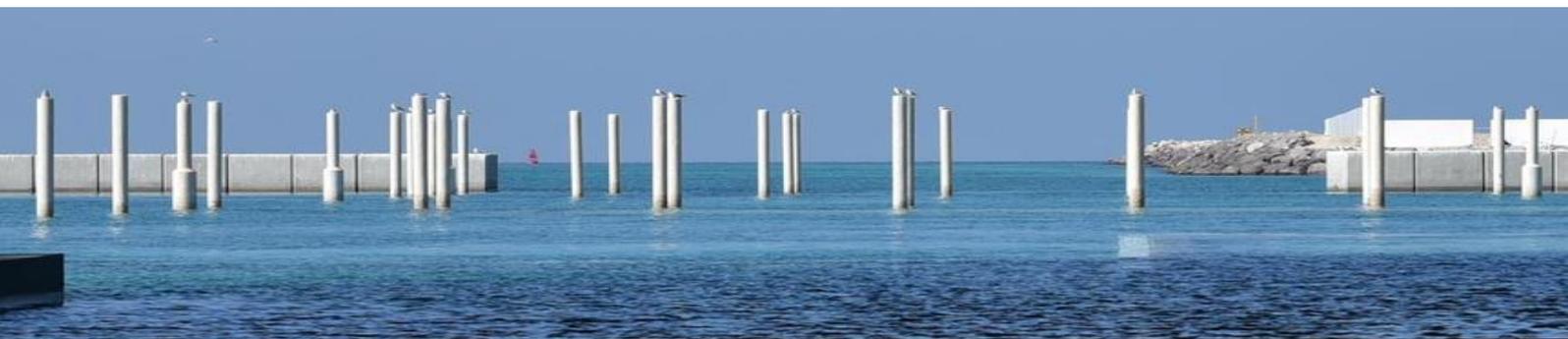


Was ist rechtlich in der Coronakrise zu beachten?



Wir beseitigen Hindernisse für klare Perspektiven

Vorwort

Wir hoffen, dass Sie, die Leser dieser Broschüre, noch gesund sind und dies auch bleiben.

Unsere Kanzlei ist ebenso wie alle Bürger und Unternehmen von dem Ausmaß und den Folgen der Coronakrise, die leider noch lange nicht ausgestanden ist, tief betroffen.

Leider gibt es trotz der weitreichenden Einschränkungen des öffentlichen Lebens immer noch viele Menschen, die die Ausnahmesituation nicht ernst nehmen und ihr Leben und das Leben der anderen unnötig gefährden.

Etwas Rücksichtnahme, gesellschaftliche Verantwortung und Solidarität den Schwächeren in unserer Gesellschaft gegenüber sollte eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein. Dafür setzen wir uns ein.

*Wir sorgen für Ihre
Rechtssicherheit –
auch in der
Coronakrise.*

Natürlich kommen wir aber auch unseren beruflichen Pflichten, nämlich der Rechtsberatung und -vertretung, nach und möchten Ihnen daher mit dieser Broschüre Antworten auf die aktuell wichtigsten Fragen und Handlungsempfehlungen in diesen für Unternehmen schwierigen Zeiten aufzeigen.

Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Bleiben Sie, Ihre Familien und Mitarbeiter gesund!

Mit freundlichen Grüßen

Manfred Wagner, Daniela Wagner-Schneider, Arnd Lackner, Radina Kaiser
- Geschäftsführung -
WAGNER webvocat® Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Arbeitsrecht und Coronakrise - FAQ

Aktuell stehen Unternehmen insbesondere vor arbeitsrechtlichen Herausforderungen und Entscheidungen. Daher stellen wir Ihnen nachfolgend die wichtigsten Fragen und Antworten dar.

Darf der Arbeitgeber Home Office anordnen?

- Nein. Home Office bzw. Heimarbeit (auch „Telearbeit“ genannt) darf nicht einseitig angeordnet werden, sondern kann nur mit Einverständnis des Arbeitnehmers erfolgen. Das Einverständnis kann schriftlich abgegeben werden oder mündlich erfolgen, wenn aufgrund schlüssigen Verhaltens (konkludentes Verhalten) der Arbeitnehmer zu erkennen gibt, dass er zu Hause arbeiten möchte. Besser ist jedoch, eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer zu schließen, in der weitere wichtige Regelungen zum Beispiel zum Datenschutz und zum Umgang mit den Arbeitsgeräten getroffen werden können. Eine solche Vereinbarung inklusive Datenschutz-Richtlinie und Datenschutzhinweisen für die Beschäftigten gemäß Art. 13, 14 DS-GVO können Sie auf unserer Webseite hier herunterladen.

Darf der Arbeitnehmer selbst entscheiden, ob er im Home Office arbeitet?

- Nein. Auch der Arbeitnehmer darf dies nicht einseitig ohne Einverständnis des Arbeitgebers bestimmen.

Was passiert, wenn ein Arbeitnehmer nicht im Home Office arbeiten möchte?

- Arbeitnehmer können nicht gezwungen werden, im Home Office zu arbeiten. Sofern das Arbeiten im Unternehmen weiterhin möglich ist, darf der Arbeitnehmer dort weiter arbeiten. Nur, wenn ein außerordentlich großer Schaden für den Arbeitnehmer zu befürchten ist, muss der Arbeitnehmer im Home Office arbeiten.

Gelten im Home Office die gleichen Vorschriften wie im Unternehmen?

- Grundsätzlich ja. Auch hier gelten die gesetzlichen Vorschriften und die im Arbeitsvertrag getroffenen Regelungen. Es sollte allerdings in einer Zusatzvereinbarung nochmals schriftlich fixiert werden, dass im Home Office die gleichen Regeln, z. B. betreffend Arbeits- und Pausenzeiten, wie im Betrieb gelten. Zu regeln ist zum Beispiel auch, ob der Arbeitnehmer zu festgelegten Arbeitszeiten verfügbar sein muss oder ob ein Teil der Arbeitszeit selbst bestimmt werden kann. Je nach Struktur des Unternehmens sind evtl. Präsenzzeiten tagsüber unabdingbar.

Was ist noch vor einer Entsendung ins Home Office zu veranlassen?

- Bevor der Arbeitnehmer ins Home Office wechselt, sollten unbedingt Regelungen zum Datenschutz und zur Datensicherheit getroffen und auch technische Maßnahmen zum Datenschutz installiert werden. Ergänzend zu einer Zusatzvereinbarung sollten dem Arbeitnehmer daher auch eine Datenschutz-Richtlinie und auch die gemäß Art. 13,14 DS-GVO erforderlichen Datenschutzhinweise ausgehändigt werden (Muster finden Sie als Download auf unserer Webseite unter ...). Zudem ist eine Beschreibung der Datenverarbeitungstätigkeit im Home Office in das Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten (VVT) aufzunehmen. Mit externen Dienstleistern, wie IT-Dienstleistern, die die technischen Maßnahmen, z. B. für die Einrichtung von VPN-Verbindungen zum Server, vornehmen, muss eine Auftragsverarbeitungsvereinbarung gemäß Art. 28 DS-GVO abgeschlossen sein. Korrekterweise müsste auch, im Fall der Nutzung von neuartigen Cloud-Diensten oder anderen Technologien, eine Datenschutz-Folgenabschätzung gemäß Art. 35 DS-GVO durchgeführt werden. In der aktuellen Coronakrise ist aufgrund sich überschlagender Ereignisse eventuell nicht möglich, diese Regelungen und Maßnahmen zu treffen, bevor der Arbeitnehmer ins Home Office wechselt. In diesem Falle sollten die vorgenannten Vereinbarungen jedoch schnellstmöglich nachgeholt werden.

Müssen für die Heimarbeit betriebliche Arbeitsmittel (z. B. Laptop, Diensthandy) ausgehändigt werden oder dürfen auch Privatgeräte benutzt werden?

-
- Besser wäre es, dem Arbeitnehmer betriebliche Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen. Da dies jedoch mit hohen Kosten verbunden ist und aktuell nicht zeitnah entsprechende Geräte gekauft werden können, ist es zurzeit möglich, dass Arbeitnehmer auch Privatgeräte nutzen dürfen. Dieser Ansicht ist auch die bayerische Datenschutzaufsichtsbehörde, die dies sogar für öffentliche Einrichtungen bejaht (s. <https://www.datenschutz-bayern.de/corona/sonderinfo.html>). Grundsätzlich bedarf es jedoch dringend einer Regelung, ob betriebliche oder private Geräte benutzt werden dürfen. Bei betrieblichen Geräten hat der Arbeitgeber größere Zugriffs- und Kontrollrechte. Es besteht nicht die Gefahr von Rechtsverletzungen durch zum Beispiel die Benutzung unlizenzierter Software. Bei der Nutzung von Privatgeräten besteht ein höheres Risiko für Datenschutzverletzungen. Zudem können seitens des Arbeitnehmers Aufwendungsersatzansprüche gegenüber dem Arbeitgeber bestehen, sofern diese nicht ausgeschlossen sind.

Was ist zu tun, wenn sich ein Arbeitnehmer mit dem Corona Virus infiziert hat?

- Der Arbeitnehmer muss sich krank melden und wie üblich eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen. Der vom Arbeitnehmer aufgesuchte Arzt muss das zuständige Gesundheitsamt informieren gem. § 8 Infektionsschutzgesetz in Verbindung mit der „Verordnung über die Ausdehnung der Meldepflicht nach § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und § 7 Absatz 1 Satz 1 des Infektionsschutzgesetzes auf Infektionen mit dem erstmals im Dezember 2019 in Wuhan/Volksrepublik China aufgetretenen neuartigen Coronavirus ("2019-nCoV") vom 30. Januar 2020 (BAnz AT 31.01.2020 V1)" (CoronaVMeldeV) besteht. Dieses kann sodann einen Test oder ärztliche Untersuchung beim Arbeitnehmer anordnen. Des Weiteren muss der Arbeitgeber gemeinsam mit dem Arbeitnehmer weitere mögliche Kontaktpersonen im Unternehmen ermitteln und diese über die Infektion informieren.

Darf ein Arbeitnehmer zu Hause bleiben, weil er befürchtet, sich im Unternehmen anzustecken?

- Befürchtet ein Arbeitnehmer, sich grundsätzlich anstecken zu können, weil er das Haus verlassen muss, darf er nicht zu Hause bleiben.

Befürchtet der Arbeitnehmer, sich mit dem Virus infiziert zu haben, darf er zum Arzt gehen, muss aber den Arbeitgeber hierüber informieren, sofern dies nur während der Arbeitszeit möglich ist. Eine genaue Angabe über die Art der Erkrankung ist grundsätzlich nicht erforderlich. Allerdings sollte ein Verdacht über eine Corona-Erkrankung mitgeteilt werden, um andere Beschäftigte zu schützen. Das Gehalt wird gem. § 616 S. 1 BGB (vorübergehender persönlicher Verhinderungsgrund) trotz Fernbleibens während der Arbeitszeit weitergezahlt.

Arbeitnehmer, die bereits Symptome einer Corona-Infektion haben oder Kontakt mit einem ärztlich bestätigten Infizierten hatten, dürfen bzw. müssen zuhause bleiben. Oft folgt in diesem Fall eine Quarantäneanordnung vom Gesundheitsamt. Arbeitnehmer müssen sich sodann beim Arbeitgeber arbeitsunfähig melden, sich ärztlich untersuchen lassen und spätestens nach dem dritten Tag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen (arbeitsvertraglich evtl. auch früher erforderlich).

Darf der Arbeitgeber eine Dienstreise, die in ein Ansteckungsgebiet führt, anordnen?

- Sofern die Dienstreise an einen Ort führt, der zu einem Quarantänegebiet erklärt wurde oder in ein Land oder eine Gegend, dass vom auswärtigen Amt mit einer offiziellen Reisewarnung belegt wurde, muss der Arbeitnehmer die Dienstreise nicht antreten. Der Arbeitgeber darf dem Arbeitnehmer dann allerdings eine andere Arbeit zuweisen. Der Gehaltsanspruch besteht weiterhin.

Führt die Dienstreise in ein Land oder Gegend, für das es keine Reisewarnung, sondern bloß einen Sicherheitshinweis seitens des Auswärtigen Amtes gibt, kann der Arbeitnehmer die Dienstreise grundsätzlich nicht verweigern. Treten jedoch weitere Umstände hinzu, z. B. dass der Arbeitnehmer zu einer Risikogruppe gehört und Infektionen in dem Land der Dienstreise festgestellt wurden, besteht im Einzelfall doch das Recht, die Dienstreise zu verweigern.

Darf der Arbeitgeber wegen wirtschaftlicher Notlage den Betrieb schließen und die Mitarbeiter von der Arbeit freistellen?

- Ja. Allerdings trägt der Arbeitgeber das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko und muss die Gehälter fortzahlen.

Darf der Arbeitgeber wegen fehlender Aufträge Überstundenabbau oder Urlaub anordnen?

- Nein. Der Arbeitgeber darf nicht anordnen, dass Beschäftigte Urlaub nehmen müssen. Etwas anderes gilt, wenn im Arbeitsvertrag vereinbart wurde, dass Resturlaub im Folgejahr bis zum 31. März genommen werden muss. Der Arbeitgeber kann dann in der aktuellen Situation (März 2020) die Beschäftigten darauf hinweisen, dass der Resturlaub des vorangegangenen Jahres bis zum 31. März 2020 zu nehmen ist oder ansonsten verfällt. Auch den Abbau von Überstunden darf der Arbeitgeber nicht einseitig anordnen, da dies ein Anspruch des Beschäftigten auf Freizeit ist, der grundsätzlich frei wählen darf. In der aktuellen Situation sollte eine einvernehmliche Lösung gefunden werden.

Darf der Arbeitgeber Überstunden anordnen, um die Arbeit von erkrankten Mitarbeitern aufzufangen?

- Grundsätzlich dürfen Überstunden nur angeordnet werden, wenn diese Möglichkeit im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Überstunden sind allerdings zu vergüten oder durch Freizeitausgleich abzugelten. Zu beachten sind hierbei die Höchstgrenzen des Arbeitszeitgesetzes (10 Stunden). Lediglich in Notfällen oder außergewöhnlichen Fällen darf davon gemäß § 14 ArbZG abgewichen werden. Weitere Ausnahmen hiervon können dann noch durch die Aufsichtsbehörden gemäß § 15 Abs. 2 ArbZG angeordnet werden. Derartige Notfälle liegen aktuell in Gesundheitseinrichtungen vor.

Darf der Arbeitgeber wegen fehlender Aufträge die Beschäftigten anweisen, andere Tätigkeiten als die eigentliche Arbeit auszuführen?

- Der Arbeitgeber hat ein Direktionsrecht und darf grundsätzlich auch andere Tätigkeiten als die arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit anweisen. Diese neuen Tätigkeiten müssen jedoch ähnlich oder vergleichbar mit der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit sein. Davon gänzlich abweichende Tätigkeiten (z. B. Sekretärin soll das Büro putzen) sind nicht zulässig.

Was gilt für berufstätige Grenzgänger, wenn die Grenzen geschlossen werden?

- Dies kommt auf die Regelung der Ausgangsbeschränkungen und Grenzschießungen an. Sofern Berufspendler weiterhin die Grenzen zum Zwecke der Berufsausübung passieren dürfen, müssen und dürfen Grenzgänger weiterhin zur Arbeit fahren.
Sollten die Grenzen auch für Berufspendler geschlossen werden, müssen diese selbstverständlich zu Hause bleiben. Es stellt sich allerdings die Frage, ob der Gehaltsanspruch dann entfällt, da die Grenzschießungen nicht zum Betriebs- und Wirtschaftsrisiko des Arbeitgebers zählen und somit die Lohnfortzahlung rechtfertigen. Ob der Lohn daher tatsächlich weiter gezahlt werden muss oder gegebenenfalls über staatliche Maßnahmen aufgefangen wird, ist derzeit offen.

Dürfen sich Beschäftigte weigern angeordnete Schutzmaßnahmen zu befolgen?

- Nein, da in der aktuellen Situation Schutzmaßnahmen durch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers begründet sind und von seinem Weisungsrecht umfasst sind. Der Arbeitgeber darf daher anordnen, z. B. einen Mundschutz, Handschuhe zu tragen, die Hände regelmäßig zu waschen und zu desinfizieren. Besteht ein Betriebsrat, kann dieser ein Mitbestimmungsrecht haben.

Darf der Arbeitgeber von dem Beschäftigten eine ärztliche Untersuchung verlangen, wenn der Verdacht einer Corona-Infektion besteht?

- Nein. Dies wäre ein Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Beschäftigten. Der Arbeitgeber kann den Beschäftigten lediglich von der Arbeit freistellen, muss das Gehalt aber weiterzahlen.

Darf der Arbeitgeber den Beschäftigten nach der konkreten Erkrankung fragen?

- Nein. Der Arbeitgeber darf lediglich eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung verlangen, in der die Diagnose jedoch nicht anzugeben ist. Der Be-

schäftigte darf jedoch von sich aus den Arbeitgeber und seine Kollegen über die Erkrankung informieren.

Liegt eine Corona-Infektion vor, muss der zuständige Arzt dies dem Gesundheitsamt melden, das sich sodann beim Arbeitgeber melden kann und ggfs. sogar Maßnahmen im Betrieb anordnen kann.

Dürfen Beschäftigte wegen fehlender Betreuungsmöglichkeiten ihrer Kinder aufgrund der aktuellen Kita- und Schulschließungen zu Hause bleiben und weiterhin Gehalt verlangen?

- Da es aktuell in fast allen Fällen trotz ausreichender Bemühungen keine anderweitigen Betreuungsmöglichkeiten gibt, kann hier ein Fall der unverschuldeten persönlichen Verhinderung gemäß § 616 BGB angenommen werden, der die Beschäftigten berechtigt, für einen kürzeren Zeitraum bei Lohnfortzahlung zu Hause zu bleiben. In vielen Fällen ist der Anspruch jedoch durch Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag ausgeschlossen. Insofern muss aktuell versucht werden, mit dem Arbeitgeber eine einvernehmliche Lösung zu finden. Findet sich keine einvernehmliche Lösung, entfällt nach Ablauf dieses Zeitraums der Lohnfortzahlungsanspruch.

Ist das Kind allerdings krank, haben Beschäftigte ein Anspruch auf bezahlte Freistellung aufgrund der Erkrankung des Kindes, die bis zu 10 Tage pro Kind und Elternteil bzw. bis zu 20 Tage bei Alleinerziehenden beträgt.

Darf der Arbeitgeber Beschäftigten untersagen, ihren Urlaub in einem der Risikogebiete zu verbringen?

- Nein. Der Arbeitgeber darf sich nicht in Freizeitangelegenheiten der Mitarbeiter einmischen. Der Beschäftigte ist auch nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber mitzuteilen, wohin er reist. Sofern der Arbeitgeber erfährt, dass der Beschäftigte in einem Risikogebiet Urlaub macht, kann der Arbeitgeber den Beschäftigten lediglich nach Rückkehr unter Lohnfortzahlung freistellen.

Wer trägt die Lohnkosten, wenn ein ganzer Betrieb unter Quarantäne gestellt wird? Was gilt, wenn nur einzelne Beschäftigte unter Quarantäne gestellt werden?

- Falls ein gesamter Betrieb seitens der Gesundheitsämter unter Quarantäne gestellt und somit geschlossen wird, besteht grundsätzlich der Anspruch der Beschäftigten auf Lohnfortzahlung. Aktuell gibt es noch keine gesetzlichen Möglichkeiten, dies als Arbeitgeber erstattet zu verlangen. Wird ein einzelner Beschäftigter unter Quarantäne gestellt, hat dieser einen Anspruch gegenüber dem Gesundheitsamt auf eine Verdienstausfallentschädigung. Dies gilt jedoch nur, wenn wegen des Verdachts einer Erkrankung seitens des Gesundheitsamts gemäß § 56 IfSG ein berufliches Tätigkeitsverbot gegenüber dem Beschäftigten angeordnet wird. Die Ausfallentschädigung muss in den ersten sechs Wochen vom Arbeitgeber ausgezahlt werden. Der Arbeitgeber kann diese Entschädigung vom Gesundheitsamt erstattet verlangen. Nach sechs Wochen zahlt das Gesundheitsamt die Entschädigung selbst aus. Sollte sich der Arbeitgeber weigern, die Entschädigung zu zahlen, kann der Beschäftigte sich an das zuständige Landesamt wenden.
Sofern der Beschäftigte nach dem Verdachtsfall tatsächlich erkrankt, gelten die üblichen gesetzlichen Regelungen im Krankheitsfall.

Was gilt hinsichtlich des Verdienstausfalls für Selbstständige, wenn diese unter Quarantäne stehen?

- Selbstständige haben Anspruch auf Entschädigungszahlung in Höhe eines Zwölftel des Arbeitseinkommens des letzten Jahres vor der Quarantäne. Für eventuell weiterlaufende Betriebskosten besteht zudem ein Anspruch auf Ausgleich in angemessenem Umfang für diese Kosten. Der Anspruch besteht gegenüber dem Gesundheitsamt, das die Quarantäne angeordnet hat.

Darf der Arbeitgeber Beschäftigten wegen der Coronakrise kündigen?

- Nein. Die Coronakrise ist zumindest kein wichtiger Grund, der eine außerordentliche Kündigung rechtfertigt. Eine ordentliche Kündigung kann nur ausgesprochen werden, wenn sie den Anforderungen des Kündigungsschutzgesetzes entspricht, d.h. wenn sie verhaltensbedingt, personenbedingt oder betriebsbedingt unter Berücksichtigung der Sozialauswahl erfolgt. Insofern kann es möglich sein, dass ein Betrieb wegen der Coronakrise in eine derartige wirtschaftliche Notlage gerät, dass betriebsbedingte Kündigungen gerechtfertigt sein können. Gegen eine sol-

che Kündigung kann innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage eingereicht werden.

Kann ein Beschäftigter die „Rückgabe“ seines Urlaubs verlangen, wenn er aufgrund der Coronakrise in den nächsten Wochen nicht in Urlaub fahren kann?

- Nein. Ist der Urlaub einmal beantragt und bewilligt worden, kann er nicht „zurückgegeben“ werden. Hier ist lediglich eine einvernehmliche Lösung mit dem Arbeitgeber möglich.

Was sind die aktuellen Regelungen zu Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld (KUG)?

- Die Arbeitsagentur hat auf ihrer Webseite aktuell folgende Informationen für Unternehmer veröffentlicht:
 - „Anspruch auf KUG besteht, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben.
 - Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden zu 100 Prozent erstattet.
 - Der Bezug von KUG ist bis zu 12 Monate möglich.
 - Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können ebenfalls in Kurzarbeit gehen und haben Anspruch auf KUG.
 - In Betrieben, in denen Vereinbarungen zur Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet.
 - Die weiteren Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von KUG behalten ihre Gültigkeit.
 - Diese und weitere Informationen finden Sie auch im Merkblatt [Kurzarbeitergeld \(KUG\): Corona Virus: Informationen für Unternehmen.](#)“

Informationen für Arbeitnehmer zum Kurzarbeitergeld findet man auf der folgenden Seite der Arbeitsagentur:

<https://www.arbeitsagentur.de/finanzielle-hilfen/kurzarbeitergeld-arbeitnehmer>. Dort findet man auch Hinweise zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes:

https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/KUG050-2016_ba014803.pdf

Kann man Sozialversicherungsbeiträge stunden lassen? Wenn ja, wie?

- Ja. Hierzu gibt es seit dem 25. März 2020 folgende Regelung, die in dem Papier „Corona-Virus: Maßnahmen zur finanziellen Unterstützung von Arbeitgebern bei der Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen“ (https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/krankenversicherung_1/grundprinzipien_1/finanzierung/beitragsbemessung/20200325_Hintergrund_Beitragstundung.pdf) des GKV Spitzenverbands beschrieben sind: *„In dieser besonderen Ausnahmesituation können Unternehmen bzw. Betriebe, die von der Corona-Krise unmittelbar und nicht unerheblich betroffen sind, einen erleichterten Zugang zu Beitragsstundungen in Anspruch nehmen [...] Voraussetzung für den erleichterten Stundungszugang ist, dass die sofortige Einziehung der Beiträge ohne die Stundung trotz vorrangiger Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld, Fördermitteln und/oder Krediten mit erheblichen Härten für den Arbeitgeber verbunden wäre; dies ist in geeigneter Weise darzulegen. An den Nachweis sind den aktuellen Verhältnissen angemessene Anforderungen zu stellen. Eine glaubhafte Erklärung des Arbeitgebers, dass er erheblichen finanziellen Schaden durch die Pandemie, beispielsweise in Form von erheblichen Umsatzeinbußen, erlitten hat, ist in aller Regel ausreichend [...] Auf Antrag des Arbeitgebers können die bereits fällig gewordenen oder noch fällig werdenden Beiträge zunächst für die Ist-Monate März 2020 bis April 2020 gestundet werden; Einer Sicherheitsleistung bedarf es hierfür nicht. Stundungszinsen sind nicht zu berechnen. Es bestehen keine Bedenken, wenn hiervon auch Beiträge erfasst werden, die bereits vor dem vorgenannten Zeitraum fällig wurden, unabhängig davon, ob bereits eine Stundungsvereinbarung geschlossen wurde oder andere Maßnahmen eingeleitet wurden.“*

Des Weiteren werden auch auf bereits fällig gewordene Beiträge weder Säumniszuschläge, noch Mahngebühren erhoben werden.

Im Einzelfall kann auch bei Arbeitgebern, die bereits mit der Zahlung in Rückstand sind, da sie von der Krise besonders hart getroffen wurden, von Vollstreckungsmaßnahmen abgesehen werden.

Wird dem Antrag des Arbeitgebers entsprochen, umfasst die Stundung auch die Beträge der freiwillig krankenversicherten Arbeitnehmer im sog. „Firmenzahlungsverfahren“.

Achtung: Fristablauf für die Einreichung des Antrags betreffend die Beiträge für März und April ist der 26. März 2020.

Ein Muster („Vorlage Stundung von Sozialabgaben“) für einen Antrag kann auf der Webseite des BVMW (<https://www.bvmw.de/themen/coronavirus/downloads/>) heruntergeladen werden: https://www.bvmw.de/fileadmin/01-Presse und News/Mittelstand-aktuell/Politik/Deutschland/Corona/SV_Vorlage2.docx.

Quellen:

- <https://www.verdi.de/themen/recht-datenschutz/++co++37f4d360-58b0-11ea-8408-525400b665de>
- <https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>
- <https://www.e-recht24.de/artikel/arbeitsrecht/11972-corona-home-office-datenschutz-arbeitsrecht.html>
- <https://www.datenschutz-bayern.de/corona/sonderinfo.html>
- <http://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/index.html>
- <https://www.gesetze-im-internet.de/coronavmeldev/>
- https://www.haufe.de/personal/entgelt/stundung-der-sozialversicherungsbeitraege-beantragen_78_512642.html
- <https://www.bvmw.de/themen/coronavirus/downloads/>

Handelsrecht und Coronakrise - FAQ

Auch die Handelsbeziehungen sind von der Coronakrise erfasst, da nicht nur Lieferketten unterbrochen sind, sondern auch Aufträge wegfallen. Daher stellen wir nachfolgend hierzu die wichtigsten Fragen und Antworten dar.

Kann sich ein Lieferant, der aufgrund der Coronakrise seinen Lieferverpflichtungen nicht nachkommen kann, auf höhere Gewalt berufen und somit Schadensersatzforderungen wegen verspäteter Lieferung oder Nichtlieferung abwehren?

- Dies kommt auf die Umstände des Einzelfalls an.
Sofern es in dem Liefervertrag eine Klausel gibt, die Fälle von höherer Gewalt regelt, ist zu prüfen, ob in dieser Klausel unter dem Begriff höherer Gewalt auch Epidemien, Pandemie, Krankheiten, Quarantäne, behördliche Anordnungen und Warnungen etc. erfasst sind. Liegt dies vor, kann man sich auf diese Klausel berufen, sofern die Lieferverzögerung in kausalem Zusammenhang mit der Corona Pandemie bzw. einem der vorgenannten Fälle steht.
Liegt keine vertragliche Regelung zu „höherer Gewalt“ vor, kommt es auf das anwendbare Recht an, dem der Vertrag unterliegt. Sofern deutsches Recht vereinbart wurde, kommt daneben auch UN-Kaufrecht zur Anwendung, in dem es eine ähnliche Regelung wie „höhere Gewalt“ gibt, die besagt, dass die Nichterfüllung nicht zu vertreten ist.
Nach deutschem Recht kommen gesetzliche Regelungen wegen Unmöglichkeit der Leistung gem. § 275 BGB zum Tragen, wonach Liefer- und Zahlungsverpflichtungen entfallen, aber auch Schadensersatzansprüche drohen können.
Es kann auch ein Wegfall der Geschäftsgrundlage gem. § 313 BGB angenommen werden, der zu einer Anpassung oder auch Kündigung des Vertrages führen kann.
Im Streitfall kommt es auf die Auslegung eines Richters bzw. die höchstgerichtliche Rechtsprechung an. Der BGH hat höhere Gewalt als ein "von außen kommendes, keinen betrieblichen Zusammenhang aufweisendes, auch durch äußerste vernünftigerweise zu erwartende Sorgfalt nicht abwendbares Ereignis" (BGH, Urt. v. 16.05.2017, Az. X ZR 142/15) definiert. Danach lässt sich mit guten Argumenten ein Lieferausfall bzw. eine

Lieferverzögerung aufgrund der Coronakrise als ein Fall höherer Gewalt ansehen, jedenfalls für Verträge, die vor dem Ausbruch der Corona-Krise geschlossen wurden. Für danach geschlossene Verträge dürfte es problematisch sein, den Corona-Ausbruch als ein unvorhergesehenes Ereignis einzustufen.

Was ist ein „Force Majeure-Zertifikat“? Wie kann es beantragt werden?

- Dieses Zertifikat kann Unternehmen mit Sitz in China ausgestellt werden. Es ist bei dem China Council for the Promotion of International Trade (CCPIT) zu beantragen. Es begründet eine Indizwirkung für das Vorliegen des Ereignisses der höheren Gewalt und bekräftigt die Hintergründe der unterbliebenen oder verzögerten Lieferung. Es ist jedoch kein Beweis dafür, dass ein Fall von höherer Gewalt tatsächlich vorliegt. Gerichtlich haltbare Beweismittel sind weiterhin notwendig, abhängig von der anzuwendenden Gerichtsbarkeit und dem Landesrecht.

Angenommen, es gibt eine Regelung zu höherer Gewalt, wie kann ein Lieferant nun Schadensersatzansprüche konkret abwehren?

- Der Lieferant kann sich auf diese Klausel berufen, sofern die Lieferverzögerung in kausalem Zusammenhang mit der Corona Pandemie bzw. einem der vorgenannten Fälle steht. Die Beweislast hinsichtlich der Kausalität obliegt dem Lieferanten.
Der Lieferant sollte also von Anfang an die genauen Hintergründe des Lieferausfalls und die Einhaltung der von ihm im Zusammenhang mit der Lieferung zu erwartenden kaufmännischen Sorgfalt nachweisbar dokumentieren, d. h. eine Art „höhere Gewalt“-Tagebuch führen.

Angenommen, es gibt keine Regelung zu höherer Gewalt, wie kann ein Lieferant in diesem Fall Schadensersatzansprüche abwehren?

- Nach deutschem Recht kommen gesetzliche Regelungen wegen Unmöglichkeit der Leistung gem. § 275 BGB zum Tragen, wonach Liefer- und Zahlungsverpflichtungen entfallen.

Der Lieferant kann die Leistung verweigern, soweit diese einen Aufwand erfordert, der unter Beachtung des Inhalts des Schuldverhältnisses und der Gebote von Treu und Glauben in einem groben Missverhältnis zu dem Leistungsinteresse des Kunden steht. Bei der Bestimmung der dem Lieferanten zuzumutenden Anstrengungen ist auch zu berücksichtigen, ob der Lieferant das Leistungshindernis zu vertreten hat.

Kann der Lieferant also nach diesem Beurteilungsmaßstab die Lieferung verweigern, liegt keine Pflichtverletzung vor. Der Lieferant schuldet damit auch keinen Schadensersatz.

Wie kann umgekehrt ein Kunde/Abnehmer Schadensersatzansprüche wegen ausgefallener oder verspäteter Lieferung geltend machen?

- Zunächst sollte immer eine einvernehmliche Lösung mit dem Geschäftspartner gesucht werden.
Begleitend sollten in jedem Fall auch immer klare und eindeutige Fristen zur Leistungserbringung gesetzt und auch nachweisbar dokumentiert werden, um im Streitfall weiter argumentieren zu können.
Ob, nach welchem Recht und vor welchem Gericht ein solcher Streit dann nötigenfalls gerichtlich auszutragen ist, bleibt wiederum der vertraglichen Regelung – soweit vorhanden – vorbehalten, so dass zunächst alle bestehende Lieferverträge mit Lieferanten geprüft werden sollten, um die Risiken weiter abschätzen zu können.

Gibt es staatliche Hilfen?

- Für Unternehmen, die noch keine 5 Jahre bestehen:

KfW-Unternehmer- wie auch ERP-Gründerkredite sind über Banken und Sparkassen bei der KfW zu beantragen. Informationen dazu gibt es auf der Webseite der KfW und bei allen Banken und Sparkassen. Die Hotline der KfW für gewerbliche Kredite lautet: 0800 539 9001.

- **ERP-Gründerkredit Startgeld - Betriebsmittelförderung**

Die Zielgruppe sind kleine gewerbliche Unternehmen und Freiberufler bis zu 50 Beschäftigte und Jahresumsatz bzw. Jahresbilanzsumme von max. 10 Mio. Euro, die noch keine 5 Jahre bestehen.

Höchstbetrag beträgt maximal 30.000 Euro für Betriebsmittel

- Laufzeit beträgt maximal 10 Jahre mit zwei Tilgungsfreijahren
- Sicherheiten: Bankübliche Besicherung bei 80 Prozent Haftungsfreistellung für Hausbank

- **ERP-Gründerkredit Universell (Betriebsmittel)**

Die Zielgruppe sind gewerbliche mittelständische Unternehmen und Freiberufler, die noch keine 5 Jahre bestehen und deren maximaler Gruppenumsatz 500 Millionen Euro nicht übersteigt.

- Höchstbetrag beträgt 25 Millionen Euro:

Variante a)

- Laufzeit beträgt maximal 2 Jahre (endfällig)
- Sicherheiten: Betriebsmittelkredit ist banküblich zu besichern (50-prozentige Haftungsfreistellung für Hausbank möglich),

Variante b):

- Laufzeit beträgt maximal 5 Jahre und ein Tilgungsfreijahr
- Sicherheiten: Betriebsmittelkredit ist banküblich zu besichern

- Für Unternehmen, die seit mehr als 5 Jahren am Markt bestehen:

KfW-Unternehmer- wie auch ERP-Gründerkredite sind über Banken und Sparkassen bei der KfW zu beantragen. Informationen dazu gibt es auf der Webseite der KfW und bei allen Banken und Sparkassen. Die Hotline der KfW für gewerbliche Kredite lautet: 0800 539 9001.

- **KfW-Unternehmerkredit (Betriebsmittelfinanzierung)**

Die Zielgruppe sind gewerbliche mittelständische Unternehmen und Freiberufler, die mindestens seit fünf Jahren am Markt sind und deren maximaler Gruppenumsatz 500 Mio. Euro nicht übersteigt

- Höchstbetrag beträgt 25 Millionen Euro beziehungsweise 5 Millionen Euro bei Haftungsfreistellung
- Laufzeit:
 - a) bis zu 2 Jahren (endfällig) ausschließlich für kleine und mittlere Unternehmen (max. 250 Mitarbeiter, max. Jahresumsatz 50 Mio. Euro, max. Jahresbilanzsumme von 43 Mio. Euro)

- Höchstbetrag: 5 Millionen Euro
50 prozentige Haftungsfreistellung für Hausbank möglich
- b) bis zu 5 Jahren bei einem Tilgungsfreijahr
Sicherheiten: Betriebsmittelkredit ist banküblich zu besichern beziehungsweise Haftungsfreistellung bei Variante a) möglich
Die Hausbanken können bei Bedarf auch auf das Bürgschaftsinstrumentarium zurückgreifen. Es darf sich nicht um Sanierungsfälle oder Unternehmen in Schwierigkeiten handeln.
- Landesförderinstitute
Neben den Angeboten der ERP und der KfW gibt es auch zahlreiche Förderinstitute der einzelnen Länder, die zinsgünstige Betriebsmittelfinanzierungen anbieten. Weiterführende Informationen finden Sie auf den Seiten der Förderdatenbank des Bundeswirtschaftsministeriums.
- Bürgschaften
Für Unternehmen, die ökonomisch gesund sind, können Bürgschaften für Betriebsmittelkredite angeboten werden. Diese werden bis zu einer Höhe von 1,25 Millionen Euro durch die Bürgschaftsbanken bearbeitet. Bei höheren Beträgen sind die Länder und deren Förderinstitute zuständig. Ab einem Bürgschaftsbetrag von 20 Millionen Euro beteiligt sich der Bund in den strukturschwachen Regionen am Bürgschaftsobligo im Verhältnis fünfzig zu fünfzig. Da Bürgschaften maximal 80 Prozent des Kreditrisikos abdecken können, muss die jeweilige Hausbank mindestens 20 Prozent Eigenobligo leisten.

Wenn es sich um ein Unternehmen handelt, das sich nach den Rettungs- und Umstrukturierungsleitlinien der EU-Kommission in Schwierigkeiten befindet, muss der Einzelfall in der Regel notifiziert und von der Kommission bewilligt werden. Das gilt für große Unternehmen in jedem Fall. Einzelne Länder stellen auch genehmigte Programme für Rettungs- und Umstrukturierungsbeihilfen an KMU zur Verfügung, in diesen Fällen ist eine einzelne Notifizierung nicht notwendig.

Eine Anfrage für ein Finanzierungsvorhaben kann schnell und kostenfrei auch über das Finanzierungsportal der Bürgschaftsbanken gestellt werden.

Quellen:

- <https://www.bvmw.de/news/5384/coronavirus-welche-unterstuetzung-gibt-es-fuer-unternehmen-2/>
- http://en.ccpit.org/info/info_40288117668b3d9b0170671f67f30716.html

Steuerrecht und Coronakrise - FAQ

Viele Unternehmen geraten nicht nur wegen fehlender Aufträge in finanzielle Notlagen, sondern werden auch durch fortlaufende Steuerzahlungen belastet.

Welche Maßnahmen hier möglich sind, stellen wir nachfolgend dar.

Kann man z. B. Umsatzsteuervorauszahlungen stunden lassen? Wenn ja, wie?

- Um Unternehmen in der Corona-Pandemie dabei zu unterstützen, ihre Ausstattung mit Liquidität zu verbessern, erhalten sie steuerliche Hilfen. Das Bundesfinanzministerium hat mit den obersten Landesfinanzbehörden ein BMF-Schreiben abgestimmt, mit dem betroffene Steuerpflichtige mit konkreten steuerlichen Erleichterungen unterstützt werden.

Stundung von Steuerzahlungen: Wenn Unternehmen aufgrund der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie in diesem Jahr fällige Steuerzahlungen nicht leisten können, sollen diese Zahlungen auf Antrag befristet und grundsätzlich zinsfrei gestundet werden. Den Antrag können Unternehmen bis zum 31. Dezember 2020 bei ihrem Finanzamt stellen.

An die Bewilligung der Stundung sind dabei keine strengen Anforderungen zu stellen. Unternehmen müssen darlegen, dass sie unmittelbar betroffen sind. Den Wert entstandener Schäden müssen sie aber nicht im Einzelnen belegen. Damit wird die Liquidität der Steuerpflichtigen unterstützt, indem der Zeitpunkt der Steuerzahlung hinausgeschoben wird. Diese Maßnahme betrifft die Einkommen- und Körperschaftsteuer sowie die Umsatzsteuer.

Anpassung von Vorauszahlungen: Unternehmen, Selbständige und Freiberufler können außerdem die Höhe ihrer Vorauszahlungen auf die Einkommen- und Körperschaftsteuer anpassen lassen. Gleiches gilt für den Messbetrag für Zwecke der Gewerbesteuer-Vorauszahlungen. Hierfür können sie bei ihrem Finanzamt einen Antrag stellen. Sobald klar ist, dass die Einkünfte der Steuerpflichtigen im laufenden Jahr voraussichtlich geringer sein werden als vor der Corona-Pandemie erwartet, werden die Steuervorauszahlungen unkompliziert und schnell herabgesetzt. Die Liquiditätssituation wird dadurch verbessert.

Vollstreckungsmaßnahmen aussetzen: Auf die Vollstreckung von überfälligen Steuerschulden soll bis zum Ende des Jahres verzichtet werden.

Säumniszuschläge, die in dieser Zeit gesetzlich anfallen, sollen erlassen werden. Dies betrifft die Einkommen- und Körperschaftsteuer sowie die Umsatzsteuer.

Zu vergleichbaren Maßnahmen hat das Bundesfinanzministerium darüber hinaus die Zollverwaltung angewiesen, die u.a. die Energiesteuer und Luftverkehrsteuer verwaltet. Sie gelten außerdem für die Versicherungssteuer und die Umsatzsteuer, soweit diese vom Bundeszentralamt für Steuern verwaltet wird.

Quellen:

- https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/BMF_Schreiben/Weitere_Steuerthemen/Abgabenordnung/2020-03-19-steuerliche-massnahmen-zur-beruecksichtigung-der-auswirkungen-des-coronavirus.pdf?__blob=publicationFile&v=1
- https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Steuerarten/Gewerbsteuer/2020-03-19-gewerbsteuerliche-massnahmen-zur-beruecksichtigung-der-auswirkungen-des-coronavirus-anla-ge.pdf;jsessionid=5C197D316679D65E391BD52293CC676D.delivery1-replication?__blob=publicationFile&v=2
- <https://www.finanzamt.bayern.de/?doc=104233>

Gewerbliches Mietrecht und Coronakrise - FAQ

Die Coronakrise hat auch Auswirkungen auf das gewerbliche Mietrecht, wie wir nachfolgend erläutern.

Welche Folgen hat die Schließung von nicht als systemrelevant eingestuften Geschäften auf die Mietverhältnisse?

- Ob die nunmehr behördlich angeordnete Schließung von nicht systemrelevanten Geschäften zum Entfallen oder Minderung der Pflicht zur Mietzahlung führt, muss in jedem Einzelfall unter Beachtung der Regelungen des jeweiligen Mietvertrags über gewerbliche Miete beurteilt werden. Insbesondere kommt es darauf an, wie der Miet- und Nutzungszweck vertraglich geregelt ist.

Da die Unmöglichkeit der vereinbarten Nutzung der Flächen aufgrund der behördlichen Schließung als Teil der Corona-Maßnahmen weder eindeutig der Risikosphäre des Mieters noch der des Vermieters zugeordnet werden kann, spricht einiges dafür, einen Fall der Störung der Geschäftsgrundlage anzunehmen. Als rechtliche Folgen würden dann die Anpassung des Mietvertrags, bspw. die Mietreduktion, sogar die Aufhebung des Mietvertrags in Betracht kommen. Angesichts der für die gesamte Gesellschaft noch nie zuvor dagewesenen Situation ist es daher den Parteien des Mietvertrags dringend anzuraten, aufeinander zuzugehen und eine gemeinsame Lösung für die Zeit der Krise zu finden. Zu denken wäre beispielsweise an Vereinbarungen über Mietreduktionen oder -stundungen.

Quelle:

<https://www.lto.de/recht/hintergruende/h/corona-krise-laeden-geschlossen-zahlung-miete-gewerbliche-mieter/>

Unsere Beratungsangebote in der Coronakrise

Gerne möchten wir Sie auch in Zeiten von Corona unterstützen. Daher bieten wir besondere Beratungsangebote zu vergünstigten Konditionen speziell zur Coronakrise an.

Wir stehen natürlich auch in allen Rechtsbereichen für Fragen außerhalb der Coronakrise für Sie zur Verfügung.

Die Beratungen erfolgen aktuell per Telefon, E-Mail oder Web-Meeting.

Beratungsangebote speziell zur Coronakrise:

- **Aktuelles** Muster einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag betreffend Heimarbeit, Muster einer Datenschutz-Richtlinie und Muster für Datenschutzhinweise für Beschäftigte betreffend Heimarbeit gem. Art. 13, 14 DS-GVO:
 - Paketpreis ohne Rechtsberatung (nur Unterlagen): 250,00 EUR zzgl. MwSt.
 - Paketpreis mit Anpassung und Erläuterungen durch unsere Rechtsanwälte: 550,00 EUR zzgl. MwSt.
 - Rabatt für AKW-Mitglieder: 10 % vom Nettopreis
 - Rabatt für BVMW-Mitglieder: 10 % vom Nettopreis
 - Rabatt für Startups: 10 % vom Nettopreis
- **Kostenlose** Erstberatung per Telefon oder Web-Meeting zu rechtlichen Fragen aufgrund der Coronakrise in den Rechtsbereichen Datenschutz, Arbeitsrecht, Handels- und Gesellschaftsrecht, Steuerrecht, Markenrecht, Dauer: 30 Minuten nach Vereinbarung

Beratungsangebote allgemein:

- **Vergünstigte** Gründungsberatung für Startups in Bezug auf Datenschutzrecht, Marken- und Designrecht, Wettbewerbsrecht, Gesellschaftsrecht, Steuerrecht: Beratung per Telefon oder Web-Meeting, Dauer: eine Stunde nach Vereinbarung, Kosten: 150,00 EUR zzgl. MwSt.
- **10 % Rabatt bis zum 30. April 2020** auf alle Beratungsleistungen, die unter dem Stichwort „Coronakrise“ bei uns angefragt werden, unabhängig von der Unternehmensgröße.

Nützliche Links

Nachfolgend haben wir für Sie weitere hilfreiche Links gesammelt.

- www.akw.org/gemeinsam-gegen-corona
- www.corona.wirtschaft.saarland.de
- <https://newslettertogo.com/hlim5pl3-ojd71s2a-e86u5h8n-nbv> (Merkblatt des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr)
- <https://www.bvmw.de/themen/coronavirus/>
- <https://www.bvmw.de/themen/coronavirus/bundeslaender/saarland/>
- <https://www.saarland.de/254042.htm>
- https://www.saarland.ihk.de/p/Coronavirus_Das_wollen_Unternehmen_jetzt_wissen-17-15036.html
- <https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/reise-und-sicherheitshinweise/reisewarnungen/faq-reisewarnung>
- https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/nCoV_node.html
- <https://www.bmvi.de/SharedDocs/DE/Artikel/LF/coronavirus-anordnung.html>
- <https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>
- <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/coronavirus.html>
- https://www.bsi.bund.de/DE/Presse/Kurzmeldungen/Meldungen/Empfehlungen_mobiles_Arbeiten_180320.html

Kontakt & Impressum

2. Auflage - © webvocat, 2020, Saarbrücken

Herausgeber:

WAGNER webvocat® Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Großherzog-Friedrich-Str. 40

D-66111 Saarbrücken

Telefon: +49 681 958282-0

Telefax: +49 681 958282-10

E-Mail: wagner@webvocat.de

Internet: www.webvocat.de

www.geistigeseigentum.de

Social Media: www.facebook.com/webvocat

www.twitter.com/webvocat

www.instagram.de/webvocat

Sie erreichen uns von Montag bis Freitag von 08:00 Uhr bis 18.00 Uhr und Freitag von 08:00 Uhr bis 17:00 Uhr.

Aktuell erreichen Sie uns am besten per **E-Mail oder Telefon** unter den Kanzleiadressen und -nummern. Gerne bieten wir auf Nachfrage auch **Web-Meetings** an.

Ihre Ansprechpartner für neue Anfragen sind:

- Stellvertretende Kanzleimanagerin Angela Müller, amueller@webvocat.de, 0681/958282-27
- Rechtsanwältin Daniela Wagner-Schneider LL.M., dwagner-schneider@webvocat.de, 0681/958282-20
- Rechtsanwalt Arnd Lackner, alackner@webvocat.de, 0681/958282-11
- Rechtsanwältin Radina Kaiser: rkaiser@webvocat.de, 0681/958282-14