



KUNZ

RECHTSANWÄLTE

SONDERNEWSLETTER

UPDATE

Coronavirus-Infos für Unternehmen

UPDATE

Coronavirus -Infos für Unternehmen

Sehr geehrte Damen und Herren,

die derzeitige Situation stellt Sie und Ihre Unternehmen vor enorme Herausforderungen und führt zu – verständlichen – Sorgen. Mit diesem Newsletter möchten wir unseren Beitrag dazu leisten, die schwierige Situation in einigen Punkten etwas übersichtlicher zu gestalten und Sie auf gegebenenfalls für Sie und Ihr Unternehmen wichtige Punkte hinzuweisen.

A Aussetzung der Insolvenzantragspflicht

Die Bundesregierung hat eine Verlängerung der dreiwöchigen Insolvenzantragspflicht beschlossen, um Insolvenzen durch die coronabedingte Beeinträchtigungen bei ansonsten stabilen und „gesunden“ Unternehmen zu vermeiden.

Für wen gilt diese Aussetzung der Insolvenzantragspflicht?

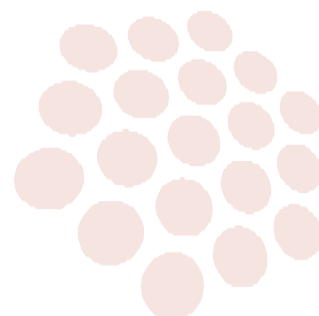
Mit Pressemitteilung vom 16.03.2020 erklärte die Bundesministerin der Justiz und für Verbraucherschutz, Christine Lambrecht, das von der Bundesregierung bereits beschlossene Hilfspaket durch eine gesetzliche Novellierung zu flankieren und die **Insolvenzantragspflicht** bis zum 30.09.2020 für betroffene Unternehmen auszusetzen. Eine weitere Verlängerung bis in das Jahr 2021 wird derzeit erwogen.

Grundsätzlich sind die Vertreter juristischer Personen spätestens **drei Wochen** nach Eintritt einer Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung dazu verpflichtet, einen Insolvenzantrag zu stellen.

Viele Unternehmen könnten alleine aufgrund der ausbleibenden Einnahmen und den noch nicht erhaltenen Zahlungen aus dem angekündigten staatlichen Hilfspaket in eine solche Lage geraten. Die infolge der Corona-Pandemie in finanzielle Schieflage geratenen Unternehmen werden daher durch die Neuregelung des Bundesministeriums, die dreiwöchige Antragsstellungspflicht auszusetzen, zusätzlich zum Maßnahmenpaket der Bundesregierung unterstützt (vgl. auch unseren Beitrag auf unserer Homepage [Update Coronavirus: Update Coronavirus – Rechte und Pflichten im Betrieb, Kurzarbeit](#)).

Zu beachten ist jedoch, dass die Unternehmen die Aussetzung nur dann vornehmen dürfen, wenn der Grund für die Insolvenzreife in der Corona-Pandemie begründet liegt. Zudem müssen die Antragspflichtigen nachweisen, dass die beantragten staatlichen Hilfsmaßnahmen die Sanierung des jeweiligen Unternehmens erwarten lässt. Für Unternehmen und deren Leitungspersonal gilt es hier, die weitreichenden Konsequenzen bis zu einer persönlichen Haftung des Geschäftsführers und mögliche strafrechtliche Risiken sicher zu vermeiden.

Bei Zweifelsfragen hierzu berät Sie unser [Kompetenzteam „Unternehmen & Wirtschaft“](#) jederzeit gerne.



B Staatliche Hilfen

Ende der vergangenen Woche hat die Bundesregierung im Rahmen eines Maßnahmenpakets für Unternehmen, die aufgrund der Corona-Pandemie in finanzielle Schieflage geraten sind, staatliche Hilfen in Milliardenhöhe angekündigt (vgl. auch unseren Beitrag auf unserer Homepage [Update Coronavirus: Update Coronavirus – Rechte und Pflichten im Betrieb, Kurzarbeit](#)).

Kredite werden über die staatliche Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), nach Beantragung über die jeweilige **Hausbank**, vergeben. Finanzierungspartner der KfW sind u.a. auch die **Sparkassen, Volks- und Raiffeisenbanken, Bausparkassen, Versicherungen** sowie andere Geschäftsbanken.

Die KfW hat mehrere Programme aufgelegt, um sowohl Unternehmen, die bereits länger als fünf Jahre am Markt sind zu unterstützen, aber auch junge Unternehmen, auf die dieser Zeitraum noch nicht zu trifft. Sonderprogramme der KfW, die darüber hinaus weitere Unterstützung für eine Vielzahl von Unternehmen (jeweils kleine, mittlere sowie große) bieten, werden derzeit vorbereitet.

Wer Bürgschaften für Kredite in Anspruch nehmen möchte, kann sich an die Bürgschaftsbanken der Länder wenden.

Voraussetzung für die Gewährung von finanzieller Unterstützung durch den Staat, unter anderem mittels Darlehen, ist der Nachweis, dass der Liquiditätsengpass des beantragenden Unternehmens in der Corona-Pandemie begründet liegt.

Aufgrund der derzeitigen Lage wird zwar seitens der KfW eine zeitnahe Abhilfe in Aussicht gestellt, ob dies tatsächlich in Anbetracht der derzeitigen Lage eintreten wird, bleibt abzuwarten. Unternehmen, denen aufgrund der Corona-Pandemie die Insolvenz droht, können bei Vorliegen sämtlicher Voraussetzungen mit der ansonsten **dreiwöchigen Insolvenzantragspflicht** bis zum 30.09.2020 zuwarten (vgl. auch unseren Bericht auf unserer Homepage [Update Coronavirus: Update Coronavirus – Rechte und Pflichten im Betrieb, Kurzarbeit](#)).

Bei Zweifelsfragen hierzu berät Sie unser [Kompetenzteam „Unternehmen & Wirtschaft“](#) jederzeit gerne.

C Arbeitsrecht - Rechte und Pflichten im Betrieb

Maßnahmen zum Schutz vor Infektion im Betrieb

Nach den allgemeinen Grundsätzen des Arbeitsschutzes (§ 4 ArbSchG) und entsprechend der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflichten (§ 618 BGB) muss der Arbeitgeber die Mitarbeiter über die Infektionsgefahren und Schutzmaßnahmen informieren und zumutbare Schutzmaßnahmen, vor allem Desinfektionsmittel in den Sanitärräumen und Zugängen des Betriebes bereitstellen.

Die Mitarbeiter müssen ihrerseits angeordneten angemessenen Schutzmaßnahmen Folge leisten, insbesondere sich regelmäßig die Hände zu waschen bzw. zu desinfizieren, Reiseverbote und Besuchsverbote etc. zu beachten. Bei derartigen Anordnungen ist ein bestehender Betriebsrat zu beteiligen. Hingegen wird der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer nicht zwingen können, sich ohne dringenden Verdacht einer Infektion ärztlich untersuchen oder sogar vorbeugend impfen zu lassen, sobald ein Impfstoff erhältlich ist.

Informationspflichten des Arbeitnehmers bei eigener Infektion

Bei allen hochansteckenden und gefährlichen Infektionskrankheiten wie dem Coronavirus ergibt sich aus der allgemeinen arbeitsrechtlichen Treuepflicht die Pflicht des Arbeitnehmers, sich nicht nur unverzüglich krank zu melden, sondern ausnahmsweise auch die Art der Erkrankung mitzuteilen und natürlich zu Hause zu bleiben!

Meldepflichten des Arbeitgebers bei Verdacht /bestätigtem Fall einer Corona-Infektion

Bei Verdacht oder Feststellung einer Infektion eines Mitarbeiters mit dem Corona-Virus ist unverzüglich Kontakt mit dem Gesundheitsamt aufzunehmen. Außerdem sind Schutzmaßnahmen für die restliche Belegschaft zu ergreifen (s.o.). Bei Verdacht auf Corona-Symptome bei anderen Mitarbeitern (Fieber, Husten, Schnupfen, Halskratzen und in manchen Fällen auch Durchfall) sollten diese unmittelbar nach Hause geschickt werden.

Aus Angst zu Hause bleiben

Nur wenn der Arbeitgeber dies gestattet, darf der Mitarbeiter ohne konkreten Infektionsverdacht im Betrieb von zu Hause arbeiten. Liegt dagegen ein konkreter Verdacht oder die Bestätigung vor, dass ein anderer Mitarbeiter sich mit dem Corona-Virus infiziert hat, dürfen (nicht müssen!) bei konkreter Ansteckungsgefahr Arbeitnehmer von zu Hause arbeiten, wenn ihre Tätigkeit und ihre Wohnsituation das ermöglichen. Auch in diesem Zusammenhang ist ein bestehender Betriebsrat zu beteiligen.

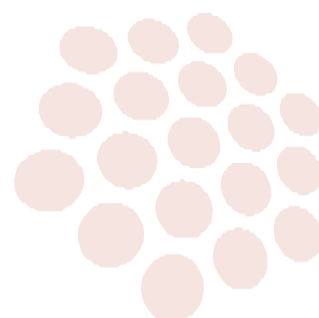
Verweigert ein Mitarbeiter aus Angst vor einer Ansteckung die Arbeit, obwohl kein konkreter Verdacht auf eine Infektion besteht, ist dies ein Abmahnungs- und im Wiederholungsfall sogar Kündigungsgrund.

Rechte der Eltern bei erkrankten Kindern bzw. Schulschließung

Ist das Kind eines Mitarbeiters am Corona-Virus erkrankt, hat der Mitarbeiter das Recht zu Hause zu bleiben und sein Kind zu pflegen, für die Frage der Vergütung gelten die allgemeinen „Kind-krank“-Regelungen.

Schließen Schulen oder Kitas als Vorsichtsmaßnahme, ist das hingegen nach herrschender Auffassung Risiko der Eltern, die sich dann z.B. Urlaub nehmen oder unbezahlt von der Arbeit freistellen lassen können. Wenn die Bestimmung des § 616 BGB nicht arbeits- oder tarifvertraglich ausgeschlossen ist, kommt nach Auffassung einiger Fachleute für einen Ausfall von wenigen Tagen (max. 5 Tage) auch ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Betracht; diese Meinung vertritt auch das Bundesarbeitsministerium.

Bei Zweifelsfragen hierzu berät Sie unser [**Kompetenzteam „Arbeit & Personal“**](#) jederzeit gerne.



D Kurzarbeit bei CORONA

Was ist Kurzarbeit?

Kurzarbeit in einem Arbeitsverhältnis bedeutet die vorübergehende Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit in einem Betrieb aufgrund eines erheblichen Arbeitsausfalls. Von der Kurzarbeit können alle oder nur Teile der Arbeitnehmer eines Betriebes betroffen sein.

Wer kann Kurzarbeit beantragen?

Sämtliche Unternehmen, die mindestens einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen, können Kurzarbeitergeld (KuG) beantragen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen dazu vorliegen.

Gestattung durch Zustimmung der Mitarbeiter bzw. Betriebsvereinbarung /Tarifvertrag

Der Arbeitgeber darf Kurzarbeit nicht einseitig anordnen, Kurzarbeit ist nur mit schriftlicher Zustimmung der Mitarbeiter oder entsprechender Regelung in einem anwendbaren Tarifvertrag oder einer im Betrieb gültigen Betriebsvereinbarung zulässig. In Krisenzeiten sind die Betriebsräte regelmäßig zu dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit bereit (notfalls könnte diese zwar sogar über eine Einigungsstelle erzwungen werden, was aber wegen des Zeitfaktors praktisch ausgeschlossen sein dürfte).

Aktuelle Corona-Erleichterungen

Die aktuelle Corona-Gesetzesänderung zu § 96 SGB III bedeutet:

- Es reicht, wenn 10 Prozent der Beschäftigten eines Betriebes von Arbeitsausfall betroffen sind, damit ein Unternehmen Kurzarbeit beantragen kann. Sonst muss mindestens ein Drittel der Beschäftigten betroffen sein.
- Sozialversicherungsbeiträge werden bei Kurzarbeit von der Bundesagentur für Arbeit vollständig erstattet.
- Kurzarbeitergeld ist auch für Beschäftigte in Zeitarbeit möglich.
- In Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet.

Diese Erleichterungen müssen zwar zunächst noch durch Rechtsverordnung der Bundesregierung in Kraft gesetzt werden; der Bundesarbeitsminister hat jedoch am 16.03.2020 angekündigt, dass dies rückwirkend zum 01.03.2020 erfolgen wird, so dass die Erleichterungen für den gesamten Monat März 2020 in Kraft treten und auf ihrer Grundlage auch rückwirkend KuG ausgezahlt wird.

Ansprechpartnerin ist die Agentur für Arbeit vor Ort.

Auf den Seiten der Bundesagentur für Arbeit finden Sie das offizielle Merkblatt zum KuG und auch den Wortlaut des Coronagesetzes.



Inhalte des Antrages

Wichtig für den auch onlinefähigen KuG-Antrag ist die Darstellung des verringerten Arbeitsvolumens und die Gründe dafür. Dies kann beispielsweise mit der verringerten Kundenfrequenz (sowohl persönlich als auch telefonisch) begründet werden, die dann 10% der Arbeitnehmer des Betriebes oder eines abgegrenzten Betriebsteiles ereilen muss. Dabei zählen auch weiterhin nur diejenigen Arbeitnehmer in diese Quote hinein, deren Arbeitsausfall jeweils 10% beträgt. Dies bedeutet aber nicht, dass Arbeitnehmer mit einem geringeren Arbeitsausfall keinen Anspruch auf KuG haben, die werden lediglich bei der Berechnung der Mindestschwelle des Arbeitszeitausfalls nicht berücksichtigt.

Wichtig: KuG kann nur gewährt werden, wenn die Anzeige des Arbeitsausfalls (Formular KuG 101 der Agentur für Arbeit) spätestens am letzten Tag des Monats, in dem die Kurzarbeit begonnen hat, bei der zuständigen Agentur für Arbeit vorliegt. Auch Verzögerungen im Postlauf gehen zu Lasten des Arbeitgebers und stehen einer Gewährung von KuG für diesen Monat entgegen.

Ferner sollten Arbeitgeber trotz der aktuell eher hektischen Situation bemüht sein, die in den Formularen der Agentur für Arbeit abzugebenden Angaben sorgfältig und umfassend zu beantworten und insbesondere die Angaben zum Arbeitsausfall durch Beifügung von Unterlagen glaubhaft zu machen. Aufgrund der erwarteten Welle von KuG-Verfahren steht – ähnlich wie bereits infolge der Bankenkrise nach 2009 – zu erwarten, dass die Agentur für Arbeit die Angaben nur oberflächlich und sehr großzügig prüft. Bei oder auch nach der Auszahlung des KuG werden jedoch umfangreiche Prüfungen stattfinden. In der Bankenkrise jedenfalls wurden viele Arbeitgeber bei festgestellten Fehlangaben mit empfindlichen Strafen belegt.

Höhe des KUG

KuG wird in Höhe von 60% oder 67% (mit Kindern) der Nettolohndifferenz zwischen Soll- und IST-Entgelt (Ausfallquote) auf Basis einer pauschalierten Berechnung und maximal in Höhe der so umgerechneten Beitragsbemessungsgrundlage in der Arbeitslosenversicherung gezahlt. Im Extremfall kann die Arbeitszeit sogar auf „Null“ reduziert werden.

Weitere Voraussetzungen für KUG – Vorrangiger Urlaubsabbau

Die weiteren Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld sind im Sozialgesetzbuch III genau geregelt.

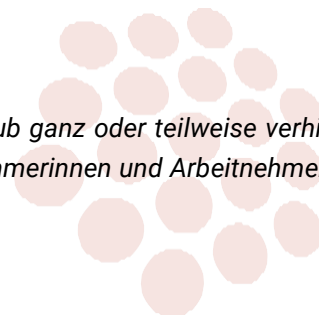
Kurzarbeit kann der Arbeitgeber demnach anmelden, wenn der Arbeitsausfall unvermeidbar ist und der Betrieb alles getan hat, um ihn zu vermindern oder zu beheben. Damit ist der Arbeitgeber zunächst verpflichtet, betriebsinterne Möglichkeiten der Überbrückung des Arbeitszeitausfalls zu nutzen.

§ 96 Abs. (4) SGB III

Ein Arbeitsausfall ist nicht vermeidbar, wenn in einem Betrieb alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen wurden, um den Eintritt des Arbeitsausfalls zu verhindern. Als vermeidbar gilt insbesondere ein Arbeitsausfall, der

(...)

2. durch die Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen, oder



Das bedeutet, dass zunächst Urlaub angeordnet werden muss, soweit die betreffenden Urlaubstage nicht schon genehmigt sind. Urlaub, der schon genehmigt ist, kann vom Arbeitgeber nicht ohne weiteres wieder gestrichen werden.

In der jetzigen Pandemie-Situation ist es nach Einschätzung von Fachleuten denkbar, dass Arbeitnehmer ca. die Hälfte ihres aktuellen Urlaubsanspruchs erst einmal einsetzen müssen. Dringende betriebliche Gründe stehen dann den Urlaubswünschen der Arbeitnehmer entgegen. Entsprechendes gilt für etwaigen auf Vorjahren übertragenen Alturlaub, dieser ist vollständig vorrangig einzusetzen.

Nach der gesetzlichen Regelung geht diese betriebsinterne Pflicht zu Überbrückungsmaßnahmen sogar so weit, dass selbst etwaig bestehende Arbeitszeitkonten mit einem negativen Saldo zu belasten wären, bevor ein Anspruch auf KuG besteht; diese Bestimmung wird jedoch durch die ausstehende Rechtsverordnung infolge des Coronagesetzes für die Corona-Krise aufgehoben.

Auswahl der Kurzarbeits-Bereiche im Betrieb?

Bei der Auswahl der Arbeitnehmer für Kurzarbeit wird es entscheidend darauf ankommen, in welchen Bereichen der Arbeitsausfall eintritt. Wenn dann noch eine Auswahlmöglichkeit für den Arbeitgeber verbleibt, wird die Auswahl nach billigem Ermessen erfolgen müssen. Der Arbeitgeber kann also nicht willkürlich verfahren.

In Betrieben mit Betriebsräten unterliegen die Einführung der Kurzarbeit und die Regelung der Einzelheiten zudem der Mitbestimmung des Betriebsrats.

In unserem [Merkblatt zur Kurzarbeit](#) haben wir die wichtigsten Informationen für Sie zusammengefasst.

Bei Zweifelsfragen hierzu berät Sie unser [Kompetenzteam „Arbeit & Personal“](#) jederzeit gerne.

E Entschädigung bei behördlich angeordneter persönlicher Quarantäne

Eine Vielzahl von Erlassen und Allgemeinverfügungen haben aktuell „kontaktreduzierende Maßnahmen“ zum Gegenstand. Rechtsgrundlage hierfür ist das Infektionsschutzgesetz (IfSG) in Verbindung mit den Polizei- und Ordnungsbehördengesetzen der Länder. Wer aufgrund behördlicher Anordnung einem Tätigkeitsverbot unterliegt oder unterworfen wird, und einen Verdienstaufschlag erleidet und dabei nicht krank ist, erhält grundsätzlich eine Entschädigung. Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstaufschlag.

Bei **Arbeitnehmern** hat der Arbeitgeber zunächst einmal für längstens 6 Wochen, soweit tarifvertraglich nicht anders geregelt, die Lohnfortzahlung zu übernehmen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag erstattet. Der Antrag ist in Rheinland-Pfalz an das Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung zu richten, in NRW an die Landschaftsverbände. Vom Beginn der siebenten Woche an wird der Verdienstaufschlag in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 SGB V gewährt, soweit der Verdienstaufschlag die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt. Als Verdienstaufschlag gilt das Arbeitsentgelt (§ 14 SGB IV), das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechenden Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang zusteht (Netto-Arbeitsentgelt). Der Betrag erhöht sich um das Kurzarbeitergeld und um das Zuschuss-Wintergeld, auf das der Arbeitnehmer Anspruch hätte, wenn er nicht aufgrund der behördlichen Anordnung an der Arbeitsleistung verhindert wäre. Verbleibt dem

Arbeitnehmer nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder bei Absonderung ein Teil des bisherigen Arbeitsentgelts, zählt als Verdienstaufschlag der Unterschiedsbetrag zwischen seinem normalen Netto-Arbeitsentgelt und dem in dem auf die Einstellung der Tätigkeit folgenden Kalendermonat erzielten Netto-Arbeitsentgelt aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis.

Diese Regelungen gelten für die Berechnung des Verdienstaufschlags bei **Selbständigen** entsprechend mit der Maßgabe, dass bei Selbständigen ein Zwölftel des Arbeitseinkommens (§ 15 SGB IV) aus der entschädigungspflichtigen Tätigkeit zugrunde zu legen ist.

Wichtig: Bei einer Existenzgefährdung können den Entschädigungsberechtigten die während der Verdienstaufschlagzeiten entstehenden Mehraufwendungen auf Antrag in angemessenem Umfang von der zuständigen Behörde erstattet werden.

Selbständige, deren Betrieb oder Praxis während der Dauer einer entsprechenden Anordnung ruht, erhalten neben der vorbeschriebenen Entschädigung auf Antrag von der zuständigen Behörde Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang.

Wichtig außerdem: Die entsprechenden Anträge sind innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit bei der zuständigen Behörde zu stellen. Dem Antrag ist von Arbeitnehmern eine Bescheinigung des Arbeitgebers über die Höhe des in dem nach Absatz 3 für sie maßgeblichen Zeitraum verdienten Arbeitsentgelts und der gesetzlichen Abzüge, von Selbständigen eine Bescheinigung des Finanzamtes über die Höhe des letzten beim Finanzamt nachgewiesenen Arbeitseinkommens beizufügen.

Bei Zweifelsfragen hierzu berät Sie unser **Kompetenzteam „Staat & Verwaltung“** jederzeit gerne.

F Entschädigung bei behördlicher Betriebsschließung / Veranstaltungsverbot

Führen die behördlichen Anordnungen zu einer Betriebsschließung oder der Untersagung einer Veranstaltung, ist die Situation komplex. Das IfSG bestimmt in § 65 IfSG, dass eine Entschädigung zu leisten ist, wenn aufgrund behördlicher Maßnahmen nach § 16 oder § 17 IfSG entweder „Gegenstände vernichtet, beschädigt oder in sonstiger Weise in ihrem Wert gemindert werden oder ein anderer nicht nur unwesentlicher Vermögensnachteil verursacht wird“. Die ersten drei auf Gegenstände bezogenen Tatbestände dürften aktuell eher zu vernachlässigen sein. Sie beziehen sich auf den Fall, dass die zuständige Behörde anordnet, mit Krankheitserregern kontaminierte Gegenstände zu sichern und auch zu vernichten.

Interessant ist dagegen der vierte Tatbestand (Verursachung eines anderen nicht nur unwesentlichen Vermögensnachteils), der auf die allgemeine Gefahrenvorsorge-Generalklausel des § 16 IfSG verweist.

Welchen genauen Regelungsgehalt diese Bestimmung hat, ist allerdings unklar. Rechtsprechung und Kommentarliteratur existieren hierzu (noch) praktisch nicht. Dieser vierte Tatbestand wurde mit dem Dritten Gesetz zur Änderung des Bundes-Seuchengesetzes (BSeuchG) eingefügt.

Es stellt sich insoweit die Frage, ob die Vorschrift (allein) als Entschädigungsleistung mit Bezug auf das Eigentum konzipiert ist, oder eine umfassende Einstandspflicht für sämtliche Vermögensschäden begründet, die von den angeordneten Einschränkungen der Berufsausübung ausgehen. Dazu fehlt – wie ausgeführt – bislang Rechtsprechung. Klar ist: Wer keinen Antrag stellt, erhält auch nichts.

Es ist daher zu empfehlen, in jedem Fall entsprechende Anträge prüfen zu lassen und rechtzeitig zu stellen. Werden diese abgelehnt, besteht die Möglichkeit der gerichtlichen Klärung. Zuständig hierfür sind die Zivilgerichte.

Bei Zweifelsfragen hierzu berät Sie unser [Kompetenzteam „Staat & Verwaltung“](#) jederzeit gerne.

G Deckung von Betriebseinschränkungen und -ausfällen über eine Versicherung?

Neben den gesundheitlichen Gefahren und Erkrankungen gehen mit der Corona-Pandemie insbesondere auch massive wirtschaftliche Risiken und finanzielle Einbußen einher. Massenentlassungen und Insolvenzen drohen. Die vergangenen Wochen und Tage haben insbesondere mit Blick auf die gesamte Weltwirtschaft gezeigt, dass Lieferketten unterbrochen werden, sodass die eigene Produktion beeinträchtigt wird oder sogar ganz zum Erliegen kommt, sich das Konsumverhalten ändert bzw. teils drastisch abschwächt oder Öffnungszeiten von Gastronomie und Einzelhandel eingeschränkt oder gar ganz aufgehoben werden. Dabei ist das Ausmaß dieser Beeinträchtigungen zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht einmal absehbar.

Berechtigtermaßen stellt sich Betroffenen daher die Frage nach einem Ausgleich/einer Abmilderung von wirtschaftlichen bzw. finanziellen Einbußen. Daher könnte sich ein Blick auf die abgeschlossenen gewerblichen Versicherungsverträge lohnen, da eine Betriebsunterbrechungsversicherung oder eine Betriebsschließungsversicherung eintrittspflichtig sein könnten.

In der Regel sichert eine **Betriebsunterbrechungsversicherung** lediglich eine Betriebsunterbrechung ab, die durch Sachschäden infolge sog. benannter Gefahren (bspw. Feuer, Explosion, Leitungswasser, Sturm, Überschwemmung, Diebstahl) verursacht werden. Es müssten stets die dem Betrieb dienenden Sachen (Gebäude, Betriebseinrichtung, Vorräte etc.) beschädigt oder zerstört werden und hieraus die Unterbrechung resultieren. Dies gilt auch als Voraussetzung bei Lieferengpässen oder Ausfall von Lieferketten.

Obwohl ein Versicherungsschutz gegen eine Infektionswelle durch den Corona-Virus nicht standardmäßig zum Versicherungsumfang der Betriebsunterbrechungsversicherung gehört, gibt es Versicherungsverträge, in denen auch die Übertragung ansteckender Krankheit bzw. Seuchen mitversichert sind, sodass Versicherungsschutz auch im Fall einer Betriebsunterbrechungsversicherung bestehen kann.

Eine weitere Versicherungsmöglichkeit bietet die **Betriebsschließungsversicherung**. Gegenstand der Versicherung ist, dass der versicherte Betrieb durch behördliche Anweisungen auf Grund einer nach dem Infektionsschutzgesetz meldepflichtigen Krankheit oder eines Krankheitserregers (hierzu zählt inzwischen auch der sog. neuartige Corona-Virus, vgl. Meldepflicht-Verordnung "2019-nCoV") zu schließen ist. Dieser Schließung stehen gleich, wenn für alle Betriebsangehörigen Tätigkeitsverbote erlassen werden, der Betrieb entseucht werden muss und/oder wenn die Vernichtung von Waren und Vorräten angeordnet wird. Sofern eine Betriebsschließung „nur“ aufgrund von Vorsichtsmaßnahmen erfolgt, besteht kein Versicherungsschutz, weil keine Anordnung durch die weisungsbefugte Behörde vorliegt.

In einem solchen Fall leistet der Versicherer die vereinbarte Tagesentschädigung zum Ausgleich des entstandenen Unterbrechungsschadens für einen vertraglich festgelegten Zeitraum (Haftzeit) sowie die zeitlich befristete Zahlung der Bruttolohn- und -gehaltskosten sowohl bei einem Tätigkeitsverbot einzelner Mitarbeiter als auch für eine Ersatzkraft bei einem Tätigkeitsverbot des Betriebsinhabers. Die

Haftzeit beträgt in der Regel 30 bzw. 60 Tage. Zusätzlich können weitere Leistungen für beispielsweise Wiedereröffnungskosten versichert sein.

Da die auf dem Markt erhältlichen Versicherungsprodukte sowie deren Leistungsumfang und Bedingungswerke stark variieren können, ist eine pauschale Aussage dazu, ob tatsächlich Versicherungsschutz aus einer der beiden genannten Versicherungen besteht, nicht möglich. Gern beraten wir Sie daher individuell im Hinblick auf die von ihnen abgeschlossenen Versicherungsverträge einschließlich der Überprüfung des jeweiligen Leistungsumfangs. Eine Überprüfung des bestehenden Versicherungsschutzes kann sich daher lohnen, mitunter sogar von existenzieller Bedeutung sein.

Bei Zweifelsfragen hierzu berät Sie unser [Kompetenzteam „Versicherung & Haftung“](#) jederzeit gerne.

H Sonderregelungen für das Transportgewerbe

Regelungen für Berufspendler

Viele Unternehmen beschäftigen Mitarbeiter aus dem europäischen Ausland und machen sich Sorgen darüber, ob diese z.B. bei dringend notwendigen Wochenend- oder Urlaubsbesuchen aus ihrem Heimatland nach Deutschland zurückreisen und ihre Arbeit ausführen dürfen. Um dies sicherzustellen, empfehlen wir dringend, eine Arbeitsbescheinigung als Nachweis der Notwendigkeit des Grenzübertritts und eine Kopie des gültigen Arbeitsvertrages mitzuführen. Von den Mobilitätsbeschränkungen sind in den meisten Ländern zumindest Berufspendler ausgenommen. Zur Planungssicherheit und zur Eindämmung der Epidemie dürfte der sicherste Weg vorläufig allerdings in der Vermeidung von Wochenend- und Urlaubsreisen zu sehen sein.

Lockerung des Fahrverbotes an Sonn- und Feiertagen

Die zuständigen Straßenverkehrsbehörden können gemäß § 46 Abs. 1 Nr. 7 StVO von dem grundsätzlichen Fahrverbot für LKW mit einem zulässigen Gesamtgewicht von 7,5 Tonnen und mehr in bestimmten Einzelfällen Ausnahmen genehmigen. Zur Vermeidung von Versorgungsengpässen haben bis heute insgesamt neun Bundesländer per Allgemeinverfügung entsprechende Ausnahmen für bestimmte Güter und Transporte, teilweise unterschiedlich befristet, erlassen.

So gilt in Bayern das Sonn- und Feiertagsverbot bis einschließlich zum 29.03.2020 nicht für alle Beförderungen sämtlicher Güter sowie Leerfahrten, bis zum 30.05.2020 dürfen in Bayern an Sonn- und Feiertagen alle Artikel des Trockensortiments, das heißt haltbare Lebensmittel und Hygieneartikel zur Belieferung des Einzelhandels befördert werden.

Für entsprechende Artikel und Transporte gilt dies ebenfalls bis zum 30.05.2020 in Niedersachsen, Nordrhein Westfalen und Schleswig-Holstein, in Hessen sind solche Sonn- und Feiertagstransporte bis zum 30.06.2020 erlaubt, in Sachsen lediglich bis zum 05.04.2020.

Brandenburg lässt Sonn- und Feiertagstransporte bis einschließlich zum 30.05.2020 für sogenannte „Artikel des periodischen Bedarfs“ zu und Mecklenburg Vorpommern bis einschließlich zum 16.09.2020, Transporte von haltbaren Lebensmitteln, Hygieneartikeln und medizinischen Produkten, konsequenterweise sind hier von der Ausnahme auch erfasst Transporte während der Ferienzeit im Sinne der Feriendreiseverordnung (alle Samstage in der Zeit vom 01.07. bis einschließlich 31.08.).

Bei Zweifelsfragen hierzu berät Sie unser [Kompetenzteam „Transport und Logistik“](#) jederzeit gerne.

I Steuerrechtliche Auswirkungen

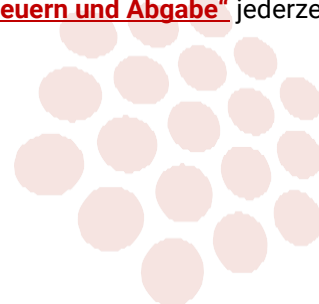
Das Bundesfinanzministerium und das Bundeswirtschaftsministerium haben sich darauf geeinigt, die Möglichkeiten zur Stundung bereits für die Vergangenheit festgesetzter Steuerschulden zu erleichtern und auf Antrag hin die Vorauszahlungen von Steuerpflichtigen anzupassen.

Gelingt es Unternehmen und Unternehmern aufgrund der Corona-Krise derzeit nicht, bereits festgesetzte und fällige Steuern zu zahlen, drohen Säumniszuschläge und Vollstreckungsmaßnahmen, es sei denn, das Finanzamt gewährt auf Antrag hin eine Steuerstundung. Die Stundung von Steuern ist eine Billigkeitsmaßnahme, über die das Finanzamt unter Beachtung der Vorschrift des § 222 AO nach freiem Ermessen entscheidet. Sollten Sie oder Ihr Unternehmen mit bereits festgesetzten und fälligen Steuern belastet sein, deren Erfüllung durch einen Liquiditätsengpass derzeit schwierig/unmöglich ist, empfehlen wir, einen Stundungsantrag bei dem Finanzamt zu stellen und in diesem Antrag die aktuelle Auswirkung der Corona-Krise auf die Liquidität des Unternehmens darzulegen. Unter normalen Umständen erwartet das Finanzamt bei einem Stundungsantrag eine genaue Darlegung der derzeitigen wirtschaftlichen Verhältnisse und eine genaue Darlegung der prognostizierten Entwicklung für die Zukunft. Denn einem Stundungsantrag soll nach dem Gesetz nur entsprochen werden, wenn der Steueranspruch für die Zukunft durch die Stundung nicht gefährdet wird. Ob mit den von dem Bundesfinanzministerium angekündigten Erleichterungen geringere Anforderungen an die Darlegungslast verbunden werden, wird sich in der Praxis zeigen müssen, ebenso ob die Finanzämter angewiesen werden auf Sicherheitsleistungen zu verzichten und für die Dauer der Stundung keine Stundungszinsen zu erheben.

Soweit Sie durch Vorauszahlungsbescheid zu Vorauszahlungen auf zu erwartende Steuerlasten verpflichtet wurden, können Sie, wenn Sie wegen der Corona-Krise mit einer Veränderung der steuerrelevanten Einnahmen rechnen, einen Antrag auf Anpassung der Vorauszahlungen stellen. Hierzu kann ein (formloses) Schreiben an das Veranlagungsfinanzamt gerichtet werden. In dem Schreiben sollte mit Verweis auf die Corona-Krise der erwartete Gewinnrückgang geschätzt und die Richtigkeit dieser Schätzung versichert werden.

Sollte die Corona-Krise in dem laufenden Kalenderjahr zu Verlusten führen, können nach § 10d EStG diese negativen Einkünfte, die bei der Ermittlung des Gesamtbetrags der Einkünfte in diesem Kalenderjahr nicht ausgeglichen werden, bis zu einem Betrag von 1 Million Euro, bei Ehegatten, die nach den §§ 26, 26b zusammenveranlagt werden, bis zu einem Betrag von 2 Millionen Euro vom Gesamtbetrag der Einkünfte des Veranlagungszeitraums vorrangig vor Sonderausgaben, außergewöhnlichen Belastungen und sonstigen Abzugsbeträgen abgezogen werden (Verlustrücktrag). Nicht ausgeglichene negative Einkünfte, die nicht zurückgetragen werden konnten, sind in den folgenden Veranlagungszeiträumen bis zu einem Gesamtbetrag der Einkünfte von 1 Million Euro unbeschränkt, darüber hinaus bis zu 60 Prozent des 1 Million Euro übersteigenden Gesamtbetrags der Einkünfte vorrangig vor Sonderausgaben, außergewöhnlichen Belastungen und sonstigen Abzugsbeträgen abzuziehen (Verlustvortrag).

Bei Zweifelsfragen hierzu berät Sie unser **Kompetenzteam „Steuern und Abgabe“** jederzeit gerne.



J Auswirkungen auf Bauverträge und Vergaben

Corona hat auch erhebliche Auswirkungen auf Bauvorhaben. Es wird zu Bauverzögerungen, Baueinstellungen, Lieferengpässen und Lieferausfällen kommen. Daraus ergeben sich zahlreiche Fragen zu den Folgen einschließlich der Haftungsverantwortlichkeiten.

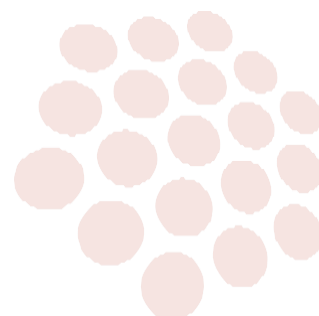
Außerdem steht die öffentliche Hand im Beschaffungs- und Vergabewesen vor großen Herausforderungen im Zusammenhang mit der Eindämmung der Corona- Pandemie. Die öffentlichen Institutionen müssen schnelle Entscheidungen treffen, die sich insbesondere auf den gesamten Gesundheitsbereich erstrecken.

Der morgen auf unserer Homepage unter der Rubrik „News“ erscheinende **Sondernewsletter unseres Bau- und Vergaberechtsteams** wird weitere ausführliche Hinweise und Empfehlungen im Umgang mit der schwierigen Situation geben.

Bei Zweifelsfragen hierzu beraten Sie unsere **Kompetenzteams „Immobilien und Bauen“** sowie **„Vergabe und Ausschreibung“** jederzeit gerne.

Gemeinsam bewältigen wir die Herausforderungen! Bei Fragen können sich jederzeit an uns wenden – **auch per Videotelefonie**. Wir halten Sie selbstverständlich weiter auf dem Laufenden und werden hierzu auf unserer Homepage unter der Rubrik „News“ regelmäßig Updates veröffentlichen.

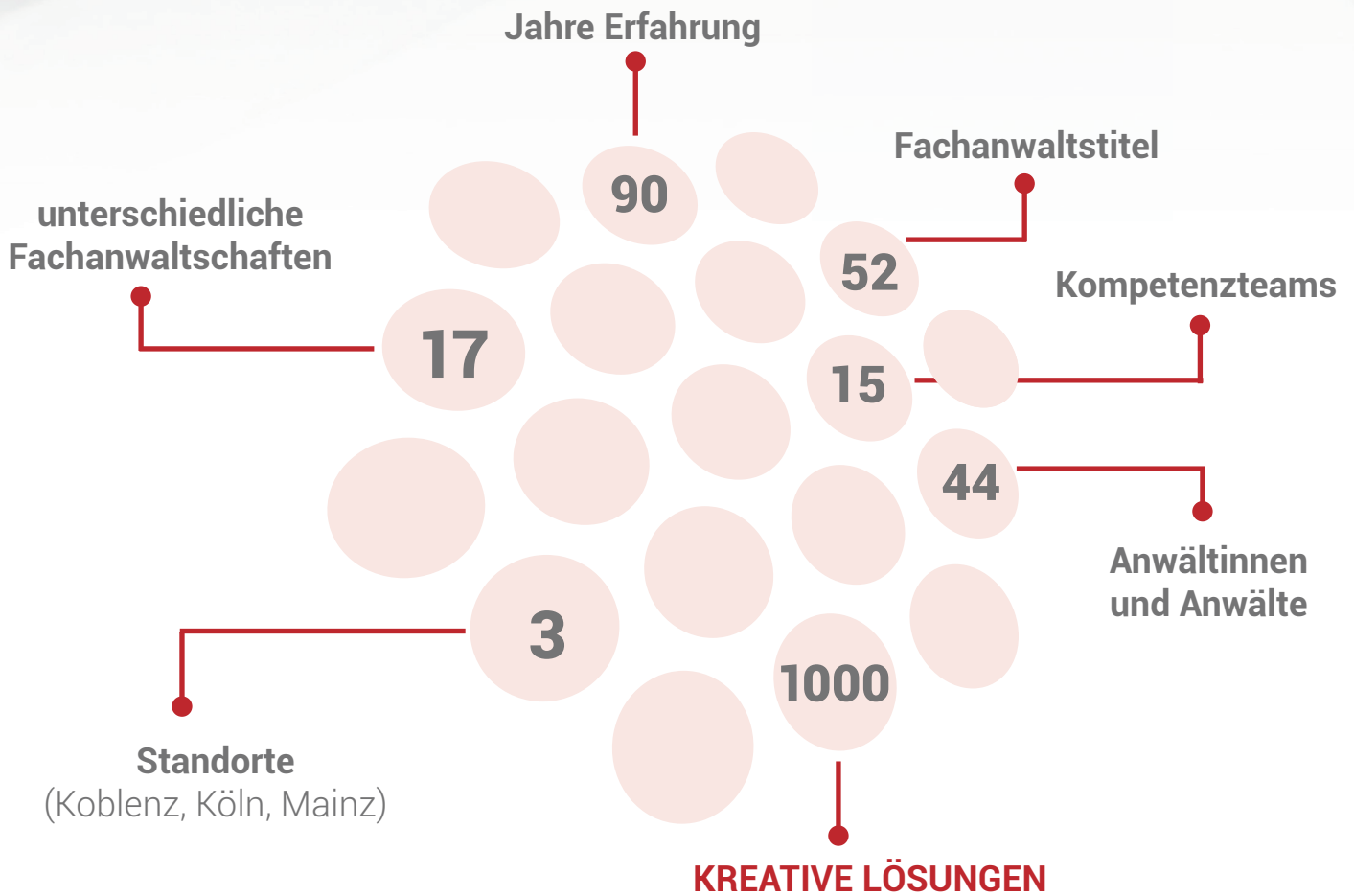
Bleiben Sie gesund.





KUNZ

RECHTSANWÄLTE





KUNZ

RECHTSANWÄLTE



Koblenz

Mainzer Straße 108 · 56068 Koblenz
Tel. 02 61 / 30 13-0 · Fax 02 61 / 30 13 90



Mainz

Haifa-Allee 38 · 55128 Mainz
Tel. 0 61 31/97 17 67-0 · Fax 0 61 31/97 17 67-71



Köln

Antoniterstraße 14 - 16 · 50676 Köln
Tel. 02 21/9 21 80 10

E-Mail: dr.fuchs@kunzrechtsanwalte.de

www.kunzrechtsanwalte.de

juv 2019
AWARDS

Kanzlei des Jahres
Südwesten