

An
unsere Mandanten

Datum
21. Januar 2021,
11.00h

Bearbeiter
Sven Angerer

Telefon
0271/770 226-0

Sven Angerer
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Steuerrecht

Robin Berkey
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Julia Reifenrath
Rechtsanwältin
Erbrecht

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

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. Zahlungsaufschub für Verbraucher/Kleinstunternehmen
- I. Umwandlungsrecht

A. Arbeitsrecht

- 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.



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

- 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 sich allenfalls gemäß § 616 BGB für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ ergeben, 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. Mit Ihrer Zustimmung kann der Mitarbeiter Urlaub, Überstundenguthaben oder einen Vorschuss in Anspruch nehmen, um Vergütungsausfälle zu kompensieren. Ggf. besteht stattdessen ein Anspruch auf Entschädigung des Verdienstaufschlags nach § 56 Abs. 1a IfSG, siehe B.II.

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

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

- 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. Je nach Fall sollte dennoch erwogen werden, dem Mitarbeiter durch das Angebot von Homeoffice o.Ä. entgegenzukommen, um Streit über Gesundheits- und Vergütungsfragen bzw. eine (ggfs. vorgeschobene) Krankmeldung des Mitarbeiters zu vermeiden.

- 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.



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.

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

AKTUELL sollen gem. **Entwurf** der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (**Corona-ArbSchV**) i.V.m. darf 18 Abs. 3 Arbeitsschutzgesetz zunächst **bis zum 15. März 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 sind im Büro 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.

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.



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

Nein, es besteht keine Impfpflicht. Der Arbeitgeber hat nicht die Möglichkeit, den Mitarbeiter durch Vertrag oder Weisung zur Impfung zu verpflichten. Losgelöst davon ist zu prüfen, welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen eine Impfweigerung des Mitarbeiters haben kann. Ist die Impfung für die Tätigkeit des Arbeitnehmers erforderlich, erbringt er 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 nach derzeitiger Einschätzung die Ausnahme bleiben müssen. Wie stets kommt es auf den Einzelfall an.

B. Infektionsschutzgesetz

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

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 Verdienstauffall (§ 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.

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 Verdienstauffall, der ihm zu ersetzen wäre. Ein solcher Anspruch kann sich ergeben aus Tarifvertrag, Arbeitsvertrag oder gesetzlichen Regelungen.



II.1. Entschädigung bei tatsächlicher Erkrankung

Umstritten ist, ob der Mitarbeiter einen Entschädigungsanspruch nach IfSG haben kann, 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 ist 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 Verdienstausfall zu Erstattung beantragen.

In jedem Falle sollte die Zahlung an den Mitarbeiter in der Gehaltsabrechnung klar als „Entschädigung“ benannt werden.

II.2 Entschädigung und Lohnfortzahlung nach § 616 BGB

Behörden nehmen vermehrt bei der Berechnung des Verdienstausfalls 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 Verdienstausfalls 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 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 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 Verdienstauffalls beantragen. Dauert die Quarantäne deutlich länger als zwei Wochen, ist der Verdienstauffall u.E. in jedem Falle ungekürzt für den gesamten Zeitraum zu ersetzen, da dann § 616 BGB wohl von Anfang an keine Anwendung findet.

II.3 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 Ausbildungsverhältnis nachzukommen. Dieser Anspruch geht nach Überzeugung des Bundes und des Landes NRW der Entschädigung nach IfSG vor.

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 Verdienstauffall erleidet.

IV. Dauer, Geltendmachung

Der Arbeitgeber hat die Entschädigung für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, für die zuständige Behörde an den Arbeitnehmer ausbezahlen, § 56 Abs. 5 IfSG. Die Zahlungen werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet. 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.

Eine ähnliche Entschädigung erhalten ggf. Selbstständige, die in Person in Quarantäne geschickt werden (§ 58 IfSG).

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.

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: § 56 IfSG um einen Abs. 1a erweitert, gemäß dem ein Entschädigungsanspruch auch bei Verdienstaufschlägen wegen behördlicher Schließung von Kitas und Schulen entsteht. 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. 20 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 und bis längstens 31. Dezember 2020. Die Regelung gilt ähnlich auch für betroffene Selbstständige (§ 58 IfSG).

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

Kann ich auch wegen Arbeitsausfalls aufgrund COVID-19 KUG beantragen?

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

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).

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 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 richtet der Arbeitgeber einen Antrag auf Erstattung des von ihm verauslagten KUGs an die 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 Arbeitsausfall geführt werden müssen.

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. Ein Mitarbeiter, der nicht zustimmt, riskiert evtl. eine Änderungskündigung. Die Zustimmung ist der Anzeige (Schritt 1) beizufügen.

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 bis zum XX.XX.XXXX 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.

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.
4. Höchstdauer
Die gesetzliche Bezugsdauer für das KUG beträgt max. zwölf Monate (§ 104 Abs. 1 SGB III). Aktuell bestehen Besonderheiten, siehe C.II.
5. Geschäftsführer
Fremdgeschäftsführer, die von der Arbeitslosenversicherung erfasst sind, dürften Anspruch auf KUG haben und sind mit anzumelden.
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.

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.

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.



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 2021 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 ist, dass der aus dem Hauptjob noch gezahlte Verdienst zusammen mit dem KUG und dem Nebenverdienst das „normale“ Bruttoeinkommen nicht übersteigt. Andernfalls erfolgt eine Anrechnung beim KUG. Die Regelung galt zunächst bis zum 31. Dezember 2020 und wurde bis zum 31. Dezember 2021 verlängert.

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.

10. Arbeitsunfähigkeit und KUG

War der Mitarbeiter bereits vor der Kurzarbeit arbeitsunfähig, gilt: Für den Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit bis zum Beginn des Kurzarbeitergeldes erhält er die „normale“ Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Ab Beginn des Kurzarbeitergeldes 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.



11. Urlaubsanspruch und KUG

Während der Kurzarbeit entsteht wohl kein Urlaubsanspruch. Der Jahresurlaub ist anteilig (Anteil der Kurzarbeitszeit zur Jahresarbeitszeit) zu kürzen. Im gewährten Urlaub ist die Gehaltszahlung (grds. Durchschnitt der letzten 13 Wochen) auf Basis des normalen Gehalts ohne Berücksichtigung des geringeren KUG zu berechnen. Die Einzelheiten sind durchaus kompliziert und umstritten.

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.

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.

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 für Betriebe, die bis zum 31. März 2021 Kurzarbeit eingeführt haben, bis 31. Dezember 2021.



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 sollen die Sozialversicherungsbeiträge zu 50 % erstattet werden, 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 ab 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). Dies 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.

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.

IV. Grobe Berechnung, Lohnsteuer

Das KUG beträgt 60 % (bzw. 70/ oder 80%, s.o.) der Nettoentgeltdifferenz 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. Nettoentgeltdifferenz, 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).

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

Gibt es besondere Erleichterungen im Steuerrecht?

Ja. Derzeit gibt es Übergangsregelungen:

I. Steuervorauszahlungen

Die Unternehmen könnten bei den zuständigen Stellen beantragen, die anstehenden Steuervorauszahlungen für 2020 (ESt, KöSt etc.) ausreichend herabzusetzen. Bei Dauerfristverlängerung zur USt kann die Sicherheitsleistung für 2020 in Nordrhein-Westfalen und anderen Ländern erstattet oder erlassen werden, ggf. mit dem Hinweis, dass die USt-Nachzahlung 2020 sich auf € 0,00 reduziert.

Steuerpflichtige mit Gewinn- und Vermietungseinkünften, die in 2020 mit einem Verlust rechnen, können die nachträgliche Herabsetzung der Vorauszahlungen für 2019 zur ESt/KöSt für 2019 auf Basis eines pauschal ermittelten Verlustrücktrages beantragen. Dies soll laut BMF gestattet sein, wenn die Vorauszahlung für 2020 bereits auf € 0,00 herabgesetzt wurden und der Steuerpflichtige versichert, dass er für 2020 aufgrund der Corona-Krise eine nicht unerhebliche negative Summe der Einkünfte erwartet (BMF vom 24 April 2020, IV C 8 – S2225/20/10003: 010). Der pauschal ermittelte Verlustrücktrag für 2020 soll dabei 15 % des Gewinns, der für die Vorauszahlungen 2019 zugrunde gelegt wurde, betragen (max. € 1,0 Mio., bei Zusammenveranlagung ein € 2,0 Mio.). Eine danach in 2019 erfolgte Überzahlung wird auf Basis dessen erstattet.

II. Steuererklärungen

Für das Kalenderjahr 2019 durch Steuerberater erstellte Erklärungen können bis 31. März 2021 (Fristverlängerung um einen Monat) abgegeben werden.



Denkbar sind Anträge auf Fristverlängerung für Steuererklärungen, so für USt-Voranmeldungen ab März 2020 sowie LohnSt-Anmeldungen ab Februar 2020. Auch für ErbSt-Erklärungen sollen ohne Nachweis Fristverlängerungen von bis zu drei Monaten gewährt werden, ggf. auch rückwirkend.

III. Stundung

Steuerpflichtige können 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 Luftverkehrsteuer. 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.

IV. Vollstreckungsaufschub

Die Finanzbehörden sollen auf Vollstreckungsmaßnahmen bzw. Säumniszuschläge für bis zum 31. Dezember 2020 rückständige oder bis dahin fällige Steuern verzichten, solange der Schuldner einer fälligen Steuerzahlung unmittelbar von den Auswirkungen des Corona-Virus betroffen ist. Dazu ist erforderlich, dass der Steuerschuldner seinem Finanzamt mitteilt, dass und wie er von den Auswirkungen betroffen ist. Die Säumniszuschläge, die zwischen dem 19. März 2020 (Veröffentlichung des BMF-Schreibens IV A 3 - S00336/19/10007:002) und längstens dem 31. Dezember 2020 kraft Gesetzes verwirkt sind, sind nach Beendigung der Aussetzung der Vollstreckung zu erlassen.



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.

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.

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.

VII. USt-Satz

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% gesenkt. Ab dem 01. Januar 2021 beträgt er wieder 19 %.

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 Versandungskauf 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 ist (01. Juli 2020 bis 31. Dezember 2020), besteht 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 muss durch Werbung bekannt gemacht werden, etwa durch Aushang in der Filiale, durch einen Banner auf der Website oder einen entsprechenden Hinweis in Katalogen oder Prospekten. Bitte achten Sie darauf, dass die Ausnahmemöglichkeit nach § 9 Abs. 2 PAngV nicht gilt 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 darstellt, 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*“.

2. USt-Satz bei Restaurations- und Verpflegungsleistungen
 Der USt-Satz auf Restaurant- und Verpflegungsleistungen mit Ausnahme von Getränken wurde gem. erstem Corona-Steuerhilfegesetzes vom 28. Mai 2020 ab dem 01. Juli 2020 bis zum 30. Juni 2021 von 19 % auf 7 % gesenkt (§ 12 Abs. 2 Nr. 15 UStG). Die USt-Sätze ändern sich zwischen dem 01. Juli 2020 und am 31. Dezember 2020 hier gem. zweiten Corona Steuerhilfegesetz entsprechend (siehe D.VI.1).

E. Sozialversicherung

I. Gibt es Erleichterungen in der Sozialversicherung?

Ja. 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 muss!) 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.).

II. Minijobs:

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

Aktuelle Ausnahmen:

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

Für kurzfristige Minijobs gilt: 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 ist, dass die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Bestand der Minijob davor oder besteht er danach fort, gelten (nur) für jene Zeiten außerhalb der Übergangszeit die normalen Regelungen.

Diese Regelung soll bis 31. Dezember 2020 verlängert werden.

III. Hinzuverdienstgrenze für Altersvollrentner angehoben

Altersvollrentner, die die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht haben, müssen bei Ausübung einer Beschäftigung eine Hinzuverdienstgrenze von € 6.300,00 pro Kalenderjahr beachten. Verdient der Rentner mehr, wird seine Rente gekürzt. Diese Hinzuverdienstgrenze hat der Gesetzgeber für den Zeitraum vom 01. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020 auf € 44.590,00 hochgesetzt.



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 InfSchG (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 InfSchG (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 ebenfalls Anspruch auf erweitertes Kinderkrankengeld.

F. **Insolvenzrecht**

Gibt es Erleichterungen zur Insolvenzantragspflicht?

Ja durch das COVID-19-Insolvenzaussetzungsgesetz (COVIDInsAG) vom 27. März 2020 und Änderungsgesetz dazu vom 25. September 2020, aber VORSICHT.



Die aktuellen Erleichterungen im Insolvenzrecht sind kein einfacher Freifahrtschein, es bedarf größter Vorsicht! Die reguläre gesetzliche, haftungsbewehrte und strafbewehrte Drei-Wochen-Insolvenzantragspflicht (§§ 15a InsO, 42 Abs. 2 BGB) wurde rückwirkend ab 01. März 2020 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, dahingehend eingeschränkt, dass der Eröffnungsgrund bereits am 01. März 2020 vorgelegen haben muss.

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

Mit Gesetz zur Änderung des COVIDInsAG vom 25. September 2020 ist die Aussetzung der Insolvenzantragspflicht über den 30. September 2020 hinaus bis 31. Dezember 2020 verlängert worden, 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 ist, muss bei Antragspflicht Insolvenzantrag stellen.

Die Insolvenzantragpflicht wird zudem nur ausgesetzt,

1. soweit das Unternehmen ausschließlich durch die Corona-Krise wirtschaftlich vorübergehend in Schwierigkeiten geraten ist und (kumulativ)
2. gute, belegbare Aussichten auf Beseitigung der Zahlungsunfähigkeit (bis 30. September 2020) oder Überschuldung (bis 31. Dezember 2020) bestehen (etwa durch Inanspruchnahme staatlicher Hilfen oder Sanierungs- / Finanzierungsvereinbarungen, die nicht sofort zur Verfügung stehen).

Das wird 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 Insolvenzantragpflicht aus anderen Gründen (sowieso) bzw. bestehen keine Aussichten, eine vorhandene Zahlungsunfähigkeit zu beseitigen, entfällt sie nicht.



ACHTUNG: Weil sich die Auszahlungen der Novemberhilfe und der Dezemberhilfe verzögern können, hat der Bundestag am 17. Dezember 2020 die Pflicht zur Stellung eines Insolvenzantrages vom 01. Januar 2021 bis zum 31. Januar 2021 ausgesetzt für Unternehmen, die im Zeitraum vom 01. November 2020 bis zum 31. Dezember 2020 einen Antrag auf Gewährung staatlicher Hilfeleistungen gestellt haben (§ 1 Abs. 3 des geänderten COVIDInsAG).

HINWEIS: Die Geschäftsführung eines krisenbefangenen Unternehmens wird verpflichtet sein, ständig zu kontrollieren und zu dokumentieren, wie und warum (nur nur die Corona-Krise die Insolvenzreife herbeigeführt hat, welche Maßnahmen (Antrag auf öffentliche Hilfen/Kredite etc.) ergriffen wurden und wie letztere die Insolvenzreife beseitigen sollen. Dazu wird es u.E. eines schriftlichen Sanierungskonzepts nebst Liquiditätsplanung bedürfen. Gleichzeitig muss 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.

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 Arbeitsentgelt (§ 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.

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

Gibt es Übergangsregelungen im Mietrecht? **Ja**, siehe G.IV.

I. Mietminderung wegen behördlicher Schließung

Viele Mieter haben ihrem Vermieter Mietminderungen angekündigt. Be ruht eine Ladenschließung auf einer behördlichen Anordnung, liegt ein Mietmangel sicher vor, wenn der Grund der Schließung im Mietobjekt selbst liegt (z.B. bauliche Mängel). Die Ladenschließungen seit März 2020 erfolgen wegen des Infektionsschutzes, gleich einer behördlichen Beschränkung der Gewerbeerlaubnis des Mieters.



Mietvertraglich konnten die Mieter (auch wenn es zynisch ist) ihre Mietsache weiter nutzen (etwa für interne Zwecke zur Inventur, Reparatur, zur Lagerung der Ware, zum Versandhandel).

Es gibt verstärkt Stimmen, die 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) keine betrieblichen Umstände des Mieters sehen, weil die ergangenen Rechtsverordnungen nicht auf den Mieter, sondern dessen Mietzweck abstellen. Dann aber sei der Vermieter nicht mehr in der Lage, dem Mieter die gewerbliche Mietereinheit entsprechend dem Mietzweck zur Verfügung zu stellen, was einen Mangel beinhalte und eine Minderung der Miete rechtfertige. Denn es komme bei der Minderung nicht auf ein Verschulden des Vermieters an.

Dies hat so das Landgericht München I mit Urteil vom 22. September 2020 ebenso gesehen und 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 hat das Landgericht Frankfurt a.M. mit Urteil vom 02. Oktober 2020 so 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.

Abweichendes kann sich zudem aus dem einzelnen Mietvertrag ergeben, etwa bei sog. Force Majeure Klausen, 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.

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.

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.

IV. Ausnahme

Vermietern von Wohnraum und Gewerberäumen ist untersagt, Mietern wegen ausstehender Mieten, die zwischen dem 01. April 2020 und dem 30. Juni 2020 fällig wurden (ggf. durch spätere Verordnung noch verlängerbar bis 30. September 2020 und darüber hinaus), 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 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. Leistungsverweigerungsrechte für Verbraucher/Kleinstunternehmen

Verbraucher hatten das Recht, Leistungen zur Erfüllung von Dauerschuldverhältnissen, die vor dem 08. März 2020 geschlossen wurden und der Daseinsvorsorge dienen (z.B. Energie, Wasser, Pflichtversicherungen, Telekommunikation), bis zum 30. Juni 2020 zu verweigern, wenn wegen der Corona-Krise die Zahlung eine Gefährdung ihres angemessenen Lebensunterhalts oder des angemessenen Lebensunterhalts ihrer unterhaltsberechtigten Angehörigen bedeuten würde (ggf. durch spätere Verordnung noch verlängerbar bis 30. September 2020 und darüber hinaus). Vergleichbares galt für Verträge von Kleinstunternehmen (bis 9 Mitarbeiter und bis € 2,0 Mio. Umsatz bzw. bis € 2 Mio. Bilanzsumme), welche zur Fortsetzung des Erwerbsbetriebs erforderlich sind.

Vorstehendes gilt nicht, wenn die Leistungsverweigerung für den Gläubiger unzumutbar ist; dann kann der Verbraucher kündigen. Vorstehendes gilt zudem nicht für Miet- und Pachtverträge (siehe Teil G), Arbeitsverträge und Darlehensverträge (s.u.).

In Verbraucherdarlehensverträgen, die vor dem 15. März 2020 geschlossen wurden, gilt: auf Wunsch des Darlehensnehmers (Verbrauchers) werden Rückzahlungsansprüche auf Zins und Tilgung, die zwischen dem 01. April 2020 und dem 30. Juni 2020 fällig werden (ggf. durch spätere Verordnung noch verlängerbar um weitere drei Monate bis 30. September 2020 und darüber hinaus) mit Eintritt der jeweiligen Fälligkeit für die Dauer von drei Monaten gestundet. Voraussetzung ist, dass der Darlehensnehmer aufgrund der Corona-Krise Einnahmeausfälle hat, die ihm die Zahlung an den Darlehensgeber unzumutbar machen. Ausnahmen bestehen dazu. Bei Stundung verlängert sich die Laufzeit des Verbraucherdarlehensvertrages um diese max. drei Monate (ggf. durch spätere Verordnung noch verlängerbar auf zwölf Monate), es sei denn, die Vertragsparteien haben sich auf etwas anderes geeinigt. Kleinstunternehmen, ggf. sogar kleine und mittlere Unternehmen können später durch spätere Verordnung ebenfalls noch in diesen Genuss kommen.

I. Umwandlungsrecht/Umwandlungssteuerrecht

Die gesetzliche Frist in § 17 Abs. 2 S. 4 UmwG wurde für alle Umwandlungen, die in 2020 und 2021 zum Handelsregister angemeldet werden, 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 diese Fristverlängerung bis zum 31. Dezember 2021 (BGBl. I 2020, 2258).

Die Frist wurde für 2020 und 2021 entsprechend in den §§ 9 S. 3, 20 Abs. 6 S. 1 und S.3 Umwandlungssteuergesetz 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 auch diese Fristverlängerung 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, 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 & Collegen
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Weidenauer Straße 138

57076 Siegen

Tel. 0271 770226-0

Fax: 0271 770226-10

E-Mail: info@angerercollegen.de

www.angerercollegen.de

