

Unternehmen benötigen auch 2022 finanzielle Unterstützung

Überbrückungshilfe IV für Kleinunternehmen, Solo-Selbständige und Freiberufler

Omikron hat – wie jeden Tag in den Medien zu hören ist – Deutschland voll im Griff. Und auch wenn es keinen Lockdown wie 2020 und 2021 gibt, haben viele Restaurants und Hotels nur wenige Gäste und Einzelhandelsgeschäfte verkürzte Öffnungszeiten. Veranstalter können meist nur ein Drittel der Platzkapazität anbieten und Zulieferer und Geschäftspartner dieser Unternehmer warten auf Aufträge. Für viele dieser Unternehmer stellt sich die Frage, ob eine vorübergehende Schließung nicht wirtschaftlicher ist.

Mit der Überbrückungshilfe IV können kleine und mittelständische Unternehmen sowie Soloselbstständige und Freiberufler auch in den Monaten Januar 2022 bis März 2022 Zuschüsse zu den betrieblichen Fixkosten erhalten. Soloselbstständige mit nur geringen Fixkosten können Neustarthilfe 2022 beantragen. Zudem wurde die Antragsfrist für die KfW-Sonderprogramme bis Ende April 2022 verlängert.

Überbrückungshilfe IV kann bis Ende April 2022 beantragt werden

Wie bei den bisherigen Überbrückungshilfen können Unternehmer die Unterstützung nicht selbst beantragen, sondern ausschließlich ein sog. Prüfender Dritter (Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwalt) über eine zentrale Antragsplattform im Onlinerverfahren. Die Zugangs- und Förderbedingungen sind wiederum an strenge Voraussetzungen geknüpft, die sich gegenüber der Überbrückungshilfe III Plus nur in wenigen Punkten unterscheiden.

Antragsberechtigt sind kleine oder mittelständische Unternehmen

- mit Umsatzerlösen \leq 750 Mio. Euro in Deutschland,
- die sich nicht bereits am 31. Dezember 2019 in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befanden und
- deren prognostizierter Umsatzeinbruch in den Monaten Januar 2022 bis März 2022 mindestens 30 % im Vergleich zu den Referenzmonaten des Jahres 2019 beträgt.

In welcher Höhe Überbrückungshilfe gezahlt wird, hängt vom coronabedingten Umsatzeinbruch und den tatsächlich anfallenden Fixkosten in den einzelnen Fördermonaten Januar 2022 bis März 2022 ab. Liegt der Umsatzeinbruch in einem Fördermonat gegenüber dem Referenzmonat unter 30 %, wird für diesen Fördermonat keine Überbrückungshilfe gezahlt.

02/ 2022

Auch bei der Überbrückungshilfe IV erfolgt eine Schlussabrechnung, in welcher sämtliche Antragsvoraussetzungen nachzuweisen sind. Dabei besteht nicht nur eine Rückforderungsverpflichtung für zu viel erhaltene Überbrückungshilfe, sondern auch die Möglichkeit, eine Nachzahlung des Bundes zu erhalten.

Nur bei coronabedingten Umsatzausfällen gibt es Überbrückungshilfe

Doch schon beim coronabedingten Umsatzeinbruch fängt es an, problematisch zu werden. Denn nicht in jedem Fall ist klar, welche Umsatzausfälle coronabedingt sind. So stellt das BMWK klar, dass Umsatzausfälle, die wegen saisonaler oder anderer dem Geschäftsmodell innewohnenden Schwankungen auftreten, die auf wirtschaftlichen Faktoren allgemeiner Art (wie Liefer- oder Materialengpässe) beruhen oder die aufgrund von Schwierigkeiten in der Mitarbeiter-Rekrutierung entstehen, nicht coronabedingt sind. Auch wenn der Umsatz im Jahr 2020 gegenüber 2019 nicht zurückgegangen ist, gehen die Bewilligungsstellen regelmäßig davon aus, dass monatliche Umsatzschwankungen nicht coronabedingt sind. Grundsätzlich gelten auch freiwillige Schließungen oder Einschränkungen des Geschäftsbetriebs nicht als coronabedingt. Für die Fördermonate Januar und Februar gilt das allerdings nicht, wenn der Unternehmer detailliert nachweisen kann, dass die freiwillige Schließung bzw. die Einschränkung des Geschäftsbetriebs erfolgte, um den Schaden zu minimieren, da die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs unter den angeordneten Corona-Schutzmaßnahmen unwirtschaftlich ist. Dabei kann es sich um Corona-Zutrittsbeschränkungen (3 G, 2 G, 2 G Plus) oder vergleichbare Maßnahmen wie das Verbot touristischer Übernachtungen oder Sperrstundenregelungen handeln.

Bis zu 10 Mio. Überbrückungshilfe pro Monat

Die Überbrückungshilfe erstattet einen Anteil in Höhe von

- 90 % der Fixkosten bei Umsatzeinbruch > 70 %,
- 60 % der Fixkosten bei Umsatzeinbruch \geq 50 % und \leq 70 %
- 40 % der Fixkosten bei Umsatzeinbruch \geq 30 % und < 50 %

Zusätzlich wird ein Eigenkapitalzuschuss in Höhe von 30 % der Fixkosten gewährt, wenn der durchschnittliche Umsatzeinbruch in den Monaten Dezember 2021 und Januar 2022 mindestens 50 % beträgt. Er erhöht sich auf 50 % für Unternehmen, die von den Absagen der Advents- und Weihnachtsmärkte betroffen waren und im Dezember 2021 einen Umsatzeinbruch von mindestens 50 % nachweisen können.

Pro Monat kann eine Überbrückungshilfe von maximal 10.000.000 Euro gewährt werden. Der Förderzuschuss aus den Programmen zur Überbrückungshilfe III, III Plus und IV darf insgesamt bis zu 54,5 Mio. Euro betragen.

02/ 2022

Die Förderung kann dabei im Rahmen der Bundesregelung Kleinbeihilfe 2020 zuzüglich De-minimis, Bundesregelung Fixkosten 2020 und Bundesregelung Schadensausgleich in verschiedenen Kombinationen gewährt werden.

Fixkosten müssen unbar bezahlt werden

Zu den förderfähigen Fixkosten gehören wie in den Vorgängerprogrammen insbesondere Mieten und Pachten, Grundsteuern, Versicherungen und Abonnements. Auch monatliche Abschreibungen auf das Anlagevermögen, Anwalts- und Gerichtskosten bis 20.000 Euro pro Monat für die insolvenzabwendende Restrukturierung bei einer drohenden Zahlungsunfähigkeit sowie Marketing- und Werbekosten können angesetzt werden. Nicht mehr gefördert werden bauliche Maßnahmen zur Umsetzung von Hygienekonzepten und Investitionen in Digitalisierung.

Hinweis: Vorkasserechnungen werden nur berücksichtigt, wenn zum Zeitpunkt der Antragstellung die Lieferung bzw. Leistung bereits ausgeführt ist. Zudem sind alle Fixkosten nur noch dann förderfähig, wenn sie unbar gezahlt werden. Weitere Informationen zum Programm „Corona-Überbrückungshilfe“ und zur Antragstellung gibt es unter <https://www.ueberbrueckungshilfe-unternehmen.de>.

Neustarthilfe 2022 unterstützt mit Betriebskostenpauschale

Mit der Neustarthilfe 2022 werden Soloselbständige bei der Bewältigung der coronabedingten wirtschaftlichen Folgen im Förderzeitraum Januar bis März 2022 unterstützt.

Soloselbständige im Sinne der Neustarthilfe sind Einzelunternehmen und Freiberufler, die ihre Tätigkeit selbständig mit weniger als einer Vollzeitkraft ausüben. Aber auch Personengesellschaften und Kapitalgesellschaften können als Soloselbständige gelten. Voraussetzung für die Antragsberechtigung ist eine selbständige Tätigkeit (freiberuflich oder gewerblich, gegebenenfalls inklusive anteiliger selbständiger Einkünfte aus einer Personengesellschaft), die im Haupterwerb und schon vor dem 1. Oktober 2021 ausgeübt wird. Das bedeutet, dass daraus mindestens 51 Prozent der Einkünfte bezogen wird. Zudem darf die Überbrückungshilfe IV nicht in Anspruch genommen werden.

Der Vorschuss (Betriebskostenpauschale) beträgt insgesamt maximal 4.500 Euro je antragstellende Person im gesamten Bezugszeitraum. Erst nach Ablauf des Förderzeitraums wird die finale Höhe der Neustarthilfe 2022 auf Grundlage des endgültig realisierten Umsatzes der Monate Januar bis März 2022 genau berechnet. Der Antrag kann vom Unternehmer selbst gestellt werden oder über einen prüfenden Dritten. Die Antragsfrist für Erstanträge endet am 30. April 2022. Bis spätestens 30. Juni 2022 müssen Direktantragstellende die Endabrechnung erstellen.

KfW-Sonderprogramme können noch bis Ende April beantragt werden

Bundesregierung und KfW haben nicht nur die Antragsfrist für die KfW-Sonderprogramme verlängert, sondern auch die Kreditobergrenzen angehoben. Das gibt Unternehmen eine größere Planungssicherheit. Auch Anträge für den KfW-Schnellkredit können noch bis zum 30. April 2022 abgegeben werden. Das Programm kann von allen Unternehmen genutzt werden, unabhängig von Branche oder Größe.

Im Rahmen der Anhebung der EU-rechtlichen Beihilfeobergrenzen gewährt die KfW nun Schnellkredite für Unternehmen mit

- mehr als 50 Beschäftigten bis 2,3 Mio. Euro (bisher 1,8 Mio. Euro),
- über zehn bis 50 Beschäftigten bis 1,5 Mio. Euro (bisher 1,125 Mio. Euro),
- bis zu zehn Beschäftigten bis 850.000 Euro (bisher 675.000 Euro).

Die maximale Kreditobergrenze je Unternehmensgruppe von 25 Prozent des Jahresumsatzes 2019 wird beibehalten.

Im KfW-Unternehmerkredit und ERP-Gründerkredit mit Laufzeiten von mehr als sechs Jahren wird die Kreditobergrenze von bisher 1,8 Mio. Euro auf 2,3 Mio. Euro erhöht.

Hinweis: Mit den neuen Kreditobergrenzen werden die Möglichkeiten umgesetzt, die die EU-Kommission mit der 6. Änderung des befristeten Rahmens für staatliche Beihilfen („Temporary Framework“) geschaffen hat. Das KfW-Sonderprogramm steht Unternehmen zur Verfügung, die den Vorgaben des „Temporary Framework“ entsprechend nachweislich vor Ausbruch der Corona-Krise noch nicht in Schwierigkeiten waren. Eine Finanzierung von Unternehmen in Schwierigkeiten oder ohne tragfähiges Geschäftsmodell ist ausgeschlossen.

Zur (angeblichen) Impfpflicht ab 16. März 2022

Was gilt und was müssen Arbeitgeber jetzt tun?

Es ist den meisten hinlänglich bekannt. In Deutschland gibt es eine einrichtungsbezogene Impfpflicht. Anders als unser Nachbarland Österreich hat sich die Politik in Deutschland bislang nicht dazu durchgerungen, eine allgemeine Impfpflicht einzuführen. Ob die kommt, ist augenblicklich völlig ungewiss. So richten sich die Augen auf das Infektionsschutzgesetz (IfSG), denn dort ist in [§ 20a IfSG](#) die besagte einrichtungsbezogene Impfpflicht geregelt. Oder etwa doch nicht? Angesichts des unklaren Gesetzestextes stellen sich immer mehr Betroffene, vor allem Arbeitgeber, die Frage, was jetzt zu tun ist. Abwarten? Einfach nichts machen oder proaktiv handeln? Unser Beitrag klärt auf. So gut wie es aktuell möglich ist.

02/ 2022

Vorweg: Eine ganz wichtige Unterscheidung

[§ 20a IfSG](#) wird irrtümlich mit einer Impfpflicht in Verbindung gebracht. Dass das nicht richtig ist, werden wir im nachfolgenden Abschnitt klären. Dennoch stimmt es, dass [§ 20a IfSG](#) mittelbar dazu führt und auch ganz bestimmt nach dem Willen des Gesetzgebers dazu führen soll, dass sich Menschen, soweit bislang noch nicht geschehen, gegen das Coronavirus impfen lassen. Das betrifft einstweilen nur Personen, die bereits in einer der im Gesetz geregelten „Einrichtungen“ tätig sind (Näheres dazu, was eine solche „Einrichtung“ ist, enthält [§ 20a Abs. 1 IfSG](#)). Sodann ist hinsichtlich der in einer Einrichtung tätigen Arbeitnehmer aber zu unterscheiden. Nämlich zwischen einem Arbeitnehmer, der schon vor dem 15. März tätig ist – nachfolgend auch „Alt-Arbeitnehmer“ genannt – und solchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nach dem 15. März ihre Tätigkeit im Rahmen einer Neueinstellung beginnen werden, hier „Neu-Arbeitnehmer“ genannt. Letztere sind in der rechtlichen Handhabung einfacher zu beurteilen. Denn es ist einigermaßen rechtlich gesichert, dass Neu-Arbeitnehmer ohne den durch das Gesetz geforderten Immunitätsnachweis in den benannten Einrichtungen nicht tätig werden dürfen. Das heißt konkret: Eine solche Person kann nach dem 15. März ohne einen ausreichenden Nachweis der Immunität nicht (neu) eingestellt werden.

Im Folgenden werden wir uns ausschließlich mit Alt-Arbeitnehmern befassen. Dort ist nämlich die rechtliche Beurteilung – anders als bei den Neu-Arbeitnehmern – in weiten Teilen unklar.

Es gibt gar keine Impfpflicht!

Es mutet an wie des Kaisers neue Kleider. Aber es ist wahr. Eine „echte“ Impfpflicht gibt es in Deutschland aktuell nicht. Der vielzitierte Gesetzestext, insbesondere [§ 20a IfSG](#), erwähnt das Wort „Impfpflicht“ folgerichtig nicht ein einziges Mal. Die Norm ist mit den Worten „Immunitätsnachweis gegen COVID-19“ überschrieben. Und das sagt schon alles. Nach [§ 20a IfSG](#) ist niemand gezwungen, sich gegen das Coronavirus impfen zu lassen. Das fordert das Gesetz an keiner Stelle. Es mag sein, dass ein Ungeimpfter ab dem 16. März 2022 nicht mehr in bestimmten Einrichtungen tätig sein darf und seinen Vergütungsanspruch verliert, aber das steht auf einem anderen Blatt. Erst einmal bleibt festzuhalten: Eine Pflicht derjenigen, die etwa in einer Pflegeeinrichtung, einer (Zahn-)Arztpraxis oder einem Krankenhaus tätig sind, sich bis zu einem bestimmten Datum impfen zu lassen, gibt es nicht! Und einen Impfzwang postuliert das Gesetz schon mal gar nicht. Niemand muss befürchten, dass er gegen seinen Willen, womöglich unter Anwendung körperlichen Zwangs geimpft wird. Anderslautende Gerüchte sind reine Stimmungsmache aus gewöhnlich schlecht informierenden Kreisen.

02/ 2022

Was sieht das Gesetz vor?

20a IfSG sieht vor, dass „Personen“, also Arbeitnehmer wie auch Arbeitgeber(!), bis zum Ablauf des 15. März 2022 über einen gültigen Immunitätsnachweis verfügen müssen. Wenn wir an dieser Stelle die sog. Kontraindikation, also die Unverträglichkeit einer Impfung gegen das Coronavirus einmal außen vor lassen, bleiben nur zwei Möglichkeiten, den geforderten Immunitätsnachweis zu erbringen: entweder eine vollständige Impfung gegen COVID-19 nachzuweisen oder einen Genesenennachweis zu erbringen. Wer als geimpft bzw. genesen sein anzuerkennen ist, ergibt sich recht einfach aus den Ausführungen des Robert Koch-Instituts auf dessen Website. Der verlangte Immunitätsnachweis muss bis zu dem besagten Datum „der Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens“ vorgelegt werden. Erfolgt der Nachweis nicht fristgemäß, muss insbesondere der Arbeitgeber schnellstmöglich eine Mitteilung machen, und zwar grundsätzlich an die örtlich zuständige Gesundheitsbehörde. Die Nachricht an die Behörde hat die betreffenden Personen zu benennen, mithin sind – so sieht es das Gesetz ausdrücklich vor – personenbezogene Daten zu übermitteln, sodass die Behörde die Personen, die keinen oder einen nicht ausreichenden Nachweis erbracht haben, identifizieren kann. Im Anschluss daran wird die Behörde voraussichtlich die ihr bekannt gewordenen Personen auffordern, ihr gegenüber, also der Behörde gegenüber den geforderten Nachweis zu erbringen. Geschieht das nicht innerhalb einer angemessenen Frist, kann (nicht muss!) die Behörde der Person untersagen, die jeweilige Einrichtung zu betreten oder gar dort tätig zu werden. Gerichtliche Schritte gegen eine solche behördliche Anordnung haben keine aufschiebende Wirkung.

Bis hierhin gilt: das Gesetz ist einigermaßen klar und verständlich. Jetzt aber beginnen die Probleme.

Was regelt das Gesetz nicht?

Soweit die Dinge wie im vorangehenden Abschnitt dargestellt noch einigermaßen nachvollziehbar aus dem Gesetzestext hervorgehen, bleiben eine ganze Reihe praxisrelevanter Fragen bedauerlicherweise ungeklärt:

Was gilt ab 16. März hinsichtlich derjenigen Personen, die bis dahin den geforderten Immunitätsnachweis nicht vorgelegt haben? Dürfen diese Menschen bis zum Ausspruch eines behördlichen Betretungs- und Tätigkeitsverbots weiterarbeiten? Wenn nein, wie steht es um die an sich durch den Arbeitgeber geschuldete Vergütung? Drohen Strafen? Darf/muss der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigen? Fragen über Fragen, die das Gesetz entweder gar nicht oder jedenfalls nicht eindeutig beantwortet.

02/ 2022

Eine Pflicht zur Kündigung ungeimpfter Arbeitnehmer gibt es nicht!

20a IfSG mag ein gutes Beispiel für ein schlecht gemachtes Gesetz sein. An einer Stelle muss man den Gesetzgeber aber in Schutz nehmen. Es kann nicht die Aufgabe des IfSG sein, darüber zu befinden, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber aus dem fehlenden Immunitätsnachweis eines oder mehrerer Arbeitnehmer arbeitsrechtliche Konsequenzen zieht. Um es klar zu sagen: Das Gesetz schreibt keinem Arbeitgeber vor, ungeimpfte Arbeitnehmer zu kündigen, sondern verbietet lediglich die Einstellung eines (Neu-)Arbeitnehmers, der über keinen ausreichenden Immunitätsnachweis verfügt. Wie mit den Alt-Arbeitnehmern zu verfahren ist, lässt das Gesetz offen. Insbesondere gibt es keine „Kündigung nach Infektionsschutzgesetz“.

Zulässige Beschäftigung von Alt-Arbeitnehmern über den 16. März 2022 hinaus?

Die wahrscheinlich alles entscheidende Frage ist die nach der gegebenenfalls auch nur vorübergehenden Weiterbeschäftigung von Alt-Arbeitnehmern nach dem 16. März. Und hier ist eines wiederum klar: Das Gesetz klärt diese Frage nicht! Nicht in [§ 20a IfSG](#) und auch nicht in [§ 73 IfSG](#). [§ 73 IfSG](#) befasst sich mit Bußgeldvorschriften, die im Zusammenhang mit Verstößen gegen das IfSG stehen. Auch insoweit lassen sich dem Gesetz eindeutige Antworten zu der aufgeworfenen Frage nicht entlocken. Wer im Internet oder anderswo recherchiert, wird widersprüchliche Antworten finden, was ein ziemlich sicherer Hinweis darauf ist, dass jedenfalls der Gesetzeswortlaut (leider) nicht ergiebig ist. Damit muss die Frage rein rechtlich gesehen bis zu einer Klärung durch den Gesetzgeber oder auch angerufene Gerichte einstweilen unbeantwortet bleiben. Das gleiche gilt übrigens für die Frage, ob der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über den 16. März hinaus ohne Arbeitsleistung vergüten muss, wenn sich der Arbeitgeber entscheiden sollte, den Arbeitnehmer, der keinen Immunitätsnachweis eingereicht hat, (einstweilen) nicht weiter beschäftigen zu wollen.

Was heißt das Ganze für die Praxis? Was muss der Arbeitgeber jetzt tun?

Arbeitgeber benötigen jetzt ein Maximum an Rechtssicherheit. Das betrifft eventuell drohenden Bußgeldern auch etwaige Haftungsfragen für den Fall, dass es – ausgelöst durch ein Infektionsgeschehen im Betrieb oder Unternehmen – zu behördlichen Nachforschungen über die Hintergründe der Infektion kommen sollte. Daher unsere nachfolgend kurz zusammengefassten Praxistipps.

02/ 2022

1. Tipp: Kurzfristige Information der Gesundheitsbehörden

Unser erster 1. Tipp lautet: Falls das bereits heute absehbar ist, sollten betroffene Arbeitgeber schnellstmöglich die zuständigen Behörden per Einschreiben mit Rückschein darüber informieren, dass einer oder mehrere Arbeitnehmer aktuell ungeimpft sind und wahrscheinlich auch ungeimpft bleiben werden.

Es kann etwa wie folgt formuliert werden:

„Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit informiere ich Sie darüber, dass aktuell und wahrscheinlich auch am 16. März 2022 _ [Zahl] meiner Arbeitnehmer ungeimpft sind bzw. sein werden. Im Hinblick auf [§ 20a IfSG](#) und meine Pflichten als Arbeitgeber erbitte ich bis __.__.____ [Datum] um eine kurze Nachricht, wie ich mit diesen Personen ab dem 16.03.2022 verfahren soll bzw. verfahren muss. Darf ich diese Personen gegebenenfalls über das genannte Datum hinaus beschäftigen?

Viele Dank für Ihre geschätzte Information.

Mit freundlichen Grüßen“

Inwieweit Arbeitgeber eine Rückäußerung auf dieses Schreiben erhalten werden, kann nicht gesagt werden. Arbeitgeber, die das Schreiben versenden, haben derzeit alles getan, um sich abzusichern und können im Rahmen einer etwaigen späteren Inanspruchnahme durch die Behörden ihre Mitteilung an diese nachweisen.

Achtung: In dem vorerwähnten Schreiben sollten unter keinen Umständen personenbezogene Daten der Arbeitnehmer erwähnt werden!

2. Tipp: Schreiben an die Gesundheitsbehörden am 16. März 2022

Sodann sollten Arbeitgeber selbstverständlich am 16. März 2022 entsprechend den gesetzlichen Vorgaben nach [§ 20a IfSG](#) die zuständige Gesundheitsbehörde über diejenigen Personen informieren, die (unverändert) bis zum 15. März keinen gültigen Immunitätsnachweis vorgelegt haben. Aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung des Arbeitgebers zur Information der zuständigen Behörde sollten nunmehr die personenbezogenen Daten der jeweiligen Arbeitnehmer explizit genannt werden. Dazu könnte beispielsweise wie folgt formuliert werden:

02/ 2022

„Sehr geehrte Damen und Herren,

unter Bezugnahme auf mein Schreiben vom __.__.____ [= Datum des vorangegangenen Schreibens – siehe oben Tipp Nr. 1] informiere ich Sie heute über die Personen, von denen mir kein Immunitätsnachweis nach [§ 20a IfSG](#) vorliegt sowie über die Personen, deren vorgelegte Immunitätsnachweise ich anzweifle:

1. _____ [= personenbezogene Daten von Mitarbeiter X]
2. _____ [= personenbezogene Daten von Mitarbeiter Y]
3. _____ [= personenbezogene Daten von Mitarbeiter Z]

4. ...“

Weiterhin erbitte ich erneut einen Hinweis, wie ich mit den genannten Personen verfahren soll. Darf ich die Personen weiter beschäftigen, bis Sie zu einem Entschluss über ein etwaig auszusprechenden Betretungs- und Beschäftigungsverbot gekommen sind? Ich bitte um eine schnellstmögliche Antwort, das auch vor dem Hintergrund etwaig bestehender Infektionsrisiken. Vielen Dank für Ihre geschätzten Informationen.

Mit freundlichen Grüßen“

3. Tipp: Kurzfristig Personalgespräche führen und Schreiben an betroffene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verfassen

Wenn der Arbeitgeber das wünscht, insbesondere mit Blick auf etwaig von ihm geplante arbeitsrechtliche Maßnahmen wie etwa eine unbezahlte Freistellung von nicht geimpften Mitarbeitern ab dem 16. März oder gar die Kündigung solcher Mitarbeiter, empfehlen wir die kurzfristige Abfassung eines weiteren Schreibens, zu richten an den jeweiligen Arbeitnehmer/in. Das Schreiben könnte beispielsweise wie folgt formuliert werden:

„Sehr geehrte(r) Frau/ Herr _____,

wie Sie sicherlich schon wissen, benötige ich von Ihnen spätestens mit Ablauf des 15. März 2022 die Vorlage eines gültigen Immunitätsnachweises auf der Grundlage von [§ 20a IfSG](#). Sollten Sie mir einen solchen nicht bis zum 15. März geben, sehe ich mich angesichts der mit einer weiteren Zusammenarbeit verbundenen gesundheitlichen Risiken gezwungen, eine unbezahlte Freistellung Ihrer Person zu erwägen.

02/ 2022

Das würde bedeuten, dass ich Sie ab dem 16. März und bis auf weiteres von Ihren arbeitsvertraglichen Pflichten entbinden würde, ohne das Sie einen Anspruch auf Arbeitsentgelt hätten. Ich muss mir zudem den Ausspruch einer Kündigung vorbehalten. Das Ganze gilt unabhängig von einem etwaig von der zuständigen Gesundheitsbehörde nach § 20a IfSG ausgesprochenen Betretungs- und Tätigkeitsverbot. Ich hoffe sehr, dass sich das vermeiden lässt, am sichersten dadurch, dass Sie mir zeitnah den gesetzlich geforderten Immunitätsnachweis zukommen lassen.

Mit freundlichen Grüßen“

Es empfiehlt sich zudem, das persönliche Gespräch mit den jeweiligen Mitarbeitern/innen zu suchen, im Rahmen dessen auch das Schreiben übergeben und der Zugang für die Personalakte quittiert werden kann.

Achtung: Ob der Arbeitgeber wirklich ein Recht zur unbezahlten Freistellung seiner ungeimpften Arbeitnehmer hat, ist leider aus den erwähnten Gründen aktuell unsicher. Gleiches gilt für eine etwaig auszusprechende Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Das vorgeschlagene Schreiben dient lediglich der Absicherung betroffener Arbeitgeber für den Fall, dass derartige Maßnahmen notwendig bzw. gewünscht werden.

AUTOR(EN)

Katrin-C. Beyer

Rechtsanwältin

Fachanwältin für Medizinrecht

Mail: koeln@etl-rechtsanwaelte.de

Dr. Uwe P. Schlegel

Rechtsanwalt

Mail: koeln@etl-rechtsanwaelte.de

Bei Mehrfachbeschäftigung kann steuerfreie Corona-Prämie wiederholt gezahlt werden

Zahlung muss bis 31. März 2022 auf dem Konto des Arbeitnehmers sein

Corona hat von vielen Arbeitnehmern Außergewöhnliches gefordert: Überstunden im Gesundheitswesen, Maskenpflicht am Arbeitsplatz, monatelanges Homeschooling neben der täglichen Arbeit im Homeoffice. Als kleines Dankeschön haben Arbeitgeber ihre Mitarbeiter mit der sogenannten Corona-Prämie belohnt, die der Gesetzgeber bis zu 1.500 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei gestellt hat. Die finanzielle Unterstützung kann dabei in bar ausgezahlt oder als Sachbezug gewährt werden. Erhalten kann sie jeder Arbeitnehmer, ganz gleich ob Voll- oder Teilzeitbeschäftigt, Aushilfe, geringfügig Beschäftigt, Werkstudent oder Geschäftsführer. Voraussetzung ist allerdings, dass die Corona-Prämie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird. Sie kann also andere Sonderzahlungen, wie Urlaubsgeld nicht ersetzen und grundsätzlich auch nicht zur Abgeltung von Überstunden eingesetzt werden.

Hinweis: Als Nachweis, dass die Zahlung als Beihilfe im Zusammenhang mit der Corona-Krise erfolgt ist, reichen individuelle Lohnabrechnungen oder Überweisungsbelege aus, in denen die Corona-Sonderzahlungen als solche ausgewiesen sind.

1.500 Euro sind ein Freibetrag

Bei den 1.500 Euro handelt es sich um einen steuerlichen Freibetrag. Steuer- und beitragspflichtig sind also nur die 1.500 Euro übersteigenden Beträge. Abweichend von sonst üblichen Regelungen im Einkommensteuergesetz handelt es sich aber nicht um einen Jahresbetrag, sondern die 1.500 Euro Höchstbetrag gelten für alle Corona-Prämien, die ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. März 2022 gewährt. Dabei spielt es keine Rolle, ob die 1.500 Euro in einer Summe oder in mehreren Teilbeträgen gezahlt werden.

Beispiel 1: Der Inhaber einer Hausarztpraxis hat seinen Mitarbeiterinnen im Mai 2020 und Dezember 2021 jeweils eine Corona-Prämie in Höhe von 500 Euro gezahlt. Im Februar 2022 zahlt er erneut 500 Euro und weist diese in der Lohnabrechnung als Corona-Prämie aus.

Alle drei Zahlungen können als Corona-Prämie steuer- und sozialversicherungsfrei ausgezahlt werden, da der Freibetrag von 1.500 Euro im Zeitraum 1. März 2020 bis 31. März 2022 nicht überschritten wird.

1.500 Euro können je Arbeitsverhältnis gewährt werden

Der Freibetrag ist arbeitgeberbezogen. Das bedeutet: Ein Arbeitnehmer mit mehreren Arbeitsverhältnissen kann den Corona-Bonus mehrfach erhalten. Das ergibt sich nicht nur aus dem Gesetzeswortlaut.

02/ 2022

Auch das Bundesfinanzministerium hat dies in seinen Corona-FAQ „Steuern“ bestätigt. Jeder Arbeitgeber kann selbst entscheiden, ob, wann und in welcher Höhe er seinen Arbeitnehmern eine steuer- und beitragsfreie Corona-Prämie zahlt. Entscheidet er sich für die Zahlung, hat das keinen Einfluss auf den Freibetrag bei einem anderen Arbeitgeber. Arbeitnehmer mit zwei Arbeitsverhältnissen können also doppelt profitieren und bis zu 3.000 Euro steuer- und beitragsfrei kassieren. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Arbeitsverhältnisse parallel bestehen (z. B. Vollzeit- und Nebenjob) oder nacheinander eingegangen werden.

Beispiel 2: Verkäuferin A (Teilzeit 30 Stunden) hat noch einen Minijob in einer Pizzeria. Beide Tätigkeiten werden parallel ausgeübt.

A kann Corona-Prämien in Höhe von insgesamt 3.000 Euro erhalten, jeweils 1.500 Euro je Arbeitsverhältnis.

Beispiel 3: Bürokaufmann B hat zum 30. Juni 2021 seinen Job in Köln gekündigt und am 1. Juli 2021 in einer neuen Firma angefangen. Sein Arbeitgeber in Köln hatte ihm im Jahr 2020 eine Corona-Prämie in Höhe von 1.500 Euro gezahlt. Im Dezember 2021 gewährt ihm der neue Arbeitgeber eine Corona-Prämie in Höhe von 1.000 Euro.

B kann beide Corona-Prämien in Höhe von insgesamt 2.500 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei beziehen. Der neue Arbeitgeber könnte ihm sogar bis Ende März 2022 weitere 500 Euro als steuer- und sozialversicherungsfreien Corona-Bonus gewähren, da er den Freibetrag von 1.500 Euro noch nicht voll ausgeschöpft hat.

Kein neuer Arbeitgeber bei Wiedereinstellung

Anders sieht es aus, wenn ein Arbeitnehmer während der Zeit vom 01.03.2020 bis zum 31.03.2022 von seinem Arbeitgeber entlassen und später wieder eingestellt wird. Dann handelt es sich um mehrere Arbeitsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber und der Freibetrag von 1.500 Euro wird nur einmal gewährt.

Beispiel 4: Servicekraft C wurde von ihrem Arbeitgeber während des Corona-Lockdowns im März 2021 entlassen. Im Sommer 2021 wurde sie wieder eingestellt.

C hatte im Sommer 2020 eine Corona-Prämie in Höhe von 1.000 Euro erhalten. Im Dezember 2021 erhält sie erneut 1.000 Euro.

C kann nur Corona-Prämien in Höhe von insgesamt 1.500 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei beziehen, da sie beide Zahlungen von demselben Arbeitgeber erhalten hat.

02/ 2022

Die 1.000 Euro in 2020 sind steuer- und sozialversicherungsfrei. Von den 1.000 Euro in 2021 können noch 500 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei behandelt werden. Da es sich um einen steuerlichen Freibetrag handelt, sind nur die 1.500 Euro übersteigenden Beträge, also 500 Euro als steuer- und beitragspflichtiges Entgelt (sonstiger Bezug) abzurechnen.

Auch bei einer Unternehmensnachfolge (zivilrechtliche Gesamtrechtsnachfolge) und Betriebsübergängen nach § 613a BGB ist nur von einem Dienstverhältnis auszugehen. In diesem Fall tritt der neue Betriebsinhaber zivilrechtlich lediglich in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Damit besteht das bisherige Arbeitsverhältnis fort und der Corona-Prämien können insgesamt nur bis zum Freibetrag von 1.500 Euro steuer- und beitragsfrei gewährt werden.

Hinweis: Die Corona-Prämien müssen spätestens am 31. März 2022 auf dem Konto des Arbeitnehmers sein, damit sie als steuer- und sozialversicherungsfrei behandelt werden können.

Fallstricke beim Wechsel von PKV in GKV

Beim Wechsel immer zum Anwalt

Der Weg von der privaten Krankenversicherung (PKV) in die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) wird nicht selten im Internet als mühelos und unproblematisch bezeichnet. Einfach eine Beschäftigung bei einem befreundeten Unternehmer aufnehmen und schon ist der Wechsel von PKV in GKV vollzogen. Aber der Teufel steckt bekanntlich im Detail! Der Wechsel von PKV in GKV ist mit Fallstricken und Hürden behaftet, die ein Laie nur schwer beurteilen kann. So führt die Begründung eines Arbeitsverhältnisses neben der weiter bestehenden Selbständigkeit regelmäßig nicht zur Begründung einer Mitgliedschaft in der GKV.

Das Sozialgericht Gelsenkirchen (SG) hat mit Urt. v. 5.11.2021 – [S 17 KR 903/18](#) – ein Arbeitsverhältnis für den Wechsel von PKV in GKV als nicht ausreichend eingestuft.

„Auch nach dem Beginn des Beschäftigungsverhältnisses blieb der Kläger versicherungsfrei. Die Versicherungsfreiheit ergibt sich aus [§ 6 Abs. 3a S. 1, 2 SGB V](#). Danach sind Personen, die nach Vollendung des 55. Lebensjahres versicherungspflichtig werden, versicherungsfrei, wenn sie in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Versicherungspflicht nicht gesetzlich versichert waren.“

02/ 2022

Ergänzende Hinweise des Experten für Sozialversicherungsrecht

Das SG hatte einen in der Praxis typischen Fall zu bewerten. Der Kläger war lange selbständig und in der PKV krankenversichert. Später gab er diese Selbständigkeit auf und begründete ein echtes und tatsächlich gelebtes Arbeitsverhältnis. Kurz nach Beginn der Beschäftigung erkrankte der Kläger schwer. Daraufhin überprüfte die gesetzliche Krankenversicherung, ob die Mitgliedschaft wirksam zu Stande gekommen ist. Es wurde festgestellt, dass die gesetzliche Krankenversicherung zu Unrecht begründet wurde und forderte die Leistungen von ca. 31.000,00 Euro zurück.

Das SG prüfte alle gesetzlichen Möglichkeiten und kam jedoch zu dem Ergebnis, dass der Kläger tatsächlich keine gesetzliche Krankenversicherung begründen konnte. Zunächst war der Wechsel durch das Alter des Klägers ausgeschlossen. Nach Vollendung des 55. Lebensjahres ist ein Wechsel von PKV in GKV nur noch in engen Ausnahmefällen möglich. Ein solcher Ausnahmefall lag auch nicht dadurch vor, dass der Kläger im Ausland eine freiwillige gesetzliche Krankenversicherung unterhielt. Auch der Umstand, dass seine private Krankenversicherung auf eine maximale Höhe von 20.000 € begrenzt war, führte nicht zu einem gesetzlichen Versicherungsschutz. Schließlich fiel dem Kläger zur Last, dass er seine private Krankenversicherung nicht gekündigt hatte. Bei Kündigung der PKV hätte der Kläger womöglich in die gesetzliche Auffangversicherung eintreten können.

Es kommt entscheidend auf die Umstände des Einzelfalls an.

Es wird fachkundige Unterstützung von spezialisierten Anwälten dringend angeraten. Wir helfen Ihnen gerne – bundesweit.

Siehe auch unser [Dienstleistungsangebot „Wechsel von der PKV in die GKV“](#).

AUTOR(EN)

Raik Pentzek

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Sozialrecht

Mail: rostock@etl-rechtsanwaelte.de

Besteuerung der Glücksspielbranche - Glück im Unglück?

Die Umsatzbesteuerung der Glücksspielbranche ist seit Jahren ein Streitthema. Das ist vor allem für Spielhallenbetreiber eine echte Herausforderung, die in ihren Räumen Geldspielautomaten aufstellen.

In der Vergangenheit war dabei lange Zeit fraglich, ob beim Automatenenspiel überhaupt ein Leistungsaustausch vorliegt. Ohne Leistungsaustausch hätte es sich um keine umsatzsteuerbare Tätigkeit gehandelt. Damit wäre also gar keine Umsatzsteuer angefallen. Allerdings wäre damit auch der Vorsteuerabzug aus den Anschaffungen und den laufenden Kosten ausgeschlossen gewesen. Klarheit gab es hier zuletzt durch ein Urteil des Bundesfinanzhofes (BFH). Dieser hatte mit Urteil vom 11. Dezember 2019 (XI R 13/18) klargestellt, dass Glücksspiele grundsätzlich umsatzsteuerbar sind. Nach Auffassung des BFH unterscheiden sich Glücksspiele von platzierungsabhängigen Preisgeldern, die mitunter tatsächlich nicht umsatzsteuerbar sein können.

Neuer Schwung beim Glücksspiel

Mit dem Glücksspielstaatsvertrag 2021 kommt auch beim Glücksspiel neuer Schwung in die umsatzsteuerliche Problematik. Denn seit dem 1. Juli 2021 gilt das neu gefasste Rennwett- und Lotteriegesetz (RennwettLottG). Hintergrund ist dabei, dass die Besteuerung des sogenannten virtuellen Automatenspiels und der Online-Poker bisher nicht adäquat umgesetzt und diese Besteuerungslücke vom Gesetzgeber nun geschlossen wurde.

Seitdem unterliegen Umsätze aus dem virtuellen Automatenenspiel und dem Online-Poker der sog. virtuellen Automatensteuer bzw. der Online-Pokersteuer. Vereinfachend betrachtet, beträgt diese jeweils 5,3 Prozent des Spieleinsatzes.

Die Neuregelung für dieses rein virtuelle Glücksspiel hat zur Folge, dass entsprechende Umsätze von Online-Glücksspielbetreibern nach nationalem Recht gem. § 4 Nr. 9 Buchst. b UStG umsatzsteuerfrei sind, da es Umsätze sind, die unter das Rennwett- und Lotteriegesetz fallen.

Zum Vergleich: Beim terrestrischen Glücksspiel wird der Umsatz in Höhe des Netto-Automatenergebnisses (Saldo aus Einwurf und Auswurf) mit 19 Prozent Umsatzsteuer besteuert.

Insoweit besteht also eine Ungleichbehandlung zwischen dem sogenannten terrestrischen Spiel (Automaten in Spielhallen bzw. Pokertische im Casino) und ihren – mittlerweile anerkannten – virtuellen Wettbewerbern.

02/ 2022

Umsatzsteuerpflicht erneut auf dem Prüfstand

Ein Spielhallenbetreiber hatte sich daher auf die Umsatzsteuerfreiheit nach Art. 135 Abs. 1 Buchst. i MwStSystRL berufen: Seine terrestrischen Umsätze seien mit denen aus dem virtuellen Glücksspiel im Internet vergleichbar, würden aber auch nach dem 1. Juli 2021 weiterhin der Umsatzsteuer unterliegen. Daraufhin hatte das FG Münster sogar die Aussetzung der Vollziehung der Umsatzsteuer für das sogenannte terrestrische (physische) Automatenpiel mit Beschluss vom 27. Dezember 2021 (5 V 2705/21 U) angeordnet, da die Umsatzsteuerpflicht tatsächlich fraglich ist.

Ob sich der Kläger mit seiner Auffassung auch im Hauptverfahren durchsetzen kann, sodass seine Umsätze im Ergebnis steuerfrei behandelt werden können, muss nun abgewartet werden. Es könnte sogar sein, dass sich demnächst auch noch der BFH und gegebenenfalls sogar der EuGH mit dieser Angelegenheit befassen werden.

Tipps: Bis dahin sollten entsprechende Umsatzsteuerfestsetzungen bei Spielhallenbetreibern zumindest offengehalten werden, um von einer ggf. begünstigenden Rechtsprechung profitieren zu können.

Dabei ist allerdings nicht gesagt, dass die vermeintliche Umsatzsteuerfreiheit tatsächlich vorteilhaft ist. Denn in diesem Fall entfällt nicht nur die Umsatzsteuer auf die Umsätze, sondern auch der Vorsteuerabzug. Gegebenenfalls müssen dann auch die bisher geltend gemachten Vorsteuerbeträge aus den bisherigen Anschaffungen im Rahmen einer Vorsteuerberichtigung rückgängig gemacht werden. Das kann insgesamt sogar nachteilig sein. Sprechen Sie daher mit Ihrem Steuerberater, was in Ihrem Fall die beste Vorgehensweise ist.

Müssen "unsichtbare" Verkehrsschilder beachtet werden?

Angesichts der aktuellen Wetterlage und Schneevorhersagen stellt sich manch ein Autofahrer die Frage, ob verschneite oder aus anderen Gründen nicht (mehr) erkennbare Verkehrsschilder beachtet werden müssen.

Verkehrsschilder müssen sichtbar sein

Verkehrsschilder sind sogenannte Allgemeinverfügungen ([§ 35 S. 2 Verwaltungsverfahrensgesetz \(VwVfG\)](#)). Als solche gelten sie für jeden Verkehrsteilnehmer, für den sie bestimmt sind ([§ 43 VwVfG](#)) und unabhängig davon, ob dieser das Schild wahr genommen hat oder nicht (vgl. VG Koblenz, Urt. v. 26.10.2018, [Az. 5 K 782/18](#)). Neben der Geltung als solcher, ist aber auch der Sichtbarkeitsgrundsatz zu beachten.

02/ 2022

Dieser besagt, dass zumindest die Möglichkeit gegeben sein muss, das Verkehrsschild zur Kenntnis zu nehmen, d.h. zu sehen. Verkehrsschilder können daher ihre Wirksamkeit verlieren, wenn sie nicht oder nicht mehr erkennbar sind oder gesehen werden können. Die Bedeckung mit Schnee ist eine solche Konstellation. So hat z.B. das OLG Düsseldorf 2002, als ein „Fahrzeugführer das lediglich am rechten Straßenrand angebrachte Verkehrszeichen über die Begrenzung der Höchstgeschwindigkeit infolge des Überholens eines Lkw optisch nicht wahrnehmen“ konnte festgestellt, dass ein fahrlässiger Geschwindigkeitsverstoß nur dann vorgeworfen werden kann, wenn „die Geschwindigkeitsbegrenzung nicht aufgrund anderer Umstände bekannt war bzw. bekannt gewesen sein musste (Beschl. v. 27.03.2002, [Az. 2a Ss \(OWi\) 69/02](#)). Ein Beschluss des OLG Hamm, vom 30. September 2010 – III-3 RBs 336/09

Die Form entscheidet

Die Unterbrechung der Wirksamkeit gilt nur für Schilder, bei denen sich der Regelungsgehalt nicht bereits aus deren Form erschließt. Dies ist z.B. beim Stoppchild oder dem umgekehrten Dreieck des Zeichens Vorfahrt gewähren der Fall. Das Andreaskreuz vor Bahnübergängen fällt ebenfalls in diese Gruppe. Diese Schilder sind auch dann wirksam, wenn sie mit Schnee bedeckt sind und deshalb nicht mehr abgelesen werden können.

Was gilt für aufgemalte Verkehrszeichen?

Das Sichtbarkeitsprinzip gilt auch für Schilder auf der Fahrbahn. Dem Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen zufolge, hat die zuständige Behörde dafür zu sorgen, dass die Schilder erkennbar sind. Eine unzureichende Erkennbarkeit kann Autofahrern nicht zur Last gelegt werden (OVG NRW, Beschl. v. 25.11. 2004, [Az. 5 A 850/03](#)). Nach einem – bereits älteren – Urteil des VG München, soll die Wirksamkeit jedoch fortbestehen, wenn zumindest noch Reste einer Markierung zu erkennen sind (Az. M 17 K 99.3326 v. 17.09.2000).

Auch aufgemalte Verkehrszeichen verlieren ihre Wirksamkeit, wenn sie von Schnee verdeckt und deshalb nicht erkennbar sind. Sie werden aber wieder wirksam, sobald z.B. Tauwetter einsetzt und sie wieder sichtbar werden. Das Verwaltungsgericht Aachen hat Abschleppmaßnahmen in derartigen Konstellationen nur dann als gerechtfertigt eingestuft, wenn seit dem *Wiederaufleben der – zunächst witterungsbedingt fehlenden – Erkennbarkeit eines Verkehrszeichens* mindestens 48 Stunden verstrichen sind (Urt. v. 12.03.2012, [Az. 6K 372/11](#)). Einzelfallabhängig kann diese Spanne aber auch kürzer sein.

Was ist noch zu beachten?

Die obigen Ausführungen stehen unter dem Vorbehalt, dass das Verkehrsschild nicht bereits aufgrund anderer Umstände bekannt war, bzw. bekannt gewesen sein muss. Ortsansässige Personen können sich daher – im Gegensatz zu Fremden – regelmäßig nicht darauf berufen, die Beschilderung und die damit verbundene Regelung nicht gekannt zu haben.

02/ 2022

Etwas anderes könnte aber z.B. gelten, wenn eine Halteverbotszone während einer urlaubsbedingten Abwesenheit eingerichtet worden ist. Besonderheiten gelten für Schilder, die den ruhenden Verkehr regeln (z.B. VG Koblenz, Urt. v. 26.10.2018, [Az. 5 K 782/18](#)).

Bei winterlichen Verhältnissen kann einem Autofahrer sogar zugemutet werden, ein Schild von Schnee zu befreien. Entscheidend sind jedoch die Umstände des Einzelfalls.

AUTOR(EN)

Dr. Wolf-Henning Hammer

Rechtsanwalt

Mail: zentrale@kanzlei-voigt.de

Torge Rudek

Rechtsanwalt

Mail: bremen@kanzlei-voigt.de

Ihre Steuerberatungskanzlei

ETL - Litz ADVISION GmbH

Steuerberatungsgesellschaft
Saarbrücker Straße 13a
66564 Ottweiler

Telefon: (06824) 9316-0

Fax: (06824) 9316-11

Ein Unternehmen der ETL-Gruppe

Die Erarbeitung des Newsletters erfolgt mit großer Sorgfalt. Eine Haftung kann dafür jedoch nicht übernommen werden.