

An
unsere Mandanten

Datum
31. März 2022,
16.00h

Bearbeiter
Sven Angerer

Telefon
0271/770 226-0

Sven Angerer
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Steuerrecht

Robin Berkey
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Julia Reifenrath
Rechtsanwältin
Erbrecht, Zertif. Testaments-
vollstreckerin (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

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

A. Arbeitsrecht

A.I. Anspruch des Mitarbeiters auf Arbeitsentgelt, wenn das Unternehmen aufgrund eines Lockdowns vorübergehend geschlossen wird

Gemäß einer aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG vom 13. Oktober 2021 - 5 AZR 211/21) gilt: Muss ein Arbeitgeber vorübergehend sein Betrieb aufgrund eines staatlich verfügten Lockdowns schließen, trägt er nicht das Risiko des Arbeitsausfalls und ist daher auch nicht verpflichtet, den Beschäftigten Vergütung wegen Annahmeverzugs zu zahlen. Nach Ansicht des BAG kann der Arbeitgeber nur für Risiken herangezogen werden, die sich in seinem Einflussbereich verwirklichen, nicht aber für die Bewältigung einer allgemeinen Gefahrenlage. Der Schutz der Mitarbeiter bei Eingriffen durch den Staat, ist Sache des eingreifenden Staates.

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



A.II 3G- oder 2G-Nachweis am Arbeitsplatz

Die Testpflicht der Mitarbeiter ergibt sich aus der ab 12. Dezember 2021 bis aktuell 19. März 2022 geltenden Fassung des §§ 28b Abs. 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG). Mitarbeiter, die keinen solchen Nachweis (Geimpft, Genesen oder Getestet) vorlegen (können oder wollen), erbringen ihre Arbeitsleistung nicht ordnungsgemäß. Sie müssen dann arbeitsrechtliche Konsequenzen befürchten. Vor Ausspruch einer Kündigung sollten zunächst Abmahnungen erfolgen. Solange kein Nachweis vorgelegt wird, dürfte jedenfalls kein Vergütungsanspruch bestehen, es sei denn, die Arbeit kann im Homeoffice erbracht werden, s.u., § 28b Abs. 4 IfSG. Entsprechendes gilt u.E., wenn der Mitarbeiter mangels 3G-Nachweis den Arbeitsplatz nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichen kann.

Ein PCR-Test hat 48 Stunden, ein Antigen-Schnelltest hat 24 Stunden Gültigkeit. Maßgeblich ist der Zeitpunkt der Zugangskontrolle. Der Arbeitgeber hat keine allgemeine Pflicht, Überwachungs- bzw. Testmöglichkeiten im Betrieb einzurichten. Er ist verpflichtet, zweimal wöchentlich „einfache“ Antigen-Schnelltests mit CE-Kennzeichnung zur Selbstanwendung zur Verfügung zu stellen, § 4 Abs. 1 Corona-Arbeitsschutzverordnung. Letztere reichen als 3G-Nachweis aus, wenn sie unter Aufsicht des Arbeitgebers durchgeführt und dokumentiert (!) werden. Die Kosten der weiteren Tests gehen zulasten des Mitarbeiters (mit Ausnahme des kostenfreien wöchentlichen Bürgertests). Die für jeglichen Test aufgewandte Zeit ist keine vergütungspflichtige Arbeitszeit. Der Mitarbeiter darf nur ausnahmsweise die Arbeitsstätte ohne Testnachweis betreten, wenn er unmittelbar vor der Arbeitsaufnahme ein Testangebot des Arbeitgebers oder ein Impfangebot des Arbeitgebers wahrnimmt.

Da die Kontrollpflicht des Arbeitgebers derzeit bis mindestens 19. März 2022 gilt, können die Kontrollnachweise der Mitarbeiter ohne datenschutzrechtliche Bedenken mindestens bis dahin aufbewahrt werden, zumal behördliche Kontrollen denkbar sind (§ 28b Abs. 3 S. 5 IfSG). Die Daten sind spätestens nach Ablauf von sechs Monaten zu löschen.

A.III. Anordnung eines Selbsttests durch den Arbeitgeber während der Arbeitszeit Derzeit ergibt sich dies aus den 3G-Regeln, siehe oben A.II.

Für die Zeit vor dem 12. Dezember 2021 und nach aktuell dem 19. März 2022 dürfte Vergleichbares gelten: Das Arbeitsgericht Offenbach (Urteil v. 04.02.21 - 4 Ga 1/21) hat im einstweiligen Rechtsschutz entschieden, dass der Arbeitgeber im Rahmen der Ausübung seines Direktionsrechts (§ 618 Abs. 1 BGB i.V.m. § 3 Abs. 1 ArbSchG) Tests anordnen dürfe und auf die endgültige Entscheidung im Hauptsacheverfahren verwiesen. Das Arbeitsgericht hat bereits angedeutet, dass Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Rücksichtnahmepflicht (arg. §§ 611a BGB, 241 Abs. 2 BGB) zur Durchführung des Tests verpflichtet sein können. Dies sieht auch das LAG München



(Urteil vom 26.10.2021 – 9 Sa 332/21) so. Es hat festgestellt, dass ein Mitarbeiter, der sich trotz statthaften Hygienekonzepts nicht testen lässt, seine vertraglich geschuldete Arbeitspflicht ggf. nicht erbringt, der Arbeitgeber nicht in Annahmeverzug gerät und der Mitarbeiter keinen Lohnanspruch hat. Der konkrete Verdacht einer ansteckenden Krankheit sei für die Anordnung von Tests nicht notwendig. Der Eingriff durch den Test in die körperliche Unversehrtheit sei gering.

A.IV. Darf der Arbeitgeber fragen, ob der Mitarbeiter geimpft, genesen oder getestet ist?

Grundsätzlich ist dies nicht erlaubt. Ausnahmen, die den Arbeitgeber zur Kontrolle sogar verpflichten, bestehen im Rahmen der aktuellen 3G-Regeln, solange die nationale epidemische Lage vom Bundestag festgestellt ist, losgelöst davon stets und für alle Arbeitgeber bis aktuell zum 19. März 2022, sie A.II., § 28b Abs. 3 IfSG.

A.V. Anordnung des Tragens einer Mund-Nase-Maske während der Arbeitszeit

Genaues ergibt sich aus den jeweils geltenden Coronaschutzverordnungen. Gemäß einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Siegburg (Urt. v. 16.12.2020 – 4 Ga 18/20) ist dies aber grundsätzlich statthaft. Das ergebe sich aus dem Direktionsrecht des Arbeitgebers i.V.m. dessen Verpflichtung zum Gesundheits- 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. Derzeit ergibt sich die Maskenpflicht aus § 3 der Coronaschutzverordnung NRW in der Fassung ab 30. Dezember 2021 Ansonsten besteht u.E. für den Arbeitgeber regelmäßig eine Pflicht, das Tragen von Masken anzuordnen; bei einer solchen Einführung (jenseits der Coronaschutzverordnung NRW) sind ggf. die Mitbestimmungsrechte eines Betriebsrats zu beachten.

A.VI. Anspruch auf Arbeitsentgelt, wenn Mitarbeiter nicht zur Arbeit kommen, weil Kinder aufgrund einer Schul-, Klassen / Kitaschließung betreut werden müssen

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. Ggf. besteht 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.VII. Anspruch auf Arbeitsentgelt, wenn der Mitarbeiter nicht zur Arbeit kommen kann, weil z.B. Busse oder Straßenbahnen nicht fahren
 Das Wegerisiko trägt alleine der Mitarbeiter.

A.VIII. Anspruch auf Arbeitsentgelt, wenn der Mitarbeiter aus Furcht vor einer Ansteckung nicht zur Arbeit kommt
 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, siehe A.VII.

A.IX. Pflicht zur Arbeit in häuslicher Quarantäne
 Wenn eine Arbeit von zu Hause möglich ist („Homeoffice“) und der Mitarbeiter nicht – z.B. aufgrund einer nachgewiesenen Corona-Infektion – tatsächlich arbeitsunfähig erkrankt ist, muss der Mitarbeiter von zu Hause arbeiten. 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 ggf. für diese Zeit seinen Vergütungsanspruch.

A.X. Anspruch auf Homeoffice
 Der gesetzliche Anspruch galt bis 30. Juni 2021 und gilt wieder seit dem 24. November 2021. Ab dem 20. März 2022 entfällt die Homeofficepflicht wieder. Arbeitgeber müssen während dieses Zeitraums, soweit es möglich ist, das Arbeiten im Home-Office anbieten, es sei denn, zwingende betriebsbedingte Gründe stehen dem entgegen. Solche Gründe können z.B. Betriebsabläufe sein, die ansonsten erheblich eingeschränkt würden. Mitarbeiter müssen das Angebot annehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Solche Gründe können z.B. mangelnde räumliche oder technische Möglichkeiten in der Wohnung des Mitarbeiters sein.

HINWEIS: Ein Recht auf Home-Office kann durch betriebliche Übung wohl nicht entstehen, solange es nicht durch den Arbeitgeber, sondern durch den Gesetzgeber eingeräumt wird. Wird die Beschäftigung im Home-Office nach Änderung/Wegfall der o.a. Vorschrift fortgeführt, ohne dass eine gesetzliche Regelung besteht, könnten dadurch eine solche betriebliche Übung und ein Anspruch auf Home-Office jetzt entstehen. Die Einzelheiten sind dazu ungeklärt.

Der direkte Weg vom „Bett ins Homeoffice“ ist übrigens durch die gesetzliche Unfallversicherung geschützt (BSG vom 08.12.2021 – B 2 U 4/21 R).

A.XI. Sind Mitarbeiter verpflichtet, sich gegen Corona impfen zu lassen?
 Nein, es besteht keine allgemeine Impfpflicht. 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 Fiebermessungen 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 Mitarbeiters erforderlich (etwa in Altenpflegeheimen oder Kliniken), erbringt der ungeimpfte 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) sind denkbar. Wie stets kommt es auf den Einzelfall an.

B. Infektionsschutzgesetz

B.I. Anspruch der Mitarbeiter, die unter Quarantäne gestellt oder mit einem Tätigkeitsverbot belegt wurden, ohne krank zu sein:

Diese haben Anspruch auf Ersatz des Verdienstauffalls 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.

Achtung: Der Entschädigungsanspruch kann entfallen, wenn den Betroffenen ein Mitverschulden an der Quarantäne trifft; ein solches kann vorliegen, wenn der Betroffene nicht über die empfohlene Schutzimpfung verfügt oder in ein bei Abreise bereit als solches bestimmtes Risikogebiet reist und deshalb bei Rückkehr in Quarantäne muss (§ 56 Abs. 1 S. 4 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 Verdienstausschlag, der ihm zu ersetzen wäre. Ein solcher Anspruch kann sich ergeben aus Tarifvertrag, Arbeitsvertrag oder gesetzlichen Regelungen.

B.II.1. Entschädigung bei tatsächlicher Erkrankung

Sowohl der Bund als auch das Land NRW verneinen einen Entschädigungsanspruch nach IfSG, wenn der Mitarbeiter tatsächlich erkrankt ist, 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, siehe auch § 56 Abs. 7 IfSG. Schwierig bleiben die Fälle, in denen der Mitarbeiter positiv getestet ist, in Quarantäne muss, aber nicht arbeitsunfähig ist, da er keine Symptome hat.

B.II.2. Entschädigung und Lohnfortzahlung nach den §§ 616, 615 BGB

Die Behörden nehmen bei der Berechnung des Verdienstausschlags Kürzungen vor, wenn und weil der Arbeitgeber für eine bestimmte Anzahl von Tagen der Quarantäne nach § 616 BGB zur Lohnfortzahlung verpflichtet sei. Nach § 616 BGB behält der Mitarbeiter seinen Lohnanspruch für eine verhältnismäßig unerhebliche Zeit, in der er schuldlos an seiner Arbeitsleistung gehindert ist. Das OLG Hamm (v. 29.10.2021 – 11 U 60/21) sieht dies ebenso und hat entschieden, dass die Entschädigung nach IfSG gegenüber dem Anspruch auf Lohnfortzahlung nach § 616 BGB subsidiär ist.

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.

Das OLG Hamm aaO hat im Falle einer behördlichen Quarantäne eines nicht Erkrankten, der ein Jahr beschäftigt war, einen Zeitraum von 14 Tagen als noch verhältnismäßig unerheblichen Zeitraum i.S. § 616 BGB angesehen. Ein Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG käme vorher jedenfalls nicht in Betracht. Im Falle eines Erkrankten (sog. Ausscheiders) oder eines langfristig Beschäftigten könnte der noch verhältnismäßig unerhebliche Zeitraum i.S. § 616 BGB sogar länger sein.

Das OLG Hamm aaO geht noch einen Schritt weiter: Nach allgemeinen Vorschriften hat der Mitarbeiter einen Anspruch auf Lohnzahlung nach § 615 S.3 i.V.m. S.1 BGB, wenn er ausfällt und der Arbeitgeber das Risiko seines Arbeitsausfalls trägt, wenn sich also das Betriebsrisiko des Arbeitgebers im Ausfall des Mitarbeiters verwirklicht. Das OLG Hamm bejaht in der Corona-Pandemie einen solchen Vergütungsanspruch des Mitarbeiters, wenn sich in der Quarantäne das Betriebsrisiko des Arbeitgebers verwirklichte. Dann entfällt der Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG. Die



Ursache für die Quarantäne sei betriebsbezogen, wenn sie aus dem Geschäftsbetrieb resultiere und nicht aus Umständen, die der Privatsphäre des Mitarbeiters zuzurechnen seien. Dies soll der Fall sein, wenn die angeordnete Quarantäne aus im Betrieb des Arbeitgebers liegenden Gründen ergangen ist, etwa wegen eines vorausgegangenen Kontakts im Betrieb mit einer infizierten Person. Der Umstand, dass den Arbeitgeber an dem Auftreten der Corona-Pandemie kein Verschulden trifft, soll dabei ohne Belang sein. Im vom OLG Hamm entschiedenen Fall wurde einem Profi-Fußballverein die Entschädigung nach IfSG für einen Spieler versagt, der ohne Symptome in Quarantäne musste, weil er im Trainingsbetrieb Kontakt mit einem anderen positiven Spieler hatte.

B.II.3 Quarantäne und Urlaub

Die Frage, ob ein Mitarbeiter, der während des genehmigten Erholungsurlaubs ohne Symptome in Quarantäne muss, einen Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG hat, ist noch nicht vor den Gerichten entschieden. Die Frage ist streitig. § 56 IfSG findet nur Anwendung bei Verdienstaussfall des Mitarbeiters. Im Urlaub erhält der Mitarbeiter Lohnfortzahlung gem. den §§ 1, 11 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Das gilt nicht, wenn der Mitarbeiter erkrankt. Denn dann wird die durch ärztliches Attest nachgewiesene Zeit der Erkrankung nicht auf den Urlaub angerechnet, § 9 BUrlG. Ob § 9 BUrlG analog auf die Quarantäne ohne Erkrankung Anwendung findet, ist streitig. Dazu wird vertreten: die Analogie sei nicht gestattet, da eine solche im Arbeitsrecht sehr restriktiv behandelt wird. Dann verbliebe es bei dem genehmigten Urlaub, der Mitarbeiter hat Anspruch auf Urlaubsgeld nach den §§ 1, 11 BUrlG. Er erleidet keinen Verdienstaussfall und hat keinen Anspruch nach entschädigt. Erkrankt der Mitarbeiter im Urlaub, gilt die allgemeine Regel: Wenn er eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegt, erhält er Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, kein Urlaubsgeld. Der Urlaub wird nicht auf den Zeitraum der Erkrankung angerechnet. Da der Mitarbeiter mit der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall keinen Verdienstaussfall erleidet, entfällt der Entschädigungsanspruch nach IfSG.

B.II.4 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.5 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.



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 Verdienstaussfall 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 auszuzahlen, § 56 Abs. 5 IfSG. Die Zahlungen werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet. Der Arbeitgeber muss in Vorleistung treten. Alle Anträge sind gem. § 56 Abs. 11 IfSG innerhalb von zwei Jahren nach der behördlichen Anordnung bei der zuständigen Behörde zu stellen.

In Nordrhein-Westfalen sind zuständig die Landschaftsverbände. Für die Antragstellung existieren Formulare.

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, siehe auch Teil A.I.

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

Gem. § 56 Abs. 1a IfSG entsteht bei einer festgestellten epidemischen Lage der Entschädigungsanspruch auch bei Verdienstaussfällen 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 richtet sich in den ersten sechs Wochen nach dem Verdienstaussfall, ab der siebten Woche beträgt sie 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. Ein Anspruch besteht nicht für Zeiten, in denen Schul- oder Betriebsferien sind.



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

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. Bei Unterbrechung der Kurzarbeit von drei Monaten oder mehr muss die Kurzarbeit im 1. Schritt neu angezeigt werden.

2. Schritt:

Der Arbeitgeber errechnet für jeden einzelnen Beschäftigten im Betrieb, für welchen Kurzarbeit angezeigt ist, 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, also die Verringerung/Suspendierung der Arbeitspflicht des Mitarbeiters und der Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers, kann der Arbeitgeber nicht einseitig anordnen. Sie bedarf einer Vereinbarung mit dem Mitarbeiter (direkt oder indirekt). Fehlt sie, verbleibt dem Arbeitnehmer der volle Lohnanspruch. Sind Tarifverträge vorhanden, enthalten diese oft Regelungen. Die Vereinbarung ist manchmal abstrakt auch schon im Arbeitsvertrag aufgenommen (Achtung: solche Regelungen unterliegen strengen Voraussetzungen).



Ansonsten gilt: Ist ein Betriebsrat vorhanden, muss dieser zustimmen (zwingende Mitbestimmung). Ist ein solcher nicht vorhanden, müssen alle betroffenen Mitarbeiter einzeln der Kurzarbeit zustimmen. Die Zustimmung ist der Anzeige (Teil C.I.1, Schritt 1) beizufügen.

Ein Mitarbeiter, der nicht zustimmt, riskiert eine Änderungskündigung. In einem Fall hat das Arbeitsgericht Stuttgart (vom 22.10.2020 – 11 Ca 2950/20) eine außerordentliche fristlose betriebsbedingte Änderungskündigung zur Einführung von Kurzarbeit als gerechtfertigt angesehen. Eine solche Änderungskündigung muss sorgfältig formuliert werden.

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 und ein Anspruch von bis zu 24 Monaten, 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 haben ggf. Anspruch auf Lohn in Höhe des fiktiven Kurzarbeitergelds, aber:

Gem. einer aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 13. Oktober 2021 (5 AZR 211/21) gilt: Auch wenn Minijobber kein Kurzarbeitergeld erhalten, haben sie während der Kurzarbeit keinen Anspruch auf Lohn gegenüber dem Arbeitgeber, wenn die Kurzarbeit auf dem Corona-Lockdown basiert. Die Unmöglichkeit der Arbeitsleistung ergeben sich dann aus dem hoheitlichen Eingriff der Betriebs-schließung wegen der allgemeinen gesellschaftlichen Gefahrenlage. Das Risiko daraus müsse der Arbeitgeber nicht tragen. Hier bestehe eine Lücke im Gesetz, da Minijobber nicht arbeitslosenversichert seien.

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

- a) Allgemein galt bis zum bis zum 31. März 2020: Wurde eine Nebenbeschäftigung bereits vor der Kurzarbeit ausgeübt, erfolgt grds. keine Anrechnung auf das KUG. Wird die Nebenbeschäftigung erst im Bezugszeitraum des KUG aufgenommen, wirkt sich dies grds. mindernd auf die Bemessungsgrundlage und Höhe des KUG aus.
- b) Ab dem 01. April 2020 bis zum 31. Dezember 2020 galt: Mitarbeitern in Kurzarbeit war 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.
- c) Ab 01. Januar 2021 bis 31. März 2022 gilt: Entgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung (Minijob), die während der Kurzarbeit aufgenommen wurde, bleibt auf das KUG vollständig anrechnungsfrei.
- d) Ab 01. April 2022 gilt vorbehaltlich einer Gesetzesänderung wieder die alte Rechtslage zu a).

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 entsteht kein Urlaubsanspruch. Ein Anspruch auf Erholungsurlaub setze eine Verpflichtung zur Tätigkeit voraus, die während der Kurzarbeit aufgehoben sei (so das BAG v. 30. November 2021 – 9 – AZR 225/21 und die Vorinstanzen LAG Düsseldorf vom 12. März 2021 – Sa 824/20 und ArbG Essen vom 06. Oktober 2020 – 1 Ca 2155/20). Die Neuberechnung der Urlaubstage erfolgt gem. BAG nach der Formel: $(24 \text{ Werktage} * \text{Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht}) / 312 \text{ Werktage}$. Dies gilt nicht nur für die sog. Kurzarbeit Null, sondern auch, wenn nur einzelne Arbeitstage (diese aber vollständig) wegen Kurzarbeit ausfallen. Die vorstehende Berechnungsweise gilt unabhängig davon, ob die Kurzarbeit durch individuelle Vereinbarung mit dem Mitarbeiter (s.o. 9-AZR 225/21) oder durch Betriebsvereinbarung (v. 30.11.2021 - 9-AZR 234/21) eingeführt wurde.

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 länger 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 bis 31. März 2022, teilweise bis zum 30. Juni 2022:**

- KUG kann bereits beantragt werden, wenn 10 % der Arbeitnehmer vom Arbeitsausfall im Betrieb betroffen sind (ab 01. Juli 2022 wieder 30%).

Die Sozialversicherungsbeiträge, die ein Arbeitgeber für einen Beschäftigten in der Kurzarbeit, in der er KUG erhält, eigentlich allein tragen muss (80% des AG- und AN-Anteils auf den Entgeltausfall), wurden durch die Bundesagentur für Arbeit vollständig bis 31. Dezember 2021 erstattet. Vom 01. Januar 2022 (nur) bis 31. März 2022 werden die Sozialversicherungsbeiträge zu 50 % erstattet; eine Verlängerung dieser Regelung ab dem 01. April bis zum 30. Juni 2022 ist nicht erfolgt. Ausnahme: Vom 01. Januar 2022 bis 31. März 2022 werden 100 %, vom 01. April 2022 bis 30. Juni 2022 werden 50 %, erstattet, wenn während der Kurzarbeit eine Qualifizierung stattfindet (§ 106a SGB III).

- Ab dem Monat, in dem ein Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens gestellt wird, bis einschließlich dem Monat, in dem eine Entscheidung über diesen Antrag ergeht, besteht in der Kurzarbeit kein Anspruch auf Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge, die später in einem Insolvenzverfahren angefochten werden können. Dazu bestehen komplizierte Detailregelungen.
- Der Bezugszeitraum kann unter bestimmten Voraussetzungen bis einschließlich 30. Juni 2022 längstens 28 Monate betragen.
- Minusstunden müssen auch in Unternehmen, in denen Vereinbarungen über Arbeitszeitschwankungen existieren, nicht aufgebaut werden.
- Das erleichterte KUG kann auch von Zeitarbeitsunternehmen beantragt werden.
- Das KUG beträgt grundsätzlich 60 % des Nettoentgeltes, 67 % bei Mitarbeitern, die einen Kinderfreibetrag haben. Wenn mindestens 50 % der regulären Arbeitszeit ausfallen, gilt ab dem 4. Monat des KUG-Bezugs:



der Satz steigt auf 70 % (77 %) und ab dem 7. Monat des KUG-Bezugs auf 80 % (87 %).

- 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. Es gibt Sonderregelungen zum Schutz von Arbeitszeitguthaben (z.B. § 96 Abs. 4 S. 3 Nr. 1 ff. SGB III).

C.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.

Das KUG 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 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. Die Regelung soll gem. Entwurf des Vierten-Corona-Steuerhilfegesetzes bis zum 30. Juni 2022 verlängert werden.

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).

C.VI. Dokumentation

Die Bundesagentur verlangt regelmäßig für alle oder einzelne Mitarbeiter Listen zum Arbeitszeitznachweis für die einzelnen Arbeitstage, aus denen sich z.B. die Sollarbeitszeit, die geleistete Arbeit, die Ausfallstunden (Kurzarbeit), die Krankenstunden mit und ohne Entgeltfortzahlung, bezahlter und unbezahlter Urlaub, Überstunden, Notdienststunden oder Fehlstunden ergeben. Die zuständige Arbeitsagentur verlangt oft, dass die ausgefüllten Listen vom Arbeitnehmer zur Bestätigung der Richtigkeit unterzeichnet sind. Bitte halten Sie solche Listen vor. Die nachträgliche Erstellung geht meist schief!

D. Steuerrecht

D.I. Steuervorauszahlungen

Steuerschuldner, die durch die Corona-Pandemie unmittelbar und nicht unerheblich negativ wirtschaftlich betroffen sind, können im vereinfachten Verfahren unter Darlegung ihrer Verhältnisse Anträge auf Anpassung ihrer Vorauszahlungen für ESt und KöSt stellen, dies bis 30. Juni 2022. Gleiches gilt für die Anpassung des GewSt-Messbetrages für Zwecke der GewSt-Vorauszahlung.

D.II. Steuererklärungen/Fristverlängerungen

Die Abgabe der ESt-Erklärungen soll gem. dem Entwurf des Vierten Corona-Steuerhilfegesetzes bei nicht beratenen Steuerpflichtigen wie folgt verlängert werden:

für 2021	bis Ende September 2022
für 2022	bis Ende August 2023



Die Abgabe der ESt-Erklärungen durch steuerberatende Berufe soll gem. dem Entwurf des Vierten Corona-Steuerhilfegesetzes wie folgt verlängert werden:

für 2020	bis Ende August 2022
für 2021	bis Ende Juni 2023
für 2022	bis Ende April 2024

Die Finanzverwaltung kann die Steuererklärungen für 2020 aber vorzeitig anfordern (§ 149 Abs. 4 AO).

D.III. Stundung

Steuerpflichtige können in einem vereinfachten Verfahren einen Antrag auf Stundung für alle Verpflichtungen aus dem Steuerschuldverhältnis stellen, die bis zum 31. Januar 2022 fällig werden, dies bis längstens 31. März 2022. Über den 31. März 2022 hinaus können bis 30. Juni 2022 bei angemessener Ratenzahlung Anschlussstundungen im vereinfachten Verfahren beantragt werden. Auf Stundungszinsen soll verzichtet 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

Anträge auf Absehen von Vollstreckungsmaßnahmen sollen wohlwollend geprüft werden, Säumniszuschläge fallen dann nicht an.

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). Die Prämie sollte der Unterstützung bei den zusätzlichen Belastungen in der Krise dienen.



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 sog. Corona-Prämie

Die Begünstigung gilt nur, wenn die Prämie zwischen dem 01. März 2020 und dem 31. März 2022 ausgezahlt wird (Zuflusszeitpunkt!). Achtung: Wer seinem Mitarbeiter die Prämie mit dem Märzlohn 2022 erst im April 2022 auszahlt, dürfte 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. Die Prämie kann auch während der Kurzarbeit gezahlt werden.

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 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.

Pfändbarkeit

Im Pflegebereich ist die Corona-Prämie gemäß § 150a Abs. 8 S. 4 SGB XI unpfändbar. Höchststrichterlich nicht geklärt ist die Frage, ob sie im Übrigen pfändbar bleibt. Sie könnte als sog. Erschwerniszulage nach § 850a Nr. 3 ZPO unpfändbar sein. Das Arbeitsgericht Braunschweig hat die Unpfändbarkeit bejaht (Urteil vom 10. März 2021 - 4 Ca 515/20).

D.VI Bonus für Pflegekräfte

Es existiert ein Gesetzesentwurf (4. Corona-Steuerhilfegesetz), gemäß dem der Arbeitgeber in der Zeit vom 18. November 2021 bis zum 31. Dezember



2022 seinen Arbeitnehmern zur Anerkennung besonderer Leistungen während der Coronakrise einen Betrag von bis zu € 3.000,00 steuerfrei zahlen soll (§ 3 Nr. 11b EStG-E). Die Auszahlung soll durch den Arbeitgeber erfolgen, die Kosten sollen durch den Bund erstattet werden. Neben dem Bund planen auch die Länder teilweise wohl eigene Prämienzahlungen.

D.VII. 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 Werbungskostenpauschale 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.

Die Regelung soll gem. Entwurf des Vierten Corona-Steuerhilfegesetzes bis zum 31. Dezember 2022 verlängert werden.

D.VIII. 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). Ab 01. Januar 2023 beträgt die USt auf Speisen bei Vor-Ort-Verzehr wieder 19 %; auf Speisen außer Haus 7 %. Für Getränke gilt vor Ort oder außer Haus stets ein Satz von 19 %

D.IX Steuerfreie Outplacement- bzw. Newplacement-Beratung

Muss ein Arbeitgeber Mitarbeiter entlassen, kann er den betreffenden Mitarbeitern lohnsteuerfrei eine Beratung zur 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.

E.II. Minijobs:

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

befristete Ausnahmen:

Für die Entgeltgrenze von € 450,00 galt zwischen 01. März 2020 bis zum 31. Oktober 2020: wurde diese 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.

Für kurzfristige Minijobs wurden die Zeitgrenzen für Kurzfristigkeit im Zeitraum vom 01. März 2021 bis zum 31. Oktober 2021 auf vier Monate bzw. 102 Arbeitstage angehoben werden.

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, für 2021 und für 2022 auf € 46.060,00 hochgesetzt. Ab 2023 gilt wieder die Hinzuverdienstgrenze von € 6.300,00 pro Kalenderjahr. Achtung: die Erhöhung der Hinzuverdienstgrenzen für 2020, 2021 und 2022 hat nur Auswirkungen auf die bereits bewilligte Altersrente vor Erreichen des Alters für die Regelaltersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze; bei Beachtung wird Altersrente nicht gekürzt. Die Grenzen beim Minijob des Vollrentners (vor Erreichen der Regelaltersgrenze) von € 450,00 monatlich wurden dadurch nicht geändert. Wird die Grenze



überschritten, liegt weiterhin, auch in 2020, 2021 oder 2022 kein Minijob vor.

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 und bis einschließlich 19. März 2022 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. 30 Arbeitstage im Jahr (für Elternpaare pro Kind), bei mehreren Kindern für max. 65 Arbeitstage im Jahr. Bei Alleinerziehenden erhöht sich der Anspruch auf das Doppelte, max. 130 Arbeitstage pro Kind. 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**

Für den Zeitraum ab 01. März 2020 bis 30. April 2021 gab es Erleichterungen. Ab 01. Mai 2021 gelten wieder die allgemeinen Regelungen. Auch die bis 30. April 2021 geltenden Erleichterungen waren kein Freifahrtschein, es bedarf größter Vorsicht! Ansonsten drohen strafrechtliche Sanktionen!



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 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.

Daran anknüpfend gab es Haftungserleichterungen für Geschäftsführer. Zahlungen, die nach Eintritt der Insolvenzreife 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 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).

All 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, entfiel sie nicht.

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

Die Aussetzung der Insolvenzantragspflicht über den 30. September 2020 hinaus wurde 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. Wer ab 01. Januar 2021 überschuldet ist, muss bei Antragspflicht Insolvenzantrag stellen.

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

Weil sich die Auszahlungen der Überbrückungshilfen verzögern konnten, wurde die Pflicht zur Stellung eines Insolvenzantrages wegen Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung ab 01. Januar bis zum 30. April 2021 (nur) für Unternehmen ausgesetzt, die einen Anspruch auf finanzielle Unterstützung aus den staatlichen Corona-Hilfsprogrammen hatten. Die beantragte Hilfe musste den Insolvenzgrund beseitigen können, die Insolvenz musste auf der Pandemie beruhen. Der erforderliche Hilfeantrag musste 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, durfte ausnahmsweise allein auf die Antragsberechtigung abgestellt werden. (§ 1 Abs. 3, § 2 Abs. 5 des geänderten COVIDInsAG).

F.IV. Zeitraum ab 01. Mai 2021

Es gibt keine Erleichterungen mehr. Es gelten die allgemeinen Regelungen zur Insolvenzantragspflicht.

F.V. 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).

F.VI. Eingeschränkte Anfechtbarkeit bis 31. März 2022

Verlängert wurde 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 bei Inkrafttreten der Regelung noch nicht eröffnet war.

HINWEIS I: Die Geschäftsführung eines krisenbefangenen Unternehmens war stets verpflichtet, 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 ob und wie letztere die Insolvenzreife beseitigen können. Dazu bedurfte es u.E. eines Sanierungskonzepts nebst Liquiditätsplanung. Soweit notwendig (s.o.) musste 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) war NIE suspendiert. Auch die Strafbarkeit wegen Nichtabführung von Arbeitsentgelten (§ 266a StGB) war NIE suspendiert. Soweit Sozialversicherungsbeiträge nicht sofort gezahlt werden können, war ein Stundungsantrag zu stellen. Sodann kann bei Geschäftsabschlüssen oder passivem Verschweigen der Insolvenz eine persönliche Haftung der Geschäftsführung drohen, wenn der Geschäftspartner über die vorhandene Zahlungsfähigkeit getäuscht oder nicht aktiv aufgeklärt wird.

F.VII. 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 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 seit dem 31. Dezember 2020 gesetzlich vermutet, dass behördliche Corona-Maßnahmen, die zur Schließung des Geschäftsbetriebs oder eingeschränkten Nutzung der Geschäftsräume führen, eine Änderung der Geschäftsgrundlage des Gewerberaummietvertrages darstellen. Mieter haben nun in Verhandlungen mit dem Vermieter zur Mietanpassung 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. Nach der Vorstellung des Gesetzgebers (Protokolle d. Rechtsausschusses) haben die Mieter aber

G.II Für den Zeitraum vor dem 31. Dezember 2020 gilt diese gesetzliche Vermutung nicht.

G.III befristete Ausnahme zur fristlosen 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 mit einem Betrag in Verzug ist, der die Miete für zwei Monate erreicht.



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 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.

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
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Weidenauer Straße 138
57076 Siegen
Tel. 0271 770226-0
Fax: 0271 770226-10
E-Mail: info@angerercollegen.de
www.angerercollegen.de

