

Maßnahmen in Deutschland gegen das COVID-19 Virus

Inhalt

Maßnahmen in Deutschland gegen das COVID-19 Virus.....	1
1. Die Ausgangssperre.....	2
2. Weitere diskutierte Maßnahmen Fehler! Textmarke nicht definiert.	
3. Folgen der behördlichen Anordnung	2
a. Arbeitsrecht.....	2
(1) Homeoffice.....	2
(2) Eigenmächtiges Fernbleiben	3
(3) Dienstreisen.....	3
(4) Entgeltfortzahlung.....	3
(5) Kurzarbeit.....	3
(6.)Arbeitnehmer mit Kindern.....	4
(7) Urlaubsansprüche.....	5
b. Mietrecht	5
(1) Aussetzung der Mietzahlungen	5
(2) Wegfall der Geschäftsgrundlage	6
(3) Staatliche Entschädigungspflicht.....	7
c. Grundversorgung.....	7
d. Verbraucherdarlehensverträge.....	8
e. Insolvenzrecht	8
f. Gesellschafts-,Genossenschafts-, Vereins-, Stiftungs-und Wohnungseigentumsrecht	8
g. Steuerrecht	8
4. Finanzielle Hilfspakete der Bundes- und Länderregierungen (sog. „Corona-Pakete) ...	10
a. Kurzarbeitergeld (siehe Arbeitsrecht 3.a.(5))	10
b. Soforthilfe und Schutzfonds	10
(1) Bund.....	10
(2) Länder.....	11
c. KfW-Kredite	12
d. Wirtschaftsstabilisierungsfond (WSF).....	12
e. Weitere nicht staatliche Förderungsmöglichkeiten.....	12

1. Die Ausgangssperre

Für alle in Deutschland gilt auch weiterhin der Grundsatz „Bleibt zuhause“.

Seit dem 20. März bedeutet dies ein bundesweites Kontaktverbot sowie Ausgangsbeschränkungen. Das Verlassen des Hauses ist nur noch aus triftigen Gründen erlaubt, wie z.B. Arztbesuche, Einkäufe (inkl. bei Apotheken, Sanitätshäusern, Optiker), Hin- und Rückweg zur Arbeit, die unabdingbare Versorgung von Haustieren (d.h. Gassi gehen). Alle sog. nicht-systemrelevanten Geschäfte, Restaurants und Hotels mussten ihre Türen für inzwischen einen Monat geschlossen lassen.

Diese extremen Einschränkungen haben aber erste Wirkung gezeigt, die Zahl der mit Covid-19 neuinfizierten Menschen sinkt. Nun ist es an der Zeit diese extremen Beeinträchtigungen wieder schrittweise aufzuheben. Die ersten Geschäfte sollen wieder öffnen und das Treffen mit einer nicht im selben Haushalt lebender Person ist inzwischen wieder erlaubt. Bis wir wieder zur gewohnten Normalität zurückkehren können, ist aber noch ein weiter Weg. An einen Restaurantbesuch oder gar Urlaubspläne im Ausland ist auch weiterhin nicht zu denken.

Ab dem 04. Mai soll eine Reihe von Betrieben wieder öffnen:

- Die Schulen werden schrittweise für den Unterricht geöffnet. Angefangen bei den Abschlussklassen, Schüler, die im kommenden Jahr vor Prüfungen stehen und der obersten Grundschulklassen, sollen bald alle Schüler wieder auf den Schulhof dürfen.
- Geschäfte mit bis zu 800 qm Verkaufsfläche dürfen öffnen. In einigen Bundesländern dürfen auch größere Geschäfte wieder öffnen. D.h. auch Friseure und Baumärkte sind ab dem 04. Mai geöffnet.

Weiterhin geschlossen bleiben:

- Kitas; Die Notbetreuung soll jedoch ausgeweitet werden.
- Gastronomiebetriebe; Die Lieferung und Abholung von Speisen ist weiterhin möglich.
- Alle Örtlichkeiten der Glaubensgemeinschaften; Das Versammlungsverbot bleibt bestehen.

Zudem sollen sog. Corona-Tracing-Apps die schnelle und gezielte Information von potentiell angesteckten Personen erleichtern. Sobald jemand positiv auf COVID-19 getestet wurde, können die Mitmenschen, die sich in seinem Umfeld aufgehalten haben und die ebenfalls Tracking App nutzen hierüber informiert werden. Diese können sich entsprechend behandeln lassen und eine weitere Verbreitung kann so eingedämmt werden. Eine verpflichtende Einführung wird vorerst ausbleiben, da derzeit die technische Umsetzung nicht dem Datenschutzerfordernis gerecht wird.

2. Folgen der behördlichen Anordnung

Um in diesen außergewöhnlichen Zeiten nicht in den Überblick (und den Kopf) zu verlieren, möchten wir Ihnen hier einen Überblick der vielen (rechtlichen) Maßnahmen und Einschränkungen sowie der Hilfsprogramme von Bundes- und Länderregierungen vorstellen.

Aufgrund der behördlichen Anordnung der Ausgangssperre arbeiten derzeit viele Menschen im Homeoffice. Die Schulen und Kindergärten sind geschlossen und die Kinder sind zuhause. Geschäfte, Restaurants, Hotels, Kinos, etc. bleiben zurzeit geschlossen. Termine und Besprechungen werden virtuell geführt. All diese Veränderungen bringen auch rechtliche Neuerungen und Konsequenzen mit sich.

a. Arbeitsrecht

Das Coronavirus hat auch Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Insbesondere stellen sich hier folgende Fragestellungen:

(1) Homeoffice

Einen Anspruch auf Erbringung seiner Arbeitsleistung im Homeoffice hat der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht. Grundsätzlich bestimmt der Arbeitgeber, wo die Arbeitsleistung zu erbringen ist. Dies ist i.d.R. der Sitz des Betriebes.

Etwas anderes gilt nur, sofern dies im individualvertraglich (im Arbeitsvertrag oder durch Zusatzvereinbarung) oder kollektivrechtlich (insbesondere durch Betriebsvereinbarung) vereinbart wurde.

An dieser Rechtslage ändert das Coronavirus nichts. Der Arbeitgeber hat jedoch gegenüber seinen Arbeitnehmern eine aus §§ 241 Abs. 2, 618 BGB folgende arbeitsvertragliche Schutz- und Fürsorgepflicht.

Gemäß §3 ArbSchG ist der *Arbeitgeber grundlegend für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten verantwortlich*. Je nach Art des Betriebes – etwa in einem Betrieb mit viel Kundenkontakt – kann aus der Schutzpflicht zu einer konkreten Verpflichtung, zum Beispiel Desinfektionsmittel zur Verfügung zu stellen, folgen. Zudem sind Arbeitgeber verpflichtet, ihre Beschäftigten auf die einzuhaltenen Hygienemaßnahmen und Schutzvorkehrungen hinzuweisen. Das bedeutet, dass den Beschäftigten erklärt werden muss, wie sie Ansteckungsrisiken minimieren. Sie können z.B. zum regelmäßigen Händewaschen oder zum Abstandhalten angehalten werden. Des Weiteren können die Mitarbeiter von Großraumbüros in Einzelbüros versetzt werden.

(2) Eigenmächtiges Fernbleiben

Das eigenmächtige Fernbleiben stellt eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflicht dar. Etwas anderes gilt nur im Falle einer Arbeitsunfähigkeit, einer behördlichen Quarantäne-Anordnung oder einer Absprache mit dem Arbeitgeber. Allein die abstrakte Gefahr, sich mit dem Coronavirus zu infizieren, berechtigt den Mitarbeiter nicht, seine Arbeit einzustellen. Ein solches eigenmächtiges Handeln berechtigt den Arbeitgeber zu einer Abmahnung und im Wiederholungsfalle zur Kündigung.

(3) Dienstreisen

Der Arbeitnehmer kann den Antritt einer Dienstreise nur im Ausnahmefall verweigern. Die Sorge, sich mit dem Coronavirus zu infizieren, stellt keinen solchen Ausnahmefall dar. Zwar hat der Arbeitgeber grundsätzlich eine Fürsorgepflicht, die vor allem dem Schutz der Gesundheit des Arbeitnehmers dient. Inhalt und Umfang der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers richten sich dabei nach der konkreten Gefährdung des Mitarbeiters. Auch eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes ist zudem nicht als allgemeingültige Rechtfertigung anzusehen, eine Dienstreise kategorisch abzulehnen. Hier muss im Einzelfall abgewogen werden, wie hoch das potenzielle Risiko und wie zwingend die Dienstreise selbst ist. Es gilt also unter anderem zu klären, ob der Mitarbeiter gesund ist oder möglicherweise an einer (chronischen) Krankheit leidet, also vorbelastet ist, wo die Reise hingehet und was vor Ort zu tun ist. Im Falle einer unberechtigten Ablehnung einer Dienstreise droht eine Abmahnung und im Wiederholungsfalle die Kündigung.

Da hier eine Einzelfallentscheidung vorzunehmen ist, sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer versuchen, eine einvernehmliche Lösung zu finden und sich ggf. anwaltlich beraten lassen.

(4) Entgeltfortzahlung

a) Erkrankte Arbeitnehmer

Sofern sich ein Mitarbeiter mit dem Coronavirus infiziert, ist der Arbeitgeber wie im Krankheitsfall üblich zur Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 EFZG für bis zu sechs Wochen verpflichtet.

b) Arbeitnehmer in Quarantäne

Die zuständigen Behörden können bereits bei Kontakt mit Infizierten gem. §§ 28, 30 IfSG eine Quarantäne mit Verbot der Ausübung der bisherigen Erwerbstätigkeit gem. 31 S. 2 IfSG anordnen. Für die Zeit der Quarantäne, maximal sechs Wochen, hat der Arbeitgeber gemäß § 56 Abs. 2 S. 1 IfSG eine Entschädigung in Höhe des Arbeitsentgelts zu leisten, wobei die ausgezahlten Beträge auf Antrag von der Behörde an den Arbeitgeber gem. § 56 IfSG erstattet werden. Ab der siebten Woche ist gemäß § 56 Abs. 1 S. 2 IfSG eine Entschädigung in Höhe des Krankengeldes zu zahlen.

(5) Kurzarbeit

Falls vorübergehend ein Arbeitsausfall im Betrieb vorliegt, kann diese wirtschaftlich schwierige Zeit durch Kurzarbeit überbrückt werden.

Allerdings ist hier zu beachten, dass der Arbeitgeber abgesehen von § 19 KSchG nicht zur einseitigen Einführung von Kurzarbeit berechtigt ist. Vielmehr bedarf er hierzu einer besonderen rechtlichen Grundlage. Im Regelfall existieren *tarifliche* Ermächtigungsnormen, die unter bestimmten näher definierten Voraussetzungen die Einführung von Kurzarbeit ermöglichen.

Ist eine tarifliche Regelung nicht vorhanden oder findet der Tarifvertrag im Unternehmen keine Anwendung, kommt als Rechtsgrundlage für die Einführung von Kurzarbeit eine *Betriebsvereinbarung* in Betracht, da sie

gemäß § 77 Abs. 4 BetrVG unmittelbar und zwingend auf die Arbeitsverhältnisse einwirkt. Eine solche Betriebsvereinbarung muss die sich aus ihr ergebenden Rechte und Pflichten so deutlich regeln, dass diese für die Arbeitnehmer zuverlässig zu erkennen sind. Dementsprechend sind mindestens die Bestimmung von Beginn und Dauer der Kurzarbeit, die Regelung der Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie die Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer erforderlich.

Schließlich kann auch eine *individualvertragliche* Vereinbarung den Arbeitgeber zur Einführung von Kurzarbeit berechtigen. Derartige einzelvertragliche Regelungen können entweder aus konkretem Anlass oder bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrages getroffen werden. Hier ist aber zu beachten, dass sie einer AGB-Kontrolle unterliegt und daher unter bestimmten Voraussetzungen unwirksam sein kann.

Falls eine rechtliche Grundlage für die Einführung der Kurzarbeit besteht, müssen darüber hinaus gemäß § 95 ff. SGB III die folgenden weiteren Voraussetzungen vorliegen:

- Es muss ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegen. Erheblich ist ein Arbeitsausfall, wenn er
 - auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht und
 - vorübergehend ist und
 - nicht vermeidbar ist und
 - Vermeidbar ist ein Arbeitsausfall dann, wenn er überwiegend saisonal bedingt, betriebs- oder branchenüblich ist, ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht, durch Gewährung von Urlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, oder z. B. durch die Nutzung vorhandener Arbeitszeitflexibilisierungsregelungen vermieden werden kann (§ 96 Abs. 4 SGB III).
 - im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist.
- wenn in dem Betrieb mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt ist (betriebliche Voraussetzung) und
- der von dem Arbeitsausfall betroffene Arbeitnehmer die persönlichen Voraussetzungen erfüllt, insbesondere sein Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden soll, also weder gekündigt noch aufgehoben worden ist und
- der Arbeitsausfall der Arbeitsagentur durch den Arbeitgeber oder den Betriebsrat schriftlich angezeigt worden ist. Der Anzeige durch den Arbeitgeber soll eine Stellungnahme des Betriebsrates beigefügt sein, sofern es in dem Betrieb einen solchen gibt.

Das Kurzarbeitergeld ist nach dem Nettoentgeltausfall zu berechnen und beträgt zwischen 60 % (Mitarbeiter ohne Kind) und 67 % (Mitarbeiter mit Kind) des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts.

(6.) Arbeitnehmer mit Kindern

a) Schließung der Kita oder Schule

Bei Arbeitnehmern mit Kindern stellt sich die Frage, inwiefern diese zur Arbeitsleistung verpflichtet sind, sofern sie ihre Kinder zuhause betreuen müssen, wenn die Kindergärten und Schulen geschlossen sind. Dies ist derzeit in allen Bundesländern der Fall.

Sofern im Tarif- oder Arbeitsvertrag nichts Abweichendes geregelt ist, haben Arbeitnehmer, die aus persönlichen Gründen eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an der Erbringung ihrer Dienstleistung verhindert werden, gem. § 616 BGB einen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung. Hierfür muss die Erbringung der Arbeitsleistung aber unmöglich oder unzumutbar i.S.d. § 275 Abs. 1 oder 3 BGB sein. Zudem sieht § 616 BGB vor, dass der Vergütungsanspruch bestehen bleibt, wenn die Verhinderung nur eine "verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit" andauert. Dies sind nach allgemeiner Auffassung nicht mehr als zwei bis drei Tage. Da die aktuellen Schul- und Kitaschließungen einen Betreuungsbedarf über mehrere Wochen entstehen lassen, entfällt der Anspruch nach § 616 BGB auf Lohnfortzahlung komplett. Arbeitnehmer dürfen also zur Betreuung der Kinder zu Hause bleiben, haben jedoch aus rechtlicher Sicht in dieser Zeit keinen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Auch kann der Anspruch aus § 616 BGB von vornherein durch arbeits- oder tarifvertragliche Vereinbarungen eingeschränkt oder sogar vollständig ausgeschlossen sein.

Aus diesem Grund hat der Bundesrat am 27. März 2020 das zuvor vom Bundestag beschlossene milliardenschwere Maßnahmenpaket zur Abmilderung von Härten durch die COVID-19-Pandemie mit weitreichenden Notfallregelungen verabschiedet.

In das Infektionsschutzgesetz ist in § 56 Abs. 1a ein Entschädigungsanspruch für Verdienstauffälle bei behördlicher Schließung von Schulen und Kitas aufgenommen worden. Ziel der Entschädigungsregelung ist die Abmilderung von Verdienstauffällen, die erwerbstätige Sorgeberechtigte von Kindern bis zum 12. Lebensjahr erleiden, wenn sie ihre Kinder aufgrund der Schließung selbst betreuen müssen und daher ihrer beruflichen Tätigkeit nicht nachgehen können. Voraussetzung ist, dass die Betroffenen keine anderweitige zumutbare Betreuung (z. B. durch den anderen Elternteil oder die Notbetreuung in den Einrichtungen) realisieren können. Risikogruppen wie z. B. die Großeltern des Kindes müssen dazu nicht herangezogen werden.

Ein Verdienstaufschlag besteht nicht, wenn es andere Möglichkeiten gibt, der Tätigkeit vorübergehend bezahlt fernzubleiben wie etwa der Abbau von Zeitguthaben. Auch gehen Ansprüche auf Kurzarbeitergeld dem Entschädigungsanspruch vor. Die Entschädigung in Höhe von 67 Prozent des Nettoeinkommens wird für bis zu sechs Wochen gewährt und ist auf einen monatlichen Höchstbetrag von 2.016 Euro begrenzt. Die Auszahlung übernimmt der Arbeitgeber, der bei der zuständigen Landesbehörde einen Erstattungsantrag stellen kann. Die Regelung gilt nicht für Zeiten, in denen die Einrichtung wegen der Schulferien ohnehin geschlossen wäre, und ist befristet bis Ende 2020.

b) Erkranktes Kind des Arbeitnehmers

Erkrankt das Kind eines Mitarbeiters am Coronavirus (oder anderen Krankheiten), ist der Mitarbeiter auch in diesem Fall nicht verpflichtet, die Tätigkeit im Betrieb aufzunehmen, wenn er sich (erfolglos) um eine anderweitige Betreuung des Kindes bemüht hat. Hierzu räumt das Gesetz einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung ein, der abhängig von der Anzahl der Kinder und Erziehungsberechtigten zwischen zehn und 50 Arbeitstage je Kalenderjahr beträgt (§ 45 Abs. 3 u. 5 SGB V). Dies setzt allerdings voraus, dass das Kind gesetzlich krankenversichert und jünger als zwölf Jahre ist. In allen anderen Fällen darf der Mitarbeiter nur zuhause bleiben, wenn die Erbringung der Arbeitsleistung wegen der Erkrankung seines Kindes nicht zumutbar ist (§ 275 Abs. 3 BGB).

Der Mitarbeiter erhält auch für die Betreuung und Pflege eines kranken Kindes seine Vergütung gemäß § 616 BGB nur für einen Zeitraum von bis zu fünf Tagen, wenn keine von § 616 BGB abweichende Regelung besteht (s. oben). Dauert die Erkrankung des Kindes länger als fünf Tage, verliert der Mitarbeiter den Vergütungsanspruch. Allerdings hat er einen Anspruch auf das sog. Kinderkrankengeld, wenn das Kind gesetzlich versichert und jünger als zwölf Jahre ist (§ 45 Abs. 1 u. 2 SGB V). Das Kinderkrankengeld beträgt i.d.R. 90 % des ausgefallenen Nettoentgeltes und wird auf Antrag des Mitarbeiters von der Krankenkasse gezahlt.

(7) Urlaubsansprüche

Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit gemäß § 9 BUrlG auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

Dies gilt aber nur, wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt und nicht für den Fall, dass der Arbeitnehmer ein erkranktes Kind pflegen muss.

Der Arbeitnehmer hat im Übrigen keinen Anspruch darauf, seinen bereits genehmigten Urlaub kurzfristig zu stornieren. Wichtig ist, eine einvernehmliche Lösung mit dem Arbeitgeber zu finden. Letztendlich entscheidet aber der Arbeitgeber darüber, ob ein bereits genehmigter Urlaub storniert werden kann.

b. Mietrecht

(1) Aussetzung der Mietzahlungen

Die Ankündigung von Adidas, Puma Deichmann und H&M, ihre Mietzahlungen während der COVID-19-Pandemie auszusetzen, hat für große Empörung gesorgt. Adidas hat mittlerweile zurückgerudert und gesagt, dass private Mieter weiterhin ihre Miete erhalten würden und die Zahlungen an große Immobilienkonzerne ausgesetzt seien. Deichmann betont, dass die Vermieter lediglich gebeten worden seien, die Mieten zu stunden. Damit wollten die Konzerne ein Gesetz ausnutzen, das kürzlich zum Schutz privater Mieter verabschiedet wurde.

Gemäß § 556b Abs. 1 BGB ist die Miete grundsätzlich bis zum dritten eines Monats im Voraus zu zahlen. Diese Vorschrift gilt gemäß § 581 Abs. 2 BGB auch für den Pachtvertrag.

Der Gesetzgeber hat mit dem „Gesetz zur Abmilderung der Covid-19-Folgen“ kurzfristig Sonderregeln in Kraft gesetzt, nach denen Vermieter ihren Mietern wegen Zahlungsverzugs zwischen dem 1. April 2020 und dem 30. Juni 2020 (dieser Zeitraum wird gegebenenfalls noch verlängert) nicht kündigen können.

Hier ist aber zu beachten, dass die Mieter zum einen glaubhaft machen müssen, dass die Nichtzahlung auf der COVID-19-Pandemie beruht. Dies wird insbesondere den Mietern schwer fallen, die bereits vor der COVID-19-Pandemie mit ihren Mietzahlungen in Verzug waren.

Zum anderen ist zu beachten, dass Kündigungen aus anderen Gründen, wie z.B. wegen Eigenbedarfs oder wegen anderer Pflichtverletzungen weiterhin möglich sind.

Die Miete bleibt für diesen Zeitraum außerdem weiterhin fällig; es können auch Verzugszinsen entstehen. Mietschulden aus dem Zeitraum vom 1. April bis 30. Juni 2020 sind bis zum 30. Juni 2022 zu begleichen, da sonst den Mietern wegen dieser Zahlungsrückstände gekündigt werden kann.

(2) Wegfall der Geschäftsgrundlage

Zur Verhinderung der Ausbreitung der COVID19-Pandemie wurden aufgrund behördlicher Anordnungen alle Restaurants, Geschäfte, Kinos sowie (fast) alle Hotels geschlossen. Hier stellt sich nun die Frage, welche Auswirkungen dies auf die Vertragsbeziehungen der Pächter mit ihren Verpächtern hat.

Auch wenn die Leistung noch möglich ist, können sich doch die Bedingungen nach Vertragsschluss so verändert haben, dass ein Festhalten am ursprünglichen Vertrag für eine oder beide Seiten nicht mehr zumutbar ist. Dies gilt insbesondere für Hotels, Geschäfte, Restaurants oder Kinos. Diese haben langfristige Pachtverträge geschlossen und sind trotz der COVID19-Pandemie ihrem Verpächter gegenüber verpflichtet, weiterhin die Pachtzahlungen zu leisten. Gleichzeitig wurde ihnen jedoch aufgrund behördlicher Anordnungen jegliche Möglichkeit genommen, das Pachtobjekt dem Pachtzweck entsprechend zu nutzen. Dies hat zur Folge, dass sie keinerlei Einnahmen erzielen, jedoch weiterhin Kosten anfallen, wie z.B. für die Pacht, die Verwaltung, die Bewachung der Objekte. Auch die Mitarbeiter können nicht gekündigt werden, da nicht abzusehen, wie lange die Stilllegungen dauern und im Falle einer Wiedereröffnung dann kein Personal zur Verfügung stünde.

Ein außerordentliches Kündigungsrecht eines Pächters bzw. Mieters allein wegen der Covid-19-Pandemie dürfte nicht bestehen.

Hier könnte jedoch nach den Grundsätzen über den Wegfall der Geschäftsgrundlage nach § 313 Abs. 1 BGB eine Anpassung des Vertrages verlangt werden oder falls eine solche nicht möglich ist, sogar eine Kündigung möglich sein.

Hier könnte jedoch nach den Grundsätzen über den Wegfall der Geschäftsgrundlage nach § 313 Abs. 1 BGB eine Anpassung des Vertrages verlangt werden oder falls eine solche nicht möglich ist, sogar eine Kündigung möglich sein.

Voraussetzung dafür ist, dass der Gesetzgeber im Rahmen der Einführung des Kündigungsausschlusses keine abschließende Regelung dahingehend treffen wollte, dass die Regelungen zum Wegfall der Geschäftsgrundlage keine Anwendung finden. Hierzu bestehen unterschiedliche Auffassungen, die größtenteils auch durch wirtschaftliche Interessen geprägt sind. Aus unserer Sicht sprechen die besseren Gründe dafür, dass keine abschließende Regelung gewollt war. In der Gesetzesbegründung heißt es im Nachgang zur Begründung des Kündigungsausschlusses:

„Die Verpflichtung der Mieter zur Zahlung der Miete bleibt im Gegenzug im Grundsatz bestehen.“

Wäre ein Ausschluss der entsprechenden Grundsätze des Wegfalls der Geschäftsgrundlage gewollt gewesen, wäre es nicht erforderlich, die Worte „im Grundsatz“ aufzunehmen. Dann hätte es gereicht, festzuhalten, dass die Miete bestehen bleibt. Dieser „kleine“ Einschub zeugt davon, dass es insoweit keine Einschränkungen der Mietrechte geben sollte. Wenn die Räume uneingeschränkt nutzbar sind, gibt es auch keinen Grund für einen Anpassung der Miete, so dass im Grundsatz die Verpflichtung bestehen bleiben kann, wenn jedoch die Nutzung eingeschränkt ist, muss es auch bei den allgemeinen Grundsätzen bleiben.

Im Rahmen der Bewertung, inwiefern eine Nutzungsbeeinträchtigung gegeben ist, kommt es sicherlich auch darauf an, wie der Miet- oder Pachtzweck definiert worden ist. Wenn z.B. ein Kinobetrieb als Pachtzweck definiert

ist und Kinoveranstaltungen untersagt sind, ist eine Nutzung nicht möglich. Auch bei Spezialimmobilien, wie Hotels u.a. ist eine Zweckbindung gegeben, die eine Nutzungsänderung nicht ermöglicht.

Für den Wegfall der Geschäftsgrundlage ist weiterhin erforderlich, dass sich die Umstände, die zur Grundlage des Vertrages geworden sind, nach Vertragsschluss schwerwiegend verändert haben.

Die COVID19-Pandemie und die daraus resultierenden behördlich angeordneten Einschränkungen könnten eine solche unvorhersehbare schwerwiegende Veränderung der Grundlage des Vertrages darstellen, da anzunehmen ist, dass zumindest eine der Vertragsparteien (in der Regel der Mieter) bei Kenntnis der Veränderung den Mietvertrag nur mit anderem Inhalt abgeschlossen hätte. Ein Anspruch nach § 313 Abs. 1 BGB auf Vertragsanpassung besteht jedoch nur dann, wenn die Störung nicht bereits in den alleinigen Risikobereich der Vertragspartei fällt, welche sich auf die Störung beruft. Beim Gewerberaummietvertrag trägt das Verwendungsrisiko bezüglich der Mietsache grundsätzlich der Mieter. Zudem hat jeder, der am wirtschaftlichen Rechtsverkehr teilnimmt, das allgemeine wirtschaftliche Risiko zu tragen.

In Anbetracht der derzeit herrschenden Ausnahmesituation und der noch nie dagewesenen Einschränkung des öffentlichen Lebens in Deutschland ist jedoch eine Änderung von der gesetzlich vorgesehenen Risikoverteilung unter Berücksichtigung des Grundsatzes von Treu und Glauben vorzunehmen. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs gebietet der Grundsatz der Vertragstreue, vom Vertrag nur dann abzuweichen, wenn eine derartig grundlegende Änderung der maßgeblichen Umstände vorliegt, dass ein weiteres Festhalten an der ursprünglichen Vertragsregelung zu einem untragbaren, mit Recht und Gerechtigkeit schlechthin nicht mehr zu vereinbarenden Ergebnis führen würde.

Die mit der COVID-19-Pandemie einhergehenden Betriebseinschränkungen sind für viele Mieter existenzbedrohend und stellen kein alltägliches Gewinn- und Verlustrisiko eines Unternehmers dar. Es ist auch zu berücksichtigen, dass die Beschränkungen nicht auf fehlerhaften Entscheidungen des Managements beruhen, sondern von den Unternehmen unverschuldet sind. Die Beschränkungen sind so einschneidend, dass sogar bis dato wirtschaftlich gesunde Unternehmen befürchten müssen, insolvent zu gehen. Außerdem ist zu beachten, dass momentan nicht absehbar ist, wie lange die Beschränkungen noch andauern werden, da trotz der Maßnahmen die Infektionszahlen steigen. Laut Experten steht der Höhepunkt der Krise erst noch bevor.

Letztlich handelt es sich jedoch um eine Einzelfallentscheidung, die von den jeweiligen konkreten Umständen und vertraglichen Regelungen abhängt. Hier ist zu prüfen, ob diese tatsächlich untragbaren Ergebnissen zur Folge haben.

Festzuhalten ist jedoch, dass ein derartiger Anspruch auf Anpassung des Vertrags grundsätzlich in Betracht kommt. Zunächst hat die benachteiligte Seite Anspruch auf Anpassung des Vertrags. Der Vertrag gilt dann mit dem Inhalt, den man vereinbart hätte, wenn die unerwarteten neuen Umstände schon bekannt gewesen wären.

Dabei kann die vertraglich vorgeschriebene Leistung ebenso angepasst werden wie die Gegenleistung, also die Vergütung. Im Streitfall müssten dann Gerichte entscheiden, was gilt.

Nur wenn die Vertragsanpassung nicht möglich oder zumutbar ist, kann als zweite Stufe die benachteiligte Seite vom Vertrag zurücktreten. Wenn zum Beispiel völlig unklar ist, wie lange die COVID-19-Pandemie noch dauern wird, dann kann eine Rückabwicklung des Vertrags in Frage kommen.

(3) Staatliche Entschädigungspflicht

In zahlreichen Fällen greift der Staat aufgrund von Allgemeinverfügungen u.a. in die Möglichkeit der Mieter bzw. Pächter ein, die Räumlichkeiten entsprechend dem Mietzweck zu nutzen. Häufig werden entsprechende staatliche Eingriffe auf § 28 InfSG gestützt, der keine Entschädigungszahlungen nach § 65 InfSG begründet. Aus unserer Sicht spricht allerdings die Gesetzessystematik dafür, dass der § 28 InfSG nur bei einer konkreten Gefahr und einem - wenngleich - mittelbaren Störer zur Anwendung kommen darf. In Fällen, in denen in den Miet- oder Pachträumen kein Infektionsfall aufgetreten ist und die Nutzungseinschränkung nur aufgrund der abstrakten Möglichkeit einer Infektion oder Infektionsausbreitung erfolgt, ist nach diesseitiger Rechtsauffassung § 16 InfSG einschlägig, der eine Entschädigungspflicht i.V.m. § 65 InfSG begründet.

c. Grundversorgung

Verbraucherinnen und Verbrauchern erhalten ein zeitlich befristetes Leistungsverweigerungsrecht, faktisch also einen Zahlungsaufschub für existenzsichernde Verträge der Grundversorgung, die vor dem 8. März 2020 geschlossen wurden. Dies sind z.B. Verträge über Telefon/Internet, Strom und Gas.

Das Leistungsverweigerungsrecht hat zur Folge, dass die Verbraucher trotz Nichtzahlung nicht in Verzug geraten. Für Kleinstgewerbetreibende gilt entsprechendes in Bezug auf andauernde Vertragsverhältnisse, die zur Eindeckung mit Leistungen dienen, die für die wirtschaftlichen Grundlagen des Erwerbsbetriebs wesentlich sind. Das Leistungsverweigerungsrecht ist zunächst bis zum 30. Juni 2020 befristet.

d. Verbraucherdarlehensverträge

Für vor dem 15. März 2020 geschlossene Verbraucherdarlehensverträge werden Ansprüche des Darlehensgebers auf Rückzahlungs-, Zins oder Tilgungsleistungen, die zwischen dem 1. April 2020 und dem 30. Juni 2020 fällig werden, gestundet. Voraussetzung einer Stundung ist, dass der Verbraucher gerade durch die COVID-19-Pandemie Einnahmeausfälle hat, die dazu führen, dass die o.g. Zahlungen aus dem Darlehensvertrag den angemessenen Lebensunterhalt des Verbrauchers gefährden würden.

e. Insolvenzrecht

Die COVID-19-Pandemie hat auch gravierende Auswirkungen auf die Wirtschaft. Am 01.04.2020 wurde bekannt, dass die Restaurantkette Vapiano SE beim Amtsgericht Köln einen Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens wegen Zahlungsunfähigkeit gestellt hat. Auch andere bekannte deutsche Unternehmen wie Maredo, Esprit oder Karstadt Kaufhof befinden sich in erheblichen wirtschaftlichen Schwierigkeiten. Um diesen Unternehmen Zeit zu geben, staatliche Hilfen zu beantragen und Sanierungsbemühungen voranzutreiben, wurden im Insolvenzrecht fünf Maßnahmen getroffen.

1. Die Insolvenzantragspflicht wurde vorübergehend bis zum 30. September 2020 ausgesetzt. Damit sollen die wirtschaftlichen Folgen der Pandemie abgefedert werden.

Gemäß § 15a Abs. 1 S. 1 InsO ist der Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens spätestens drei Wochen nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung zu stellen. Die Vorschriften gelten rückwirkend zum 1. März 2020, damit verhindert wird, dass die Aussetzung der Insolvenzantragspflicht für einige Unternehmen, die von den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie betroffen sind, bereits zu spät kommt.

Bei der Aussetzung der Insolvenzantragspflicht ist aber zu beachten, dass dies für Fälle gilt, in denen die Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung auf den Folgen der COVID-19-Pandemie beruht. Zudem müssen Aussichten auf eine Beseitigung der Zahlungsunfähigkeit bestehen. Antragspflichtige Unternehmen sollen die Gelegenheit erhalten, ein Insolvenzverfahren durch Inanspruchnahme staatlicher Hilfen, gegebenenfalls aber auch im Zuge von Sanierungs- oder Finanzierungsvereinbarungen, abzuwenden.

2. Geschäftsleiter haften während der Aussetzung der Insolvenzantragspflichten abweichend von § 64 S. 1 GmbHG nur eingeschränkt für Zahlungen, die sie nach Eintritt der Insolvenzreife des Unternehmens vornehmen.

3. Während der Aussetzung der Insolvenzantragspflicht an von der COVID19-Pandemie betroffene Unternehmen gewährte neue Kredite sind nicht gemäß § 138 Abs. 1 BGB sittenwidrig

4. Leistungen an Vertragspartner während der Aussetzung sind abweichend von §§ 129 ff. InsO nur eingeschränkt anfechtbar.

5. Auch die Möglichkeiten der Gläubiger, gemäß § 14 Abs. 1 S. 1 InsO die Eröffnung des Insolvenzverfahrens zu beantragen, werden während der Aussetzung eingeschränkt.

f. Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins-, Stiftungs- und Wohnungseigentumsrecht

Auch Gesellschaften, Genossenschaften, Vereine, Stiftungen und Wohnungseigentumsgesellschaften sind von der COVID-19-Pandemie betroffen. Durch das Kontaktverbot sind z.B. Versammlungen für notwendige Beschlussfassungen nicht oder nur sehr eingeschränkt möglich. Im Rahmen des „Gesetz zur Abmilderung der COVID-19-Folgen“ wurden diese Schwierigkeiten bedacht. Es wurde die Möglichkeit einer Online-Teilnahme an Versammlungen und der Briefwahl eingeräumt, der Vorstand erhält auch ohne Satzungsermächtigung nun Ermächtigungsgrundlagen, um handlungsfähig zu bleiben und es wurden gesetzliche Fristen verlängert.

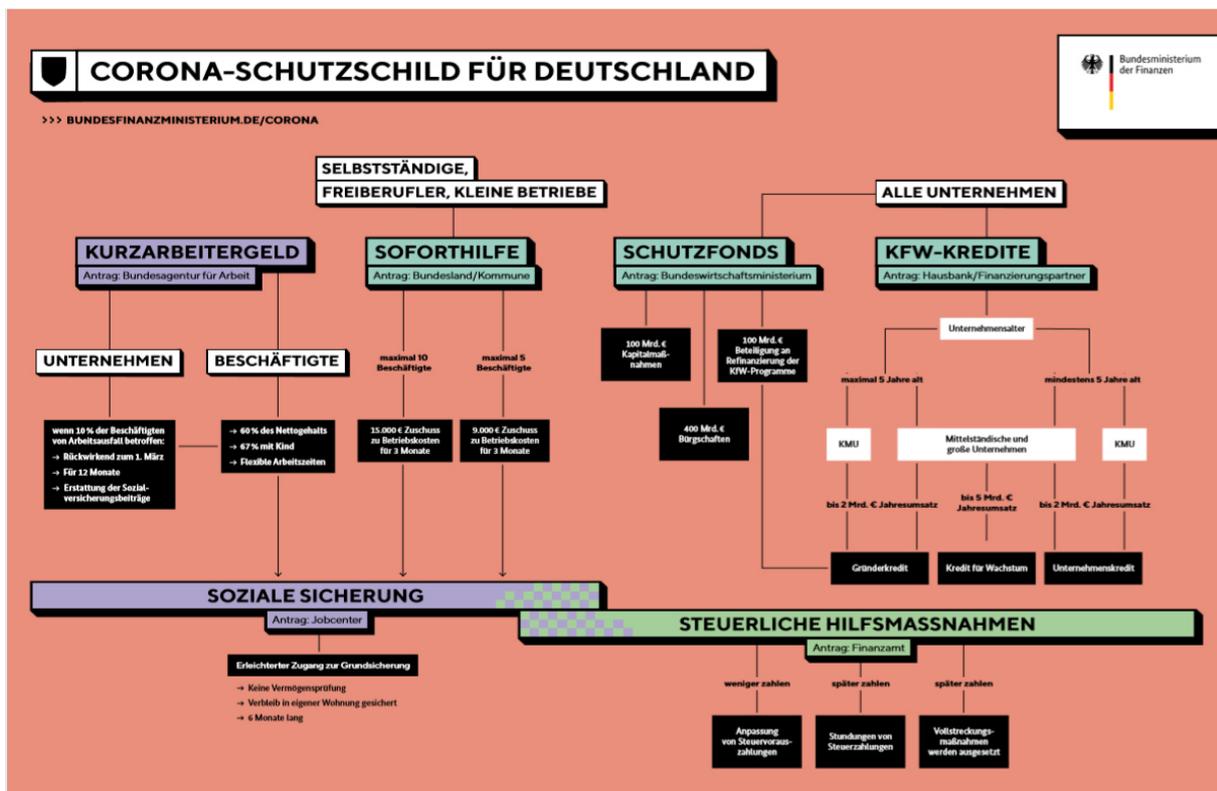
g. Steuerrecht

Auch im Rahmen des Steuerrechts will die Bundesregierung die Bürger, die aufgrund der COVID-19-Pandemie in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten sind, entlasten. Die Zahlung von Einkommen- und Körperschaftsteuer sowie die Umsatzsteuer können zinsfrei gestundet werden. Zudem können Unternehmen, Selbstständige und Freiberufler die Höhe ihrer Vorauszahlungen auf die Einkommen- und Körperschaftsteuer anpassen lassen.

Gleiches gilt für den Messbetrag für Zwecke der Gewerbesteuer-Vorauszahlungen. Es wird weiterhin auf die Vollstreckung von überfälligen Einkommen- und Körperschaft- oder Umsatzsteuern bis zum Ende des Jahres verzichtet. Säumniszuschläge, die in dieser Zeit gesetzlich anfallen, sollen erlassen werden. An die Bewilligungen für diese Stundungen, Anpassungen oder Aussetzungen von Vollstreckungen sollen keine strengen Anforderungen geknüpft werden.

3. Finanzielle Hilfspakete der Bundes- und Länderregierungen (sog. „Corona-Pakete)

Die untenstehende Grafik bietet einen Überblick über die wichtigsten Maßnahmen.



Quelle: https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/2020-03-27-corona-hilfsmassnahmen-uebersicht.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Hierzu im Einzelnen :

a. Kurzarbeitergeld (siehe Arbeitsrecht 3.a(5))

Um Kündigungen zu vermeiden, können Unternehmen rückwirkend bis zum 01.03.2020 ihre Mitarbeiter bis zu 12 Monate in Kurzarbeit schicken. Für die Unternehmen heißt das, dass sie die Sozialversicherungsbeiträge nicht mehr zahlen müssen. Beschäftigte erhalten weiterhin 60% ihres pauschalierten Nettogehaltes, mit Kind sind es 67%. Die Zahlungen übernimmt die Bundesagentur für Arbeit. Der Antrag ist dort zu stellen.

b. Soforthilfe und Schutzfonds

Die Soforthilfe dient der Sicherung der wirtschaftlichen Existenz der Unternehmen und zur Überbrückung von akuten Liquiditätsengpässen in Folge der Corona-Krise. Sie ist ein Zuschuss, der nicht zurückbezahlt werden muss, soweit die relevanten Angaben im Antrag richtig und vollständig waren und wahrheitsgemäß gemacht wurden.

(1) Bund

WER KANN EINEN ANTRAG STELLEN?

Antragsberechtigte sind Soloselbständige, Angehörige der Freien Berufe und kleine Unternehmen einschließlich Landwirte mit bis zu 10 Beschäftigten (Vollzeitäquivalente), die wirtschaftlich am Markt als Unternehmen tätig sind. Sie müssen ihre Tätigkeit von einer inländischen Betriebsstätte oder einem inländischen Sitz der Geschäftsführung aus ausführen und bei einem deutschen Finanzamt angemeldet sein.

WIE VIEL BEKOMME ICH AUSGEZAHLT?

Unternehmen bzw. Selbständige aus allen Wirtschaftsbereichen mit bis zu

- 5 Beschäftigten → einmaliger Zuschuss von bis zu 9.000 Euro für drei Monate,
- 10 Beschäftigten → einmaliger Zuschuss von bis zu 15.000 Euro für drei Monate.

AB WANN HABE ICH EINEN LIQUIDITÄTSENGPASS?

Ein Liquiditätseingpass liegt vor, wenn infolge der Corona-Pandemie die fortlaufenden Einnahmen aus dem Geschäftsbetrieb voraussichtlich nicht ausreichen, um die Verbindlichkeiten in den auf die Antragstellung folgenden drei Monaten aus dem fortlaufenden erwerbsmäßigen Sach- und Finanzaufwand (bspw. gewerbliche Mieten, Pachten, Leasingraten) zu zahlen.

Die Höhe des Liquiditätseingpasses für die drei auf die Antragstellung folgenden Monaten ist konkret zu beziffern. Anträge mit Angaben wie beispielsweise „noch nicht absehbar“ können nicht bearbeitet und somit nicht berücksichtigt werden.

Diesen Engpass muss der Antragsteller versichern. Die antragstellenden Unternehmen dürfen sich nicht bereits am 31.12.2019 in finanziellen Schwierigkeiten befunden haben.

BIS WANN? Anträge sind bis spätestens 31.05.2020 bei der zuständigen Landesbehörde zu stellen.

BUNDES- UND LÄNDERFÖRDERUNG PARALLEL MÖGLICH? Darf ich trotzdem einen Antrag auf Soforthilfe Corona stellen?

Eine Kombination mit sonstigen staatlichen Hilfen zum Ausgleich der unmittelbar infolge der Corona-Pandemie eingetretenen Liquiditätseingpässe oder Umsatzeinbrüche ist grundsätzlich möglich. Bedingung ist allerdings, dass trotz der sonstigen Hilfen weiterhin (oder wieder) eine existenzbedrohliche Wirtschaftslage für das Unternehmen besteht. Falls bereits sonstige staatliche Hilfen beantragt oder bewilligt wurden, sind diese gegebenenfalls in die Berechnung des Liquiditätseingpasses einzubeziehen.

Wir helfen Ihnen gerne bei der Antragstellung, insbesondere um falsche/unvollständige Angaben zu vermeiden.

Vorsorglich wird darauf hingewiesen, dass eine Beantragung ohne diese Voraussetzung zu erfüllen, Betrug ist. Der Betrugstatbestand sieht eine Geldstrafe oder sogar eine Freiheitsstrafe bis zu 5 Jahren vor. Es wird um Verständnis gebeten, dass jeder Fall, der bekannt wird, angezeigt wird und die Soforthilfe zurückzuzahlen ist.

(2) Länder

Die Antragsanforderungen entsprechend weitestgehend den Anforderungen des Bundes. Der größte Unterschied besteht in der Antragsberechtigung. Diese variiert von max. 10 Beschäftigten (in Bremen) bis max. 250 Beschäftigte (in Bayern) und führt zu unterschiedlichen Antragsberechtigungen je nach Bundesland.

Bayern	https://www.stmwi.bayern.de/soforthilfe-corona/ Es muss jedoch nur ein Antrag gestellt werden. Nach der Eingabe der Anzahl der Beschäftigten erkennt und entscheidet das Programm, ob bei das bayerische oder bundesdeutsche Soforthilfe-Programm zur Anwendung kommt. Es erscheint automatisch das einschlägige Antragsformular.	Max. 250 Beschäftigte
Baden-Württemberg	https://wm.baden-wuerttemberg.de/de/service/foerderprogramme-und-aufrufe/liste-foerderprogramme/soforthilfe-corona/	max. 50 Beschäftigte
Berlin	https://www.ibb.de/de/wirtschaftsfoerderung/themen/coronahilfe/corona-liquiditaets-engpaesse.html	max. 10 Beschäftigte
Brandenburg	https://www.ilb.de/de/wirtschaft/zuschuesse/soforthilfe-corona-brandenburg/	max. 100 Beschäftigte
Bremen	https://www.bab-bremen.de/bab/corona-soforthilfe.html	max. 10 Beschäftigte und weniger als 2 Mio. EURO Jahresumsatz
Hamburg	https://www.ifbhh.de/foerderprogramm/hcs	max. 250 Beschäftigte

Hessen	https://wirtschaft.hessen.de/wirtschaft/corona-info/soforthilfe/soforthilfe-fuer-selbststaendige-freiberufler-und-kleine-betriebe	max. 50 Beschäftigte
Mecklenburg-Vorpommern	https://www.lfi-mv.de/foerderungen/corona-soforthilfe	max. 100 Beschäftigte
Niedersachsen	https://www.nbank.de/Unternehmen/Investition-Wachstum/Niedersachsen-Soforthilfe-Corona/index.jsp	max. 49 Beschäftigte
Nordrhein-Westfalen	https://www.wirtschaft.nrw/nrw-soforthilfe-2020	max. 50 Beschäftigte
Rheinland-Pfalz	https://mwvlw.rlp.de/de/themen/corona/	max. 10 Beschäftigte
Saarland	https://corona.saarland.de/DE/wirtschaft/soforthilfe/kleinunternehmer-soforthilfe/kleinunternehmer-soforthilfe_node.html	max. 10 Beschäftigte
Sachsen	https://www.sab.sachsen.de/förderprogramme/sie-benötigen-hilfe-um-ihr-unternehmen-oder-infrastruktur-wieder-aufzubauen/soforthilfe-zuschuss-bund.jsp	max. 10 Beschäftigte
Sachsen-Anhalt	https://www.ib-sachsen-anhalt.de/temp-coronavirus-informationen-fuer-unternehmen.html	max. 50 Beschäftigte
Schleswig-Holstein	https://www.ib-sh.de/infoseite/corona-beratung-fuer-unternehmen/	max. 10 Beschäftigte
Thüringen	https://aufbaubank.de/Foerderprogramme/Soforthilfe-Corona-2020#foerderzweck	max. 50 Beschäftigte

c. KfW-Kredite

Insoweit die Soforthilfe nicht ausreicht, kann zusätzlich ein KfW-Kredit aufgenommen werden. Im Zuge der Corona-Krise hat die KfW die Voraussetzungen gelockert, die Konditionen verbessert und das Verfahren vereinfacht.

Den Antrag finden Sie unter: <https://corona.kfw.de/> und kann bei Ihrer Hausbank eingereicht werden.

WER? Alle privatwirtschaftlichen Unternehmen können größen- und altersunabhängig den KfW-Kredit nutzen.

FÜR WAS? Betriebsmittel (z.B. Personalkosten, Miete), Investitionen (Anlagen und Maschinen, Software), Betriebsmittel und Investitionen

KONDITIONEN? Zinsbindung für gesamte Laufzeit und Laufzeit von

- 2 Jahre mit Tilgung einer Summer am Laufzeitende oder
- 5 Jahre mit einem tilgungsfreien Jahr

d. Wirtschaftsstabilisierungsfond (WSF)

Die Bundesregierung hat einen WSF für großvolumige staatliche Stützungsmaßnahmen wie Kreditgarantien und Stärkungen des Eigenkapitals geschaffen. Damit kann sich der Staat, wenn es nötig ist, direkt an Unternehmen beteiligen. Der WSF ergänzt die etablierten Strukturen des in der Finanzkrise geschaffenen Finanzmarktstabilisierungsfonds. Der umfasst 100 Mrd. Euro für Kapitalmaßnahmen sowie 400 Mrd. Euro für Bürgschaften. Zudem kann der Fonds die bereits beschlossenen Programme bei der KfW mit bis zu 100 Mrd. Euro refinanzieren.

e. Weitere nicht staatliche Förderungsmöglichkeiten

Zudem gibt es noch eine Reihe von nicht staatlichen Förderungsmöglichkeiten. Z.B. können über die Gesellschaft zur Verwertung von Leistungsschutzrechten mbH (GVL) Inhaber*innen eines Wahrnehmungsvertrags aus der freien Szene eine einmalige Soforthilfe in Höhe von 250 Euro beantragen. Die GEMA hat am 20.3. ein Nothilfe-Programm für Mitglieder*innen vorgestellt.

Je nach Ihrem Tätigkeitsgebiet kommen auch zusätzliche Hilfspakete in Betracht

Kommen Sie gerne auf uns zu, wir beraten Sie gerne ausführlich zu den vorgestellten Themen und helfen Ihnen in dieser außergewöhnlichen Zeit handlungsfähig zu bleiben!