO, § 233a AO).

Denkbar sind Anträge auf Fristverlängerung für Steuererklärungen, so für USt-Voranmeldungen sowie LohnSt-Anmeldungen. Auch für ErbSt-Erklärungen sollen ohne Nachweis Fristverlängerungen von bis zu drei Monaten gewährt werden, ggf. auch rückwirkend.



D.III. Stundung

Steuerpflichtige konnten in einem vereinfachten Verfahren bis zum 31. März 2021 ein Antrag auf Stundung / Anschlussstundung für alle Verpflichtungen aus dem Steuerschuldverhältnis stellen. Diese Stundungen laufen längstens bis zum 30. Juni 2021.

Darüber hinausgehende Anschlussstundungen können im vereinfachten Verfahren beantragt werden, wenn gleichzeitig eine Ratenzahlung vereinbart wird, die bis längstens 31. Dezember 2021 dauern darf. Auf Stundungszinsen soll verzichtet werden.

Dabei sollen keine strengen Anforderungen gestellt, auf Sicherheitsleistungen oder Stundungszinsen im Regelfall verzichtet werden. Für das vereinfachte Verfahren hat z.B. NRW ein einfaches Formular (über Mein Elster) zur Verfügung gestellt.

Das BMF hat den Zoll zu vergleichbaren Maßnahmen angewiesen, etwa zur Energiesteuer oder zu Luftverkehrssteuer. Zur Versicherungssteuer gilt Entsprechendes. Gemäß Mitteilung des Finanzministeriums NRW können auf Antrag Zahlungsfristverlängerungen / zinslose Stundungen auch bei der Erbschaft- und Schenkungssteuer sowie der Grunderwerbsteuer beantragt werden.

Die o.a. Erleichterungen gelten nicht für durch Steuerabzug zu entrichtende Steuern (so für Lohnsteuer, Kapitalertragsteuer). In solchen Fällen kommt ggf. ein Vollstreckungsaufschub in Betracht.

Stundungs- und Erlassanträge zur GewSt sind bei der zuständigen Gemeinde zu stellen.

D.IV. Vollstreckungsaufschub

Wurde dem Finanzamt bis zum 31. März 2021 vom Vollstreckungsschuldner mitgeteilt, dass letzterer nachweislich unmittelbar und nicht unerheblich von der Corona-Pandemie negativ wirtschaftlich betroffen ist, sollte bis zum 30. Juni 2021 für bis zum 31. März 2021 fällig gewordene Steuern von Vollstreckungsmaßnahmen abgesehen werden. In diesen Fällen sollen grundsätzlich die im Zeitraum vom 01. Januar 2021 bis 30. Juni 2021 entstandenen Säumniszuschläge erlassen werden.

HINWEIS: Bitte gehen Sie mit Ihren Angaben gegenüber der Finanzverwaltung nicht leichtfertig um; ihre vorgetragenen Gründe müssen richtig sein. Die allgemeinen abgabenrechtlichen und strafrechtlichen Grundsätze gelten weiterhin. Es ist wahrscheinlich, dass die Finanzbehörden die in den Anträgen getätigten Angaben überprüfen.



D.V. sog. Corona-Prämie

Viele Unternehmen wollen Ihren Mitarbeitern wegen der erschwerten Bedingungen einen Bonus zahlen. Prämien von Arbeitgebern bis max. € 1.500,00 sind als lohnsteuerfreie Zuschüsse oder Sachbezüge statthaft. Die Prämie muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt (on Top, keine Gehaltsumwandlung) gewährt werden (§ 3 Nr. 11a EStG, steuerfreie Einnahmen; BMF-Schreiben vom 9. April 2020).

Das Anstellungsverhältnis muss während dieser Zeit bestehen. Diese steuerfreie Leistung ist im Lohnkonto zu erfassen. Es handelt sich um einen Freibetrag, keine Freigrenze. Der Arbeitgeber kann einen höheren Bonus zahlen, nur der überschießende Betrag ist dann steuerpflichtig.

Einmalige Zuschüsse sind gemäß § 14 Abs. 1 SGB IV, § 1 Abs. 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) kein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt, soweit sie lohnsteuerfrei sind. Die Prämie ist also bis € 1.500,00 auch sozialversicherungsfrei.

befristete Anwendung der Corona-Prämie:

Gem. Jahressteuergesetz 2020 vom 17. Dezember 2020 gilt die Begünstigung nur, wenn die Prämie zwischen dem 01. März 2020 und dem 30. Juni 2021 gezahlt wird (Zuflusszeitpunkt!). Achtung: Wer seinem Mitarbeiter die Prämie mit dem Juni-lohn 2021 erst im Juli 2021 auszahlt, dürfte danach die Steuerfreiheit nicht mehr in Anspruch nehmen können.

Die Prämie kann unschädlich an Minijobber gezahlt werden, auch wenn dadurch die monatliche Grenze von € 450,00 bzw. die jährliche Grenze von € 5.400,00 überschritten wird. Die Prämie bleibt bei der Geringfügigkeitsgrenze unberücksichtigt. Das haben die Minijobzentrale auf ihrer Internetseite am 29. April 2020 und das BMF, auch für Minijobber in Privathaushalten, bestätigt.

Jeder Arbeitgeber kann sie seinem Mitarbeiter nur einmal gewähren. Die steuerfreie und sozialversicherungsfreie Prämie kann bei verschiedenen Arbeitgebern für jedes Dienstverhältnis, auch für aufeinanderfolgende Dienstverhältnisse, gesondert geleistet werden.

Der Betrag von insgesamt bis zu € 1.500,00 kann daher pro Dienstverhältnis bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeschöpft werden.

Vom Arbeitgeber geleistete Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld fallen nicht unter diese steuerfreie Prämie. Das Gleiche gilt für Zuschüsse, die der Arbeitgeber als Ausgleich zum Kurzarbeitergeld oder wegen Überschreitens der Beitragsbemessungsgrenze zahlt. Die steuerfreie Prämie kann ggf. anstelle dieses Zuschusses gezahlt werden. Werden die Voraussetzungen eingehalten, unterliegt der Bonus nicht dem Progressionsvorbehalt.



D.VI. Homeoffice-Pauschale

Gemäß Jahressteuergesetz 2020 gilt in den Veranlagungszeiträumen 2020 und 2021: existiert kein häusliches Arbeitszimmer oder wird auf einen Abzug der Aufwendungen für ein solches verzichtet, kann der Steuerpflichtige für jeden Kalendertag, in dem er seinen Beruf ausschließlich in der häuslichen Wohnung ausübt, einen Betrag von € 5,00, höchstens € 600,00 im Jahr, abziehen (§ 4 Abs. 5 S. 1 Nr. 6b S. 4 EStG). Diese Home-Office-Pauschale wird in die Werbekostenpauschale eingerechnet und nicht zusätzlich gewährt. Das Vorhandensein eines häuslichen Arbeitszimmers ist nicht Voraussetzung. Geht man seiner Tätigkeit z.B. im Wohnzimmer oder in der Küche nach, reicht dies aus. Einschränkungen für den Fall, dass eine Wohnung von mehreren Personen genutzt wird, gibt es nicht. Dies gilt auch für den Fall, dass ein anderer Nutzungsberechtigter der Wohnung ein häusliches Arbeitszimmer abzieht.

D.VII. USt-Satz

D.VII.1 Allgemeiner USt-Satz

Der USt-Satz wurde gem. zweitem Corona-Steuerhilfegesetz für den Zeitraum zwischen dem 01. Juli 2020 und dem 31. Dezember 2020 von 19 % auf 16% und von 7 % auf 5 % gesenkt. Ab dem 01. Januar 2021 beträgt er wieder 19 %/7 %.

Maßgeblich für die Wahl des richtigen USt-Satzes ist, wann die Lieferung ausgeführt/die Leistung vollendet wurde. Maßgeblich ist z.B., wann der Leistungsempfänger (Kunde) den wirtschaftlichen Vorteil der Leistung erhält, z.B. bei Lieferungen mit Übergabe der Ware, beim Versendungskauf ggf. mit Aufgabe zur Post/ Speditionen usw., bei sonstigen Leistungen mit deren Vollendung. Es bestehen div. Besonderheiten z.B. bei Anzahlungen, Dauerleistungen, Teilleistungen, Bauleistungen, Gutscheinen usw.. Auf den Tag des Vertragsabschlusses, der Rechnungserteilung oder der Zahlung kommt es nicht an.

HINWEISE I: Grundsätzlich müssen Handel und Anbieter von Dienstleistungen bei ihren Angeboten gegenüber Verbrauchern den geforderten Gesamtpreis inklusive USt und sonstigen Preisbestandteilen angeben (§ 1 Abs. 1 Preisangabenverordnung, PAngV). Da die Senkung des USt-Satzes nach Kalendertagen begrenzt war (01. Juli 2020 bis 31. Dezember 2020), bestand laut Hinweis des BMWi die Möglichkeit nach § 9 Abs. 2 PAngV, die Senkung des USt-Satzes durch pauschale Rabatte an der Kasse zu gewähren. Dies musste bekannt gemacht werden, etwa durch Aushang in der Filiale, durch einen Banner auf der Website oder einen entsprechenden Hinweis in Katalogen oder Prospekten. Die Ausnahmemöglichkeit nach § 9 Abs. 2 PAngV galt nicht für preisgebundene Artikel wie z.B. Bücher, Zeitschriften, Zeitungen und rezeptpflichtige Arzneimittel.



HINWEISE II: Achten Sie hier wie sonst auf den korrekten USt-Satz. Wird eine Rechnung mit zu hohem USt-Satz erstellt, ist die falsche, zu hohe Steuer vom ausstellenden Unternehmer geschuldet (§ 14c Abs. 1 UStG). Der Leistungsempfänger ist aus der falschen Rechnung evtl. nicht zum Vorsteuerabzug berechtigt. Die Rechnung muss korrigiert werden.

Dies ist auch bei der Gewerberaummieta, bei der der Vermieter zur USt optiert hat, zu beachten. Für den Abrechnungszeitraum 01. Juli bis 31. Dezember 2020 muss eine Anpassung der Dauerrechnung erfolgen. Für den Leistungszeitraum ab 01. Januar 2021 gilt dies erneut entsprechend. Wenn der Mietvertrag selbst die Dauerrechnung ist, ist dieser in einem Nachtrag zu ändern. Wegen der Besonderheiten/Gefahren die dabei im Mietrecht zu beachten sind, verweisen wir auf unsere ges. Mandanteninfo. „Änderung der Umsatzsteuer 2020, beachtliches in der Gewerberaummieta“.

D.VII.2 USt-Satz bei Restaurations- und Verpflegungsleistungen

Der USt-Satz auf Restaurant- und Verpflegungsleistungen mit Ausnahme von Getränken auch bei Vor-Ort-Verzehr wurde ab dem 01. Juli 2020 bis zum 31. Dezember 2022 von 19 % auf 7 % gesenkt (§ 12 Abs. 2 Nr. 15 UStG). USt in der Gastronomie: auf Speisen vor Ort ab 01. Januar 2021 bis 31. Dezember 2022 7 %, ab 01. Januar 2023 wieder 19 %; auf Speisen außer Haus ab 01. Januar 2021 7 %; Getränke ab 01. Januar 2021 vor Ort oder außer Haus stets 19 %

D.VIII Steuerfreie Outplacement- bzw. Newplacement-Beratung

Muss ein Arbeitgeber Mitarbeiter entlassen, kann er den betreffenden Mitarbeitern lohnsteuerfrei eine Beratung zu beruflichen Neuorientierung zukommen lassen, § 3 Nr. 19 EStG.

E. **Sozialversicherung**

E.I. Stundungen

Ansprüche auf den Gesamtsozialversicherungsbeitrag dürfen seit jeher gestundet werden, wenn die sofortige Einziehung mit erheblichen Härten für das Unternehmen verbunden wäre und der Anspruch durch die Stundung nicht gefährdet wird (§ 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB IV). Eine erhebliche Härte liegt vor, wenn das Unternehmen sich aufgrund ungünstiger wirtschaftlicher Verhältnisse vorübergehend in ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten befindet oder im Falle der sofortigen Einziehung der fälligen Abgaben in solche geraten würde. Eine Stundung wird grundsätzlich abgelehnt, wenn dadurch eine Gefährdung des Anspruches eintreten würde. Das ist der Fall, wenn die Zahlungsschwierigkeiten nicht nur vorübergehend sind oder eine Überschuldung in absehbarer Zeit offensichtlich nicht abgebaut werden kann.

HINWEIS: Die Einzugsstellen waren angewiesen, auf formlosen Antrag (einige KKs halten Formulare vor) die Beiträge ohne Zinsen und ohne Sicherheitsleistung zu stunden.



Danach konnten im vereinfachten Verfahren gem. Gesamtverband der KV Stundungen für die Ist-Monate März bis Mai 2020 (also derzeit für die Beiträge bis zur Fälligkeit für Juni 2020) beantragt werden. Das galt wohl auch für die Krankenversicherung von Selbständigen. Begründung (die richtig sein musste!) sollte sein, dass der Arbeitgeber (nur) wegen der Corona-Krise nicht zahlen kann; der Antrag musste bei jeder einzelnen Krankenkasse sehr zeitnah gestellt werden. Soweit für den o.a. Zeitraum Kurzarbeit beantragt war, könnte die Stundung evtl. auch mit der Begründung erfolgen, dass die Beiträge nicht abschließend vom Arbeitgeber zu tragen sind, sondern gem. Erleichterungen zum KUG von der Bundesagentur erstattet werden (s.o.).

E.II. Minijobs:

Zu KUG und Minijobs siehe Teil C.I.6, C.I.8

befristete Ausnahmen (abgelaufen):

Für die Entgeltgrenze von € 450,00 galt: Wurde diese vom 01. März 2020 bis zum 31. Oktober 2020 aufgrund Mehrarbeit wegen der Corona-Krise (z.B. weil andere Mitarbeiter erkrankt / in Quarantäne sind) überschritten, handelte es sich um ein erlaubtes, gelegentliches, unvorhergesehenes Überschreiten, das innerhalb des für den Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden Zeitjahres ein bis zu fünfmaliges Überschreiten (im Übergangszeitraum) der Verdienstgrenze ermöglichte (ansonsten max. dreimalig im Zeitjahr). Der Arbeitgeber muss dies dokumentieren. Die Anrechnung / Nichtanrechnung auf das KUG erfolgte nach den o.g. Kriterien.

Für kurzfristige Minijobs galt: die Zeitgrenzen für Kurzfristigkeit wurden im Zeitraum vom 01. März 2020 bis 31. Oktober 2020 von drei auf fünf Monate und von 70 auf 115 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres angehoben. Voraussetzung war, dass die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wurde. Bestand der Minijob davor oder besteht er danach fort, galten (nur) für jene Zeiten außerhalb der Übergangszeit die normalen Regelungen.

E.III. befristete Anhebung der Hinzuverdienstgrenze für Altersvollrentner

Altersvollrentner, die die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht haben, müssen bei Ausübung einer Beschäftigung grundsätzlich eine Hinzuverdienstgrenze von € 6.300,00 pro Kalenderjahr beachten. Verdient der Rentner mehr, wird seine Rente gekürzt. Diese Hinzuverdienstgrenze hatte der Gesetzgeber für 2020 auf € 44.590,00 und für 2021 auf € 46.060,00 hochgesetzt. Ab 2022 gilt voraussichtlich wieder die Hinzuverdienstgrenze von € 6.300,00 pro Kalenderjahr



E.IV. Kinderkrankengeld

Grundsätzlich gilt: Eltern, deren kleine Kinder krank sind und deshalb von Ihnen zu Hause betreut werden müssen, können bei ihrer gesetzlichen Krankenkasse Kinderkrankengeld beantragen. Dieses beträgt in der Regel 90 % des ausgefallenen Nettolohns und kann für max. 10 Arbeitstage im Jahr beantragt werden.

Eltern in Minijobs sowie privat Krankenversicherte haben keinen solchen Anspruch. Privat Krankenversicherte haben evtl. Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSchG (siehe oben). Ist ein Elternteil gesetzlich versichert, das Kind aber bei dem anderen Elternteil privat (mit) krankenversichert, besteht kein Anspruch auf Kinderkrankengeld.

Rückwirkend ab 05. Januar 2021 gilt in 2021 ein sog. erweitertes Kinderkrankengeld: Eltern erhalten Kinderkrankengeld auch dann, wenn ihr Kind nicht krank ist, aber Hause betreut werden muss, weil z.B. die Kita oder die Schule wegen der Pandemie behördlich geschlossen ist oder das Kind die Einrichtung auf Empfehlung einer Behörde nicht besucht. Die gilt für max. 20 Arbeitstage im Jahr, bei mehreren Kindern für max. 45 Arbeitstage im Jahr. Bei Alleinerziehenden erhöht sich der Anspruch um 20 auf 40 Arbeitstage pro Kind. Bei mehreren Kindern haben Alleinerziehende insgesamt einen Anspruch für max. 90 Arbeitstage. Auch Eltern die im Home-Office sind, können stattdessen (nicht zusätzlich zum Lohn!) Kinderkrankengeld beantragen. Die Krankenkassen können die Vorlage einer Bescheinigung der Kita oder Schule verlangen. Ein Elternteil kann seine noch nicht genutzten Kinderkrankentage nicht auf den anderen Elternteil übertragen. In den regulären Schulferien besteht kein Anspruch. Etwas anderes kann gelten, wenn von den Behörden aus Gründen des Infektionsschutzes Schulferien außerplanmäßig angeordnet oder verlängert werden.

Der Anspruch nach § 56 Abs. 1a IfSchG (bis zu 10 Wochen pro Elternteil, bis zu 20 Wochen bei Alleinerziehenden, siehe oben) ruht, solange das Kinderkrankengeld geltend gemacht wird.

Gesetzlich krankenversicherte, hauptberuflich Selbstständige, die gemäß Wahlerklärung einen Anspruch auf Krankengeld nach § 44 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 SGB V haben, haben Anspruch auf erweitertes Kinderkrankengeld.

F. **Insolvenzrecht**

Gibt es Erleichterungen zur Insolvenzantragspflicht?

Ja durch das COVID-19-Insolvenzaussetzungsgesetz (COVIDInsAG) vom 27. März 2020 und Änderungsgesetzen dazu vom 25. September 2020 sowie vom 28. Januar 2021, aber VORSICHT. Die nachbenannten Erleichterungen im Insolvenzrecht sind kein einfacher Freifahrtschein, es bedarf größter Vorsicht!



F.I. Zeitraum vom 01. März 2020 bis 30. September 2020

Die reguläre gesetzliche, haftungsbewehrte und strafbewehrte Drei-Wochen-Insolvenzantragspflicht (§§ 15a InsO, 42 Abs. 2 BGB) wurde rückwirkend ab 01. März 2020 zunächst bis zum 30. September 2020 sowohl für die Überschuldung als auch für die Zahlungsunfähigkeit ausgesetzt. Gleichzeitig wurde das Recht der Gläubiger, die Eröffnung des Insolvenzverfahrens zu beantragen, eingeschränkt, dass der Eröffnungsgrund bereits am 01. März 2020 vorgelegen haben muss.

Daran anknüpfend gab es Haftungserleichterungen für Geschäftsführer. Zahlungen, die nach Eintritt der Insolvenzzreife im ordnungsgemäßen Geschäftsgang veranlasst wurden (Zahlungen, die der Aufrechterhaltung oder Wiederaufnahme des Geschäftsbetriebs bzw. der Umsetzung des Sanierungskonzepts dienen), sollten mit der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters vereinbar und nicht anfechtbar sein. Zusätzlich war das Insolvenzanfechtungsrecht in Teilen bis 30. September 2020 eingeschränkt.

Die Insolvenzantragspflicht wurde zudem nur ausgesetzt,

- a. soweit das Unternehmen ausschließlich durch die Corona-Krise wirtschaftlich vorübergehend in Schwierigkeiten geraten war und (kumulativ)
- b. gute, belegbare Aussichten auf Beseitigung der Zahlungsunfähigkeit (bis 30. September 2020) oder Überschuldung bestanden (etwa durch Inanspruchnahme staatlicher Hilfen oder Sanierungs- / Finanzierungsvereinbarungen, die nicht sofort zur Verfügung stehen).

Das wurde zugunsten des Unternehmens gesetzlich vermutet, wenn es am 31. Dezember 2019 nicht zahlungsunfähig war; diese Vermutung muss u.E. zusätzlich untermauert werden, wenn das Unternehmen auf den 31. Dezember 2019 bilanziell überschuldet war. Denn dann hat der Unternehmer stets eine Prüfpflicht, ob neben der bilanziellen Überschuldung ein tatsächlicher Insolvenzgrund besteht.

Besteht die Insolvenzantragspflicht aus anderen Gründen (sowieso) bzw. bestehen keine Aussichten, eine vorhandene Zahlungsunfähigkeit zu beseitigen, entfällt sie nicht.

F.II. Zeitraum vom 01. Oktober 2020 bis 31. Dezember 2020

Mit Gesetz zur Änderung des COVIDInsAG vom 25. September 2020 wurde die Aussetzung der Insolvenzantragspflicht über den 30. September 2020 hinaus bis 31. Dezember 2020 verlängert, allerdings grundsätzlich nur noch wegen pandemiebedingter Überschuldung (bei Kapitalgesellschaften und Kapitalgesellschaften & Co.), nicht mehr wegen Zahlungsunfähigkeit!



Wer ab dem 01. Oktober 2020 egal aus welchem Grund zahlungsunfähig oder aus anderen Gründen überschuldet war/ist, muss bei Antragspflicht Insolvenzantrag stellen.

F.III. Zeitraum vom 01. Januar 2021 bis 30. April 2021

Weil sich die Auszahlungen der Überbrückungshilfen verzögern können, wurde am 28. Januar 2021 durch den Deutschen Bundestag mit Zustimmung des Bundesrates vom 12. Februar 2021 die Pflicht zur Stellung eines Insolvenzantrages ab 01. Februar bis zum 30. April 2021 (nur) für Unternehmen ausgesetzt, die einen Anspruch auf finanzielle Unterstützung aus den staatlichen Corona-Hilfsprogramm haben. Die beantragte Hilfe muss den Insolvenzgrund beseitigen können, die Insolvenz muss auf der Pandemie beruhen. Der erforderliche Hilfeantrag muss bis zum 28. Februar 2021 gestellt sein. Wenn das Unternehmen zur Antragstellung berechtigt gewesen wäre, ein Antrag aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen bis zum 28. Februar 2021 aber nicht möglich war, darf ausnahmsweise alleine auf die Antragsberechtigung abgestellt werden. (§ 1 Abs. 3, § 2 Abs. 5 des geänderten COVIDInsAG).

Verlängert wurde auch der Anfechtungsschutz: Gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 5 COVIDInsAG gelten bis Ende März 2022 geleistete Zahlungen auf Forderungen aufgrund von Stundungen, die bis zum 28. Februar 2021 gewährt wurden, als nicht gläubigerbenachteiligend. Voraussetzung ist, dass ein Insolvenzverfahren zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Regelung noch nicht eröffnet war.

F.IV Überschuldungsprüfung bis 31. Dezember 2021

Abweichend von § 19 Abs. 2 S. 1 InsO kann bei der Überschuldungsprüfung die Fortführungsprognose statt auf 12 Monate auf 4 Monate beschränkt werden, wenn die Überschuldung auf die Pandemie zurückzuführen ist. Dazu existieren Vermutungsregelungen (§ 4 COVID-19-Insolvenzaussetzungsgesetz vom 27 März 2020 nebst Änderung vom 25. September 2020).

HINWEIS I: Die Geschäftsführung eines krisenbefangenen Unternehmens ist stets verpflichtet, ständig zu kontrollieren und zu dokumentieren, wie und warum (nur) die Corona-Krise die Insolvenzreife herbeigeführt hat, welche Maßnahmen (Antrag auf öffentliche Hilfen/Kredite etc.) ergriffen wurden und ob und wie letztere die Insolvenzreife beseitigen können. Dazu wird es u.E. eines Sanierungskonzepts nebst Liquiditätsplanung bedürfen. Soweit notwendig (s.o.) muss auch dargestellt werden, dass am 31. Dezember 2019 keine Insolvenzreife vorlag.

Geschäftsführer sollten zudem dokumentieren, warum die in der Krise getätigten Zahlungen zum ordnungsgemäßen Geschäftsgang gehören. Sie sollten dazu dokumentieren, warum eine Zahlung dem Sanierungskonzept dient bzw. inwiefern sie zur Aufrechterhaltung oder Wiederaufnahme des Geschäftsbetriebs erforderlich ist.



Denn nur dann wird der Geschäftsführer nicht gegen ein gesetzliches Zahlungsverbot in der Krise verstoßen und seine persönliche Haftung vermeiden.

HINWEIS II: Die Strafbarkeit wegen anderer Insolvenzstraftaten, etwa Bankrott (§ 283 StGB), Gläubigerbegünstigung (§ 283c StGB) oder Verletzung der Buchführungspflicht (§ 283b StGB) ist NICHT suspendiert. Auch die Strafbarkeit wegen Nichtabführung von Arbeitsentgelten (§ 266a StGB) ist NICHT suspendiert. Soweit Sozialversicherungsbeiträge nicht sofort gezahlt werden können, ist unbedingt ein Stundungsantrag zu stellen. Sodann kann bei Geschäftsabschlüssen ein Betrug (§ 263 StGB) drohen, wenn der Geschäftspartner über die vorhandene Zahlungsfähigkeit getäuscht wird.

F.V. Verbraucherinsolvenzverfahren

Im Verbraucherinsolvenzverfahren/Verfahren zur Restschuldbefreiung kann die Versagung der Restschuldbefreiung nicht auf die Verzögerung der Eröffnung des Insolvenzverfahrens im Zeitraum zwischen dem 01. März 2020 und dem 30. September 2020 gestützt werden.

G. Mietrecht

G.I. Mietminderung wegen behördlicher Schließung

Das Landgericht München I hatte mit Urteil vom 22. September 2020 einen Mietmangel, der zur erheblichen Mietminderung berechtigen kann, bejaht.

Andere argumentieren, ein Mietmangel liege nicht vor, wenn sich die behördliche Anordnung auf die Betriebsart (z.B. Restaurant, Mode) des Mieters beziehe. Das Risiko seiner Betriebsart trage der Mieter alleine. Dies haben das Landgericht Zweibrücken mit Urteil vom 11. September 2020 und das Landgericht Frankfurt a.M. mit Urteil vom 02. Oktober 2020 ebenso gesehen und einen Mietmangel abgelehnt. Mit den behördlichen Anordnungen habe sich das Verwendungsrisiko des Mietobjekts (also das Risiko, mit dem Mietobjekt Gewinne erzielen zu können) verwirklicht, welches der Mieter alleine trage.

Besonderes kann sich zudem aus dem einzelnen Mietvertrag ergeben, etwa bei sog. Force Majeure Klauseln, Umsatzmieten, Verwendungsrisiken zu Lasten des Vermieters.

In größeren Objekten/Malls etc. sollte der Vermieter davon absehen, selbige ohne behördliche Anordnung insgesamt zu schließen. Dann wäre der Mieter in der Nutzung des Mietobjekts evtl. mietvertraglich eingeschränkt und könnte in der Tat eine Mietminderung oder Schadensersatz verlangen.



G.II. Störung der Geschäftsgrundlage

Haben Mieter und Vermieter bestimmte Ausnahmefälle bei Vertragsschluss nicht erkannt und nicht geregelt, kann jede Vertragspartei einen Anspruch auf Vertragsanpassung haben, dies wegen „Störung/Änderung der Geschäftsgrundlage“, § 313 BGB. Die Regelung fand vor der Corona-Krise im Gewerberaummietrecht grundsätzlich keine Anwendung.

Das Landgericht München (a.a.O) hat eine Störung der Geschäftsgrundlage bejaht, allerdings die gesetzlichen Regelungen zu Mietminderung vorrangig angewendet. Das Landgericht Frankfurt a.M. (a.a.O) hat eine Störung der Geschäftsgrundlage abgelehnt.

Durch das Gesetz u.a. zur Anpassung pandemiebedingter Vorschriften vom 22. Dezember 2020 (BGBl. I 2020, Seite 3328 ff.) wurde Art. 240 § 7 EGBGB eingefügt. Danach wird gesetzlich vermutet, dass behördliche Corona-Maßnahmen, die zur Schließung des Geschäftsbetriebs oder eingeschränkten Nutzung der Geschäftsräume führen, eine Änderung der Geschäftsgrundlage des Gewerberaummietvertrages darstellen. Die Regelung ist am 31. Dezember 2020 in Kraft getreten. Mieter haben nun in Verhandlungen mit dem Vermieter zur Mietminderung für den Zeitraum der Schließung, den Zeitraum der beschränkten Nutzung wegen Flächenbeschränkung (z.B. auf 800 m²) oder den Zeitraum der Beschränkung im Publikumsverkehr (z.B. auf einen Kunden pro 20 m²) deutlich bessere Chancen. Für den Zeitraum vor dem 31. Dezember 2020 gilt diese gesetzliche Vermutung wohl nicht.

HINWEIS: Hilfreich ist, wenn Vermieter und Mieter sich individuell einigen, um später zu diesem Thema einen langwierigen Streit auch zur Höhe der Mietminderung zu vermeiden.

G.III. Grundsatz: fristlose Kündigung bei Zahlungsverzug

Vorbehaltlich abweichender vertraglicher Regelungen kann der Vermieter ein Mietverhältnis gesetzlich fristlos kündigen, wenn der Mieter für zwei aufeinanderfolgende Termine mit der Errichtung der Miete oder eines nicht unerheblichen Teils der Miete in Verzug ist oder in einem Zeitraum, der sich über mehr als zwei Termine erstreckt, mit der Errichtung der Miete in Höhe eines Betrages in Verzug ist, der die Miete für zwei Monate erreicht.

G.IV. befristete Ausnahme (abgelaufen)

Vermietern von Wohnraum und Gewerberäumen ist untersagt, Mietern wegen ausstehender Mieten, die zwischen dem 01. April 2020 und dem 30. Juni 2020 fällig wurden, deswegen vor dem 01. Juli 2022 zu kündigen. Der Mieter muss die Mieten für April, Mai und Juni 2020 also bis spätestens bis 30. Juni 2022 zahlen.



Gibt es Zahlungsrückstände aus Zeiträumen vor dem 01. April 2020 oder nach dem 30. Juni 2020 oder gibt es andere Gründe, die zur Kündigung berechtigen, ist die Kündigung weiterhin zulässig.

Die Miete Mieten für April, Mai und Juni 2020 wird dadurch weder erlassen noch gemindert. Die Pflicht des Mieters zur fristgerechten Zahlung bei Fälligkeit bleibt bestehen; Verzug und Verzugszinsen (5 %-Punkte über Basiszinssatz bei Verbrauchern, 9 %-Punkte über Basiszinssatz bei Kaufleuten) treten unverändert ein. Ein Leistungsverweigerungsrecht des Mieters ergibt sich aus der gesetzlichen Ausnahme nicht. Die Mieten sind, da sie fällig bleiben, bei der Prüfung einer insolvenzrechtlichen Zahlungsunfähigkeit zu berücksichtigen.

H. Umwandlungsrecht/Umwandlungssteuerrecht

H.I. Umwandlungsgesetz

Die gesetzliche Frist in § 17 Abs. 2 S. 4 UmwG wurde für alle Umwandlungen, die in 2020 und 2021 zum Handelsregister angemeldet wurden, von acht auf zwölf Monate verlängert, siehe Art. 2 § 4 COVID-19-Gesetz. Gemäß § 1 der Verordnung zur Verlängerung von Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins-, Stiftungs- und Wohnungseigentumsrecht zur Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie vom 20. Oktober 2020 gilt die Fristverlängerung auf zwölf Monate nun bis zum 31. Dezember 2021 (BGBl. I 2020, 2258).

H.II. Umwandlungssteuergesetz

Die Frist wurde für 2020 und 2021 entsprechend in den §§ 9 S. 3, 20 Abs. 6 S. 1 und S.3 UmwStG auf zwölf Monate verlängert, siehe Art. 3 Corona-Steuerhilfegesetz, § 27 Abs. 15 UmwStG. Gemäß § 1 der Verordnung zu § 27 Abs. 15 UmwStG vom 18. Dezember 2020 (BGBl. I 2020, 3042) gilt diese Fristverlängerung nun bis zum 31. Dezember 2021.

Diese Mandanteninformation kann vor allem in der besonderen Lage und wegen der nahezu täglichen Änderungen nur einen ersten Überblick über die aktuellen Entwicklungen geben. Sie erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit oder umfassende inhaltliche Richtigkeit. Denn was jetzt richtig ist, kann morgen schon überholt sein. Wir werden diese Mandanteninformation, soweit sinnvoll und uns möglich, überarbeiten und die jeweils überarbeitete Fassung auf unserer Internetseite unter der Registerkarte Mandanteninformationen zur Verfügung stellen.



Zur Beantwortung weiterer Fragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Ihr Team der
Angerer & Kollegen
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Weidenauer Straße 138
57076 Siegen
Tel. 0271 770226-0
Fax: 0271 770226-10
E-Mail: info@angerercollegen.de
www.angerercollegen.de

