

Unternehmen in der Coronakrise – die wichtigsten Themen im Überblick

Die Ausbreitung des Coronavirus stellt unser Land, unser soziales Miteinander und auch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit einer Vielzahl von Unternehmen auf eine harte Probe. Im Folgenden möchten wir in aller Kürze auf einige aktuellen **Fragen** eingehen, welche Unternehmen in der jetzigen Situation beschäftigen.

1. Kurzarbeitergeld

Die Zugangsvoraussetzungen für das Kurzarbeitergeld werden rückwirkend zum 01.03.2020 wie folgt gelockert:

- Absenkung des Anteils der von Arbeitsausfall betroffenen Beschäftigten im Betrieb von 1/3 auf 10 %, d.h. es ist ausreichend, wenn sich die Arbeitszeit für mind. 10 % der Belegschaft vorübergehend verkürzt.
- in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden verzichtet, d.h. es müssen nicht zunächst Minusstunden aufgebaut werden. Allerdings ist noch immer immer zunächst der Resturlaub aus dem Vorjahr sowie das ungeschützte Arbeitszeitguthaben einzubringen. Darunter versteht man das Zeitguthaben, das über den niedrigsten Stand des Arbeitszeitkontos der letzten 12 Monate hinausgeht.
- Kurzarbeitergeld auch für Leiharbeitnehmer
- Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit
- Kurzarbeitergeld soll gleich für 12 Monate beantragt werden können, auch wenn es möglicherweise nicht die ganze Zeit in Anspruch genommen wird.

Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem Netto-Entgeltausfall. Beschäftigte in Kurzarbeit erhalten grundsätzlich **60 %** des ausgefallenen pauschalierten **Netto-Entgelts**. Lebt mindestens ein **Kind mit im Haushalt**, beträgt das Kurzarbeitergeld **67 %** des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Die maximale gesetzliche Bezugsdauer beträgt 12 Monate.

Wichtig ist, dass die Möglichkeit der Anordnung der Kurzarbeit entweder bereits im Arbeitsvertrag vorgesehen ist oder aber eine entsprechende Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat getroffen wird. Die Kurzarbeit ist gegenüber der zuständigen Agentur für Arbeit im Vorhinein anzuzeigen. Hiernach kann dann das Kurzarbeitergeld beantragt werden.

2. Steuerliche Liquiditätshilfe

Um die Liquidität bei Unternehmen zu verbessern, werden die Möglichkeiten zur Stundung von Steuerzahlungen, zur Senkung von Vorauszahlungen und im Bereich der Vollstreckung geändert.

Im Einzelnen:

- Die Gewährung von Stundungen wird erleichtert. Die Finanzbehörden können Steuern stunden, wenn die Einziehung eine erhebliche Härte darstellen würde. Die

Finanzverwaltung wird angewiesen, dabei keine strengen Anforderungen zu stellen. Damit wird die Liquidität der Steuerpflichtigen unterstützt, indem der Zeitpunkt der Steuerzahlung hinausgeschoben wird.

- Vorauszahlungen können leichter angepasst werden. Sobald klar ist, dass die Einkünfte der Steuerpflichtigen im laufenden Jahr voraussichtlich geringer sein werden, werden die Steuervorauszahlungen unkompliziert und schnell herabgesetzt. Die Liquiditätssituation wird dadurch verbessert.
- Auf Vollstreckungsmaßnahmen (z.B. Kontopfändungen) bzw. Säumniszuschläge wird bis zum 31.12.2020 verzichtet, solange der Schuldner einer fälligen Steuerzahlung unmittelbar von den Auswirkungen des Corona-Virus betroffen ist.

Sofern diese steuerlichen Liquiditätshilfen in Anspruch genommen werden sollen, ist direkt oder über einen unserer Berater Kontakt zu dem zuständigen Finanzamt aufzunehmen.

3. Schutzschild für Betriebe und Unternehmen

Es werden seitens der Regierung die bestehenden Programme für die Liquiditätshilfen ausgeweitet. Darüber hinaus sind zusätzliche Sonderprogramme geplant. Diese müssen jedoch bei der EU-Kommission zur Genehmigung angemeldet werden.

Im Einzelnen werden folgende Liquiditätshilfen ausgeweitet:

Die Bedingungen für den KfW-Unternehmerkredit (für Bestandsunternehmen) und ERP-Gründerkredit-Universell (für junge Unternehmen unter 5 Jahre) werden gelockert, indem Risikoübernahmen (Haftungsfreistellungen) für Betriebsmittelkredite erhöht und die Instrumente auch für Großunternehmen mit einem Umsatz von bis 2 Milliarden € geöffnet werden. Durch höhere Risikoübernahmen in Höhe von bis zu 80 % für Betriebsmittelkredite bis 200 Mio. € wird die Bereitschaft von Hausbanken für eine Kreditvergabe angeregt.

- Für das Programm für größere Unternehmen wird die bisherige Umsatzgrenze von 2 Milliarden € auf 5 Milliarden € erhöht. Dieser „KfW-Kredit für Wachstum“ wird umgewandelt und künftig für Vorhaben im Wege einer Konsortialfinanzierung ohne Beschränkung auf einen bestimmten Bereich zur Verfügung gestellt. Die Risikoübernahme wird auf bis zu 70 % erhöht. Hierdurch wird der Zugang von größeren Unternehmen zur Konsortialfinanzierungen erleichtert.

Die Durchführung der Kredite erfolgt über die KfW. Unternehmen, die eine Finanzierungshilfe aus den oben genannten Programmen nutzen möchten, sollten sich an ihre Hausbank bzw. an Finanzierungspartner, die KfW-Kredite durchleiten, wenden. Weitere Informationen sind auf der Internetseite der KfW unter www.kfw.de zu finden.

- Bei den Bürgschaftsbanken wird der Bürgschaftshöchstbetrag auf 2,5 Mio. € verdoppelt. Der Bund wird seinen Risikoanteil bei den Bürgschaftsbanken um 10 % erhöhen. Um die Liquiditätsbereitstellung zu beschleunigen, eröffnet der Bund die Möglichkeit, dass die Bürgschaftsbanken Bürgschaftsentscheidungen bis zu einem Betrag von 250.000,00 € eigenständig und innerhalb von 3 Tagen treffen können.
- Das bislang auf Unternehmen in strukturschwachen Regionen beschränkte Großbürgschaftsprogramm wird für Unternehmen außerhalb dieser Regionen geöffnet. Der Bund ermöglicht hier die Absicherung von Betriebsmittelfinanzierungen und Investitionen ab einem Bürgschaftsbedarf von 50 Mio. € und mit einer Bürgschaftsquote

von bis zu 80 %.

Die Durchführung der Bürgschaften erfolgt über die Bürgschaftsbanken. Weitere Informationen sind über das Finanzierungsportal der Bürgschaftsbanken unter www.ermoeglicher.de abrufbar.

Darüber hinaus hat auch die L-Bank ein Programm „Liquiditätskredit“ aufgelegt. Unternehmen mit bis zu 500 Mitarbeitern können Darlehen zwischen 10.000 € und 5 Mio. € beantragen.

4. Entschädigung nach Infektionsschutzgesetz

Ist ein Arbeitnehmer tatsächlich am Corona-Virus erkrankt, besteht ein konkreter Verdacht einer Ansteckung oder wurde eine Quarantäne angeordnet, besteht ggf. ein Anspruch des Arbeitgebers, sich die im Rahmen der Lohnzahlung an die jeweiligen Arbeitnehmer ausgezahlten Beträge gemäß § 3 Abs. 1 S. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz bzw. subsidiär nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG) von der zuständigen Behörde erstatten zu lassen. Voraussetzung ist jedoch, dass seitens des zuständigen Gesundheitsamtes nach § 31 IfSG ein Beschäftigungsverbot angeordnet wurde. Hinsichtlich der Geltendmachung der Entschädigung ist eine Frist von 3 Monaten gemäß § 56 Abs. 11 IfSchG zu beachten.

5. Insolvenzantragspflicht

Nach § 15a Insolvenzordnung sind die Mitglieder des Vertretungsorgans einer juristischen Person, d.h. bei einer GmbH der oder die Geschäftsführer, verpflichtet, spätestens 3 Wochen nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung einen Insolvenzantrag zu stellen. Aktuell wird diskutiert, diese Frist vorübergehend auf 6 Wochen zu verlängern. Eine entsprechende Gesetzesänderung liegt aber noch nicht vor. Aktuell gilt somit weiterhin die Frist von 3 Wochen. Wichtig ist, dass sich die Geschäftsführer durch eine verspätete Antragstellung strafbar machen und in diesem Fall auch Schadenersatzansprüche gegenüber dem Vertretungsorgan in erheblicher Höhe drohen können.

6. Corona als Fall der höheren Gewalt (Force Majeure)

Eine der wichtigsten Fragen bleibt auch, auf wessen Kosten die unterbliebenen oder verzögerten Lieferungen gehen und ob man sich in solchen Fällen auf höhere Gewalt (Force Majeure) berufen kann. Dann wäre eine zumindest vorübergehende Befreiung von der Leistungspflicht und ein Ausschluss von Schadensersatzforderungen möglich. Die Folgen können sich dann auf die gesamte Lieferkette auswirken. Die Frage lässt sich jedoch nicht einheitlich beantworten.

Erster Anknüpfungspunkt für diese Frage ist zunächst der Vertragsinhalt. Gibt es dort Regelungen dazu, dann sind diese zunächst maßgeblich.

Danach wäre das anwendbare Recht für den konkreten Vertrag zu bestimmen. Die nationalen Rechtsordnungen haben unterschiedliche Regelungen hinzu und sind oft großzügiger als die deutschen. Manche Regierungen haben bereits entsprechende Bestimmungen in den nationalen Rechtsordnungen festgehalten. Die Parteien können oft „Zertifikate“ bei den nationalen Behörden, häufig örtliche Industrie- und Handelskammern, vorlegen, welche das Vorliegen einer höheren Gewalt nach nationalem Recht bestimmen.

Das deutsche Recht versteht unter höherer Gewalt grundsätzlich *„ein von außen kommendes, keinen betrieblichen Zusammenhang aufweisendes und auch durch die äußerste vernünftigerweise zu erwartende Sorgfalt nicht abwendbares Ereignis“* (BGH, Urteil vom 16.5.2017 – X ZR 142/15,

NJW 2017, 2677). Das Vorliegen eines solchen Ereignisses kann entweder als ein Fall der Unmöglichkeit nach § 275 BGB oder der Grund für die Störung der Geschäftsgrundlage gemäß § 313 BGB darstellen. Als Umstände der höheren Gewalt sind vor allem die staatlichen Verbote und Warnungen zu sehen. Da diese Schutzmaßnahmen unterschiedliche Branchen und Bereiche betreffen, ist stets im Einzelfall zu prüfen, ob der jeweilige Vertrag davon betroffen ist.

Wenn ein Fall der höheren Gewalt vorliegt, so könnte er nach den Umständen des Einzelfalls zur Befreiung von der Leistungspflicht nach § 326 Abs. 1 BGB führen. Ob das Vorliegen von höherer Gewalt auch auf etwaiger Schadens- oder Aufwendungsersatzansprüche durchschlägt und diese entfallen lässt, ist eine weitere Frage, die bei jedem Einzelfall gesondert zu prüfen ist. Jedenfalls ist es die Aufgabe des Schuldners nachzuweisen, dass ihn kein Verschulden in Bezug auf die Pflichtverletzung wegen Unmöglichkeit trifft. Wenn man von der Störung der Geschäftsgrundlage im Sinne vom § 313 BGB ausgeht, so entsteht möglicherweise ein Anspruch auf Anpassung oder Kündigung des Liefervertrags.

7. Flugreisen

Grundsätzlich sollte man sich zunächst beim Flug- oder Reiseanbieter erkundigen, ob er eine kulante Vertragsanpassung oder Rücktrittsregelungen anbietet.

Tut er dies nicht, ist im Falle eines Pauschalreisevertrags der Rücktritt gemäß § 651h BGB möglich. Demnach kann man vom Vertrag zurücktreten und der Reiseveranstalter verliert den Anspruch auf den vereinbarten Kaufpreis. Ein Schadensersatzanspruch seitens des Veranstalters gemäß § 651h Abs.1 Satz 3 ist aufgrund von § 651h Abs. 3 nicht möglich, da eine Epidemie ein außergewöhnlicher Zustand ist.

Wurde der Flug direkt beim Luftfahrtunternehmen gekauft, aber von ihm aufgrund der staatlichen Schutzmaßnahmen annulliert, haben die Fluggäste gemäß Art. 5 Fluggastrechte-VO grundsätzlich einen Anspruch gegen das Luftfahrtunternehmen auf Erstattung der Flugkosten oder einen Rückflug zum ersten Abflugort zum frühestmöglichen Zeitpunkt (Art. 8 Fluggastrechte-VO) sowie einen Anspruch auf Betreuungsleistungen wie Mahlzeiten und Hotelunterbringungen (Art. 9 Fluggastrechte-VO). Ausgleichsleistungen (Art. 7 Fluggastrechte-VO) entfallen gemäß Art. 5 Abs. 3 Fluggastrechte-VO bei außergewöhnlichen Umständen, zu denen eine Pandemie gehört.

8. Hotelstornierungen

Auch hier sollte man sich zuerst beim Anbieter bezüglich einer kulanten Vertragsanpassung oder Rücktrittsregelungen erkundigen.

Bei Erkrankung des Gasts hat das Hotel immer noch Anspruch auf Zahlung, abzüglich ersparter Aufwendungen. Gleiches gilt bei Stornierung wegen abgesagter Großveranstaltungen, es sei denn der Gast hat ein „Messe-Paket“ vom Hotel gebucht, dann wäre eine kostenlose Stornierung wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage gemäß § 313 BGB denkbar. In Frage käme auch eine Pauschalentschädigung durch das Hotel. Diese lassen sich meistens in den AGBs des Hotels finden. Ist aber das Zielgebiet oder das Hotel unter Quarantäne gestellt oder nicht mehr zugänglich, wäre eine kostenlose Stornierung wegen höherer Gewalt möglich. Dies lässt sich jedoch pauschal kaum beantworten und bedarf einer Prüfung im Einzelfall.

Bitte beachten Sie, dass es sich bei den obigen Ausführungen um allgemeine Anmerkungen zur aktuellen Lage handelt, die sich stetig ändert. Die Situation ist in vielen Bereichen unübersichtlich und neu, so dass weitere Entwicklungen abzuwarten bleiben. Ebenso ersetzen diese Hinweise keinesfalls eine auf den jeweiligen Einzelfall abgestimmte Rechtsberatung. Der Beitrag hat den Stand 24.03.2020. Weitere Informationen finden Sie unter www.derra.eu und eine individuelle Beratung erhalten Sie von den Rechtsanwälten von dmp selbstverständlich jederzeit gern.

Ihre Ansprechpartner bei Derra, Meyer & Partner Rechtsanwälte PartGmbH:

Ulm: Alexander Mainka, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Frauenstraße 14, 89073 Ulm Tel: +49(0)731-92288-0, mainka@derra-ul.de

Bamberg: Marco Rudolph, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Insolvenzrecht,
Geisfelder Straße 14 96050 Bamberg, Tel: + 49 (0)951-91787-0 rudolph@derra-ba.de

Berlin: Alexander Shmagin, Rechtsanwalt, Jurist (Staatliche Universität St. Petersburg, RU)
Schumannstraße 2, 10117 Berlin, Tel: + 49 (0)30-308784-0, alexander.shmagin@derra-b.de

Dresden: Hauke Schulz, Dresden Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Königsbrücker Straße 61, 01099 Tel.: + 49 (0)351-81406-0 schulz@derra-dd.de

Düsseldorf: Stefan Eßer, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Immermannstraße 15, 40210 Düsseldorf, Tel.: +49 (0)211-1752066-0 esser@derra-d.de

Mailand: Dr. Stefanie Lebek, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht,
Corso di Porta Vigentina 33-35, I-20122 Milano Tel.: +39 02-67490445, lebek@derra.it