

CORONA-KRISE

EINE ERSTE ZWISCHENBILANZ

Produktionsstillstand, Ausgangsbeschränkungen, Veranstaltungs- und Kontaktverbote. Das Coronavirus hat die deutsche Wirtschaft mehr als sieben Wochen lahmgelegt - für das zweite Quartal 2020 wird mit einer schweren Rezession gerechnet. Doch geht es um weit mehr als „nur“ eine Corona-Lockdown-Krise. Schon 2019 kündigte sich eine Eintrübung der weltweiten Konjunktur an: In den Schwellenmärkten ließ die Nachfrage nach, in Europa verlangsamte sich die Konjunktur, und im Dezember 2019 gab es in den USA infolge der dortigen Staatsverschuldung Turbulenzen auf dem Repo-Markt. Nun treffen zusätzlich die Auswirkungen der Corona-Pandemie die Wirtschaft. Dies stellt Unternehmen und deren Geschäftsführer vor enorme Herausforderungen. Wie ist die Krise zu managen? Wie kann die Liquidität des Unternehmens gesichert werden? Wie kann eine Schieflage verhindert werden und was ist zu tun, wenn eine Unternehmenskrise nicht vermieden werden kann?

INHALTSVERZEICHNIS

1. GESCHÄFTSFÜHRERPFLICHTEN IN DER KRISE.....	2
2. FINANZIERUNG UND LIQUIDITÄTSSICHERUNG IN DER KRISE.....	3
3. STEUERLICHE LIQUIDITÄTSHILFEN	7
4. SONDERZAHLUNGEN AN ARBEITNEHMER	12
5. BEANTRAGUNG VON KURZARBEITERGELD	13
6. PERSONALABBAU DURCH BETRIEBSBEDINGTE KÜNDIGUNGEN.....	14
7. ARBEITNEHMERRECHTE.....	15
8. HOME-OFFICE.....	19
9. DIENSTWAGENNUTZUNG	20

1. GESCHÄFTSFÜHRERPFLICHTEN IN DER KRISE

Krisenmanagement

In Zeiten von Corona kann ein Unternehmen aufgrund nicht selbst beeinflussbarer Rahmenbedingungen in die Krise geraten. Gerade jetzt ist eine bedachte Unternehmenssteuerung unabdingbar. Hierzu gehört auch und gerade in unsicheren Zeiten eine **Unternehmensplanung**. Dass vieles derzeit nicht planbar erscheint, sollte nicht dazu verleiten, gänzlich von Planung abzusehen. Als Mindeststandard sollte eine rollierende 13-Wochen-Planung selbstverständlich sein. Damit kann ein zentrales betriebswirtschaftliches Instrument der Krisenüberwachung und -steuerung implementiert werden. In einer solchen Planung sind die erwarteten Zahlungsströme unter Berücksichtigung bestehender Kreditlinien und Finanzierungszusagen sowie der fälligen Verbindlichkeiten zu erfassen. Diese Liquiditätsvorschau sollte durch die Einrichtung eines **Liquiditätsbüros** flankiert werden, das für die tagesgenaue Überwachung der Liquidität verantwortlich ist. Aus den Erkenntnissen der Planung sind dann entsprechende Maßnahmen zur Liquiditätssteuerung und -sicherung abzuleiten. Zugleich sollte für ein **aktives Working-Capital Management** gesorgt werden.

Was tun in der Akutkrise?

Tritt der akute Krisenfall ein und wird das Unternehmen zahlungsunfähig bzw. überschuldet, bestand bislang die Pflicht für die Geschäftsführung, binnen drei Wochen einen Insolvenzantrag zu stellen. Mit dem sog. Corona-Insolvenz-Aussetzungsgesetz (COVInsAG) hat der Gesetzgeber jedoch während der aktuellen Pandemielage die **Insolvenzantragspflicht** - gegenwärtig bis Ende September 2020 - **außer Kraft** gesetzt, es sei denn, die Insolvenzreife ist nicht auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie zurückzuführen und es bestehen keine Aussichten, eine eingetretene Zahlungsunfähigkeit zu beseitigen.

Zur Erleichterung der Feststellung dieser Voraussetzung hat der Gesetzgeber ein Stichtagsprinzip eingeführt. Danach gilt: War das Unternehmen zum 31.12.2019 zahlungsfähig, wird vermutet, dass die Insolvenzreife auf den Auswirkungen der Corona-Pandemie beruht und Aussichten darauf bestehen, eine bestehende Zahlungsunfähigkeit zu beseitigen. Solange die Insolvenzantragspflicht ausgesetzt ist, gelten flankierend deutliche Haftungserleichterungen für den Geschäftsführer bei der Vornahme von Zahlungen.

Wie der Krisenfall vermieden werden kann

Um den Fortbestand des Unternehmens zu sichern, sollte ggf. die Beantragung der staatlicherseits bereitgestellten **Überbrückungsmöglichkeiten** wegen der Corona-Krise in Betracht gezogen werden (siehe nachfolgend 2.). Dies vor allem auch deshalb, weil das Management die Pflicht hat, alles Erforderliche zu tun, um einen Fortbestand des Unternehmens zu sichern. Zu diesen Maßnahmen können auch die Beantragung von Kurzarbeit, Personalabbaumaßnahmen oder Umstrukturierungen zählen. Keineswegs darf abgewartet werden, bis die gesamte Liquidität verbraucht ist. Die Hinzuziehung von Experten ist spätestens ab diesem Stadium dringend zu raten.

Unternehmenskrise auch ohne Corona

Bei Unternehmen, die schon Ende 2019 - vor Hinzutreten der Corona-Pandemie - in Schwierigkeiten geraten sind und für die deshalb die Insolvenzantragspflicht nicht bis Ende September ausgesetzt ist, ist schnelles Handeln geboten. Dazu gehören auch die gerichtlichen Restrukturierungsformen wie **Eigenverwaltung** und **Schutzschirmverfahren** nach dem Gesetz zur weiteren Erleichterung der Sanierung von Unternehmen (ESUG), die eine eigenständige Restrukturierung unter Aufsicht eines vorläufigen Sachwalters ermöglichen. Demnächst wird ein weiteres förmliches Restrukturierungsverfahren hinzukommen. Sobald die sog. „Restrukturierungsrichtlinie“ (Richtlinie (EU) 2019/1023) umgesetzt ist, wird Unternehmen in Deutschland ein **vorinsolvenzliches Sanierungsverfahren** zur Verfügung stehen. Kern des künftigen Restrukturierungsverfahrens bildet der sog. Restrukturierungsplan. Dieser ähnelt dem Insolvenzplan, setzt jedoch nicht die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens voraus, sondern ist gerade auf die Vermeidung der Insolvenz gerichtet.

An die Stakeholder denken!

Zu jeder Zeit einer Unternehmenskrise ist ein **aktives Stakeholder-Management** wichtig. Die Bedeutung von rechtzeitiger, offener und transparenter Kommunikation kann gar nicht hoch genug eingeschätzt werden. Gesellschafter, Banken, Kreditversicherer sowie Lieferanten und Kunden sind ins Boot zu holen. Will man in einer akuten Krise noch etwas bewirken, kann dies nur auf Grundlage von Vertrauen in die handelnden Personen geschehen. Einmal verlorenes Vertrauen ist kaum wiederherzustellen.

Risiken begegnen und Chancen nutzen

Genug der Schwarzmalerei: Denn auch eine Krise kann Chancen mit sich bringen; etwa für Veränderungen, zu denen man sonst nicht bereit gewesen wäre. Zugleich sind Krisenzeiten Zeiten der Marktbereinigung. Und vielleicht trifft es ja den Wettbewerber. Es lohnt sich, nach Übernahmekandidaten Ausschau zu halten.

2. FINANZIERUNG UND LIQUIDITÄTSSICHERUNG IN DER KRISE

Nach dem wochenlangen Shutdown haben deutschlandweit unzählige Unternehmen ernstzunehmende Finanzierungsschwierigkeiten und sind in Existenznot. Die Pandemie betrifft nahezu alle Wirtschaftszweige in Deutschland und stellt Unternehmen jeder Größenordnung vor immense Herausforderungen. Mit umfassenden Finanzierungshilfen lindert die Bundesregierung die Not der Unternehmen.

Definitionskriterien für KMU und Großunternehmen

Bei den Finanzierungshilfen wird zwischen KMU und Großunternehmen unterschieden. Die Einordnung, in welche Größenklasse ein Unternehmen fällt, ist entsprechend der **Definitionskriterien der EU-Kommission** vorzunehmen.

Kleine Unternehmen sind Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern und einem Jahresumsatz oder einer Bilanzsumme von höchstens 10 Mio. Euro, bezogen auf den letzten Jahresabschluss. **Mittlere Unternehmen** verfügen definitionsgemäß über weniger als 250 Mitarbeiter und einen Jahresumsatz von höchstens 50 Mio. Euro oder eine Bilanzsumme von maximal 43 Mio. Euro. Werden diese Kriterien überschritten, ist das Unternehmen als **Großunternehmen** einzustufen. Ein Unternehmen ist erst dann bspw. als KMU zu behandeln, wenn es Schwellenwerte in zwei aufeinander folgenden Geschäftsjahren über- oder unterschreitet.

Wird bei einem Unternehmen mindestens 25 % des Kapitals von öffentlichen Stellen oder Körperschaften des öffentlichen Rechts kontrolliert, ist es vom KMU-Begriff ausgeschlossen.

Die Corona-Finanzierungshilfen im Überblick

Mit einem im Eilverfahren beschlossenen Gesetz wurde am 27.3.2020 ein Gesetz vorgelegt, das u.a. eine Neuauflage des Schutzfonds für große Unternehmen, den sog. **Wirtschaftsstabilisierungsfonds**, beinhaltet. Darüber hinaus besteht ein **KfW-Sofortprogramm** mit einer Risikoübernahme durch den Bund von bis zu 90 %, das am 6.4.2020 um ein Programm für **KfW-Schnellkredite** für den Mittelstand mit einer Risikoübernahme von bis zu 100 % erweitert wurde. Von der Corona-Krise betroffene Unternehmen sollen damit einfach und schnell Zugang zu Krediten ihrer Hausbanken bekommen. Sofern Unternehmen die erforderlichen Sicherheiten fehlen, um einen Überbrückungskredit aufzunehmen, können **Bürgschaftsbanken** bis zu 90 % des Risikos übernehmen.

Bessere Finanzierungschancen: KfW-Corona-Hilfen

Um ihre Liquidität zu verbessern und laufende Betriebskosten zu decken, können Unternehmen, die zum 31.12.2019 nicht in Schwierigkeiten waren, über ihre Hausbank einen **KfW-Kredit** beantragen. Diese Möglichkeit steht kleinen und mittelständischen Unternehmen gleichermaßen wie Großunternehmen offen.

Die Kredite können nur in Anspruch genommen werden, wenn **vorübergehende Finanzierungsschwierigkeiten aufgrund der Corona-Krise** bestehen. Damit können die KfW-Kredite nicht für Umschuldungen oder Prolongationen bestehender Finanzierungen eingesetzt werden.

KfW-Unternehmerkredit für etablierte Unternehmen

Etablierte Unternehmen, die mehr als fünf Jahre am Markt tätig sind, können den **KfW-Unternehmerkredit** beantragen. Der KfW-Unternehmerkredit kann beispielsweise für Investitionen, Betriebsmittel (z. B. liquide Mittel, Personalkosten, Mieten) und Akquisitionen eingesetzt werden. Die KfW übernimmt bei diesen Krediten einen Großteil des Haftungsrisikos: Bei kleinen und mittleren Unternehmen beträgt die Kreditrisikoübernahme bis zu 90%, bei Großunternehmen bis zu 80%. Damit soll die Bereitschaft der Hausbanken zur Kreditvergabe erhöht werden.

Unternehmensgruppen können unter Einhaltung bestimmter Kredithöchstbetragsbegrenzungen bei der KfW Darlehen von bis zu 100 Mio. Euro aufnehmen. Abhängig von den Kreditvolumina gibt es

beschleunigte Antragsverfahren: Bei Krediten unter 3 Mio. Euro entfällt eine Risikoprüfung durch die KfW. Für Kredite zwischen 3 und 10 Mio. Euro gibt es ein modifiziertes Fast-Track-Verfahren, bei dem die KfW eine vereinfachte Prüfung anbietet.

ERP-Gründerkredit für junge Unternehmen

Bei **jungen Unternehmen**, die **weniger als fünf Jahre am Markt** sind, muss genauer hingeschaut werden: Besteht das Unternehmen mindestens seit drei Jahren bzw. kann es zwei Jahresabschlüsse vorweisen, übernimmt der Bund beim „ERP-Gründerkredit - Universell“ analog den Regeln zum KfW-Unternehmerkredit bis zu 90% des Risikos bei KMU und bis zu 80% bei Großunternehmen. Auch die sonstigen Kriterien, wie bspw. die Einschränkungen beim Kredithöchstbetrag pro Unternehmensgruppe und die verschlankten Unterlagenerfordernisse im Antrags- und Prüfungsverfahren, sind identisch mit den Voraussetzungen beim KfW-Unternehmerkredit.

Neu gegründete Unternehmen, die **weniger als drei Jahre am Markt** sind, können zwar auch den „ERP-Gründerkredit - Universell“ in Anspruch nehmen. Allerdings erfolgt in diesem Fall keine Haftungsfreistellung seitens der KfW, sodass die Hausbank das komplette Kreditrisiko trägt. Alternativ gibt es für Start-ups und Unternehmensnachfolger das „ERP-Gründerkredit Startgeld“, bei dem von maximal 125.000 Euro Kreditvolumen bis zu 50.000 Euro für Betriebsmittelfinanzierungen genutzt werden können. Das „ERP-Gründerkredit Startgeld“ ermöglicht eine zinsgünstige Finanzierung, bei welcher die KfW den durchleitenden Finanzierungspartnern eine Haftungsfreistellung von 80 % gewährt.

KfW-Schnellkredit 2020 für mittelständische Unternehmen

Am 6.4.2020 wurde für kleine und mittelständische **Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern** zusätzlich die Möglichkeit geschaffen, KfW-Schnellkredite für Anschaffungen und laufende Kosten zu beantragen. Die Besonderheit besteht darin, dass die KfW bei diesen Krediten 100 % des Bankenrisikos übernimmt.

Mit den neu aufgelegten KfW-Schnellkrediten können **Unternehmen mit 11 bis 50 Beschäftigten** einen Kredit von maximal 500.000 Euro beantragen. **Unternehmen mit mehr als 50 und bis zu 249 Mitarbeiter** können einen Schnellkredit von bis zu 800.000 Euro aufnehmen.

Pro Unternehmensgruppe können maximal bis zu 25 % des Jahresumsatzes 2019 mitfinanziert werden. Kredite werden nur Unternehmen gewährt, die bereits mindestens seit Januar 2019 am Markt sind und zuletzt Gewinne erwirtschaftet haben (entweder im Jahr 2019 oder im Durchschnitt der vergangenen drei Jahre). Die Laufzeit der Schnellkredite beträgt bis zu zehn Jahre. Wegen der vollständigen Risikoübernahme durch die KfW entfällt eine Risikoprüfung seitens der Hausbank. Der Abschluss eines KfW-Schnellkredits ist bis längstens 31.12.2020 möglich. Bis zu diesem Zeitpunkt kann kein weiterer KfW-Kredit beantragt werden.

Direktbeteiligung für Konsortialfinanzierung

Für **mittelständische und große Unternehmen** wurde ein KfW-Sonderprogramm aufgelegt, das die Direktbeteiligung der KfW an Konsortialfinanzierungen für Investitionen und Betriebsmittel ermöglicht. Die KfW übernimmt bis zu 80 % des Kreditrisikos der gesamten Konsortialfinanzierung. Der Kreditbetrag ist auf maximal 50 % der Gesamtverschuldung der Unternehmensgruppe oder 30 % der Bilanzsumme begrenzt. Der KfW-Finanzierungsanteil im Rahmen der Konsortialfinanzierung muss sich auf mindestens 25 Mio. Euro belaufen - bei einer Risikoübernahme von 80 % liegt das Mindestkreditvolumen damit bei 31,25 Mio. Euro. Der KfW-Finanzierungsanteil darf maximal entweder 25 % des Jahresumsatzes 2019, das Doppelte der Lohnkosten des Jahres 2019 oder den aktuellen Liquiditätsbedarf für die nächsten zwölf Monate erreichen. Gewinn- oder Dividendenausschüttungen während der Kreditlaufzeit sind nicht zulässig.

Die Ausführungen beziehen sich auf den Stand am 28.5.2020. Weiterführende Informationen zu den genauen Konditionen finden Sie auf der [KfW-Website](#).

Bürgschaften

Eine Alternative zu den KfW-Krediten bieten Bürgschaften, bei welchen die Bürgschaftsbanken ein Bürgschaftsobligo von bis zu 2,5 Mio. Euro übernehmen - das Bürgschaftsvolumen wurde aufgrund der Corona-Krise verdoppelt; bislang lag es bei 1,25 Mio. Euro. Die Bürgschaftsquote beläuft sich auf bis zu 90 %. Anfragen können kostenfrei bei den Bürgschaftsbanken gestellt werden. Liegt das Bürgschaftsobligo über 2,5 Mio. Euro, eignen sich Landesbürgschaften.

Für große Finanzierungsvorhaben mit einem Bürgschaftsbetrag ab 50 Mio. Euro wurde das Großbürgschaftsprogramm für Unternehmen außerhalb strukturschwacher Regionen geöffnet. In strukturschwachen Regionen kommt das Großbürgschaftsprogramm bereits ab einem Bürgschaftsvolumen von 20 Mio. Euro zum Einsatz. Im Rahmen des Großbürgschaftsprogramms wird ein Bürgerkonsortium gebildet, das durch den Bund geführt und bei dem die staatliche Ausfallbürgschaft parallel durch den Bund und die jeweiligen Länder im Verhältnis 50:50 gewährt wird. Die Bürgschaftsquote liegt bei bis zu 90 %.

Weiterführende Informationen und eine Auflistung der Bürgschaftsbanken der Länder finden Sie auf der [BMW-Website](#).

Wirtschaftsstabilisierungsfonds

Mit dem am 27.3.2020 verabschiedeten Wirtschaftsstabilisierungsfonds hat der Bund einen **Rescue-Schild für Großunternehmen** aufgespannt. Ziel ist es, Unternehmen, die vor der Corona-Pandemie wettbewerbsfähig waren und über ein tragfähiges Geschäftsmodell verfügten, liquide zu halten. Der Wirtschaftsstabilisierungsfonds ermöglicht es dem Bund, Garantien im Wert von bis zu 400 Mrd. Euro für Schuldtitel und Verbindlichkeiten zu übernehmen, die Unternehmen zur Refinanzierung am Kapitalmarkt begeben. Darüber hinaus will sich der Bund mit bis zu 100 Mrd. Euro an der Rekapitalisierung von Unternehmen direkt beteiligen, z. B. durch Erwerb von Eigenkapital, Genussrechten oder Schuldverschreibungen. Solche Direktbeteiligungen an Unternehmen sind nur gerechtfertigt, wenn der Bund ein wichtiges Interesse

an der Stabilisierung dieser Unternehmen hat. Um eine zweckgerichtete Verwendung der staatlichen Gelder in den Unternehmen zu gewährleisten, kann die staatliche Beteiligung an konkrete Bedingungen geknüpft werden, z. B. im Hinblick auf die Ausschüttungspolitik oder die Vergütung der Organmitglieder.

Entscheidendes Kriterium: Wer ist tatsächlich förderwürdig?

Ausschließlich Unternehmen, die **wegen der Corona-Krise vorübergehend in Finanzierungsschwierigkeiten** geraten sind, können die verschiedenen staatlichen Förderprogramme in Anspruch nehmen. Hintergrund ist, dass die staatlichen Unterstützungsmaßnahmen die Voraussetzungen des befristeten Beihilferahmens zur Stützung der Wirtschaft angesichts des derzeitigen Ausbruchs von COVID-19 erfüllen müssen, den die EU-Kommission am 19.3.2020 verabschiedet hat. Konkret heißt das, dass ein Unternehmen nur förderfähig ist, wenn es zum 31.12.2019 nicht bereits als „Unternehmen in Schwierigkeiten“ im Sinne des europäischen Beihilferechts einzustufen war und die finanziellen Schwierigkeiten direkte Konsequenz aus der Corona-Pandemie sind. Ende 2019 musste das Unternehmen also noch bestimmte Eigenkapital- bzw. Verschuldungskriterien erfüllen, nicht insolvenzreif sein und durfte keine unregelmäßigen Zahlungsrückstände aufweisen. Dies sollte zu Nachweiszwecken entsprechend dokumentiert werden.

Unternehmen, die bereits vor Ausbruch in finanzielle Schieflage geraten waren, trifft die Krise damit doppelt: Sie haben mit Umsatzeinbußen zu kämpfen und sind vom Zugang zu den staatlichen Fördermaßnahmen ggf. ausgeschlossen.

3. STEUERLICHE LIQUIDITÄTSHILFEN

Steuerstundungen bei der Einkommen- und Körperschaftsteuer

Als steuerliche Liquiditätshilfe gewährt die Finanzverwaltung Steuerstundungen für Unternehmen, die unter Gewinn- und Umsatzeinbußen infolge der Corona-Pandemie leiden. Das [BMF](#) hat am 19.3.2020 folgende Vorgaben zur Stundung von Steuern zur Unterstützung von Unternehmen in der Corona-Krise veröffentlicht:

- ▶ Steuerpflichtige, die von den wirtschaftlichen Folgen des Coronavirus unmittelbar und nicht unerheblich betroffen sind, können **bis zum 31.12.2020** Anträge auf Stundung der bis zu diesem Zeitpunkt bereits fälligen oder fällig werdenden Steuern stellen. Das gilt für die Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und die Umsatzsteuer (s. dazu Details unten). Die Finanzämter sollen Anträgen stattgeben, auch wenn die Schäden aufgrund des Coronavirus wertmäßig nicht im Einzelnen nachgewiesen werden können. An die Voraussetzungen für die Steuerstundung sind keine hohen Anforderungen zu stellen.
- ▶ In der Regel verzichten die Finanzämter auf Stundungszinsen.
- ▶ Anträge auf Stundung von Steuern, die nach dem 31.12.2020 fällig werden, müssen besonders begründet werden.

Mehrere Bundesländer haben **Antragsformulare** zur Verfügung gestellt. Ansonsten soll die Antragstellung laut den offiziellen Pressemitteilungen schriftlich erfolgen und unbürokratisch gehandhabt werden. Zu beachten ist, dass im Rahmen der Antragstellung auch die jeweils individuellen wirtschaftlichen Auswirkungen

des Coronavirus auf das betroffene Unternehmen darzulegen sind. Auch wenn die Finanzbehörden angewiesen sind, keine hohen Anforderungen an diesen Nachweis zu stellen, ist dieser dennoch unentbehrlich, um die unmittelbare und nicht unerhebliche Betroffenheit von der Corona-Krise zu dokumentieren.

Herabsetzung von Vorauszahlungen zur Einkommen- und Körperschaftsteuer

Laut Schreiben des [BMF](#) vom 19.3.2020 kann zudem ein Antrag auf Anpassung der Vorauszahlungen auf die Einkommen- und Körperschaftsteuer **für 2020** gestellt werden. Nachzuweisen ist, dass unmittelbare und nicht unerhebliche Betroffenheit durch die Corona-Krise vorliegt. Entstandene Schäden müssen jedoch nicht im Einzelnen nachgewiesen werden.

Werden Anträge auf Herabsetzung von Vorauszahlungen gestellt, die nur Zeiträume nach dem 31.12.2020 betreffen, ist hingegen eine besondere Begründung erforderlich.

Zudem ist eine Anpassung der Vorauszahlungen für Einkommen- und Körperschaftsteuer **für 2019** möglich, wenn ein zu erwartender Verlustrücktrag eines in 2020 entstehenden Verlusts ausreichend dargelegt werden kann. Um hier eine Erleichterung für Betroffene herabeizuführen, ist laut Schreiben des [BMF](#) vom 24.4.2020 ein pauschalierter Verlustrücktrag unter folgenden Voraussetzungen möglich:

- ▶ Der Einkommen- oder Körperschaftsteuerpflichtige ist noch nicht für den Veranlagungszeitraum 2019 veranlagt worden.
- ▶ Er stellt schriftlich oder elektronisch einen Antrag auf Herabsetzung der Vorauszahlungen für 2019.
- ▶ Er ist unmittelbar und nicht unerheblich von der Corona-Krise betroffen. Hiervon kann regelmäßig ausgegangen werden, wenn die Vorauszahlungen für 2020 auf 0 Euro festgesetzt wurden und der Steuerpflichtige versichert, dass er für den Veranlagungszeitraum 2020 aufgrund der Corona-Krise eine nicht unerhebliche negative Summe der Einkünfte erwartet.

Der pauschal ermittelte Verlustrücktrag aus 2020 beträgt 15 % der Gewinneinkünfte und/oder Vermietungseinkünfte, die der Festsetzung der Vorauszahlungen für 2019 zugrunde gelegt wurden und ist auf einen Betrag von 1 Mio. Euro (bzw. 2 Mio. Euro bei Zusammenveranlagung) gedeckelt.

Erfolgt anschließend die Steuerfestsetzung für den Veranlagungszeitraum 2019, ergibt sich zunächst mangels bereits erfolgter Veranlagung für 2020 und Ermittlung des tatsächlich möglichen Verlustrücktrags eine Nachzahlung. Diese kann allerdings auf Antrag befristet bis spätestens einen Monat nach Bekanntgabe des Steuerbescheids 2020 unter dem Vorbehalt der Zinsfestsetzung und unter dem Vorbehalt des Widerrufs zinslos gestundet werden, sofern der Steuerpflichtige zum Zeitpunkt der Abgabe der Steuererklärung für den Veranlagungszeitraum 2019 weiterhin von einer nicht unerheblichen negativen Summe der Einkünfte für den Veranlagungszeitraum 2020 ausgehen kann.

Liquiditätshilfen bei der Gewerbesteuer

Unternehmen, die unmittelbar und erheblich von der Corona-Krise betroffen sind, können eine Stundung fälliger Gewerbesteuer erreichen. Auch Vorauszahlungen können angepasst werden.

Gemäß [Gleich lautenden Erlassen der Obersten Finanzbehörden der Länder](#) vom 19.3.2020 können **Stundungsanträge** hinsichtlich der Gewerbesteuer gestellt werden. Diese Stundungsanträge sind bei den für die Gewerbesteuer zuständigen Gemeinden zu stellen, und nur in den Fällen beim Finanzamt, in denen die Zuständigkeit für die Gewerbesteuer nicht bei den Gemeinden liegt (das betrifft insbesondere die Stadtstaaten).

Von den Auswirkungen des Coronavirus betroffene Unternehmen können zudem bis zum 31.12.2020 bei ihrem zuständigen Finanzamt Anträge auf Herabsetzung des Gewerbesteuermessbetrages für Zwecke der **Vorauszahlungen** stellen, an welche die betreffenden Gemeinden bei der Festsetzung der Gewerbesteuer-Vorauszahlungen gebunden sind.

Umsatzsteuer-Stundung

Das [BMF](#) hat am 19.3.2020 folgende Vorgaben zur Stundung von Steuern zur Unterstützung von Unternehmen in der Corona-Krise veröffentlicht, die auch für die Stundung von Umsatzsteuer gelten:

- ▶ Steuerpflichtige, die von den wirtschaftlichen Folgen des Coronavirus unmittelbar und nicht unerheblich betroffen sind, können bis zum 31.12.2020 Anträge auf Stundung der bis zu diesem Zeitpunkt bereits fälligen oder fällig werdenden Steuern stellen. Die Finanzämter sollen Anträgen stattgeben, auch wenn die Schäden aufgrund des Coronavirus wertmäßig nicht im Einzelnen nachgewiesen werden können. An die Voraussetzungen für die Steuerstundung sind keine hohen Anforderungen zu stellen.
- ▶ In der Regel verzichten die Finanzämter auf Stundungszinsen.
- ▶ Anträge auf Stundung von Steuern, die nach dem 31.12.2020 fällig werden, müssen besonders begründet werden.

Mehrere Bundesländer haben bereits **Antragsformulare** zur Verfügung gestellt. Ansonsten soll die Antragstellung laut den offiziellen Pressemitteilungen schriftlich erfolgen und unbürokratisch gehandhabt werden. Zu beachten ist, dass im Rahmen der Antragstellung auch die jeweils individuellen wirtschaftlichen **Auswirkungen des Coronavirus** auf das betroffene Unternehmen **darzulegen** sind. Auch wenn die Finanzbehörden angewiesen sind, keine hohen Anforderungen an diesen Nachweis zu stellen, ist dieser dennoch unentbehrlich, um die unmittelbare und nicht unerhebliche Betroffenheit von der Corona-Krise zu dokumentieren. Insgesamt sollte gerade bei einer Stundung der Umsatzsteuer auch die Vermeidung einer möglichen **Haftung** der gesetzlichen Vertreter nicht ganz außer Acht gelassen werden.

Sofern Unternehmen die Voraussetzung für die Stundung erfüllen, ist zudem beachten, dass insoweit das **SEPA-Lastschriftmandat** rechtzeitig widerrufen wird. Der Widerruf sollte nicht generell ausgesprochen werden, da sonst andere fällige Steuern (wie bspw. die Lohnsteuer) nicht mehr eingezogen werden können und Säumniszuschläge drohen.

Erstattung der geleisteten Umsatzsteuer-Sondervorauszahlung

Die Finanzämter in zwischenzeitlich allen Bundesländern setzen auf Antrag die Sondervorauszahlungen für Dauerfristverlängerungen bei der Umsatzsteuer für krisenbetroffene Unternehmen bis auf 0 Euro herab.

Das kann für von der Corona-Krise betroffene Unternehmen eine Liquiditätsentlastung darstellen, da alle Unternehmen für die Inanspruchnahme der späteren Abgabe der Voranmeldung grundsätzlich bereits bis zum 10.2.2020 eine Sondervorauszahlung (Basis: 1/11 der im Vorjahr geleisteten Umsatzsteuerzahlungen) beim Finanzamt anzumelden und zu entrichten hatten. Betroffene Unternehmen können sich daher die zur Inanspruchnahme einer Dauerfristverlängerung geleistete Sondervorauszahlung **bereits jetzt ganz oder teilweise erstatten lassen** und sich so einen erheblichen Liquiditätsvorteil in Zeiten der Corona-Krise sichern.

Ohne Stellung eines solchen Antrages kann die Sondervorauszahlung regulär erst im Rahmen der Umsatzsteuer-Voranmeldung für Dezember 2020 abgezogen werden.

Anspruch auf die Erstattung haben

- ▶ „krisenbetroffene“ Unternehmen,
- ▶ die umsatzsteuerlich geführt werden,
- ▶ monatlich Umsatzsteuer-Voranmeldungen abgeben und
- ▶ für das Kalenderjahr 2020 eine Sondervorauszahlung zur Inanspruchnahme der Dauerfristverlängerung zur Abgabe von Umsatzsteuer-Voranmeldungen geleistet haben.

Die Finanzverwaltungen definieren bislang nicht, welche Voraussetzungen bei einem Unternehmen vorliegen müssen, um als „krisenbetroffen“ zu gelten. Wir gehen daher davon aus, dass die betroffenen Finanzämter niedrige Anforderungen an die Begründung des Antrags stellen oder unter Umständen sogar gar keine gesonderte Begründung fordern werden.

Um etwaige haftungs- oder strafrechtliche Risiken zulasten des Unternehmers oder der Geschäftsführer infolge der Antragstellung zu vermeiden, empfehlen wir dennoch ausdrücklich, die **Krisenbetroffenheit in einem flankierenden Erläuterungsschreiben** dezidiert gegenüber dem zuständigen Finanzamt darzulegen. Dies hat zudem den Vorteil, die Antragstellung ggfs. „beschleunigen“ zu können.

Eine für den Veranlagungszeitraum 2020 seitens der Finanzverwaltung gewährte Dauerfristverlängerung zur Abgabe der Umsatzsteuer-Voranmeldungen bleibt - unabhängig von der Erstattung der geleisteten Sondervorauszahlung 2020 - auch weiterhin bestehen.

Erleichterungen bei der Lohnsteuer

Zwar gewährt die Finanzverwaltung bei der Lohnsteuer keine Stundungen. Jedoch kommt unter bestimmten Voraussetzungen eine Verlängerung der Frist zur Übermittlung der Lohnsteuer-Anmeldung in Betracht.

So wird Arbeitgebern auf Antrag eine Verlängerung zur Abgabe der monatlichen oder vierteljährlichen Lohnsteuer-Anmeldung von bis zu zwei Monaten gewährt, soweit sie selbst oder der mit der Erstellung Beauftragte nachweislich unverschuldet an der fristgerechten Übermittlung gehindert sind. Eine solche Möglichkeit der Fristverlängerung räumt das BMF mit [Schreiben vom 23.4.2020](#) ein.

Eine Fristverlängerung kommt demnach nur dann in Betracht, wenn eine fristgerechte Übermittlung der monatlichen oder vierteljährliche Lohnsteuer-Anmeldung unverschuldet nicht möglich ist. Ist eine fristgerechte Übermittlung möglich oder eine unverschuldete Verhinderung nicht nachweisbar, kommt eine Fristverlängerung mit dem Hinweis auf fehlende liquide Mittel nicht in Betracht.

Laut BMF darf eine Fristverlängerung von maximal zwei Monaten gewährt werden. Das jeweilige Finanzamt kann somit auch einen kürzeren Zeitraum vorsehen.

Stundung von Sozialabgaben

Um Unternehmen angesichts der Corona-Krise vor existenzbedrohenden Zuständen zu bewahren, wurden zahlreiche staatliche Maßnahmen zur Sicherung der Liquidität von Unternehmen ergriffen. Auch der Spitzenverband der Krankenkassen (GKV) hat mit einem Rundschreiben vom 24.3.2020 bei ihren Mitgliedern erleichterte Stundungsmöglichkeiten von Sozialversicherungsbeiträgen angeregt. Mit Schreiben vom 19.5.2020 geht der GKV auf die Möglichkeit von Folgestundungen für Beiträge für März und April 2020 sowie von erstmaligen Stundungen von Beiträgen für Mai 2020 ein.

Die Einzugsstellen können grundsätzlich fällige Sozialversicherungsbeträge unter bestimmten Voraussetzungen stunden (§ 76 Abs. 2 SGB IV). Stundungen der Einzugsstellen sind in der Vergangenheit allerdings meist nur in Ausnahmefällen ausgesprochen worden.

Für eine solche Stundung müssen folgende Voraussetzungen vorliegen:

- ▶ Die Stundung setzt einen Antrag des Arbeitgebers voraus. Über diesen ist nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden.
- ▶ Beitragsansprüche dürfen nur gestundet werden, wenn die sofortige Einziehung mit erheblichen Härten für den Arbeitgeber verbunden wäre.
- ▶ Sie soll gegen eine angemessene Verzinsung und in der Regel nur gegen Sicherheitsleistungen gewährt werden, damit der Beitragsanspruch nicht gefährdet ist.

Laut dem Schreiben des GKV vom 19.5.2020 werden hohe Anforderungen gestellt, um eine Stundung in Anspruch nehmen zu können. So ist insb. unter Beachtung des Prinzips der Nachrangigkeit noch deutlicher als bereits bislang darzulegen, welche konkreten staatlichen Unterstützungs- und Hilfsmaßnahmen in Anspruch genommen oder bereits beantragt wurden. Diese sind vorrangig zu nutzen.

Die Stundungsentscheidung liegt im Ermessen der Einzugsstellen, die darüber im Einzelfall entscheiden. Die Geschäftsführung eines Beitragsschuldners muss bei dem Stundungsantrag beachten, dass die Voraussetzungen einer Stundung wirklich vorliegen.

Die Stundungen sollen (abweichende zum Normalfall) zinslos und ohne Sicherheitsleistung ausgesprochen werden.

Bei den Stundungsanträgen ist darauf zu achten, dass den Einzugsstellen die Stundungsgründe richtig dargelegt werden. Bei unrichtigen oder unvollständigen Angaben setzt sich die Geschäftsführung strafrechtli-

chen und haftungsrechtlichen Risiken aus (§ 823 Abs. 2 BGB, § 266a Abs. 2 StGB, ggf. kommt auch eine Strafbarkeit wegen Betruges nach § 263 StGB in Betracht). Es ist in Absprache mit den Einzugsstellen zu klären, welche Angaben diese in der derzeitigen Situation für die Stundungsentscheidung benötigen. Teilweise verschicken die Krankenkassen entsprechende Fragebögen nach Eingang eines Stundungsantrags.

Sollte eine Beitragszahlung aufgrund einer angespannten Liquiditätslage faktisch nicht möglich sein, ist in jedem Fall zu empfehlen, die Einzugsstellen darüber schriftlich zu unterrichten und ggf. eine Stundung zu erreichen. Dies gilt insbesondere in Fällen, in welchen aufgrund des CorInsAG eine Insolvenzantragspflicht suspendiert ist, die Zahlungspflicht für die Sozialabgaben aber weiter bestehen bleibt. Durch die Aussetzung der Insolvenzantragspflichten wird die Geschäftsführung nicht von der Pflicht zur Zahlung der Sozialabgaben befreit. Bei Einstellung der entsprechenden Zahlungen droht eine Strafbarkeit nach § 266a StGB - die Strafgerichte gehen von einem Vorrang der Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen gegenüber anderen Zahlungsverpflichtungen aus.

Stundung weiterer Steuerarten, u. a.

Erbschaftsteuer

Zwar gibt es keine bundesweite Vorgabe der Finanzverwaltung zum Vorgehen bei u. a. der Erbschaftsteuer. Das Bayerische Landesamt für Steuern hat sich jedoch z. B. bereits dahingehend positioniert, dass auf Antrag eine zinslose Stundung von Erbschaftsteuer für bis zu drei Monate in Betracht kommt, wenn dies mit den Auswirkungen der Corona-Krise begründet werden kann (Verfügung vom 26.3.2020).

Grundsteuer

Nach den allgemeinen gesetzlichen Vorgaben wäre eine Stundung der Grundsteuer jedoch möglich, wenn eine erhebliche Härte vorliegt. Infolge der Corona-Krise könnte eine solche erhebliche Härte vorliegen. Solange Mietzahlungen fließen, wird zwar wirtschaftlich die Grundsteuer vom Mieter getragen. Bleiben diese jedoch aus, da der Mieter infolge des vom Gesetzgeber beschlossenen sog. Mietmoratoriums keine vermietenseitige Kündigung befürchten muss, könnte sich die Lage anders darstellen.

Einige Gemeinden und Städte haben sich über ihre Internetseiten bereits dahingehend geäußert, dass sie fällige Grundsteuern stunden wollen.

4. SONDERZAHLUNGEN AN ARBEITNEHMER

Um den besonderen Einsatz von Beschäftigten in der Corona-Krise auch finanziell zu würdigen, werden Sonderleistungen an Arbeitnehmer, die diese zwischen dem 1.3.2020 und dem 31.12.2020 erhalten, lohnsteuerfrei und sozialversicherungsbeitragsfrei gestellt werden.

Das BMF stellte die Einzelheiten hierzu bereits mit Schreiben vom 9.4.2020 dar. Demnach setzt die Steuerbefreiung lediglich sein, dass die Sonderleistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Unerheblich ist dabei, ob diese als Sachleistungen oder als Barleistungen erfolgen.

Eine Einschränkung auf besondere Branchen, deren Beschäftigte ggf. derzeit besonders gefordert sind, ist nicht vorgesehen.

Mit dem Corona-Steuerhilfegesetz, das am 28.5.2020 durch den Bundestag beschlossen und voraussichtlich am 5.6.2020 den Bundesrat passieren wird, wird hierzu noch eine explizite gesetzliche Regelung geschaffen.

5. BEANTRAGUNG VON KURZARBEITERGELD

Erleichterungen bei der Kurzarbeit

Infolge der Corona-Krise sinkt die Auslastung der Belegschaft in zahlreichen Unternehmen deutlich. Personalabbau steht im Raum. Dies soll durch Erleichterungen bei der Beanspruchung von Kurzarbeitergeld vermieden werden. Bereits am 13.3.2020 wurde eine Verordnungsermächtigung der Bundesregierung zur Senkung der Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Kurzarbeit durch den Bundestag und Bundesrat beschlossen. Damit wurde der Bundesregierung die Möglichkeit eingeräumt, durch Rechtsverordnung, ohne dass dies der Zustimmung des Bundesrats bedarf, befristet bis Ende 2021 folgende Modifizierungen der Voraussetzungen vorzunehmen:

- ▶ Das Quorum, ab dem ein Arbeitsausfall als erheblich anzusehen ist, wurde auf bis zu 10 % der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer, die von einem Entgeltausfall von mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind, herabgesetzt. Bisher war eine solche Betroffenheit bei mindestens einem Drittel der Belegschaft erforderlich.
- ▶ Bisher galt ein Arbeitsausfall als vermeidbar, so dass kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, wenn dieser durch die Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ganz oder teilweise vermieden werden konnte. Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden wird gegenwärtig ganz oder teilweise verzichtet.
- ▶ Die vollständige oder teilweise Erstattung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung für Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, wurde eingeführt.

Diese Erleichterungen traten rückwirkend zum 1.3.2020 in Kraft und entsprechend konnte rückwirkend Kurzarbeitergeld ausgezahlt werden.

Befristete Erhöhung des Kurzarbeitergeldes

Der Bundestag hat am 14.5.2020 das sog. **Sozialschutzpaket II** zur weiteren Abfederung der sozialen und wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie beschlossen, dem der Bundesrat am 15.5.2020 zustimmte. Mit dem Ziel, die im Zuge der Corona-Pandemie eine Vielzahl von Arbeitnehmern treffenden Einkommenseinbußen durch Kurzarbeit abzumildern, wird in diesem Rahmen u. a. das Kurzarbeitergeld für Arbeitneh-

mer ab dem vierten Bezugsmonat von 60 bzw. 67 % (bei Arbeitnehmern mit einem oder mehreren Kindern) auf 70 bzw. 77 % und ab dem siebten Bezugsmonat auf 80 bzw. 87 % der Nettolohndifferenz angehoben. Voraussetzung ist, dass das Ist-Entgelt des Arbeitnehmers gegenüber seinem Soll-Entgelt in dem jeweiligen Bezugsmonat um mindestens 50 % reduziert ist.

In den ersten drei Bezugsmonaten werden die bisherigen Kurzarbeitergeld-Sätze bezahlt. Der Referenzmonat für die Berechnung der Dauer des Bezugs von Kurzarbeitergeld ist März 2020. Die Erhöhung ist bis zum 31.12.2020 befristet.

Sofern **Betriebsvereinbarungen** Aufstockungsbeiträge vorsehen, sollte sicherheitshalber eine Klarstellung nachverhandelt werden, nach der die Aufstockungsbeiträge ab dem vierten bzw. siebten Bezugsmonat in dem erhöhten Kurzarbeitergeld-Satz aufgehen. Am Beispiel einer Aufstockung auf 80 % für einen kinderlosen Arbeitnehmer bedeutet dies, dass er in den ersten drei Bezugsmonaten eine Aufstockung von 20 % erhält, ab dem vierten Monat eine Aufstockung von 10 %. Ab dem siebten Bezugsmonat ist dann schließlich keine Aufstockung mehr zu leisten. Solche Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld unterliegen laut einer gesetzlichen Regelung im Corona-Steuerhilfegesetz, das am 28.5.2020 im Bundestag beschlossen wurde, ebenso wenig wie das Kurzarbeitergeld selbst der Besteuerung, soweit nicht insgesamt 80 % des Unterschiedsbetrags zwischen der Soll- und Ist-Entgelts überschritten wird. Die Regelung ist auf Leistungen nach dem 29.2.2020 und vor dem 1.1.2021 anzuwendend.

Für Arbeitnehmer in Kurzarbeit werden ab 1.5.2020 bis zum 31.12.2020 die bereits bestehenden Hinzuverdienstmöglichkeiten mit einer Hinzuverdienstgrenze bis zur vollen Höhe des bisherigen Monateinkommens für alle Berufe geöffnet. Bisher war diese Möglichkeit nur für systemrelevante Berufe vorgesehen.

6. PERSONALABBAU DURCH BETRIEBSBEDINGTE KÜNDIGUNGEN

Die Ausbreitung des Coronavirus und die damit verbundene Einschränkung und Schließung von Unternehmen kann weitreichende Konsequenzen auf bestehende Arbeitsverhältnisse haben. Infolge dieser gravierenden Veränderungen bleibt den Arbeitgebern trotz der erleichterten Bedingungen zur Beantragung von Kurzarbeitergeld oftmals nur noch der Weg der betriebsbedingten Kündigung.

Eine betriebsbedingte Kündigung eröffnet dem Arbeitgeber die Möglichkeit, den Personalbestand einem verringerten Personalbedarf anzupassen.

Voraussetzungen für eine betriebsbedingten Kündigung

Bei Kündigungen ist ggf. das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) zu beachten. Dieses findet Anwendung, wenn der Arbeitnehmer länger als sechs Monate im Betrieb beschäftigt ist und dort in der Regel zehn (bzw. fünf) oder mehr Arbeitnehmer beschäftigt werden. Eine Kündigung muss zum einen durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt sein.

Dringende betriebliche Erfordernisse können sich sowohl aus inner- als auch aus außerbetrieblichen Gründen ergeben:

- ▶ Bei innerbetrieblichen Gründen ist die Ursache für die Kündigung eine Entscheidung des Arbeitgebers, künftig weniger Personal zu beschäftigen.
- ▶ Bei außerbetrieblichen Gründen passt der Arbeitgeber die Beschäftigungszahl an den gesunkenen Beschäftigungsbedarf an, wobei dessen Ursache auf außerbetrieblichen Gründen beruht.

Wurde einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen gekündigt, ist die **Kündigung sozial ungerechtfertigt**, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat. Folgende soziale Gesichtspunkte sind zu beachten: die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und eine Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung der Arbeitnehmer. Die Sozialauswahl vollzieht sich innerhalb des Betriebes.

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber vor jeder Kündigung den **Betriebsrat** anhören, wenn ein solcher im Betrieb existiert. Dies muss vor Ausspruch der Kündigung erfolgen. Kündigt der Arbeitgeber, ohne den Betriebsrat anzuhören, ist die Kündigung unwirksam.

Darüber hinaus ist bei einer betriebsbedingten Kündigung auf folgende Gesichtspunkte zu achten:

- ▶ Vor Ausspruch der Kündigung ist zu prüfen, ob ein **besonderer Kündigungsschutz** vorliegt und welche Rechtsfolgen sich daraus ergeben.
- ▶ Eine Kündigung bedarf der **Schriftform**.
- ▶ Die Kündigung muss durch eine zur Kündigung bevollmächtigte Person **eigenhändig unterzeichnet** werden.
- ▶ Der Arbeitgeber sollte den **Zugang** der Kündigungserklärung bei dem Mitarbeiter **nachweisen** können. Dies kann entweder durch Zeugen oder konkrete Postzustellungswege erfolgen.

Eine Abmahnung ist im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung nicht erforderlich. Allerdings ist stets zu prüfen, ob als milderer Mittel eine **Änderungskündigung** in Betracht kommt.

Nach § 17 Abs. 1 KSchG hat der Arbeitgeber der Agentur für Arbeit anzuzeigen, dass er beabsichtigt, mehrere Arbeitnehmer zu entlassen, sog. **Massenentlassungsanzeige**. Das Unterlassen der Anzeige hat die Unwirksamkeit der Kündigungen zur Folge.

7. ARBEITNEHMERRECHTE

Neben den Sorgen um die persönliche Gesundheit kämpft die Wirtschaft mit Betriebsschließungen, Lieferengpässen, dem Ausbleiben von Kunden und nicht zuletzt dem Fehlen von Mitarbeitern aufgrund Erkrankung, Anordnung von häuslicher Quarantäne sowie Verhinderung wegen Kinderbetreuung. Dies hat zahlreiche arbeitsrechtliche Folgen für Beschäftigte und Arbeitgeber.

Arbeitgeberpflichten in Zeiten von Corona

Dem Arbeitgeber obliegt es aufgrund der **Fürsorgepflicht** gegenüber seinen Arbeitnehmern, ihre gesundheitlichen Belange und ihre Interessen an einem effektiven Schutz gegen eine Ansteckung zu berücksichtigen, § 618 BGB i. V. m. § 3 ArbSchG. Wie eine solche Schutzpflicht genau aussieht, hängt hauptsächlich vom Tätigkeitsbereich des einzelnen Arbeitnehmers ab. Daraus können sich Verpflichtungen ergeben, wie das Animieren zum Händewaschen, das Bereitstellen von Desinfektionsmittel in Toiletten und Büro-/Arbeitsräumen sowie das Untersagen von körperlichem Kontakt zu Mitarbeitern (z. B. keine Begrüßung per Handschlag).

Darüber hinaus dürfte einen Arbeitgeber, dessen Mitarbeiter in ansteckungsrelevanten Bereichen tätig sind, angesichts der aktuellen Situation gemäß § 12 Abs. 1 ArbSchG die Pflicht treffen, seine Mitarbeiter über die Möglichkeiten und Erfordernisse des Schutzes vor der Gefahr der Ansteckung mit dem COVID-19 Virus ausreichend und angemessen zu unterweisen.

Zu beachten ist hier zudem der neue [Arbeitsschutzstandard](#), den das Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 16.4.2020 veröffentlicht hat.

An Corona erkrankter Arbeitnehmer

Erkrankt ein Arbeitnehmer am Coronavirus, ist der Arbeitgeber - wie in jedem anderen Fall einer Erkrankung - aus seiner Fürsorgepflicht heraus verpflichtet, den Arbeitnehmer nach Hause zu schicken. Ebenso wie in jedem anderen Krankheitsfall erhält der Arbeitnehmer weiterhin für die Dauer von sechs Wochen das Arbeitsentgelt vom Arbeitgeber fortgezahlt.

Sofern keine andere arbeitsvertragliche Regelung getroffen wurde, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, ab dem dritten Tag der Erkrankung ein ärztliches Attest vorzulegen. Dabei besteht keine Verpflichtung des Arbeitnehmers, dem Arbeitgeber den Grund seiner Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit mitzuteilen. Allerdings dürfte der Arbeitgeber infolge der Meldepflicht einer Infektion mit dem Coronavirus über Anfragen der Gesundheitsbehörden bezüglich Kontaktpersonen des erkrankten Arbeitnehmers schnell Kenntnis über die Infektion erlangen. Da es sich bei dem Coronavirus um eine Krankheit handelt, die zur Ansteckung von Kollegen und Kunden führen kann, steht dem Arbeitgeber ein Fragerecht gegenüber dem Arbeitnehmer zu.

Entgeltanspruch von Arbeitnehmern in Quarantäne

Arbeitnehmer, bei denen infolge des Kontakts zu am Coronavirus Erkrankten eine häusliche Quarantäne durch die Gesundheitsbehörden angeordnet wurde, um eine Infektion ausschließen zu können, haben keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gegenüber dem Arbeitgeber. Soweit diese in der Quarantäne nicht im Home-Office arbeiten können, könnte auch vereinbart werden, dass die betreffenden Arbeitnehmer bestehende Urlaubstage verwenden oder Überstunden abbauen.

Falls dies nicht möglich oder erwünscht ist, können Arbeitnehmer im Falle einer behördlich verordneten Quarantäne bzw. eines behördlich verordneten Beschäftigungsverbots eine Entschädigungsleistung nach § 56 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz vom Arbeitgeber beanspruchen. Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstaufschlag. Der Arbeitgeber kann einen Kostenersatz vom jeweiligen Bundesland beanspruchen.

Verweigerung von Dienstreisen

Sofern für das Ziel der Dienstreise eine konkrete Reisewarnung vorliegt, kann der Arbeitnehmer den Antritt der Dienstreise verweigern. In allen anderen Fällen obliegt es dem Arbeitgeber, eine geplante Dienstreise des Arbeitnehmers abzusagen. Dabei hat der Arbeitgeber wiederum seine Fürsorgepflicht für den Arbeitnehmer zu beachten. Leidet dieser z. B. unter gesundheitlichen Vorerkrankungen, wird eine Dienstreise eher unzumutbar sein als in anderen Fällen. Unterhalb der Schwelle von Reisewarnungen kann die Weisung, eine Dienstreise anzutreten, „unbillig“ sein. Es ist also im Einzelfall eine Interessenabwägung mit den betrieblichen Belangen des Arbeitgebers vorzunehmen.

Entgeltanspruch des Arbeitnehmers bei Betriebsschließung wegen Corona

Wird der Betrieb des Arbeitgebers oder die Tätigkeitsstätte des Arbeitnehmers infolge des Auftretens einer Infektion mit dem Coronavirus geschlossen, ist es dem Arbeitnehmer aus Gründen, die in der Sphäre des Arbeitgebers liegen, nicht möglich, seine Arbeitsleistung zu erbringen. Somit entsteht der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers auch ohne die Erbringung der Arbeitsleistung.

Entsprechendes gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber z. B. die Produktion nicht aufrechterhalten kann, weil Zulieferteile infolge von Grenzsperrungen oder Betriebsschließungen nicht rechtzeitig geliefert werden können. Auch hier kann der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung aus Gründen nicht erbringen, die dem Arbeitgeber zuzurechnen sind. Folglich hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung seines Entgelts.

Beruhet die Schließung auf einer konkreten behördlichen Anordnung (eine Allgemeinverfügung ist nicht ausreichend), besteht ggf. für den Arbeitgeber die Möglichkeit eines Kostenersatzes durch den Bund.

Die Einführung von Kurzarbeit ist - nach Schaffung der arbeitsrechtlichen Voraussetzungen - in der aktuellen Situation für den Arbeitgeber eine Option, um seine Lohnkosten herabzusetzen.

Entgeltanspruch bei Arbeitsverhinderung wegen Kinderbetreuung

Werden Schulen und Einrichtungen der Kleinkindbetreuung infolge einer Infektion mit dem Coronavirus oder als Vorsichtsmaßnahme geschlossen, können Arbeitnehmer oftmals mangels Kinderbetreuung nicht am Arbeitsplatz erscheinen. Sofern keine anderweitige Betreuung des Kindes möglich ist, hat der Arbeitnehmer dennoch einen Anspruch auf Arbeitsentgelt nach § 616 BGB. Dies gilt allerdings nur für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit.

Aufgrund der bundesweiten Schließung von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen hat der Gesetzgeber jetzt jedoch einen Entschädigungsanspruch für Eltern vorgesehen, wenn diese durch einen Ausfall der Kinderbetreuung einen Verdienstaufschlag erleiden.

- ▶ Anspruchsinhaber sind erwerbstätige, sorgeberechtigte Selbstständige, Freiberufler oder angestellte Arbeitnehmer, deren Kinder das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder deren Kinder aufgrund einer Behinderung auf Hilfe angewiesen sind.
- ▶ Der Entschädigungsanspruch besteht, wenn die Eltern keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit in Anspruch nehmen können bzw. der andere Elternteil nicht übernehmen kann. Auch müssen etwaige Gleitzeit- und Überstundenguthaben ausgeschöpft sein.
- ▶ Die Entschädigung wird nach der Gesetzesbegründung allerdings nicht an Erwerbstätige gezahlt, die Kurzarbeitergeld bekommen oder die bezahlt von der Arbeit fernbleiben können.
- ▶ Der Entschädigungsanspruch ist der Höhe nach auf 67 % des monatlichen Nettoeinkommens, höchstens jedoch 2.016 Euro beschränkt.
- ▶ Die Auszahlung erfolgt bei angestellten Arbeitnehmern für längstens sechs Wochen über den Arbeitgeber. Mit dem sog. Corona-Steuerhilfegesetz, das am 28.5.2020 im Bundestag beschlossen wurde und das voraussichtlich am 5.6.2020 den Bundesrat passieren wird, wird die Bezugsdauer auf zehn Wochen bzw. bei Alleinerziehende auf 20 Wochen verlängert. Selbstständige und Freiberufler müssen den Entschädigungsanspruch selbst gegenüber dem jeweils zuständigen Landschaftsverband geltend machen.
- ▶ Der Arbeitgeber hat einen Erstattungsanspruch gegen den zuständigen Landschaftsverband, wenn er innerhalb einer Frist von drei Monaten einen entsprechenden Antrag stellt.

Pflicht zur Leistung von Überstunden

Grundsätzlich muss das Recht, Überstunden anordnen zu können, im Arbeitsvertrag, dem anwendbaren Tarifvertrag oder in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung festgelegt sein. Allerdings kann sich u. U. eine Pflicht zur Leistung von Überstunden für gesunde Arbeitnehmer ergeben, wenn der Betrieb ansonsten einen nicht unerheblichen Schaden erleiden würde. Es muss sich dabei um einen nicht anders abwendbaren Notfall handeln, der dem Grundsatz der Zumutbarkeit unterliegt. Außerdem sind die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes zu beachten.

Anordnung von Überstundenabbau oder Zwangsurlaub

Der Abbau von Überstunden kann vertraglich vereinbart sein und im Falle einer entsprechenden Klausel im Arbeitsvertrag auch angeordnet werden. Unabhängig davon kann der Arbeitgeber den Abbau von Überstunden anordnen, wenn **dringende betriebliche Erfordernisse** vorliegen. Dies ist im Falle der Corona-Krise und zur Vermeidung von Kurzarbeit, Kündigungen oder ähnlichem der Fall bzw. für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld sogar kraft Gesetzes erforderlich.

Zwangsurlaub bedeutet, dass der Arbeitgeber einen oder mehrere Arbeitnehmer in den Urlaub schickt, obwohl diese keinen Antrag auf Erholungsurlaub gestellt haben. Der Arbeitgeber gibt in diesem Fall vor, wann und wie lange Urlaub zu nehmen ist. Dies darf er jedoch nicht ohne Weiteres. Das Gesetz verpflichtet

dazu, die Wünsche des Arbeitnehmers bei der zeitlichen Festlegung immer zu berücksichtigen – es sei denn, dringende betriebliche Belange stehen dem entgegen. Auftragsmangel oder Störungen im Betriebsablauf legitimieren einen Zwangsurlaub grundsätzlich nicht, da es sich um Betriebsrisiken handelt, die der Arbeitgeber nicht auf den Arbeitnehmer abwälzen darf. Ob die Corona-Krise dringende betriebliche Belange begründen kann, wird bislang nicht einheitlich bewertet und wurde aufgrund der Neuartigkeit der Lage von den Gerichten bislang noch nicht entscheiden.

Der Arbeitgeber kann auch einheitlich für eine gewisse Zeit Urlaub anordnen. Die Einführung von Betriebsferien unterliegt der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrats. Wirksam eingeführte Betriebsferien begründen einen betrieblichen Belang, der zur Abweichung von Urlaubswünschen einzelner Arbeitnehmer berechtigt.

8. HOME-OFFICE

Anspruch auf Home-Office?

Ein Arbeitnehmer hat nur Anspruch auf Arbeit im Home-Office, wenn dies vertraglich geregelt ist. Auch wenn ein Arbeitnehmer befürchtet, sich im Betrieb des Arbeitgebers mit dem Coronavirus anzustecken, besteht kein Anspruch darauf, die Arbeitsleistung im Home-Office zu erbringen. Vielmehr obliegt es dem Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht zu entscheiden, ob er dem Arbeitnehmer diese Möglichkeit anbietet oder ihn gar von der Arbeitsleistung freistellt. Dabei wird regelmäßig entscheidend sein, wie hoch das Ansteckungsrisiko im konkreten Fall ist, ob im Betrieb keine geeigneten Schutzmaßnahmen getroffen werden können und in welcher gesundheitlichen Verfassung sich der Arbeitnehmer ohnehin befindet.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich immer einigen und so (auch befristet) Home-Office vereinbaren. Voraussetzung wird jedoch sein, dass der heimische Arbeitsplatz hinsichtlich seiner Ausstattung generell dazu geeignet ist, von dort aus der Arbeitspflicht nachzukommen.

Steuerliche Aspekte

Zum Schutz der Mitarbeiter und um ein Infektionsrisiko im Betrieb möglichst gering zu halten, haben viele Unternehmen zwischenzeitlich ihre Belegschaft oder zumindest Teile davon ins Home-Office geschickt. Mitarbeiter können Kosten für das Home-Office unter bestimmten Voraussetzungen steuerlich geltend machen.

Wird ein Mitarbeiter durch den Arbeitgeber angewiesen, nicht mehr in dem zur Verfügung stehenden Büro im Betrieb des Arbeitgebers, sondern ausschließlich von seinem Home-Office aus zu arbeiten, kann der Mitarbeiter die Kosten des Home-Office steuerlich als Werbungskosten geltend machen. Der Werbungskostenabzug ist auf jährlich 1.250 Euro gedeckelt. Dieser Höchstbetrag kommt auch bei nicht ganzjähriger Nutzung des Home-Office zur Anwendung.

Dafür erforderlich ist allerdings, dass das Home-Office als häusliches Arbeitszimmer qualifiziert. Es muss sich dabei um einen abgeschlossenen Raum handeln, der ausschließlich bzw. ganz überwiegend für die berufliche Tätigkeit genutzt wird. Eine lediglich als Büro eingerichtete Arbeitsecke in einem anderweitig genutzten Raum wird hingegen steuerlich nicht als häusliches Arbeitszimmer anerkannt.

Als Kosten des häuslichen Arbeitszimmers kommen insb. die anteiligen Miet- und Mietnebenkosten bzw. im Falle eines Eigenheims die anteiligen Gebäudekosten (inkl. Abschreibung) in Betracht.

Zusätzlich können noch Kosten für Einrichtungsgegenstände, wie z. B. Schreibtisch und Stuhl, geltend gemacht werden. Technische Geräte, wie z. B. PC, dürften regelmäßig durch den Arbeitgeber gestellt werden. Im Fall der Anschaffung für die ausschließliche berufliche Nutzung können auch die dabei anfallenden Kosten sogleich berücksichtigt werden, sofern diese nicht 800 Euro zzgl. Umsatzsteuer, somit 952 Euro, übersteigen, andernfalls ist das Wirtschaftsgut entsprechend der Nutzungsdauer abzuschreiben.

Weiter können die durch die Tätigkeit im Home-Office anfallenden Telekommunikationskosten ohne Einzelnachweis pauschal mit 20 % des Rechnungsbetrags, maximal 20 Euro monatlich, als Werbungskosten berücksichtigt werden.

9. DIENSTWAGENNUTZUNG

Infolge der Corona-Krise arbeiten zahlreiche Mitarbeiter von ihrem Home-Office aus. Zur Verfügung gestellte Dienstwagen werden daher oftmals weder für Fahrten ins Büro noch zu Geschäftspartnern eingesetzt. Dies wirkt sich auf die Besteuerung von Dienstwagen aus.

Wird dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber ein Dienstwagen auch zur Privatnutzung sowie für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte oder Familienheimfahrten zur Verfügung gestellt, ist der daraus resultierende geldwerte Vorteil als Arbeitslohn zu versteuern und grundsätzlich sozialversicherungsbeitragspflichtig.

Wegfall des Nutzungsvorteils für die Privatnutzung?

Jede nicht berufliche Nutzung einschließlich der Fahrt zur und von der Arbeit stellt eine Privatnutzung dar. Es genügt bereits die Möglichkeit der Privatnutzung, um einen geldwerten Vorteil auszulösen. Es kommt also nicht darauf an, ob es solche privaten Fahrten auch tatsächlich gibt.

Der Ansatz eines geldwerten Vorteils entfällt nur dann, wenn eine Privatnutzung ausgeschlossen werden kann. Bei Führung eines Fahrtenbuchs sollte sich dies klar aus den Aufzeichnungen ergeben. Wird der geldwerte Vorteil jedoch pauschal nach der sog. 1 %-Methode ermittelt, entfällt der Ansatz von 1 % des Bruttolistenneupreises pro Nutzungsmonat nur dann, wenn eine Privatnutzung während des gesamten Monats ausgeschlossen werden kann. Denkbar wäre hier in Zeiten der Corona-Krise, dass das Fahrzeug auf dem Betriebsgelände des Arbeitgebers abgestellt und der Schlüssel dem Arbeitgeber zurückgegeben wird. Sofern

damit für den gesamten Kalendermonat keine Nutzungsmöglichkeit besteht, fließt dem Arbeitnehmer kein geldwerter Vorteil zu.

Wird der Dienstwagen beim Mitarbeiter belassen und kann auch nicht in anderer geeigneter Weise nachgewiesen werden, dass für einen gesamten Kalendermonat keine private Nutzungsmöglichkeit bestand, ist grundsätzlich weiterhin 1 % des Bruttolistenpreises als geldwerter Vorteil anzusetzen. Entsprechendes gilt, wenn ein Elektro- oder Hybridelektrofahrzeug als Dienstwagen zur Verfügung gestellt wird und somit der Wert der Privatnutzung auf Basis des hälftigen bzw. eines Viertels des Bruttolistenpreises zu ermitteln ist.

Zusätzliche Versteuerung der Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte?

Zu einem etwas anderen Ergebnis kann man hinsichtlich der Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte kommen. Diese sind, sofern kein Fahrtenbuch geführt wird, pauschal mit monatlich 0,03 % des Bruttolistenpreises pro Entfernungskilometer anzusetzen. Da hier darauf abzustellen ist, dass Fahrten tatsächlich unternommen werden, wurde zumindest in der Praxis von der Finanzverwaltung bereits akzeptiert, dass ein Ansatz unterbleibt, wenn in einem Kalendermonat keinerlei Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte anfallen.

Zwar kann anstelle der Pauschalwertermittlung auch eine **Einzelbewertung** der tatsächlichen Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit 0,002 % des Bruttolistenpreises in Frage kommen. Nach Ansicht der Finanzverwaltung soll einheitlich für das Kalenderjahr entweder nach der pauschalen 0,03 %-Regelung oder nach der Einzelbewertung vorgegangen werden. Ein unterjähriger Wechsel der Methoden sei danach nicht zulässig. Damit wäre eine Änderung der Wertermittlung für die zurückliegenden Kalendermonate in 2020 erforderlich. Für den Rest des Jahres 2020 wäre der Arbeitnehmer an die Einzelbewertung gebunden, auch wenn im Verlauf des Jahres wieder arbeitstäglige Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte unternommen werden sollten.

Seitens des Arbeitgebers stellt die Einzelbewertung allerdings einen enormen Verwaltungsaufwand dar, da monatlich vom Arbeitnehmer glaubhafte Aufzeichnungen über die tatsächlichen Fahrten einzuholen und entsprechend in der Entgeltabrechnung zu berücksichtigen sind.

Allerdings bleibt es dem Arbeitnehmer unbenommen, im Rahmen seiner persönlichen Einkommensteuererklärung anstelle der durch den Arbeitgeber angewandten Pauschalwertermittlung die Einzelbewertung zum Ansatz zu bringen, sofern er entsprechende Nachweise für das gesamte Kalenderjahr beibringen kann. Darauf kann der Arbeitgeber hinweisen.

Wegfall der Besteuerung von zusätzlichen Familienheimfahrten bei doppelter Haushaltsführung

Wird der Dienstwagen zu mehr als einer Familienheimfahrt pro Woche genutzt, ist im Fall der Pauschalwertermittlung ein Betrag von 0,002 % des Bruttolistenpreises pro Entfernungskilometer anzusetzen. Sofern keine Familienheimfahrten oder nicht mehr als eine Familienheimfahrt pro Woche unternommen wer-

den, entsteht kein geldwerter Vorteil, der zu versteuern wäre. Wird somit infolge der Corona-Krise der Dienstwagen nicht für Familienheimfahrten genutzt, entfällt eine solche Versteuerung.

Auswirkung auf Sozialversicherungsbeiträge

Ein lohnsteuerpflichtiger geldwerter Vorteil unterliegt grundsätzlich auch der Sozialversicherungsbeitragspflicht. Somit fallen auch keine Sozialversicherungsbeiträge an, soweit kein geldwerter Vorteil vorliegt. Da der geldwerte Vorteil in der Form der Dienstwagengestellung eine grundsätzlich umsatzsteuerbare und umsatzsteuerpflichtige Leistung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer darstellt, wirkt sich die Klärung der Höhe des geldwerten Vorteils auch auf die Höhe der durch den Arbeitgeber abzuführenden Umsatzsteuer aus. Handelt es sich bei dem Dienstwagen um ein Elektro- oder Hybridelektrofahrzeug, ist dabei aber zusätzlich zu beachten, dass nicht der für Zwecke der Lohnsteuer geminderte geldwerte Vorteil, sondern vielmehr der auf Basis des vollen Bruttolistenpreises ermittelte Nutzungswert der Umsatzsteuer zu unterwerfen ist.

Herausgeber

Ebner Stolz

Wirtschaftsprüfer Steuerberater Rechtsanwälte Partnerschaft mbB www.ebnerstolz.de

Rechtsstand: 28.5.2020

Redaktion

Dr. Ulrike Höreth, Tel. +49 711 2049-1371

Brigitte Stelzer, Tel. +49 711 2049-1535

Dr. Sabrina Kummer, Tel. +49 711 2049-1950

Diese Publikation enthält lediglich allgemeinen Informationen, die nicht geeignet sind, darauf im Einzelfall Entscheidungen zu gründen. Der Herausgeber und die Autoren übernehmen keine Gewähr für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit der Informationen. Sollte der Leser eine darin enthaltene Information für sich als relevant erachten, obliegt es ausschließlich ihm bzw. seinen Beratern, die sachliche Richtigkeit der Informationen zu verifizieren; in keinem Fall sind die vorstehenden Informationen geeignet, eine kompetente Beratung im Einzelfall zu ersetzen. Hierfür steht Ihnen der Herausgeber gerne zur Verfügung.

Der Beitrag unterliegt urheberrechtlichem Schutz. Eine Speicherung zu eigenen privaten Zwecken oder die Weiterleitung zu privaten Zwecken (nur in vollständiger Form) ist gestattet. Kommerzielle Verwertungsarten, insbesondere der (auch auszugsweise) Abdruck in anderen Newslettern oder die Veröffentlichung auf Websites, bedürfen der Zustimmung des Herausgebers.