



## Kanzlei Ohr

Kanalstr. 7

67655 Kaiserslautern

Tel. 0631/362350

[info@kanzlei-ohr.de](mailto:info@kanzlei-ohr.de) – [www.kanzlei-ohr.de](http://www.kanzlei-ohr.de)

# Informationsschreiben zu den rechtlichen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie

---

## Einführung

*Sehr geehrte Mandantinnen, Mandanten und Rechtssuchende, auch in Zeiten von Corona sind wir weiterhin für Sie da und telefonisch erreichbar, gerne können Sie uns auch per E-Mail unter der E-Mail Adresse [info@kanzlei-ohr.de](mailto:info@kanzlei-ohr.de) kontaktieren. Wir gewährleisten Ihnen weiterhin bestmögliche Leistungen. Soweit es möglich ist, nehmen wir Termine telefonisch wahr, in notwendigen Fällen werden auch weiterhin, unter Beachtung der derzeitigen Besonderheiten, persönliche Gespräche und Vororttermine durchgeführt.*

*Über die wesentlichen Anpassungen und Möglichkeiten in Zeiten der Corona-Pandemie möchten wir Sie hiermit informieren.*

## Arbeit

### 1. Kurzarbeitergeld (KuG)

Ziel des KUG ist es das Arbeitsverhältnis zu wahren. Die Agentur für Arbeit zahlt Kurzarbeitergeld als einen Zuschuss zum Arbeitslohn.

Der Arbeitgeber ist gegenüber einem Arbeitnehmer berechtigt Kurzarbeit anzuordnen, soweit im Arbeitsvertrag eine entsprechende KUG-Vereinbarung geregelt ist oder eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat vorliegt. Die Regelungen können allerdings nachgeholt werden.

Der Arbeitnehmer kann eine nachträgliche Vereinbarung über die Zulässigkeit von Kurzarbeit verweigern. Dann besteht die Möglichkeit, ihm zumindest eine Änderungskündigung auszusprechen, mit deren Hilfe das Arbeitszeitvolumen und damit linear die Vergütung gekürzt wird. Für die Zulässigkeit dieser einschneidenden Kündigungsmaßnahmen muss jeder Einzelfall ggf. auf Kündigungsschutzklage hin auf seine konkrete Berechtigung vom Arbeitsgericht überprüft werden.

Ein KUG-Anspruch besteht für den einzelnen Arbeitnehmer aber grundsätzlich nicht, wenn dieser noch „alten“ Urlaub in Anspruch nehmen kann. Aufgrund der aktuellen Pandemie verzichtet die Bundesagentur jedoch nunmehr bis zum 31.12.2020 darauf,

den Einsatz von Erholungsurlaub zur Vermeidung von Arbeitsausfällen zu verlangen. Dies gilt allerdings nur für die Urlaubsansprüche für das laufende Kalenderjahr – Urlaubsansprüche aus 2019 müssen daher zunächst vollständig verbraucht werden. Auch Arbeitszeitguthaben müssen zunächst aufgebraucht werden.

Für Teilzeitbeschäftigte gibt es ebenfalls KUG, wie auch für Auszubildende, Leiharbeiter und befristet Beschäftigte. Auch GmbH-Geschäftsführer können KUG erhalten, wenn sie nicht oder nur Minderheitsgesellschafter ihrer GmbH sind.

Das KUG beträgt 60% des ausgefallenen Netto-Lohns, für Arbeitnehmer mit mindestens einem Kind erhöht sich der Leistungssatz auf 67 % und wird für bis zu zwölf Monate gewährt. Neu ist nunmehr: Ab dem 4. Monat erhöht sich das KUG auf 70 % bzw. 77 % und ab dem 7. Monat des Bezuges auf 80 % bzw. 87 %. Hierfür muss vom Arbeitgeber die Anzeige schriftlich oder elektronisch bei der für den Betrieb zuständigen Arbeitsagentur eingereicht werden. Die Bundesagentur für Arbeit stellt auf ihrer Seite unter [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) ein entsprechendes Formular zur Verfügung.

Auf Grundlage dieser Anzeige durch den Arbeitgeber erlässt die Agentur einen Bescheid dahingehend, ob KUG gewährt werden kann. Sodann ist der eigentliche KUG-Antrag zu stellen, auch hierzu stellt die Agentur auf Ihrer Seite Formulare zur Verfügung.

## **2. Alternativen zum Kurzarbeitergeld:**

Wenn KUG nicht hilft, der Resturlaub genommen und die Arbeitszeitguthaben aufgebraucht sind, stellt sich die Frage der Zulässigkeit einer Kündigung.

Der Arbeitgeber kann aus betriebsbedingten Gründen (Auftrags- und damit Arbeitsplatzwegfall) eine betriebsbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses aussprechen. Dabei muss er wie bisher auch die oft schwierige Sozialauswahl nach dem Kündigungsschutzgesetz innerhalb der Belegschaft treffen. Ob eine fristlose betriebsbedingte Beendigungs- oder Änderungskündigung aufgrund der COVID-19-Situation von der Rechtsprechung akzeptiert wird, bleibt abzuwarten. Eine solche Kündigung ist jedoch aufgrund der Tatsache, dass das Betriebs- und damit Beschäftigungsrisiko allein auf Seiten des Arbeitgebers liegt, nicht unproblematisch.

Auch bei einer Freistellung von der Arbeitspflicht behält der Arbeitnehmer seinen Lohnanspruch.

## **3. Optionen des Arbeitnehmers in der COVID-19-Krise**

Wegen der bloßen Besorgnis einer Infektion darf der Arbeitnehmer dem Arbeitsplatz nicht fernbleiben. Andererseits besteht aber (bisher) kein gesetzliches Recht auf Homeoffice, wenn dies nicht vertraglich vereinbart wurde.

Wenn die Kinderbetreuung gefährdet oder ein erkranktes Kind zuhause zu betreuen ist, kann der Arbeitnehmer grundsätzlich bezahlte



Freistellung verlangen, wenn dies nicht ausnahmsweise arbeitsvertraglich ausgeschlossen ist, allerdings nur für einen begrenzten Zeitraum, der von der Rechtsprechung je nach Einzelfall von bis zu 10 Tagen angenommen wird. Dabei kommt es auf die konkrete Situation an.

Wird ein gesunder Arbeitnehmer unter behördliche Quarantäne gestellt, kann er vom Arbeitgeber eine Entschädigung in Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für maximal 6 Wochen verlangen, die dem Arbeitgeber dann wiederum nach dem Infektionsschutzgesetz (IFSG) von der zuständigen Behörde erstattet wird.

## Finanzen

### 1. Darlehen in COVID-19-Zeiten

Der Gesetzgeber hat infolge der COVID-19-Pandemie Schutzvorschriften für Verbraucherdarlehensverträge eingeführt: Dies sind solche, die eine Privatperson als Darlehensnehmer zu privaten Zwecken abschließt. Somit werden von der Stundungsregelung Darlehensverträge von Unternehmern zu gewerblichen Zwecken nicht erfasst.

Bei Verbraucherdarlehen wird für Rückzahlungs-, Zins- und Tilgungsleistungen die Fälligkeit um drei Monate hinausgeschoben (Stundung), eine Kündigung wegen dieser Rückstände ist nicht zulässig, d.h. die Stundung hat keine Auswirkungen auf den Fortbestand des Darlehensvertrages.

Die Stundungsregelung gilt allerdings nur für Darlehensverträge, die vor dem 15.03.2020 geschlossen wurden und der Darlehensnehmer als Ursache der Pandemie die geschuldete Leistung nicht mehr ohne Gefährdung seines oder des angemessenen Lebensunterhalts seiner Unterhaltsberechtigten zumutbar erbringen kann. Darüber hinaus müssen die Zins- und Tilgungsleistungen zwischen dem 01.04. und 30.06.2020 fällig geworden sein.

Die Stundung muss nicht gegenüber der darlehensgebenden Bank erklärt werden. Sie ist gesetzlich angeordnet und gilt damit unmittelbar.

Um die Vertragsbeziehungen zur Bank nicht zu gefährden, ist zu empfehlen sich zunächst mit seiner Bank in Verbindung zu setzen. Um nachteilige Folgen zu vermeiden ist dieser gegebenenfalls nachzuweisen, dass ein pandemiebedingter Einnahmeausfall vorliegt. Wir stehen Ihnen hierbei gerne beratend zur Seite.

Förderdarlehen, Arbeitgeberdarlehen oder Darlehen unter 200,00 € fallen nicht unter den Begriff des Verbraucherdarlehens, sodass eine Stundung hierfür nicht beansprucht werden kann.

Für den Stundungszeitraum (3 Monate) fallen für den Verbraucher keine Verzugszinsen an.

### 2. Hilfsmaßnahmen für Unternehmen

Für Unternehmen, Selbstständige und Freiberufler hat das Bundesfinanzministerium zur Sicherung der liquiden Mittel steuerliche



Erleichterungen zur Unterstützung vorgesehen. Im Einzelnen wurden die Steuervorauszahlungen herabgesetzt, die Steuerzahlungen zinsfrei gestundet und Vollstreckungsmaßnahmen ausgesetzt.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit für mittelständische Unternehmen KfW-Sofortkredite zu beanspruchen, die im Jahr 2019 oder im Durchschnitt der letzten drei Jahre einen Gewinn ausgewiesen haben. Die Unternehmen müssen mehr als 10 Beschäftigte haben und mindestens seit dem 01.01.2019 am Markt aktiv gewesen sein. Das Kreditvolumen pro Unternehmen beträgt bis 25 % des Jahresumsatzes 2019, maximal aber 800.000 EUR für Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl über 50 Mitarbeitern und maximal 500.000 EUR für Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl von bis zu 50. Das Unternehmen darf zum 31.12.2019 nicht in Schwierigkeiten gewesen sein und muss zu diesem Zeitpunkt geordnete wirtschaftliche Verhältnisse aufweisen. Der Kredit wird zu einem Zinssatz in Höhe von aktuell 3 % gewährt mit einer Laufzeit von zehn Jahren. Die Bank erhält eine Haftungsfreistellung in Höhe von 100 % durch die KfW, abgesichert durch eine Garantie des Bundes. Die Kreditbewilligung erfolgt ohne weitere Kreditrisikoprüfung durch die Bank oder die KfW. Hierdurch könne der Kredit schnell bewilligt werden, so das Bundesfinanzministerium ([beck-aktuell.de](http://beck-aktuell.de)).

## **Gesellschaftsrecht**

Der Gesetzgeber hat Erleichterungen für Aktiengesellschaften (AG), Kommanditgesell-

schaften auf Aktien (KGaA), Europäische Gesellschaften (SE), **Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH)**, Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit (VVaG) und Genossenschaften aufgrund der COVID-19-Pandemie beschlossen.

Diese gelten unabhängig von der Branche, Mitarbeiteranzahl oder Größe. Die Erleichterungen sind zunächst auf das Jahr 2020 befristet. Allerdings hat der Gesetzgeber dem Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz die Kompetenz übertragen, die Geltung bis Ende 2021 per Rechtsverordnung zu verlängern. Folgende Erleichterungen wurden beschlossen:

### **1. Virtuelle Hauptversammlungen**

Die Möglichkeit zur virtuellen Teilnahme an Hauptversammlungen hat der Gesetzgeber für die AG, KGaA, SE und VVaG eröffnet. Dabei kann eine Hauptversammlung sowohl vollständig virtuell durchgeführt, als auch einzelnen Gesellschaftern die Option zur elektronischen Teilnahme oder Stimmabgabe eingeräumt werden. Einer Öffnungsklausel in der Gesellschaftssatzung bedarf es hierfür nicht.

### **2. Einberufungsfrist**

Hauptversammlungen können statt mit einer Frist von 30, nunmehr mit einer Frist von 21 Tagen einberufen werden. Zudem kann bei AG und KGaA eine Hauptversammlung auch noch nach Ablauf der Achtmonatsfrist innerhalb eines Geschäftsjahres durchgeführt werden.



### **3. Abschlagszahlungen auf Bilanzgewinn**

Es ist dem AG-Vorstand gestattet, mit Zustimmung des Aufsichtsrats, aber ohne einen Beschluss der Hauptversammlung zu veranlassen, einen Abschlag auf den Bilanzgewinn an die Aktionäre zu zahlen. Hierfür bedarf es keiner gesonderten Ermächtigung aus der Satzung. Gesellschafterversammlung bei GmbH - Beschlussfassungen können von GmbH-Gesellschaftern auch dann schriftlich gefasst werden, wenn nicht sämtliche Gesellschafter einer solchen Beschlussfassung zustimmen.

### **4. Erleichterungen bei Genossenschaften**

Auch Genossenschaften können Versammlungen ohne physische Anwesenheit durchführen. Die schriftliche und elektronische Beschlussfassung ist möglich. Es bedarf auch insoweit keiner Satzungsregelung. Abschlagszahlungen auf Gewinne sind wie bei einer AG möglich. Bestellte Vorstände und Aufsichtsräte bleiben bis zur Bestellung von Nachfolgern im Amt.

### **5. Fristen bei Umwandlungen**

Damit Umwandlungsmaßnahmen nicht an ausbleibenden Versammlungsmöglichkeiten und einem damit einhergehenden Zeitablauf scheitern, ist die Frist zur Anmeldung einer Umwandlung zum Handelsregister von 8 auf 12 Monate verlängert worden. Die Frist beginnt am Stichtag der maßgeblichen Schlussbilanz.

## **Miete und Wohneigentum**

### **1. Beschränkung der Kündigung von Miet- und Pachtverhältnissen**

Als Kompensation dafür, dass derzeit das Wirtschaftsleben stark heruntergefahren ist und zahlreiche Arbeitnehmer voraussichtlich nicht in der Lage sein werden, ihren gewohnten Verdienst zu erarbeiten, wird das Kündigungsrecht von Miet- und Pachtverhältnissen zeitweise beschränkt. Der Vermieter kann ein Mietverhältnis nicht allein aus dem Grund kündigen, dass der Mieter im Zeitraum vom 01.04.2020 bis 30.06.2020 trotz Fälligkeit die Miete nicht leistet, sofern die Nichtleistung auf den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie beruht.

### **2. Miete bleibt fällig**

Die Mietzahlung wird nicht gestundet, die Miete bleibt weiterhin fällig. Diese ist also im Grundsatz weiterhin zu zahlen und zu verzinsen – bei Wohnraum mit 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz und bei Geschäftsraum mit 9 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz. Wenn vertraglich in zulässigem Umfang ein höherer Verzugszinssatz vereinbart ist, werden sogar höhere Verzugszinsen fällig.

Im Falle der Nichtzahlung der Mieten im Zeitraum April bis Juni 2020 darf der Vermieter allerdings das Mietverhältnis nicht kündigen. Dies gilt bis zum 30.06.2022. Damit haben Mieter über zwei Jahre Zeit, einen zur Kündigung berechtigenden Rückstand auszugleichen. Erst wenn bis zu diesem



Zeitpunkt die Miete nicht nachbezahlt ist, entfällt die Kündigungsbeschränkung.

Eine Stundung der Miete tritt damit jedoch nicht ein. Der Vermieter kann die rückständige Miete daher gerichtlich geltend machen und auch betreiben.

## **Versicherungen**

Die mit COVID-19 einhergehenden Umsatzverluste und Gewinnrückgänge bei Unternehmen können durch bestehende Versicherungen abgedeckt sein. Unternehmen und Versicherungsmakler haben zu prüfen, ob entsprechender Versicherungsschutz bereits besteht.

Es finden sich verschiedene Versicherungsprodukte, die Absicherungen bieten:

### **1. Betriebsunterbrechungs- und Betriebsschließungsversicherungen**

Häufig knüpfen die Versicherungen an eingetretene Sachschäden und gewisse Schadensursachen an, jedoch nicht an eine Pandemie, wie die durch COVID-19 verursachte. Die Folge der Maßnahmen von Gesundheitsbehörden sind keine Eingriffe in Sachen, sondern stellen das Verbot von Tätigkeiten in einem Betrieb dar.

Sind weitergehende Bausteine, bspw. für Seuchen und Infektionsgefahren oder sogenannte Allgemeingefahren vereinbart, dann kann ein Versicherungsschutz bestehen. Insbesondere sog. Betriebsschließungs-

versicherungen wegen Infektionsgefahr können eine Absicherung bieten. Je nach Versicherungsschutz werden Leistungen durch den Versicherer dann erbracht, wenn es zu Beeinträchtigungen des Betriebs durch Maßnahmen nach dem IfSG kommt. Ein Versicherungsschutz kann auch dann infrage kommen, wenn es zur Betriebsunterbrechung kommt, da Lieferanten aufgrund der Pandemie ausfallen.

Hinsichtlich der Versicherungsfälle ist zu unterscheiden: Kommt es im Betrieb zu einem COVID-19-Krankheits- oder Verdachtsfall, kann es zu einer Betriebsschließung durch Quarantäne der Arbeitskräfte kommen. Um den Versicherungsschutz nicht zu gefährden, sollte eine Abstimmung mit der Behörde als auch mit dem Versicherer erreicht werden. Erst die behördliche Maßnahme ruft den Versicherungsfall nach den versicherungsvertraglichen Regelungen hervor.

Anders ist es in den Fällen, in denen durch allgemeine Anordnungen eine Betriebsstilllegung erfolgt, ohne dass eine ausdrückliche Verfügung an das jeweilige Unternehmen ergeht. Beispiele hierfür sind die Anordnungen von Bundesländern im Bezug z. B. auf Touristenhotels, Restaurants, Friseure. Hier wird derzeit die Erfahrung gemacht, dass Versicherer den Versuch unternehmen, den Versicherungsschutz zu versagen, da es an einer Schließungsverfügung gegenüber dem einzelnen Unternehmer fehle. Hier müssen die Versicherungsbedingungen geprüft werden. Es ist ratsam, mit der zuständigen Behörde und dem Versicherer eine Abklärung herbeizuführen.



## 2. Dread-disease-Versicherung

Eine Grundlage für Ansprüche kann auch eine gesonderte Versicherung sein, die den Ausfall einzelner Personen absichert. Derartiger Schutz wird meist unter dem Stichwort „dread disease-Versicherung“ geführt.

## 3. Zu beachtende Pflichten

Für die hier genannten Versicherungen gilt folgendes zu beachten:

- ♦ vertragliche Obliegenheiten, insb. Anzeige- und Mitwirkungsobliegenheiten
- ♦ erfüllen Sie Ihre Pflichten, um Schäden zu vermeiden oder zu verringern, dies gilt auch für Hygienevorschriften und mögliche Umstrukturierungen im Betrieb und Lieferketten
- ♦ prüfen Sie, ob Sie relevante Risikoerhöhungen dem Versicherer mitgeteilt haben, z. B. Unternehmenserweiterungen
- ♦ je nach Gestaltung des Versicherungsvertrags können Entschädigungsansprüche nach IfSG vorrangig sein
- ♦ binden Sie den Versicherer frühzeitig ein
- ♦ beachten Sie bei Ihren Schritten die versicherungsvertraglichen Rahmenbedingungen.

Es beraten Sie gerne:



**Rechtsanwältin Katja Ohr**  
Fachanwältin für  
Insolvenzrecht  
Fachanwältin für Bank- und  
Kapitalmarktrecht  
Insolvenzverwalterin



**Rechtsanwältin Helen Dill**  
Tätigkeitsschwerpunkte  
Bankrecht  
Insolvenzrecht  
Vertragsrecht  
Allgemeines Zivilrecht

