

INFOBRIEF zum Coronavirus

17.03.2020



Partnerbeitrag von Ingolf F. Kropp —

Corona-Virus – arbeitsrechtliche Folgen und Möglichkeiten

Der Corona-Virus hält uns alle in Bann und greift nachhaltig in alle Bereiche des privaten, des gesellschaftlichen und beruflichen Lebens ein. Dabei stellt sich eine Vielzahl von arbeitsrechtlichen Fragen. Diverse Fallkonstellationen sind Neuland, so dass es teilweise noch gar keine abschließenden rechtlichen Bewertungen und Anhaltspunkte durch die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung gibt.

Unsere Stellungnahme geben wir nach bestem Wissen. Eine Gewähr für die Richtigkeit können wir indessen nicht übernehmen, zumal diverse arbeitsrechtliche Fragen in dieser aktuellen Konstellation bisher noch gar nicht geklärt sind. Jede Aussage ist daher grundsätzlich auch immer wieder zu hinterfragen und zu aktualisieren.

1. Pflicht zur Arbeitsleistung

Die Pflicht zur Arbeitsleistung besteht nach wie vor und wird durch den Corona-Virus grundsätzlich auch nicht berührt. Es gibt daher keinen Anspruch des Arbeitnehmers auf ein Zurückbehaltungsrecht bezüglich seiner Arbeitsleistung, selbst wenn sich die Ansteckungsgefahr auf dem Arbeitsweg oder bei der Arbeit direkt erhöhen sollte.

2. Mitteilungspflichten des Arbeitnehmers

Grundsätzlich ist ein Arbeitnehmer nicht verpflichtet, Auskunft über Art und Symptome seiner Erkrankung zu erteilen. Im Einzelfall kann indessen aus dem Grundsatz der Treuepflicht des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber gegenüber eine weitergehende Auskunftsverpflichtung bestehen, um Schaden von dem Unternehmen und der Mitarbeiterschaft abzuwenden.

Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, den Arbeitnehmer beim Urlaubsantritts oder Urlaubsrückkehr zu seinen konkreten Reisezielen zu befragen. Er kann indessen – praktisch im Rahmen einer Negativauskunft – den Arbeitnehmer befragen, ob sein Reiseziel in einer gefährdeten Region mit einem deutlich erhöhten Ansteckungsrisiko lag bzw. liegt.

3. Home-Office

Sofern keine arbeitsvertragliche Vereinbarung vorliegt, können weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer die Arbeit im Home-Office verlangen. Es ist indessen für alle Beteiligten sinnvoll, Einvernehmen über eine Home-Office-Regelung zu erzielen. Eine solche Regelung dient dem Arbeitnehmer, da sich dadurch das Infektionsrisiko verringert und auch flexiblere Arbeitszeiten möglich sind, um beispielsweise die Betreuung von Kindern zu gewährleisten. Es dient gleichzeitig aber auch dem Arbeitgeber, da dadurch die Arbeitskraft dem Unternehmen erhalten bleibt.

4. Kurzarbeit

Der Corona-Virus führt dazu, dass Produktionen mangels notwendiger Lieferungen still stehen, die Schließung einzelner Betriebe oder aber flächendeckend von Betrieben bestimmter Branchen durch die Behörde angeordnet wird. Eine volle oder sogar auch nur teilweise Beschäftigung der Arbeitnehmer ist daher oft nicht mehr möglich. Der Arbeitgeber trägt auch insoweit grundsätzlich das Betriebsrisiko, muss daher in den meisten Fällen trotz fehlender Beschäftigungsmöglichkeiten weiterhin die Vergütung leisten.

4.1. Kurzarbeit nach bisherigem Recht

Zur Verringerung dieser erheblichen wirtschaftlichen Belastungen hat der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, Kurzarbeit einzuführen und bei der Agentur für Arbeit Kurzarbeitergeld zu beantragen.

Unter dem arbeitsrechtlichen Aspekt ist Grundvoraussetzung für die Gewährung von Kurzarbeit, dass hierüber eine Regelung mit dem Arbeitnehmer getroffen worden ist bzw. getroffen wird. Die Kurzarbeit muss daher entweder im Arbeitsvertrag bereits enthalten sein oder aber durch einen anwendbaren Tarifvertrag ermöglicht werden. In Betrieben mit einem Betriebsrat kann über die Kurzarbeit auch eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Sofern vorab keine entsprechenden Regelungen oder Vereinbarungen getroffen worden sind, ist es in der konkreten Situation möglich und auch notwendig, mit dem Arbeitnehmer eine konkrete Vereinbarung über die Durchführung der Kurzarbeit zu schließen. Die Agentur für Arbeit verlangt die Vorlage einer solchen vertraglichen Regelung oder aber konkret abgeschlossenen Vereinbarung.

Kurzarbeit kann auf Antrag des Arbeitgebers gewährt werden, wenn ein erheblicher

Arbeitsausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder auf einem unabwendbaren Ereignis beruht, zugleich lediglich vorübergehender Art und unvermeidbar ist.

Die Anzeige der Kurzarbeit hat bei der örtlich für den Betrieb zuständigen Bundesagentur für Arbeit zumindest in Textform (Antragsformular unterschrieben per Fax oder eingescannt per E-Mail) spätestens bis zum Ende des Monats zu erfolgen, in dem die Kurzarbeit begonnen wurde. Anhand der Anzeige erfolgt eine Grundsatzprüfung der Bundesagentur für Arbeit über die Genehmigung der Kurzarbeit mit anschließenden Bescheid. Der Arbeitgeber zahlt das Gehalt für die tatsächlich geleistete Arbeit sowie das von ihm errechnete Kurzarbeitergeld am Ende des Monats aus. Sodann beantragt er bei der Bundesagentur für Arbeit für den jeweiligen Kalendermonat das Kurzarbeitergeld, welches von der Bundesagentur für Arbeit an ihn ebenfalls frühestens zum Ende des beantragten Monats ausgezahlt wird. Dieser Antrag muss spätestens 3 Monate nach Ablauf des Monats, für den er gezahlt werden soll, gestellt werden. Dies bedeutet, dass der Antrag auf Kurzarbeitergeld für den Monat März 2020 spätestens bis zum 30. Juni 2020 gestellt sein muss.

Ergänzend verweisen wir auf das ausführliche Merkblatt der Bundesagentur für Arbeit zur Kurzarbeit gemäß nachfolgendem Link

https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8b-kurzarbeitergeld_ba015388.pdf

sowie auf den auf die entsprechende Website führenden Link:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>

4.2. Kurzarbeit nach aktualisiertem Recht

Das "Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld", sieht die nachfolgend skizzierten Maßnahmen vor, die laut veröffentlichter Mitteilung der Bundesregierung vom 16.03.2020 rückwirkend zum 01. März 2020 in Kraft treten sollen. Im Einzelnen:

- Wenn auf Grund schwieriger wirtschaftlicher Entwicklungen Aufträge ausbleiben, kann ein Betrieb Kurzarbeit anmelden, wenn **mindestens 10 Prozent** der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sein könnten. Diese Schwelle liegt bisher bei einem Drittel der Belegschaft.
- Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes soll vollständig oder teilweise verzichtet werden können. Das geltende Recht verlangt, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt und ins Minus gefahren werden.
- Die Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitgeber normalerweise für ihre Beschäftigten auch bei Kurzarbeit weiter zu zahlen haben, soll die Bundesagentur für Arbeit künftig vollständig erstatten. Damit soll ein Anreiz geschaffen werden, Zeiten der Kurzarbeit stärker für die Weiterbildung der Beschäftigten zu nutzen.

- Auch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können künftig Kurzarbeitergeld beziehen.

Im folgenden Link erhalten Sie aktuelle Informationen in Hinblick auf das Kurzarbeitergeld.

<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

5. Zahlungspflicht in den Fällen der – nicht krankheitsbedingten – Abwesenheit von Arbeitnehmer

Hierbei geht es um mehrere Konstellationen, nämlich um eine von der Behörde angeordnete Quarantäne eines (noch) gesunden Arbeitnehmers, die Abwesenheit eines Arbeitnehmers aufgrund der Betreuung eines Kindes wegen Schließung der Betreuungseinrichtung, ein behördliches Tätigkeitsverbot gegenüber einem oder mehreren Arbeitnehmern, die Schließung eines Betriebes oder aber die flächendeckende Schließung von Betrieben bestimmter Branchen durch die Behörde.

Das Gesetz (§ 616 BGB) sieht grundsätzlich vor, dass ein Arbeitnehmer bei vorübergehenden Verhinderung seinen Anspruch auf Lohn behält – indessen nur dann, wenn „er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund und ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird“. Ein solcher Fall liegt beispielsweise vor, wenn das Kind erkrankt ist und der Betreuung bedarf.

Die Vorschrift des § 616 BGB ist indessen abdingbar. Dies bedeutet, dass die Anwendung von § 616 BGB im Arbeitsvertrag oder aber auch in einem anwendbaren Tarifvertrag wirksam in großen Teilen ausgeschlossen werden kann mit der Folge, dass ein Anspruch auf Vergütung nach § 616 BGB gar nicht entsteht.

Sofern § 616 BGB grundsätzlich zur Anwendung kommt, ist streitig, ob wie und in welchem Umfang diese Regelung auf die vorher genannten Konstellationen anwendbar ist. Im Einzelnen:

5.1. Schließung der Betreuungseinrichtung (Kindergarten, Schule etc.)

Für den Fall der Schließung des Kindergartens ist es indessen tatsächlich streitig, ob der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer dieses Risiko zu tragen haben. Grundsätzlich müssen Eltern für den Ersatz der Kinderbetreuung sorgen, erst recht, wenn es vorhersehbar war wie bei einem angekündigten bzw. angedrohten Streik. Sofern die Betreuungsmöglichkeit plötzlich und unvorhersehbar wegfällt, ist vorstellbar, dass für einen kurzen Überbrückungszeitraum der Arbeitgeber das Gehalt weiter bezahlt, damit der Arbeitnehmer eine entsprechende Betreuungsmöglichkeit finden kann. Hier sollte aber immer eine entsprechende Abstimmung der Arbeitsvertragsparteien vorgenommen werden. Im Übrigen wird in der Rechtsprechung die Auffassung vertreten, dass es Eltern und Kindern zugemutet werden kann, Kinder auch kurzfristig in die Obhut Dritter zu geben. Zudem ist der persönliche Betreuungsbedarf

immer abhängig vom Alter des Kindes und bei gesunden Kindern deutlich niedriger als bei kranken Kindern anzusetzen. In der aktuellen Situation vertreten wir daher die Ansicht, dass – von der oben genannten Einschränkung abgesehen - die Betreuung in die Risikosphäre der Arbeitnehmer fällt und daher weder ein Freistellungs- noch ein Vergütungsanspruch nach § 616 BGB bestehen.

5.2. Tätigkeitsverbot gegenüber einem oder mehreren Mitarbeitern

Sofern das Tätigkeitsverbot gegenüber einem einzelnen Arbeitnehmer auf der Basis des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) erfolgt, können seinerseits Ansprüche nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz, dem Infektionsschutzgesetz und § 616 BGB bestehen. Einzelheiten können den Ausführungen unter den Ziffern 6.1., 6.3. und 6.4. entnommen werden.

5.3. Behördliche Schließung von Betrieben

Es kann auf die Ausführungen unter Ziffer 6.2. verwiesen werden.

6. Unter welchen Voraussetzungen erhalten Unternehmen Entschädigungszahlungen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG)?

6.1. Abgesehen davon, dass aufgrund der bislang äußerst seltenen Anwendungsfälle dieser gesetzlichen Vorschrift vieles diesbezüglich noch ungeklärt ist, bestehen Ansprüche einzelner Mitarbeiter nach folgenden Grundsätzen:

Wer auf Grund dieses Gesetzes als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Satz 2 IfSG Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstaufschlag erleidet, erhält eine Entschädigung in Geld. Das Gleiche gilt für Personen, die als Ausscheider oder Ansteckungsverdächtige abgedeckt wurden oder werden, bei Ausscheidern jedoch nur, wenn sie andere Schutzmaßnahmen nicht befolgen können.

Der gesetzliche Entschädigungsanspruch knüpft also an ein konkretes Tätigkeitsverbot gegenüber einzelnen oder mehreren Mitarbeitern an. Dies wäre z. B. gegeben, wenn ein konkreter Mitarbeiter nachweislich am Corona-Virus erkrankt und daher unter Quarantäne gestellt worden ist.

6.2. Nach unserer Einschätzung bestehen derartige Ansprüche aber nicht, wenn das Unternehmen insgesamt – wie derzeit viele – seinen Betrieb aufgrund der allgemeinen behördlichen Anordnungen einstellen musste, ohne dass dies aufgrund konkreter Infektionsfälle angeordnet worden ist. Vielmehr werden diese allgemeinen Betriebsschließungen dazu führen, dass die Arbeitnehmer ihre Vergütungsansprüche grundsätzlich behalten, da solche Fälle wohl dem Betriebsrisiko des Arbeitgebers des § 615 Satz 3 BGB zugewiesen werden.

Es wird zwar aktuell auch vereinzelt die Auffassung vertreten, dass auch in diesen Fällen Ansprüche nach § 56 IfSG bestehen. Wir halten dies jedoch für zu riskant, als dass sich die Unternehmen darauf verlassen sollten. Stattdessen sollte insbesondere hier auf das Mittel der Kurzarbeit zurückgegriffen werden. Zu bedenken gilt in diesem

Zusammenhang, dass sich Ansprüche auf Kurzarbeitergeld und solche aus § 56 IfSG ausschließen dürften.

6.3. Sollte aber tatsächlich ein Entschädigungsanspruch eines Mitarbeiters nach § 56 IfSG dem Grunde nach bestehen, so greift dieser nur durch, wenn der Mitarbeiter nicht vorrangige Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber besitzt. Ist z. B. der Mitarbeiter durch eine tatsächliche Infektion auch arbeitsunfähig krank, so bestehen Ansprüche auf Entgeltfortzahlung wie bei sonstiger Arbeitsunfähigkeit auch, die einem Entschädigungsanspruch nach dem IfSG vorgehen. Darüber hinaus hat der Bundesgerichtshof in einer Entscheidung aus 1978 die Auffassung vertreten, dass der einem Tätigkeitsverbot unterliegende Mitarbeiter einen Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber aus § 616 BGB besitzt, der bis zu 6 Wochen andauern könne. Dieser Anspruch gehe ebenfalls dem Entschädigungsanspruch nach dem IfSG vor.

Wir halten diese Auffassung zwar für äußerst fraglich, von einer entsprechenden Haltung der Rechtsprechung muss aber derzeit ausgegangen werden.

6.4. Sofern Entschädigungsansprüche einzelner Mitarbeiter aufgrund entsprechender Tätigkeitsverbote grundsätzlich in Betracht kommen, sind sie zunächst vom Arbeitgeber zu erfüllen. Dieser hat sodann innerhalb von 3 Monaten einen Antrag auf Erstattung gegenüber der zuständigen Behörde zu stellen. In Hamburg sind dies die jeweiligen Bezirksämter, in Schleswig-Holstein das Landesamt für soziale Dienste in Schleswig sowie in Niedersachsen die jeweiligen Gesundheitsämter. Die Antragsformulare sind dort online abrufbar.

Wie so oft sind aber viele Antworten letztlich vom konkreten Einzelfall abhängig, so dass in Zweifelsfällen rechtlicher Rat in Anspruch genommen werden sollte.

Beitrag von Claudia Hippert —

Die Auswirkungen auf das Mietverhältnis - Was Vermieter jetzt wissen sollten

In Zeiten der Corona-Krise stehen immer mehr Vermieter vor der Frage, was darf der Mieter und was nicht. Lange Zeit war unklar, wie nun mit der drohenden Pandemie umgegangen wird. Nun ist klar: Auf Grundlage landesweiter Allgemeinverfügungen wird das öffentliche Leben und die sozialen Kontakte auf ein Minimum beschränkt. Für Unternehmen die Ladengeschäfte außerhalb der Grundversorgung, insbesondere Bars, Kneipen, Diskotheken, Kinos, Konzertsäle und sonstige Veranstaltungsräume, betreiben, bedeutet die Corona-Krise, die Schließung ihrer Geschäfte für mindestens 30 Tage. Umsatzeinbußen oder im schlimmsten Fall der wirtschaftliche Ruin sind dieser Tage unumgänglich. Was aber darf nun ein Mieter, der in Folge eines Betriebsverbots auf Grundlage öffentlich-rechtlicher Verfügungen oder aufgrund einer gegen ihn gerichteten Quarantäneanordnung, sein Geschäft nicht betreiben darf.

Vermieter werden sich in naher Zukunft vermehrt mit dem Begehren von Mietern, die

Miete zu mindern oder gar den Vertrag auf Grund der Sondersituation anzupassen, auseinandersetzen müssen. Welche Rechte haben Mieter also in der Corona-Krise und müssen auch Vermieter durch Mietminderungen nunmehr um ihren Umsatz bangen. NEIN!

Die Gebrauchsüberlassungs- und die Mietzahlungspflichten bestehen ungeachtet der Corona-Krise unverändert fort. Nur wenn der Vermieter seiner Pflicht zur Gebrauchsüberlassung nicht nachkommen könnte -beispielsweise, weil das zum Betrieb des Gebäudes erforderliche Personal fehlt- entfielen die Mietzahlungspflichten. Auf Grund der erlassenen Allgemeinverfügungen wird jedoch die Gebrauchsüberlassung des Vermieters nicht berührt. Vielmehr könnte der Mieter die Mietsache unverändert nutzen, darf dies jedoch aus Gründen, die nicht in der Sphäre des Vermieters liegen nicht.

Auch ein Mietminderungsrecht kommt dem Mieter nicht zu. Voraussetzung für ein solches ist ein Mangel an der Mietsache selbst. Ein solcher läge jedoch weder auf Grundlage der aktuellen Allgemeinverfügungen noch einer persönlichen Quarantäneanordnung vor. Persönliche Nutzungshindernisse, wie sie die Allgemeinverfügungen und die Quarantäneanordnung darstellen, liegen allein in der Sphäre des Mieters und betreffen die Gebrauchstauglichkeit der Mietsache nicht in einer die Mietminderung begründenden Weise. Das Nutzungshindernis liegt hier in der Art des Betriebes des Mieters und nicht der Beschaffenheit der Mietsache. Diese Risikoverteilung -Gebrauchstauglichkeit auf Seiten des Vermieters und Verwendungsrisiko auf Seiten des Mieters- bleibt auch in derartigen Ausnahmesituationen unverändert.

Mieter werden nun sagen, dass doch auch sie keine „Schuld“ an der aktuellen Situation tragen und für den Zeitraum der Nutzungsuntersagung jedenfalls ein Anspruch auf Herabsetzung der Miete bestehen muss. Ein solcher Anspruch auf Vertragsanpassung kommt bei einer Störung der Geschäftsgrundlage (§313 BGB) in Betracht. Diese Anwendung des Rechtsgedankens des § 313 BGB ist jedoch im Anwendungsbereich der mietrechtlichen Mängelhaftung ausgeschlossen. Eine Ausnahme könnte aber vorliegen, wenn die Vertragsparteien eine Umsatzmiete vereinbart haben, der Vermieter also über die Miete das wirtschaftliche Risiko des Mieters zumindest teilweise mit übernommen hat. Wenn in diesem Fall der Mieter mithin Zahlungen auf Grundlage von nicht mehr realisierbaren Umsatzerwartungen leistet, könnte ein Anpassungsrecht bestehen.

Eine letzte Hoffnung zur Geringhaltung des Schadens können hier vom Mieter abgeschlossene Betriebsausfallversicherungen sein. Bei diesen wären aber im Einzelfall die Versicherungsbedingungen zur Eintrittspflicht zu überprüfen. Zudem können in Fällen der Quarantäneanordnung die Entschädigungsansprüche gemäß § 56 Infektionsschutzgesetz auch die während der Quarantäne zu leistende Miete umfassen.

Wenn beide Möglichkeiten nicht greifen, sind Mieter derzeit auf die Unterstützung von Vermietern, auch ohne rechtliche Grundlage, angewiesen.

Corona-Virus: Vertragsrechtliche Aspekte – wann können Leistungen storniert werden und muss dafür etwas gezahlt werden?

Zur Zeit werden Verbände, Verbraucherschutzvereine, Anwälte und andere Berater mit Anfragen geradezu überschüttet, inwiefern einmal gebuchte Leistungen storniert oder verlegt werden können und ob der Auftraggeber trotz nicht in Anspruch genommener Leistung zur Zahlung verpflichtet sind.

Vorab ist hierzu anzumerken, dass die Sachverhalte unterschiedlicher nicht sein können – bereits die Tatsache, ob es sich um eine Flugbuchung direkt bei der Fluggesellschaft oder über ein Reisebüro handelt, lässt die Antwort unterschiedlich ausfallen. Ebenso ist es ein großer Unterschied, ob eine Stornierung rein freiwillig aus Vorsicht erfolgt oder die Leistung nicht mehr angeboten wird (ein Flug wird gestrichen) oder nicht mehr angeboten werden darf (etwa aufgrund der in vielen Städten mittlerweile geltenden sog. „Allgemeinverfügungen“, die z.B. die Durchführung von Veranstaltungen in Gaststätten verbieten).

Entsprechend können wir nur um Verständnis bitten, dass hier nur eine grobe Orientierungshilfe gegeben und nicht jeder einzelne Rechtsfall beurteilt werden kann. Ebenso scheidet eine Gewähr für die Richtigkeit der nachfolgenden Ausführungen aus, weil sie keine Rechtsberatung im Einzelfall darstellen und sich zudem die tatsächliche und rechtliche Situation nahezu stündlich ändert.

Gleichwohl mögen die folgenden Ausführungen eine Orientierungs- und Entscheidungshilfe geben bei anstehenden Gesprächen mit den jeweiligen Vertragspartnern.

I. Erster Schritt: Welche vertraglichen Vereinbarungen gelten?

Zunächst müssen Sie herausfinden, welche vertraglichen Grundlagen denn überhaupt konkret gelten. Häufig werden Allgemeine Geschäftsbedingungen in den Vertrag mit einbezogen, und dann muss jede einzelne dort vorhandene Regelung darauf hin geprüft werden, ob sie auf die vorliegende Stornierung zutrifft oder nicht. Tipp: Prüfen Sie genau, ob die AGB auch tatsächlich mit einbezogen worden sind zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses. Ein Verweis auf der Rechnung reicht dafür ebenso nicht aus wie eine nur ungenaue Bezeichnung im entsprechenden Angebot. Danach sollten Sie prüfen, ob diese Regelungen auch angemessen sind. Das ist nämlich der große Trumpf für diejenigen, die fremde AGB akzeptiert haben: Zu ihren Gunsten greift der AGB-rechtliche Schutz immer dann ein, wenn die AGB den Vertragspartner unangemessen benachteiligen. Ist das der Fall, dann gelten diese AGB schlicht nicht und Ihr Vertragspartner könnte dann entsprechende Stornierungsgebühren nicht verlangen.

Stornierungen werden dabei insbesondere an den AGB-rechtlichen Vorschriften - § 309 Nr. 5 BGB („Pauschalierung von Schadensersatzansprüchen“) und - § 308 Nr. 7 BGB („Abwicklung von Verträgen“ im Falle des Rücktritts bzw. der

vorzeitigen Kündigung)
gemessen.

II. Zweiter Schritt: Welche Leistungen sind betroffen?

Dabei muss aber genau darauf geachtet werden, welche Leistung konkret betroffen ist – so kann z.B. der Ausschluss jeglicher Rückerstattung als Stornierungsfolge im Rahmen einer Hotel- oder Flugbuchung rechtmäßig sein, wenn der entsprechende Tarif dies ausdrücklich so bezeichnet hat und auch Gründe für die Nichterstattbarkeit bestehen (das hat z.B. der Bundesgerichtshof ausdrücklich für Lufthansa-Flugbuchungen in einem bestimmten Tarif entschieden: BGH, Urteil vom 20.3.2018, NJW 2018, 2039).

Auch besteht keine grundsätzliche Rückerstattungspflicht, wenn einzelne Leistungen eines Sportvereins aufgrund der Corona-Krise nicht erbracht werden können.

Regeln aber die AGB z.B. eines Veranstalters eines Gastronomiebetriebs, dass 100% des Auftragswerts erstattet werden müssen bei einer Absage innerhalb von einer Woche vor dem entsprechenden Termin, ist das ein unangemessen hoher Betrag; die entsprechende Klausel ist unwirksam (vgl. §§ 308 Nr. 7 und 309 Nr. 5 BGB), übrigens auch dann, wenn dem Auftraggeber nicht ausdrücklich erlaubt wird nachzuweisen, dass nur ein geringerer Schaden entstanden ist.

Bereits diese wenigen Beispiele verdeutlichen, wie sehr sich die Rechtslage unterscheiden kann, wenn sich der Sachverhalt ansonsten nur geringfügig ändert. Wichtig ist aber, dass Sie immer sorgfältig darauf achten sollten, welche vertraglichen Grundlagen gelten und dass AGB-Regelungen auch angemessen sein müssen, um wirksam zu sein.

III. Zum Schluss: Zwei praktische Tipps..

Schließlich möchten wir Ihnen noch zwei Tipps mit auf den Weg geben:

Erstens: Informieren Sie sich so gut es geht im Internet. Hier bieten bereits jetzt zahlreiche Institutionen wertvolle Hinweise an, etwa die Verbraucherzentralen für die Absage von Veranstaltungen (vgl. <https://www.vzhh.de/themen/einkauf-reise-freizeit/veranstaltung-abgesagt-was-nun>) oder für die Absage von Reisen (vgl. <https://www.evz.de/reisen-verkehr/reiserecht/coronavirus.html>).

Zweitens: Legen Sie in diesen schwierigen Zeiten auch Solidarität an den Tag und seien Sie bei Gesprächen mit Ihren Auftragnehmern kulant – es gibt Berufsgruppen, wie z.B. freie Fotografen, Gastronomen, Sportlehrer, Theater, die vor dem wirtschaftlichen Ruin stehen. Sie sollten sich dieser Tatsache bewusst sein, insbesondere wenn Ihr Vertragspartner eine kleine Firma oder ein Freiberufler ist, der seinen Lebensunterhalt aus Aufträgen bestreitet, die momentan massenhaft storniert werden.

Fahren auf Sicht - Wie Unternehmer jetzt ihre kurzfristige Liquidität stabilisieren und steuern können

Wie lange reicht das Geld noch? Kurzfristige Liquiditätssicherung und -steuerung betrifft durch die Corona-Pandemie plötzlich nahezu alle Unternehmen, auch die wirtschaftlich gesunden. Wir beleuchten drei Bereiche, die jetzt besonders relevant sind:

1. Kurzfristige Liquiditätsplanung: Wir zeigen wie man sich Transparenz und damit Handlungssicherheit verschafft
2. Öffentliche Finanzierungshilfen: Wir betrachten den aktuellen Umsetzungsstand des angekündigten Schutzschildes der Bundesregierung
3. Maßnahmen zur Stabilisierung der Liquidität: Wir zeigen Maßnahmen, die in der aktuellen Situation stabilisierend wirken

Kurzfristige Liquiditätsplanung

Besonders ratsam für Unternehmen ist jetzt die Erstellung einer professionellen, wöchentlichen, wenn nicht sogar tagesbasierten **Liquiditätsplanung**. Wichtig für eine möglichst realitätsnahe Liquiditätsvorschau ist dabei, dass alle kurz- und mittelfristigen Zahlungsströme berücksichtigt und korrekt erfasst werden.

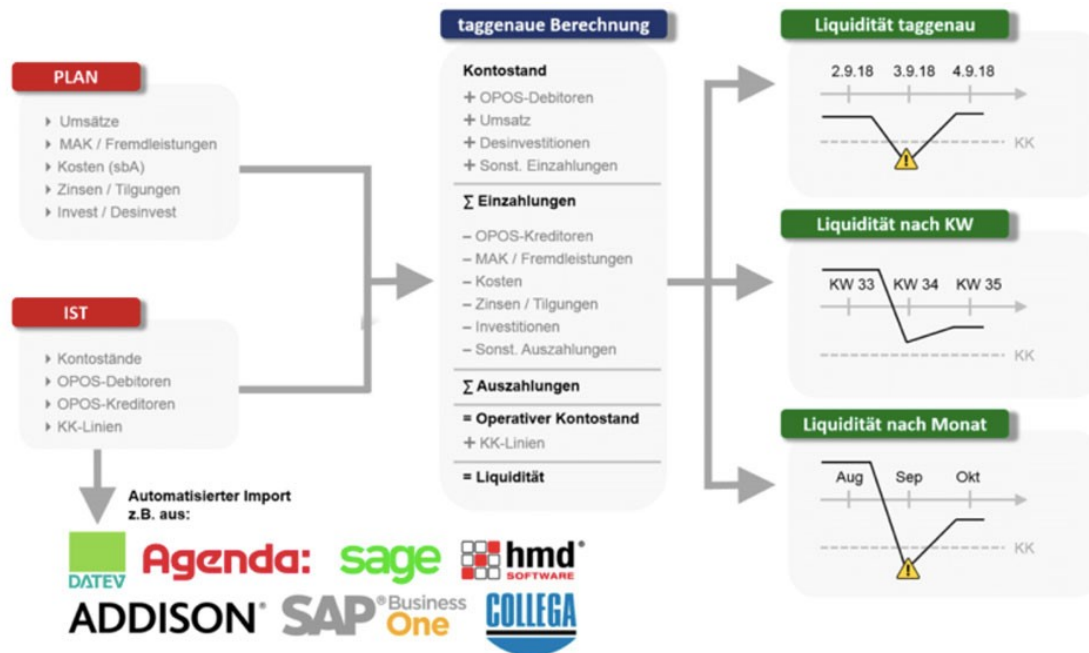
Wer über keine Controlling-Software verfügt, die dies leisten kann, sollte sich mit Excel-Tools behelfen, die in der Lage sind, IST-Daten automatisiert aus ihren Vorsystemen (Finanzbuchhaltungs- od. ERP-Software) zu importieren. Die DATEV bietet ein sehr pragmatisches Tool zur Liquiditätsvorschau, das schnell aufgesetzt werden kann.

Zu den relevanten Daten zählen insbesondere die Bewegungsdaten wie Offene Posten (= OPOS) ihrer Kunden und Lieferanten. Der Import ist mit den richtigen Tools wenigen Klicks erledigt und erspart ihnen die zeitaufwendige Eingabe von teilweise hunderten von Einzelpositionen die bei jeder Aktualisierung erneut erforderlich wäre.

In einem zweiten Schritt werden die bereits gebuchten Geschäftsvorfälle um Planwerte ergänzt, so dass dann alle zukünftig liquiditätsrelevanten Ereignisse, d.h. sämtliche Ein- und Auszahlungen, erfasst sind und abgebildet bzw. ausgewertet werden können.

Die Erfassung und Planung erfolgt dabei taggenau, wird aber in den Übersichten abhängig vom Zweck der Finanzplanung zusätzlich auch auf Kalenderwochen (z.B. für kurzfristige Cash-Disposition, Zahlungsfähigkeitsprüfung etc.) oder Monate (z.B. für Investitionsentscheidungen, Finanzierungskonzepte etc.) verdichtet dargestellt.

Eine professionelle Liquiditätsplanung ermöglicht ihnen einen zahlungsstromorientierten Blick in die Zukunft, bietet ihnen Handlungssicherheit sowohl in der Krise wie auch im Wachstum und gewährleistet ihnen eine starke Verhandlungsposition mit Kunden, Lieferanten, Gläubigern und Kapitalgebern.



Alle verwendeten Logos und Markenzeichen sind Eigentum ihrer eingetragenen Besitzer.

Quelle: fimovi.de

Abbildung 1: Systematik zur Erstellung einer kurzfristigen Liquiditätsplanung

Öffentliche Finanzierungshilfen

Die seitens der Regierung angekündigten Kreditprogramme der KfW sind operativ noch nicht umgesetzt. Alte Strukturprogramme wurden gestärkt und mit viel Kapital ausgestattet, neue Ansätze fehlen noch. Es bleibt abzuwarten, wie die versprochenen Milliarden des sogenannten Schutzschildes schnell und unbürokratisch über die Hausbanken zu den Unternehmen gelangen sollen. Noch ist unklar, wie die Hausbanken das nicht durch den Staat gedeckte Restrisiko in der derzeit erwarteten Größenordnung übernehmen sollen. Wie sollen auf einen Schlag so viele Anträge bearbeitet werden, wie eine hinreichende Bonitätsprüfung in so kurzer Zeit erfolgen? Wie sollen Kleinunternehmen die Zinslast von bis zu 7% stemmen können? Wird es Zuschüsse geben? Auf den Websites der Banken findet man dazu noch keine Informationen und Gespräche unsererseits mit Bankern brachten auch keine klaren Antworten.

Wir hoffen darauf, dass die Politik schnell zu pragmatischen Lösungen kommt und halten Sie informiert.

Maßnahmen zur Stabilisierung der Liquidität

Es gibt über öffentliche Finanzierungshilfen der KfW, Bürgschafts- und Förderbanken hinaus zahlreiche Maßnahmen zur Stabilisierung der Liquidität, die Unternehmen

heute schon prüfen und in Angriff nehmen können. Hier einige aktuell wirksam erscheinende Maßnahmen, die in den letzten Tagen immer wieder genannt wurden und zum Teil über das Maßnahmenpakets der Bundesregierung gefördert werden

- Herabsetzung und Stundung der Unternehmenssteuervorauszahlungen (Finanzämter, Gemeinden)
- Streckung von laufenden Krediten (Banken)
- Aushandlung eines Zinsverzichtes (Banken und Finanzämter bei gestundeten Steuern)
- Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen (Krankenkassen) und
- Kurzarbeit (Arbeitsämter).

Weitere Maßnahmen der Liquiditätssicherung erscheinen aufgrund der Tatsache, dass nahezu alle Unternehmen gleichzeitig betroffen sind, aktuell schwierig, könnten im Einzelfall für Sie aber doch sinnvoll sein und sollten daher zumindest geprüft werden:

- Verkauf nicht-betriebsnotwendigen Vermögens
- Abbau von Forderungsbeständen durch Mahnwesen, Inkasso, Factoring, Zahlungszielverkürzung, höhere Skonti und schnellere Fakturierung
- Kapitalerhöhung über Risikokapitalgeber, Beteiligungsgesellschaften oder neue Gesellschafter sowie
- Bareinlage des Gesellschafter als Haftungskapitalerhöhung oder Darlehen.

Wir wünschen Ihnen und Ihren Mitarbeitern in dieser schwierigen Situation einen klaren Blick, Besonnenheit, Durchhaltevermögen und stehen Ihnen mit Rat und Tat gern zur Seite.

Partnerbeitrag von Dr. Hermann Lindhorst —

Hätten Sie's gewusst? – Zehn wichtige To Do's, die Sie bei der Arbeit zuhause oder unterwegs berücksichtigen müssen

Früher sprach man von „Telearbeit“ oder „Home Office“ - die Arbeit fern von Kollegen und außerhalb des eigentlichen Büros war etwas Besonderes. Das ist heute komplett anders. Die Präsenzkultur verabschiedet sich zunehmend aus den Unternehmen, und immer häufiger kreisen bei Vorstellungsgesprächen die Themen über flexible Arbeitszeiten, VPN-Zugang und mobiles Arbeiten. Es geht hierbei längst nicht mehr nur um starre „drei Tage im Unternehmen, zwei Tage zuhause“-Regelungen. Vielmehr ermöglichen Smartphone und Laptop ein Arbeiten von überall zu jeder Zeit. Ob zum Beispiel eine heutzutage einfach und umsonst abgehaltene Videokonferenz, etwa über Skype oder WhatsApp, im Unternehmen, von zuhause oder von unterwegs abgehalten wird, spielt keine Rolle mehr. Doch welche rechtlichen Aspekte müssen dabei Unternehmen und Mitarbeiter im Blick haben? Während früher z.B. die steuerliche Absetzbarkeit des eigenen Home Office im Vordergrund standen, stehen heutzutage Datenschutz und Datensicherheit ganz weit vorn. Hier die wichtigsten zehn Tipps:

1. Schulung, Schulung, Schulung!

Man muss die Schulungen dreifach anführen, denn die besten Orga-Anweisungen, Richtlinien und Vereinbarungen bringen nichts, wenn Mitarbeiter weiterhin vertrauliche Dokumente im Flieger oder der Bahn bearbeiten oder andere offensichtliche Vertraulichkeitsverstöße begehen. Hiergegen gibt es nur das Mittel der Schulungen. Mitarbeiter und übrigens auch Unternehmensinhaber und Geschäftsführer müssen wissen, was datenschutz- und vertraulichkeitsrechtlich geht und was nicht. Das bezieht sich gerade auch auf die IT-Sicherheit: Ein Großteil der Schadsoftware wird über die Nutzung privater Computer oder Speichermedien in die Unternehmensnetzwerke geschleust, was fatale Auswirkungen haben kann.

2. Private Nutzungen von Smartphone und Computer regeln!

Auch im Bereich mobiles Arbeiten und Home Office gilt nach wie vor: Nur wenn Unternehmen die private Nutzung von Internet und E-Mail vertraglich untersagt haben und dies auch einigermaßen regelmäßig kontrollieren, sind sie grundsätzlich berechtigt, auf Festplatten und E-Mail-Konten zugreifen zu können. Das betrifft etwa Konstellationen, in denen ein Vertretungszugriff nicht geregelt wurde oder der Verdacht besteht, dass ein Mitarbeiter Know How an Wettbewerber weiter gibt oder andere Rechtsverletzungen begeht (nach wie vor beliebt: Filesharing und Arbeitszeitklau durch übermäßiges Surfen im Internet). Häufig wünschen sich Unternehmen eine modernere, liberalere Lösung; Rechtsprechung und Gesetzgebung lassen das zur Zeit aber nicht zu – ebenso wie der Gesetzgeber –, so dass Unternehmen nach wie vor zu raten ist, die private Nutzung von Internet und E-Mail weitestgehend zu untersagen.

3. Statussymbol VPN-Zugang: Klar festlegen, wer berechtigt ist!

Ein VPN-Zugang, der das Arbeiten von unterwegs oder zuhause ermöglicht, gilt gerade im Sekretariatsbereich immer mehr als Privileg, ja geradezu als Statussymbol – früher nach Hause gehen dürfen und flexibel noch die eine oder andere Mail zu schreiben ist eben praktisch, gerade auch mit Blick auf familiäre Notwendigkeiten. Ungünstig ist es nur, wenn intransparent und von Zeit zu Zeit nach nicht vorher festgelegten Kriterien entschieden wird, wer denn nun diesen Zugang bekommt und wer nicht. Das ist nicht gut für das Betriebsklima und kann Neiddiskussionen schüren.

4. Forget BYOD!

Vor einigen Jahren war „Bring your own device“ groß in Mode – Mitarbeiter konnten ihre teuren iPhones mit zur Arbeit nehmen und einsetzen, während Unternehmen den Vorteil haben, derartige Geräte nicht anschaffen und zahlen zu müssen. Mittlerweile setzt sich immer mehr die Auffassung durch, dass „BYOD“ datenschutz-, lizenzrechtlich und vor allem IT-sicherheitstechnisch ein Graus ist: Das Unternehmen hat schlicht keine Kontrolle mehr über die eingesetzten Geräte und ist dem permanenten Risiko von Sicherheitspannen und Lizenzabmahnungen ausgesetzt. Daher: Hands off BYOD!

5. Verschlüsselung ist Trumpf!

Geraten Laptop, Smartphone oder kleinere Speichermedien wie USB-Sticks abhandeln, ist das eine Datenschutzpanne, die nicht erst seit Einführung der DSGVO meldepflichtig ist. Hiergegen hilft neben höchster Sorgfalt nur eines: Verschlüsselung! – Ist der Zugang zum Laptop oder die Daten auf dem USB-Stick so sicher verschlüsselt, dass ein Dritter keinerlei Einsicht in Daten haben kann, ist das im Fall des Falles sehr hilfreich und erspart peinliche, rufschädigende und kostenträchtige Diskussionen mit Datenschutzaufsichtsbehörden.

6. Widerrufs Voraussetzungen festlegen!

Es ist ein offenes Geheimnis, dass nicht jeder Mitarbeiter mit den Freiheiten, die mobiles Arbeiten ermöglicht, umgehen kann, etwa weil die Nachbarn zu Wein und Würstchen auf die Terrasse bitten oder ein spannendes Fußballspiel des FC St.Pauli übertragen wird. Häufen sich z.B. Beschwerden über die Erreichbarkeit eines Mitarbeiters oder sinkt die Arbeitseffizienz, sollten Unternehmen und Mitarbeiter klipp und klar festlegen, unter welchen Umständen VPN-Zugang und Home-Office-Berechtigung wieder zurückgedreht werden können.

7. Arbeitsschutz ernst nehmen!

Die „Arbeitsstättenverordnung“ und das „Arbeitsschutzgesetz“ sind sperrige, unbeliebte Gesetze. Doch nach einhelliger rechtlicher Auffassung gilt zumindest das Arbeitsschutzgesetz auch im heimischen Büro, so dass das Unternehmen grundsätzlich verpflichtet ist, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes einzuhalten und die entsprechenden Mittel bereitzustellen. Leider sind etliche Einzelheiten in diesem Bereich umstritten, so z.B. die Frage, ob das Unternehmen auch ein Zugangsrecht zur Überprüfung des Home Office des Mitarbeiters hat. Ebenso wie bei der Frage der privaten Nutzung von Internet und E-Mail geht auch hier der Ruf eindeutig an den Gesetzgeber, endlich auch der digitalen Realität genügende Rahmenbedingungen aufzustellen, um Unternehmen und ihren Mitarbeitern mehr Rechtssicherheit zu bieten.

8. Wichtiger Geheimtipp: Papiervernichter und Aktenschredder!

Häufig vergessen wird die Anschaffung eines effektiven Papiervernichters, damit betriebsbezogene Dokumente sicher vor Einsichtnahme geschützt bzw. vorher vernichtet werden können. Papiermülltonnen stehen frei zugänglich herum und es gibt nicht wenige Personen, wie z.B. Journalisten oder Wirtschaftsdetekteien, die hier wertvolles Material finden können.

9. Achtung Ausland!

In manchen Vielfliegerforen, aber auch in der juristischen Literatur wird berichtet, dass neugierige Einreisebeamte gerne ihre Augen auf Laptops und ihre Inhalte werfen. Ebenso wie viele der häufig Reisenden mittlerweile ja einen zweiten Pass haben, empfiehlt sich auch hier ein eigens für Auslandsreisen eingerichtetes (weitgehend datenleeres) Laptop, gerade bei Reisen ins außereuropäische Ausland.

10. Last but not least: Schutz vor Katzen und Kindern!

Auch dem Verfasser dieser Zeilen ist bereits seine Hauskatze über die Tastatur gelaufen, mit fatalen Folgen: Die noch unfertige Mail wurde hinaus gesendet, umständliche Erklärungsversuche waren zwecklos. Insofern gilt: Sichern Sie ihre unmittelbare Arbeitsumgebung zuhause oder von unterwegs so, dass Sie uneingeschränkter Herrscher über die Tastatur bleiben!