

RST Beratung · Brunnenstraße 15-17 · 45128 Essen

INFOBRIEF

RST Beratung

Brunnenstraße 15-17 · 45128 Essen
Telefon: +49 (0) 201 / 87 999-0
Telefax: +49 (0) 201 / 87 999-55
Mail: essen@rst-beratung.de
www.rst-beratung.de

Niederlassungen: Dresden, Dessau, Zwickau

Essen, 7. April 2020

UPDATE

Corona-Krise: Häufig gestellte Fragen und Überblick über die ergriffenen Maßnahmen

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachfolgend geben wir Ihnen einen aktualisierten Überblick über aktuell häufig gestellte Fragen im Zusammenhang mit der Corona-Krise sowie über die seitens des Bundes und der Länder bislang ergriffenen Maßnahmen. Wie in den Gesetzen bzw. Arbeitsunterlagen, die den Maßnahmen zugrunde liegen, deutlich wird, gelten die Maßnahmen ausschließlich für außergewöhnliche Verhältnisse, die im Zusammenhang bzw. infolge der COVID-19-Pandemie auftreten.

Arbeitsrecht, Kurzarbeitergeld und Arbeitsorganisation

1. Wann hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

a) Arbeitnehmer ist erkrankt

Ist der Arbeitnehmer infolge einer Infektion mit dem Corona-Virus arbeitsunfähig erkrankt, besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den Zeitraum von sechs Wochen (§ 3 EFZG). Nach diesem Zeitraum haben gesetzlich Krankenversicherte grundsätzlich Anspruch auf Krankengeld.

Der Spitzenverband Bund der Krankenkassen (GKV Spitzenverband) und die Kassenärztliche Bundesvereinigung (KBV) haben eine zeitlich befristete erleichterte Möglichkeit für Krankenschreibungen vereinbart. Patienten, die an leichten Erkrankungen der oberen Atemwege erkrankt sind und keine schwere Symptomatik vorweisen oder Kriterien des Robert Koch-Instituts für einen Verdacht auf eine Infektion erfüllen, können bis zum 23. Juni 2020 nach telefonischer Rücksprache mit ihrem Arzt eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bis maximal 14 Tage ausgestellt bekommen.

b) Arbeitnehmer ist gesund

Schicken Sie einen Arbeitnehmer nach Hause, der gesund ist, müssen Sie den Lohn weiterzahlen. Der Arbeitnehmer wird bezahlt freigestellt.

Will ein gesunder Arbeitnehmer zu Hause bleiben, können Sie ihn unbezahlt freistellen. Er hat keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Alternativ kann der Arbeitnehmer Urlaub nehmen oder ein bestehendes Zeitguthaben in Anspruch nehmen. Ein Weisungsrecht gegenüber den Arbeitnehmern besteht insofern nicht.

2. Haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Homeoffice?

Arbeitnehmer haben bislang keinen Anspruch auf Homeoffice. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat einen entsprechenden Gesetzentwurf im Jahr 2019 diskutiert,

dieser wurde aber bisher nicht beschlossen. Somit kann sich ein Anspruch auf Homeoffice nur aus dem Arbeitsvertrag oder aus einvernehmlichen individuellen Lösungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ergeben.

Arbeitnehmer, die infiziert sind (aber arbeitsfähig sind) bzw. bei denen ein Verdacht auf eine Infektion besteht, könnten im Homeoffice arbeiten und damit den Weiterbetrieb sicherstellen (sofern möglich und sinnvoll). Darüber hinaus kann Homeoffice bei der Schließung von Kindereinrichtungsstätten oder Schulen zur Sicherstellung der Kinderbetreuung sinnvoll sein. Ein Anspruch nach der neu geschaffenen Entschädigungsregelung (siehe unten) besteht in diesem Fall nicht.

3. Werden Arbeitnehmer bei Kita- und Schulschließungen finanziell unterstützt?

a) Grundsatz

Wenn für einen Arbeitnehmer keine Kinderbetreuung möglich ist und er alle zumutbaren Ersatzmöglichkeiten ausgeschöpft hat, kann sich für den Arbeitgeber aus § 616 BGB eine Pflicht zur Entgeltfortzahlung für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit (in der Regel 10 Tage) ergeben. § 616 BGB kann jedoch einzel- oder tarifvertraglich ausgeschlossen sein. Eine Pflicht zur Entgeltfortzahlung besteht dann nicht.

b) Neue Entschädigungsregelung nach § 56 Abs. 1a IfSG

Durch das Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite (Gesetz vom 27. März 2020, BGBl. I 2020, 587) wurde in § 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz (IfSG) eine neue Entschädigungsregelung aufgenommen. Die Regelung ist zum 30. März 2020 in Kraft getreten. Ziel ist die Abmilderung von Verdienstauffällen, die erwerbstätige Sorgeberechtigte von Kindern erleiden, wenn sie ihrer beruflichen Tätigkeit nicht nachgehen können, weil Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten vorübergehend geschlossen werden oder deren Betreten untersagt wird.

Anspruchsberechtigt sind erwerbstätige Sorgeberechtigte von Kindern, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert und auf Hilfe angewiesen sind.

Voraussetzung für den Entschädigungsanspruch ist, dass die Sorgeberechtigten die Kinder in diesem Zeitraum selbst betreuen, weil sie keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sicherstellen können, und dadurch einen Verdienstaufschlag erleiden.¹ Ein Entschädigungsanspruch greift nur, wenn allein die Schließung oder das Betretungsverbot der Schulen oder Betreuungseinrichtungen zu einem Verdienstaufschlag führen. Das ist z.B. nicht der Fall, wenn und soweit der Erwerbstätige bereits nach anderen gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen oder individualrechtlichen Grundlagen unter Fortzahlung des Entgelts oder einer der Höhe nach dem Entgelt entsprechenden Geldleistung der Arbeit fernbleiben kann. Soweit derartige rechtliche Möglichkeiten bestehen, sind diese prioritär zu nutzen. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn dem sorgeberechtigten Erwerbstätigen noch Zeitguthaben zusteht. Dieses ist vorrangig abzubauen

Anspruchsberechtigte haben gegenüber der zuständigen Behörde, auf Verlangen des Arbeitgebers auch diesem gegenüber, die o.g. Voraussetzungen darzulegen.

Die Entschädigung beträgt 67% des Netto-Verdienstaufschlags; für einen vollen Monat wird jedoch höchstens ein Betrag von EUR 2.016 gewährt. Die Entschädigung wird für höchstens 6 Wochen gezahlt und ist **durch den Arbeitgeber auszuführen**. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber **auf Antrag** von der zuständigen Behörde erstattet.

4. Werden Arbeitnehmer bei einem Tätigkeitsverbot oder bei Quarantäne finanziell unterstützt?

Arbeitnehmern, bei denen die zuständige Behörde ein Tätigkeitsverbot oder Quarantäne angeordnet hat, steht nach § 56 IfSG eine Entschädigung zu. Voraussetzung für eine Entschädigung nach § 56 IfSG ist, dass der Arbeitnehmer infolge der behördlichen Maßnahme einen Verdienstaufschlag erleidet. Dies ist nicht der Fall, solange der Arbeitgeber zur Fortzahlung des Entgelts verpflichtet ist.

¹ Eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit ist bspw. gegeben, wenn ein Anspruch auf eine sog. Notbetreuung in der Kindertagesstätte oder der Schule besteht, auf den anderen Elternteil zurückgegriffen werden kann oder andere hierzu bereite Familienmitglieder/Verwandte die Betreuung des Kindes oder - bei Geschwistern - mehrerer Kinder wahrnehmen können. Personen, die einer Risikogruppe in Bezug auf die Infektion oder übertragbaren Krankheiten angehören, zu deren Verhinderung oder Verbreitung die Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen von der zuständigen Behörde vorübergehend geschlossen bzw. mit einem Betretungsverbot belegt wurden, gelten nicht als „zumutbare Betreuungsmöglichkeit“ i.S.d. Regelung.

§ 56 IfSG sieht für die ersten sechs Wochen eine Entschädigung i.H.d. Netto-Arbeitsentgelts vor. Bei einem Tätigkeitsverbot oder Quarantäne von mehr als sechs Wochen erhalten die betroffenen Arbeitnehmer vom Beginn der siebten Woche an eine Entschädigung i.H.d. Krankengeldes.

Die Entschädigung ist für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens jedoch für sechs Wochen, **durch den Arbeitgeber auszuführen**. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber **auf Antrag** von der zuständigen Behörde erstattet. Der Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Quarantänemaßnahme bei der zuständigen Behörde zu stellen. Nach Ablauf der sechs Wochen wird die Entschädigung von der zuständigen Behörde auf Antrag des betroffenen Arbeitnehmers gewährt.

Erkrankt ein Arbeitnehmer mit Tätigkeitsverbot bzw. unter Quarantäne, besteht Arbeitsunfähigkeit. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer vorrangig Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für die ersten sechs Wochen und ab der siebten Woche Anspruch auf Krankengeld von der zuständigen Krankenkasse. Dennoch bleibt der Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG i.H.d. Betrages, der bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit an den Berechtigten auszuführen war, bestehen. Der Erstattungsanspruch gegenüber der Krankenkasse geht insoweit auf das entschädigungspflichtige Land über.

Verdienstausfallentschädigungen nach dem Infektionsschutzgesetz sind einkommen- und lohnsteuerfrei, sie unterliegen jedoch dem Progressionsvorbehalt. Die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung besteht fort, wobei das entschädigungspflichtige Land die Beiträge allein trägt (§ 57 IfSG). Für Personen, die gemäß § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG als Ausscheider oder Ansteckungsverdächtige abgedeckt wurden oder werden (Quarantäne) und denen aus diesem Grund eine Entschädigung zu gewähren ist, besteht eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und in der sozialen Pflegeversicherung sowie der Arbeitslosenversicherung fort. Auch hier trägt das Land die Beiträge allein.

Hinweis: Angeordnete Betriebsschließungen durch die zuständigen Behörden sind nach derzeitiger Rechtslage ein Risiko, das der Arbeitgeber zu tragen hat. Die Arbeitnehmer haben danach auch weiterhin Anspruch auf Zahlung des Gehalts.

5. Was ist Kurzarbeitergeld und wie kann dieses erlangt werden?

Durch Kurzarbeit können Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich vor einem vorübergehenden Arbeitsausfall schützen, um Arbeitsplätze zu sichern. Vor dem Hintergrund der Corona-Krise wurden durch das Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld (Gesetz vom 13. März 2020, BGBl. I 2020, 493) und die Kurzarbeitergeldverordnung vom 27. März 2020 (BGBl. I 2020, 595) Erleichterungen für die Beantragung von Kurzarbeitergeld beschlossen. Die Erleichterungen finden rückwirkend ab dem 1. März 2020 Anwendung. Zusammengefasst müssen nun folgende Voraussetzungen für die Erlangung von Kurzarbeitergeld gegeben sein:

- Es muss ein „erheblicher“ Arbeitsausfall verbunden mit Entgeltausfall vorliegen.
- Es müssen mindestens 10% der Beschäftigten vom Arbeitsausfall mit einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10% betroffen sein.
- Der Arbeitsausfall muss vorübergehend sein und darf nicht vermeidbar sein (dies sollte bei Corona-bedingten Ausfällen i.d.R. der Fall sein).
- Die Kurzarbeit muss vereinbart werden oder es muss eine Änderungskündigung ausgesprochen werden.
- Der Arbeitsausfall muss der Agentur für Arbeit **angezeigt** werden.
- Sofern die Agentur für Arbeit Kurzarbeitergeld – infolge der Anzeige – generell bewilligt, ist für jeden einzelnen Arbeitnehmer das konkrete Kurzarbeitergeld zu errechnen und bei der Agentur für Arbeit zu **beantragen**.

Ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht nur für Arbeitnehmer, die in der Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig sind. Für Teilzeitbeschäftigte und Leiharbeiter besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben hingegen geringfügig Beschäftigte, Rentner, Bezieher von Krankengeld und Auszubildende. Arbeitnehmer, die einem Tätigkeitsverbot unterliegen oder in Quarantäne sind, erhalten die oben beschriebene Entschädigung nach § 56 IfSG.

Der Arbeitgeber kann Kurzarbeitergeld nicht einseitig anordnen. Es bedarf vielmehr einer rechtlichen Grundlage (Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat oder jeweils individuelle Vereinbarungen mit den einzelnen Arbeitnehmern).

Für die Anzeige und den Antrag von Kurzarbeitergeld sind die Formulare der Agentur für Arbeit zu verwenden:

Anzeige:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf

Antrag:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf

Das Kurzarbeitergeld wird frühestens ab dem Kalendermonat geleistet, in dem die o.g. Anzeige bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. Es wird i.d.R. für eine Dauer von bis zu 12 Monaten bewilligt (der Zeitraum kann durch Rechtsverordnung des BAMS auf bis zu 24 Monate verlängert werden).

Das Kurzarbeitergeld beträgt 60% bzw. 67% (erhöhter Satz wenn mindestens ein Kind im Haushalt des Arbeitnehmers lebt) des durch die Kurzarbeit ausgefallenen Nettoentgelts. Dieses errechnet sich aus der Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt, das dem Arbeitnehmer ohne Arbeitsausfall gezahlt worden wäre (Soll-Entgelt) und dem durch die Kurzarbeit entsprechend verringerten pauschalierten Nettoentgelt (Ist-Entgelt). Das Soll-Entgelt ist auf EUR 6.900 pro Monat gedeckelt (Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitslosenversicherung).

Bei Arbeitnehmern, die in Kurzarbeit gegangen sind und danach eine Nebentätigkeit antreten, erfolgt grundsätzlich eine Anrechnung des Hinzuverdiensts auf das Kurzarbeitergeld (keine Anrechnung erfolgt, wenn die Nebentätigkeit bereits vor der Kurzarbeit bestanden hat). Um für Arbeitnehmer, die in Kurzarbeit gegangen sind, einen Anreiz zu schaffen, vorübergehend (auf freiwilliger Basis) Tätigkeiten in systemrelevanten Bereichen² aufzunehmen, wurde insofern durch das Sozialschutz-Paket (Gesetz vom 27. März 2020, BGBl. I 2020, 575) eine Ausnahme geschaffen. Danach wird das Nebeneinkommen bei der Aufnahme einer Nebenbeschäftigung in einem systemrelevanten Bereich in der Zeit vom 1. April 2020 bis 31. Oktober 2020 nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet, soweit das

² Nach der Gesetzesbegründung zählen die Ordnungs- und Sicherheitsbehörden, Energie- und Wasserversorger, der Transport- und Personenverkehr aber auch die Aufrechterhaltung von Kommunikationswegen, das Gesundheitswesen mit Krankenhäusern und Apotheken aber auch die Land- und Ernährungswirtschaft und die Versorgung der Menschen mit Lebensmitteln zu den systemrelevanten Bereichen. Einen Maßstab für die Zuordnung von Tätigkeiten zu systemrelevanten Branchen und Berufen bietet die Verordnung zur Bestimmung kritischer Infrastrukturen nach dem Gesetz über das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI-Gesetz).

Entgelt aus der neu aufgenommenen Beschäftigung zusammen mit dem Kurzarbeitergeld und dem verbliebenen Ist-Entgelt aus der ursprünglichen Beschäftigung das Soll-Entgelt aus der Beschäftigung, für die Kurzarbeitergeld beantragt wurde, nicht übersteigt.

Es besteht für Arbeitgeber die Möglichkeit, das Kurzarbeitergeld aufzustocken. Hierbei sind Obergrenzen zu beachten, damit dieser Zuschuss sozialversicherungsfrei ausgezahlt werden kann. Dabei darf das Kurzarbeitergeld zusammen mit dem gewährten Aufstockungsbetrag 80 % des sogenannten fiktiven Arbeitsentgelts (Differenz zwischen dem monatlichen Arbeitsentgelt und dem tatsächlichen Ist Entgelt) nicht überschreiten.

Das Kurzarbeitergeld unterliegt nicht der Lohnsteuer (es unterliegt bei den Arbeitnehmern jedoch dem Progressionsvorbehalt). Gemäß der im Zusammenhang mit der Corona-Krise beschlossenen Kurzarbeitergeldverordnung werden dem Arbeitgeber für Arbeitsausfälle bis zum 31. Dezember 2020 die von ihm während des Bezugs von Kurzarbeitergeld nach § 95 oder nach § 101 SGB III allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge **auf Antrag** von der Bundesagentur für Arbeit in pauschalierter Form erstattet.

6. Sonderzahlungen an Arbeitnehmer

Gemäß einer Pressemitteilung des Bundesfinanzministeriums (BMF) werden in der Corona-Krise Sonderzahlungen für Beschäftigte bis zu einem Betrag von EUR 1.500 Euro im Jahr 2020 steuer- und sozialversicherungsfrei gestellt. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können ihren Beschäftigten danach nun Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von EUR 1.500 Euro steuerfrei auszahlen oder als Sachleistungen gewähren. Erfasst werden Sonderleistungen, die die Beschäftigten zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Dezember 2020 erhalten. Voraussetzung ist, dass die Beihilfen und Unterstützungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Andere Steuerbefreiungen und Bewertungserleichterungen bleiben hiervon unberührt.

Aus Arbeitgebersicht ist selbstverständlich vorab zu prüfen, ob die Liquiditätslage des eigenen Unternehmens die o.g. Sonderzahlungen zulässt.

7. Welche Arbeitsschutzmaßnahmen sind im Zusammenhang mit der Corona-Krise zu beachten?

Nach dem Arbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber grundsätzlich die Verpflichtung, die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit für seine Beschäftigten am Arbeitsplatz zu beurteilen (sog. Gefährdungsbeurteilung) und hieraus Maßnahmen abzuleiten. Im Rahmen der Pandemieplanung (Bevölkerungsschutz) hat der Arbeitgeber ggf. weitere Maßnahmen zu ermitteln und durchzuführen. Konkrete Hinweise hierzu finden sich zum Beispiel im Nationalen Pandemieplan auf der Homepage des Robert Koch-Institut.

Die Arbeitnehmer sind nach §§ 15, 16 ArbSchG verpflichtet, jede erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden und dessen arbeitschutzrechtlichen Weisungen nachzukommen.

Finanzierung / Staatliche Hilfsmaßnahmen

1. Überbrückungskredite

Die Bundesregierung hat ein Maßnahmenpaket beschlossen, mit dem Unternehmen bei der Bewältigung der Corona-Krise unterstützt werden sollen, um Liquiditätsengpässe oder eine drohende Insolvenz zu vermeiden. Unternehmen, die sich bereits vor der COVID-19-Pandemie in einer Krise befunden haben, dürften von den Maßnahmen hingegen nicht profitieren.

Bitte beachten Sie, dass es sich hierbei um Darlehen und nicht um Zuschüsse handelt.

Insbesondere der KfW kommt die Aufgabe zu, die kurzfristige Versorgung der Unternehmen mit Liquidität zu erleichtern. Die KfW hat für Unternehmen ein Sonderprogramm vorbereitet. Die Kredite können von Unternehmen in Anspruch genommen werden, die krisenbedingt vorübergehend in Finanzierungsschwierigkeiten geraten sind. Konkret heißt dies, dass alle Unternehmen, die zum 31. Dezember 2019 kein Unternehmen in Schwierigkeiten gemäß EU-Definition waren, einen Kredit beantragen können. Bei der Bewertung, welches Unternehmen einen Kredit bekommt, wird man "sehr pragmatisch" vorgehen. Man wird sich auf die Aussage und die Risikoprüfung der Hausbank verlassen.

Es können Investitionen und Betriebsmittel finanziert werden. Betriebsmittelfinanzierungen werden mit einer Laufzeit von bis zu 5 Jahren mit einem tilgungsfreien Anlaufjahr und als endfällige Variante mit 2 Jahren Laufzeit angeboten. Investitionsfinanzierungen werden mit einer Laufzeit von bis zu 5 Jahren mit einem tilgungsfreien Anlaufjahr angeboten. Längere Laufzeiten werden in den beiden Programmen b.a.w. nicht angeboten. Der Zinssatz p.a. beläuft sich, je nach Risikoeinstufung des Kreditnehmers, zwischen 1,00% und 1,46% p.a. Hier gilt es das Zinsniveau zu beobachten.

Wie lang es dauert, bis das Geld fließt, ist noch nicht absehbar. Die Bearbeitung der KfW soll aber zurzeit wenige Tage in Anspruch nehmen. **Um schnelle Liquiditätshilfe leisten zu können, haben die ersten Hausbanken angedeutet, ganz pragmatisch in einem ersten Schritt die Kontokorrentlinien temporär zu erhöhen und so schnell Liquidität zu schaffen.** Anschließend sollen Kontokorrentdarlehen in langfristige Darlehen umgewandelt werden.

Bei aktuellen **Liquiditätsproblemen ist die Hausbank nach wie vor erster Ansprechpartner.** Denn bei der Beantragung von KfW-Krediten gilt nach wie vor das sog. Hausbankprinzip. Der Unternehmer stellt den Kreditantrag ganz normal bei seiner Bank, die auch die Risikoprüfung vornimmt. Die Kredite werden dann von der KfW über die Hausbank ausgereicht.

2. Steuerliche Erleichterungen

Das BMF und die Landesfinanzbehörden haben sich auf folgende Maßnahmen geeinigt, um die Unternehmen, die durch die Corona-Krise unmittelbar in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten sind, zu entlasten (vgl. BMF-Schreiben und gleich lautende Erlasse der obersten Finanzbehörden der Länder vom 19. März 2020 sowie FAQ-Katalog des BMF vom 1. April 2020):

- *Zinslose Stundung von Einkommen- und Körperschaftsteuer (einschließlich Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer) sowie Umsatzsteuer* für nachweislich unmittelbar und nicht unerheblich betroffene Steuerpflichtige bis zum 31. Dezember 2020 unter Darlegung ihrer Verhältnisse. Die entstandenen Schäden müssen nicht zwingend im Einzelnen wertmäßig nachgewiesen werden. Anträge auf Stundungen der nach

dem 31. Dezember 2020 fälligen Steuern müssen besonders begründet werden. Stundungen der Gewerbesteuer müssen die Unternehmen bei den zuständigen Gemeinden beantragen (Ausnahme: Stadtstaaten). Eine Stundung von Lohnsteuer und Kapitalertragsteuer ist nicht möglich.

- *Herabsetzung von Vorauszahlungen für Einkommen- und Körperschaftsteuer (einschließlich Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer) und des Gewerbesteuer-Messbetrages für Zwecke der Gewerbesteuer-Vorauszahlungen* für nachweislich unmittelbar und nicht unerheblich betroffene Steuerpflichtige bis zum 31. Dezember 2020 unter Darlegung ihrer Verhältnisse. Die entstandenen Schäden müssen nicht zwingend im Einzelnen wertmäßig nachgewiesen werden. Anträge auf Anpassung der Vorauszahlungen, die nur Zeiträume nach dem 31. Dezember 2020 betreffen, sind besonders zu begründen. Nimmt das Finanzamt eine Festsetzung des Gewerbesteuerermessbetrags für Zwecke der Vorauszahlungen vor, ist die betreffende Gemeinde hieran bei der Festsetzung ihrer Gewerbesteuer-Vorauszahlungen gebunden.
- *Aussetzung der Vollstreckungsmaßnahmen* wie etwa Kontopfändungen bis zum 31. Dezember 2020 für rückständige oder bis zu diesem Zeitpunkt fällig werdende von den Landesfinanzbehörden verwaltete Steuern (Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Solidaritätszuschlag, Kirchensteuer, Lohnsteuer Umsatzsteuer), wenn der Steuerschuldner von den Auswirkungen des Corona-Virus unmittelbar und nicht unerheblich betroffen ist. In diesen Fällen werden die zwischen dem 19. März 2020 und längstens dem 31. Dezember 2020 kraft Gesetzes verwirkten Säumniszuschläge erlassen.

Bei den Steuern, die von der Zollverwaltung verwaltet werden (z.B. Einfuhrumsatzsteuer, Energiesteuer und Luftverkehrssteuer), sind die Hauptzollämter angewiesen worden, den Steuerpflichtigen angemessen entgegenzukommen. Auch für diese Steuern können somit Stundungen, Vollstreckungsaufschub und Anpassung der Vorauszahlungen gewährt werden.

Dasselbe gilt für das Bundeszentralamt für Steuern, das u.a. für die Versicherungssteuer zuständig ist und entsprechend verfahren soll.

Im Hinblick auf weitere Erleichterungen bei der Umsatzsteuer haben mehrere Bundesländer bekannt gegeben, dass **Sondervorauszahlungen für Dauerfristverlängerung** bei der Umsatzsteuer für krisenbetroffene Unternehmen auf Antrag auf Null herabgesetzt und bereits überwiesene Sondervorauszahlungen auf formlosen Antrag (oder Abgabe einer berechtigten „Null-Meldung“) kurzfristig zurückerstatten werden (so auch der FAQ-Katalog des BMF vom 1. April 2020).

Sollte es infolge der Corona-Krise nicht möglich sein, steuerliche Fristen für die Abgabe von Steuererklärungen³ einzuhalten, kann beim Finanzamt Fristverlängerung beantragt werden. Wurden in diesen Fällen bereits Verspätungszuschläge festgesetzt, werden diese insoweit grundsätzlich erlassen (vgl. FAQ-Katalog des BMF vom 1. April 2020).

3. Corona-Soforthilfe des Bundes und der Länder

Neben dem für Großunternehmen geschaffenen Wirtschaftsstabilisierungsfonds (vgl. Wirtschaftsstabilisierungsfondsgesetz vom 27. März 2020, BGBl. I 2020, 543) will die Bundesregierung auch kleinen Unternehmen und Selbständigen in der Corona-Krise helfen. Die Bundesregierung hat insofern am 23. März 2020 folgende Eckpunkte zur Corona-Soforthilfe für Kleinstunternehmen und Soloselbständige mit einem Volumen von bis zu EUR 50 Mrd. beschlossen (vgl. BT-Drs. 19/18105).

- Finanzielle Soforthilfe (steuerbare Zuschüsse) für Kleinstunternehmen aus allen Wirtschaftsbereichen sowie Soloselbständige und Angehörige der freien Berufe mit bis zu 10 Beschäftigten.
 - Bis EUR 9.000 Einmalzahlung für 3 Monate bei bis zu 5 Beschäftigten (Vollzeitäquivalente).
 - Bis EUR 15.000 Einmalzahlung für 3 Monate bei bis zu 10 Beschäftigten (Vollzeitäquivalente).
- Sofern der Vermieter die Miete um mindestens 20% reduziert, kann der ggf. nicht ausgeschöpfte Zuschuss auch für zwei weitere Monate eingesetzt werden.

³ **Steuerpflichtige, die sich nicht von einem Steuerberater beraten lassen**, haben Steuererklärungen für das Kalenderjahr 2019 grundsätzlich bis zum 31. Juli 2020 abzugeben. **Steuerpflichtige, die sich von einem Steuerberater beraten lassen**, haben Steuererklärungen für den Veranlagungszeitraum 2019 grundsätzlich bis zum Ablauf des Monats Februar 2021 abzugeben.

- Ziel: Zuschuss zur Sicherung der wirtschaftlichen Existenz der Antragsteller und zur Überbrückung von akuten Liquiditätsengpässen, u.a. durch laufende Betriebskosten wie Mieten, Kredite für Betriebsräume, Leasingraten u.ä (auch komplementär zu den Länderprogrammen).
- Voraussetzung: Wirtschaftliche Schwierigkeiten infolge von Corona. Unternehmen darf vor März 2020 nicht in wirtschaftlichen Schwierigkeiten gewesen sein. Schadenseintritt nach dem 11. März 2020.
- Eine Kumulierung mit anderen Beihilfen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie ist grundsätzlich möglich. Eine Überkompensation ist jedoch zurückzuzahlen. Bei der Steuerveranlagung für die Einkommens- oder Körperschaftsteuer im kommenden Jahr wird der Zuschuss gewinnwirksam berücksichtigt.
- Antragstellung: Da das Programm des Bundes die Programme der Länder ergänzt, sind die **Anträge bis zum 31. Mai 2020** bei der zuständigen Landesbehörde zu stellen. Diese nimmt auch die Auszahlung vor.

Das Land Nordrhein-Westfalen hat das Programm zur Soforthilfe dahingehend erweitert, dass Antragsberechtigte mit bis zu 50 Beschäftigten eine Einmalzahlung in Höhe von EUR 25.000 erhalten. Die Soforthilfe ist ausschließlich medienbruchfrei digital durchführbar. Antragsteller können ihren Antrag online ausfüllen und absenden. Den Online-Antrag zum Ausfüllen finden Sie unter:

<https://soforthilfe-corona.nrw.de/lip/form/display.do?%24context=DA740905F2AB2A295751>

Sofern Sie weitere Fragen zu den in **Ihrem Bundesland** verfügbaren Soforthilfe-Maßnahmen und deren Beantragung haben, sprechen Sie uns gerne an.

4. Ausgleich finanzieller Belastungen von Gesundheitseinrichtungen infolge des Corona-Virus

Das COVID-19 Krankenhausentlastungsgesetz vom 27. März 2020 (BGBl. I 2020, 580) sieht neben Maßnahmen zur Unterstützung der Krankenhäuser (finanzieller Ausgleich für

verschobene planbare Operationen und Behandlungen, Bonus pro geschaffenem Intensivbett i.H.v. EUR 50.000 etc.) auch Unterstützungsmaßnahmen für vertragsärztliche Leistungserbringer (zugelassene Ärzte und Psychotherapeuten) sowie Pflegeeinrichtungen vor. Privatpraxen und Zahnärzte fallen nicht in den Anwendungsbereich des COVID-19 Krankenhausentlastungsgesetzes. Sie können jedoch Soforthilfe nach den Programmen des Bundes und der Länder beantragen (siehe oben).

a) *Vertragsärztliche Leistungserbringer*

Für vertragsärztliche Leistungserbringer sind die folgenden Maßnahmen vorgesehen

- *Ausgleich der durch die COVID-19-Pandemie begründeten Vergütungsminderung bei der Abrechnung extrabudgetärer vertragsärztlicher Leistungen:* Voraussetzung für die Ausgleichszahlung durch die Kassenärztliche Vereinigung ist, dass die Minderung mehr als 10% des Gesamthonorars des Vorjahresquartals ausmacht. Die Ausgleichszahlung mindert sich, soweit der vertragsärztliche Leistungserbringer Entschädigungen nach dem Infektionsschutzgesetz oder finanzielle Hilfen aufgrund anderer Anspruchsgrundlagen (z.B. kurzfristige Liquiditätshilfen für freie Berufe durch Kreditinstitute) erhält.
- *Anpassung der Honorarverteilungsmaßstäbe:* Bei einem die Fortführung der Arztpraxis gefährdenden Fallzahlenrückgang hat die Kassenärztliche Vereinigung im Benehmen mit den Landesverbänden der Krankenkassen und den Ersatzkassen zeitnah geeignete Regelungen im Verteilungsmaßstab vorzusehen, um dem vertragsärztlichen Leistungserbringer die Fortführung der Wahrnehmung des Versorgungsauftrags zu ermöglichen.
- *Erstattung der Kosten, die zur Finanzierung der außerordentlichen Maßnahmen erforderlich sind:* Die Krankenkassen haben den Kassenärztlichen Vereinigungen diejenigen zusätzlichen Kosten zu erstatten, die zur Finanzierung der außerordentlichen Maßnahmen erforderlich sind, um die vertragsärztliche Versorgung während des Bestehens der epidemischen Lage nach § 5 Abs. 1 IfSG sicherzustellen.

Die o.g. Regelungen treten zum 1. Januar 2021 wieder außer Kraft. Wie das Verfahren zur Erlangung der Unterstützungen aussieht, steht noch nicht fest. Dem Vernehmen nach sollen kurzfristig Listen und Formulare veröffentlicht werden.

b) Pflegeeinrichtungen

Pflegeeinrichtungen, die durch das Corona-Virus betroffen sind, erhalten einen Anspruch auf Kostenerstattung gegenüber der Pflegeversicherung für ihre außerordentlichen Aufwendungen und Mindereinnahmen, die im Rahmen ihrer Leistungserbringung einschließlich Leistungen für Unterkunft und Verpflegung entstehen. Zu den außerordentlichen Aufwendungen gehören insbesondere solche im Zusammenhang mit den infektionshygienischen Schutzvorkehrungen der Mitarbeitenden (Einmalmaterial, Desinfektionsmittel) oder zusätzliche Aufwendungen für Ersatzpersonal oder Mehrarbeitsstunden. Ebenso können bei Pflegeeinrichtungen Mindereinnahmen auftreten, wenn z.B. Tagespflege- oder Kurzzeitpflegegäste ihren geplanten Aufenthalt absagen oder Kunden ihre Leistungsanspruchnahme infolge des „Social Distancing“ reduzieren.

Für das Erstattungsverfahren ist vorgesehen, dass die Einrichtungen zum Monatsende ihren Anspruch bei einer Pflegekasse geltend machen können, die Partei des Versorgungsvertrages ist. Wie das Verfahren im Detail aussieht, steht noch nicht fest. Dem Vernehmen nach sollen auch insofern kurzfristig Listen und Formulare veröffentlicht werden.

5. Entschädigungen für Selbständige bei einem Tätigkeitsverbot oder bei Quarantäne

Selbständige, für die ein Tätigkeitsverbot oder Quarantäne angeordnet wird und deren Betrieb oder Praxis infolge dessen ruht, erhalten **auf Antrag** (es gelten dieselben Fristen, die auch für Arbeitnehmer gelten) für die Dauer des Ruhens des Betriebs / der Praxis eine Entschädigung i.H.d. Verdienstauffalls. Der Verdienstauffall pro Monat bemisst sich bei Selbständigen nach einem Zwölftel des Arbeitseinkommens i.S.d. § 15 SGB IV.⁴ Bei einer Existenzgefährdung können zudem die während der Verdienstauffallzeit entstehenden Mehraufwendungen in angemessenem Umfang von der zuständigen Behörde erstattet

⁴ Arbeitseinkommen i.S.d. § 15 SGB IV ist der nach den allgemeinen Gewinnermittlungsvorschriften des Einkommensteuerrechts ermittelte Gewinn aus einer selbständigen Tätigkeit. Einkommen ist als Arbeitseinkommen zu werten, wenn es als solches nach dem Einkommensteuerrecht zu bewerten ist.

werden. Auf Antrag erhalten Selbständige zudem Ersatz für die weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang.

Die neu geschaffene Entschädigungsregelung betreffend die Kinderbetreuung (siehe oben) gilt für Selbständige entsprechend.

Hinweis: Eine freiwillige Quarantäne oder ein generelles (gesundheitsunabhängiges) Tätigkeitsverbot (z.B. Betriebsschließungen im Einzelhandel) eröffnen keinen Entschädigungsanspruch nach dem IfSG.

6. Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen

§ 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB IV regelt die Möglichkeit einer Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen. Ansprüche auf den Gesamtsozialversicherungsbeitrag dürfen danach gestundet werden, wenn die sofortige Einziehung mit erheblichen Härten für das Unternehmen verbunden wäre und der Anspruch durch die Stundung nicht gefährdet wird.

Eine erhebliche Härte ist gegeben, wenn das Unternehmen sich aufgrund ungünstiger wirtschaftlicher Verhältnisse vorübergehend in ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten befindet oder im Falle der sofortigen Einziehung der fälligen Sozialversicherungsabgaben in diese geraten würde. Eine Stundung ist jedoch ausgeschlossen, wenn eine Gefährdung des Anspruches eintreten würde. Dies ist der Fall, wenn die Zahlungsschwierigkeiten nicht nur vorübergehend sind oder eine Überschuldung in absehbarer Zeit offensichtlich nicht abgebaut werden kann.

Die Stundung setzt einen entsprechenden **Antrag** des Unternehmens voraus, wobei das Vorliegen der oben genannten Voraussetzungen zu belegen ist. Über den Stundungsantrag entscheidet die **jeweilige Krankenkasse** als zuständige Einzugsstelle nach pflichtgemäßem Ermessen.

Nach einem FAQ-Katalog des GKV-Spitzenverbands sind vorrangig vor einer Stundung der Sozialversicherungsbeiträge die seitens der Bundesregierung geschaffenen verschiedenen Mechanismen sowie sonstigen Unterstützungsleistungen und Hilfsmaßnahmen zu nutzen.

Zivilrechtliche Regelungen im Zusammenhang mit der Corona Krise

1. Aussetzung des Rechts auf Kündigung von Mietverträgen

Um zu vermeiden, dass es infolge der Corona-Krise zur außerordentlichen Kündigung aufgrund Zahlungsverzuges von Mieten aus Mietverträgen kommt, wird das Kündigungsrecht der Vermieter durch das Gesetz zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht (Gesetz vom 27. März 2020, BGBl. I 2020, 569) eingeschränkt. Danach sind Kündigungen von Mietverträgen über Wohn- und Gewerberaum bis 30. Juni 2022 ausgeschlossen, wenn die Kündigung auf einem Mietrückstand beruht, der zwischen dem 1. April 2020 und dem 30. Juni 2020 entstanden ist und der Mieter die Miete wegen den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie nicht leistet. Etwaige entgegenstehende vertragliche Vereinbarungen – auch in Allgemeinen Geschäftsbedingungen – sind unwirksam. Der vorgenannte Zeitraum kann durch Rechtsverordnung zunächst bis 30. September 2020 und sodann noch weitergehend verlängert werden.

Es obliegt dem Mieter, den Zusammenhang zwischen der COVID-19-Pandemie und der Nichtleistung der Miete im Streitfall **glaubhaft zu machen**. Der Mieter muss Tatsachen darlegen, aus denen sich eine überwiegende Wahrscheinlichkeit dafür ergibt, dass seine Nichtleistung auf der COVID-19-Pandemie beruht. Mieter von Gewerbeimmobilien können den Zusammenhang i.d.R. mit Hinweis darauf glaubhaft machen, dass der Betrieb ihres Unternehmens im Rahmen der Bekämpfung des Corona-Virus durch Rechtsverordnung oder behördliche Verfügung untersagt oder erheblich eingeschränkt worden ist.

Nach dem Gesetz ist lediglich eine Einschränkung des Kündigungsrechts für Mietrückstände bis zum 30. Juni 2022 vorgesehen. Bestehen die Mietrückstände aus April bis Juni 2020 dann noch in nennenswertem Umfang (i.d.R. zwei Monatsmieten) lebt das Kündigungsrecht wieder auf.

Darüber hinaus bleiben die Mieter bspw. verpflichtet, Verzugszinsen auf die rückständige Miete zu zahlen. Zudem kann sich der Vermieter nach dem Gesetzeswortlaut durch Inanspruchnahme von Mietsicherheiten schadlos halten. Da die Beschränkung des Kündigungsrechts sich nur auf eine Kündigung wegen Zahlungsverzuges bezieht, bleiben andere

Kündigungsrechte bestehen (Bsp.: der Mieter füllt eine vertraglich vereinbarte und in Anspruch genommene Mietsicherheit nicht wieder auf).

Vor diesem Hintergrund sollten die Mieter im Zweifel eine einvernehmliche Lösung mit den Vermietern suchen und vorzugsweise auf die staatlichen Unterstützungen zugreifen. Denn der Ausgang eines möglichen Rechtsstreits ist vor dem Hintergrund der nicht abschließenden Regelung unklar.

2. Stundung von Darlehensansprüchen bei Kleinstunternehmen

Für Verbraucherdarlehensverträge, die vor dem 15. März 2020 abgeschlossen wurden, gilt nach dem Gesetz zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht, dass Ansprüche des Darlehensgebers auf Rückzahlung, Zins- oder Tilgungsleistungen, die zwischen dem 1. April 2020 und dem 30. Juni 2020 fällig werden, mit Eintritt der Fälligkeit für die Dauer von drei Monaten gestundet werden können. Voraussetzung ist, dass der Verbraucher aufgrund der durch die Ausbreitung der COVID-19-Pandemie hervorgerufenen außergewöhnlichen Verhältnisse Einnahmeausfälle hat, die dazu führen, dass ihm die Erbringung der geschuldeten Leistung nicht zumutbar ist. Nicht zumutbar ist ihm die Erbringung der Leistung insbesondere dann, wenn sein angemessener Lebensunterhalt oder der angemessene Lebensunterhalt seiner Unterhaltsberechtigten gefährdet ist.

Der auf Verbraucherdarlehensverträge beschränkte Anwendungsbereich wird voraussichtlich zeitnah durch eine Rechtsverordnung auf Kleinstunternehmen (Unternehmen, die weniger als 10 Personen beschäftigen und deren Jahresumsatz EUR 2 Mio. nicht überschreitet) erweitert werden.

3. Moratorium für Kleinstunternehmen betreffend Dauerschuldverhältnisse

Unternehmen, die weniger als 10 Personen beschäftigen und deren Jahresumsatz EUR 2 Mio. nicht überschreitet (Kleinstunternehmen), haben gemäß dem Gesetz zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht das Recht, Leistungen zur Erfüllung eines Anspruchs aus einem Dauerschuldverhältnis, das vor dem 8. März 2020 begründet wurde, bis zum 30. Juni 2020 zu verweigern. Voraussetzung für das

Leistungsverweigerungsrecht ist, dass das Kleinunternehmen infolge von Umständen, die auf die COVID-19-Pandemie zurückzuführen sind,

- die Leistung nicht erbringen kann oder
- dem Unternehmen die Erbringung der Leistung ohne Gefährdung der wirtschaftlichen Grundlagen seines Erwerbsbetriebs nicht möglich wäre.

Das Leistungsverweigerungsrecht besteht in Bezug auf alle wesentlichen Dauerschuldverhältnisse. Wesentliche Dauerschuldverhältnisse sind solche, die zur Eindeckung mit Leistungen zur angemessenen Fortsetzung des Erwerbsbetriebs erforderlich sind (Pflichtversicherungen, Verträge über die Lieferung von Strom und Gas oder über Telekommunikationsdienste).

Durch das Leistungsverweigerungsrecht soll Kleinunternehmen geholfen werden, die ihre Leistungsverpflichtung nicht erfüllen können, weil sie etwa nicht in Kontakt mit dem Leistungsempfänger treten können, weil ihre Arbeitskräfte nicht zur Arbeit erscheinen können oder dürfen oder weil ihre Leistungserbringung einstweilen untersagt worden ist.

Das Leistungsverweigerungsrecht muss **einredeweise** geltend gemacht werden. Dies bedeutet, dass das Kleinunternehmen, das wegen der Corona-Krise nicht leisten kann, sich ausdrücklich auf dieses Leistungsverweigerungsrecht berufen und grundsätzlich auch belegen muss, dass es wegen der Corona-Krise nicht leisten kann.

Das Leistungsverweigerungsrecht gilt nicht im Zusammenhang mit Mietverträgen (insofern gilt die spezielle Regelung zur Aussetzung des Rechts auf Kündigung von Mietverträgen; siehe oben) sowie mit arbeitsrechtlichen Ansprüchen.

Die Bundesregierung ist ermächtigt, das Leistungsverweigerungsrecht durch Rechtsverordnung zu verlängern.

Insolvenzrechtliche Regelungen im Zusammenhang mit der Corona-Krise

1. Vorübergehende Aussetzung der Insolvenzantragspflicht nach § 15a InsO und § 42 Abs. 2 BGB

Das Gesetz zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht sieht eine vorübergehende Aussetzung der Insolvenzantragspflicht nach § 15a InsO und nach § 42 Abs. 2 BGB bis zum 30. September 2020 vor. Die Aussetzung der Insolvenzantragspflicht gilt jedoch nicht, wenn die Insolvenzreife nicht auf den Folgen der Ausbreitung der COVID-19-Pandemie beruht oder wenn keine Aussichten darauf bestehen, eine bestehende Zahlungsunfähigkeit zu beseitigen.

Sofern der Schuldner am 31. Dezember 2019 nicht zahlungsunfähig war, wird vermutet, dass die Insolvenzreife auf den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie beruht und Aussichten darauf bestehen, eine bestehende Zahlungsunfähigkeit zu beseitigen. Durch diese widerlegbare Vermutung soll sichergestellt werden, dass die in Bezug auf den Nachweis der Kausalität und der Prognostizierbarkeit der weiteren Entwicklung bestehenden Unsicherheiten nicht zulasten des Antragspflichtigen gehen.

2. Aussetzungen der an die Insolvenzreife geknüpften Zahlungsverbote

Auch die an die Insolvenzreife geknüpften Zahlungsverbote (§ 64 Satz 2 GmbHG, § 130a Abs. 1 Satz 1, § 177a Satz 1 HGB) werden bis zum 30. September 2020 ausgesetzt, soweit es um Geschäftsführungsmaßnahmen im ordnungsgemäßen Geschäftsgang, einschließlich der Maßnahmen zur Aufrechterhaltung oder Wiederaufnahme der Geschäftstätigkeit, aber auch zur sanierungsbedingten Umstellung des Geschäftsbetriebs und -modells, geht. Neue Kredite werden anfechtungs- und haftungsrechtlich privilegiert, um einen Anreiz für die Gewährung solcher Kredite zu setzen. Vertragsparteien, die bereits in einer Geschäftsbeziehung zu dem betroffenen Unternehmen stehen, sollen durch eine Einschränkung der Anfechtbarkeit von Vorgängen im Rahmen dieser Geschäftsbeziehung motiviert werden, die Geschäftsbeziehung fortzusetzen.

3. Temporäre Aussetzung des Rechts der Gläubiger auf Beantragung der Eröffnung des Insolvenzverfahrens

Bei zwischen dem 28. März 2020 und dem 28. Juni 2020 gestellten Insolvenzanträgen durch Gläubiger wird vorausgesetzt, dass der Eröffnungsgrund bereits am 1. März 2020 vorlag. Durch diese flankierende Regelung wird für einen Zeitraum von drei Monaten verhindert, dass von der COVID-19-Pandemie betroffene Unternehmen, die am 1. März 2020 noch nicht insolvent waren, durch Gläubigerinsolvenzanträge in ein Insolvenzverfahren gezwungen werden können.

4. Möglichkeit zur Verlängerung durch Rechtsverordnung

Das Bundesministerium der Justiz und Verbraucherschutz wird ermächtigt, die Aussetzung der Insolvenzantragspflicht und die Regelung zum Eröffnungsgrund bei Gläubigerinsolvenzanträgen durch Rechtsverordnung bis höchstens zum 31. März 2021 zu verlängern.

Auswirkungen der Corona-Krise auf den Jahresabschluss

1. Auswirkungen auf die Rechnungslegung zum Stichtag 31. Dezember 2019

Fraglich ist, ob etwaige bilanzielle Konsequenzen, die sich aus der Corona-Krise ergeben (bspw. außerplanmäßige Abschreibungen oder Rückstellungsbildungen) bereits in den zum 31. Dezember 2019 aufzustellenden Jahres- oder Konzernabschlüssen oder erst in den folgenden Abschlüssen zu berücksichtigen sind.

Da die sprunghafte Ausweitung der Infektionen erst ab dem Januar 2020 stattgefunden hat und diese zu den aktuellen wirtschaftlichen Auswirkungen geführt hat, ist nach Auffassung des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW) i.d.R. davon auszugehen, dass das Auftreten des Corona-Virus als weltweite Gefahr wertbegründend einzustufen ist und dementsprechend die bilanziellen Konsequenzen erst in den Abschlüssen mit Stichtag nach dem 31. Dezember 2019 zu berücksichtigen sind. Wird die Corona-Krise als wertbegründend eingeordnet, ist im (Konzern-)Anhang des handelsrechtlichen Abschlusses zum 31. Dezember 2019 darüber zu berichten, wenn ein „Vorgang von besonderer Bedeutung“ nach § 285 Nr. 33 bzw. § 314 Abs. 1 Nr. 25 HGB vorliegt (Nachtragsberichterstattung unter Angabe der Art und der

finanziellen Auswirkungen des Vorgangs). Ein „Vorgang von besonderer Bedeutung“ ist generell gegeben, wenn seine Auswirkungen geeignet sind, das Bild, das der Abschluss zum Abschlussstichtag vermittelt, zu beeinflussen und ohne die Nachtragsberichterstattung die Entwicklung nach dem Abschlussstichtag von den Abschlussadressaten wesentlich anders beurteilt werden würde. Ob dies der Fall ist, ist im Einzelfall zu beurteilen.

2. Aufstellung des Jahresabschlusses unter der Annahme der Fortführung der Unternehmenstätigkeit

Desweiteren ist vor dem Hintergrund der Corona-Krise zu prüfen, ob bei der Aufstellung des Jahresabschlusses (noch) von der Fortführung der Unternehmenstätigkeit (sog. Going Concern-Annahme) ausgegangen werden kann (§ 252 Abs. 1 Nr. 2 HGB). Dies ist im Einzelfall zu entscheiden.

Zu beachten ist insofern, dass der Abschluss auch dann unter Abkehr von der Annahme der Fortführung der Unternehmenstätigkeit aufzustellen ist, wenn die Ursache für die Abkehr erst nach dem Abschlussstichtag eingetreten ist. Das Stichtagsprinzip gilt insofern nicht.

Gerne helfen wir Ihnen bei den arbeitsrechtlichen Voraussetzungen, der Anzeige und dem Antrag von Kurzarbeitergeld sowie bei steuerlichen Stundungs- / Anpassungsanträgen und sonstigen Anträgen. Zudem unterstützen wir Sie gerne bei der Liquiditätsplanung, bei möglichen Gesprächen mit Ihrer Hausbank zu kurzfristigen Überbrückungskrediten sowie bei sämtlichen weiteren Fragen im Zusammenhang mit der Corona-Krise. Bitte informieren Sie sich auch über unsere Homepage über die aktuellen Entwicklungen. Rufen Sie uns an, wenn Sie Fragen haben.

Hinweis in eigener Sache

Sie erreichen uns – auch in Zeiten von Corona – uneingeschränkt über alle Ihnen bekannten Wege (Telefon / E-Mail).

Insofern kommen uns nun unsere Anstrengungen der letzten Jahre zur Digitalisierung der RST-Beratung zugute. Hierdurch ist sichergestellt, dass unsere Mitarbeiter zeitlich flexibel und ortsunabhängig für Sie da sind.

Durch die räumliche Trennung unserer Mitarbeiter sowie die Nutzung von Homeoffice haben wir sichergestellt, dass Ihnen selbst im Infektionsfall immer eine Stammbesetzung mit Rat und Tat zur Seite steht. Als besonders hilfreich hat sich in diesem Zusammenhang die Umstellung zahlreicher Mandanten auf DATEV Unternehmen online herausgestellt. Hierdurch können wir auch in Zeiten von Corona unkompliziert, sicher und effizient mit Ihnen kommunizieren.

Ihre Partner der RST Beratung

Bleiben Sie gesund!