

Corona-Virus und rechtliche Fragen

Das Coronavirus führt gerade überall zu großer Verunsicherung. Unternehmer, die Arbeitgeber sind, müssen sich jetzt mit vielen neuen Fragen auseinandersetzen: Wie kann ich meine Mitarbeiter schützen? Was muss ich tun, wenn ein Kollege erkrankt? Muss ich meinen Angestellten auch dann Lohn zahlen, wenn sie aufgrund des Virus nicht arbeiten können? Darüber hinaus fragen sich viele Unternehmer, was gilt rechtlich, wenn Verträge nicht mehr erfüllt werden können. Antworten zu einigen Fragen rund um das Coronavirus lesen Sie in unserem Merkblatt.

Inhalt

| | | |
|------|---|----|
| I. | Rechte und Pflichten des Arbeitgebers..... | 1 |
| 1. | Schutzpflichten des Arbeitgebers..... | 2 |
| 2. | Recht auf Anordnung von Schutzmaßnahmen | 2 |
| 3. | Folgen „normaler“ Erkrankungen von Beschäftigten..... | 2 |
| 4. | Folgen bei einem Verdachtsfall einer Corona-Virus-Erkrankung | 2 |
| 5. | Homeoffice..... | 3 |
| 6. | Kurzarbeit..... | 3 |
| 7. | Zwangspause..... | 5 |
| II. | Finanzielle Folgen - Fortzahlung der Vergütung bzw. Entschädigungen | 6 |
| 1. | Welche Leistungen erhalten infizierte Arbeitnehmer? | 6 |
| 2. | Wer zahlt den verursachten Betriebsausfall? | 6 |
| 3. | Können Sozialversicherungsbeiträge gestundet werden?..... | 7 |
| 4. | Können Steuern gestundet werden?..... | 8 |
| III. | Schließung von Kita und Schule..... | 9 |
| IV. | Vertragsrecht..... | 9 |
| 1. | Müssen Verträge eingehalten werden?..... | 9 |
| 2. | Wer zahlt bei Höherer Gewalt? | 10 |

I. Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

1. Schutzpflichten des Arbeitgebers

Spezielle Regelungen dafür, welche Maßnahmen Arbeitgeber in einem Fall wie der aktuellen Gefährdungslage durch das Coronavirus ergreifen müssen, bestehen nicht.

Maßgeblich sind hier die allgemeinen **Arbeitsschutzvorschriften** und die arbeitsrechtliche **Fürsorgepflicht**. Demnach muss der Arbeitgeber für eine möglichst **gefahrfreie Arbeitsumgebung** sorgen und dafür, dass der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz **nicht zu Schaden** kommt.

2. Recht auf Anordnung von Schutzmaßnahmen

Schon nach § 4 ArbSchG ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird.

Diese Verpflichtung folgt ferner aus der für den Arbeitgeber bestehenden Fürsorgepflicht (§ 618 BGB). Die Arbeitnehmer sollten deshalb zumindest über bestehende Gesundheitsrisiken und Präventionsmaßnahmen informiert werden.

Schließlich darf der Arbeitgeber die Arbeitnehmer aus dem arbeitgeberseitigen Direktionsrecht (§ 106 GewO) zur Befolgung von angemessenen Schutzmaßnahmen verpflichten. Auch hier gilt: sofern ein Betriebsrat besteht, muss dieser den Maßnahmen zugestimmt haben (87 Abs. 1 Nr. 1, Nr. 7 BetrVG).

Der Arbeitgeber ist unter Umständen schadensersatzpflichtig, wenn er den Verpflichtungen nicht nachkommt.

3. Folgen „normaler“ Erkrankungen von Beschäftigten

Hier gilt wie immer: kranke Personen sollen zu Hause bleiben. Um Das Gesundheitswesen zu entlasten, ist es derzeit einfacher möglich, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu erhalten.

Derzeit darf der Arzt nach telefonischer Befragung aufgrund seiner ärztlichen Überzeugung vom Erkrankungszustand des Patienten eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellen, ohne dass der Patient persönlich in der Praxis vorstellig werden muss. Die Bescheinigung wird vom Arzt für maximal sieben Tage in Papierform ausgestellt und kann dann postalisch versandt werden.

4. Folgen bei einem Verdachtsfall einer Corona-Virus-Erkrankung

Sofern ein konkreter Verdacht, dass ein Arbeitnehmer sich mit dem Coronavirus infiziert hat (z. B. weil er entsprechende Symptome zeigt und sich vor kurzem in einem Risikogebiet aufgehalten hat), müssen Sie als Arbeitgeber tätig werden. Sie sollten umgehend das zuständige Gesundheitsamt informieren. Mit dem **Gesundheitsamt** können Sie auch das weitere Vorgehen besprechen.

Der betroffene Mitarbeiter sollte sich **getrennt von den Kollegen** in einem separaten Raum aufhalten, bis ein Transport zu einem Arzt erfolgen kann. Für die namentliche Meldung zuständig ist grundsätzlich der Arzt, der bei seinem Patienten den Verdacht auf eine Coronavirus-Infektion feststellt.

Außerdem sollten Sie ermitteln, welche anderen Arbeitnehmer **direkten Kontakt zum betroffenen Mitarbeiter** hatten. Diese sollten dann ebenfalls isoliert und getestet werden.

5. Homeoffice

HomeOffice kann einseitig grundsätzlich nicht angeordnet werden. Der Arbeitnehmer hat hierauf auch regelmäßig keinen Anspruch. Es darf daher nur im HomeOffice gearbeitet werden, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich gemeinsam hierauf verständigen. Ausnahmen gelten dann, wenn bereits zuvor eine entsprechende Vereinbarung über HomeOffice-Arbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen wurde oder mit dem Betriebsrat eine für den Betrieb geltende Betriebsvereinbarung zur Arbeit im HomeOffice vereinbart ist.

6. Kurzarbeit

Kurzarbeit kommt in Betracht, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen. Sie kann zum Beispiel erforderlich sein, wenn aufgrund des Corona-Virus Lieferungen ausbleiben und dadurch die Arbeitszeit verringert werden muss oder behördliche Schutzmaßnahmen dafür sorgen, dass der Betrieb vorübergehend geschlossen wird. Die Bundesregierung will den Bezug und die Bezugsdauer erleichtern.

Bitte beachten Sie:

- Kurzarbeit (also die Verkürzung der Arbeitszeit mit entsprechender Entgeltkürzung) kann **nicht ohne Weiteres einseitig** durch den Arbeitgeber angeordnet werden. Hierzu muss zunächst eine rechtliche Grundlage vorhanden sein.
- Die Möglichkeit zur Anordnung von Kurzarbeit muss also im einzelnen **Arbeitsvertrag**, einer **Betriebsvereinbarung** oder in einem anzuwendenden **Tarifvertrag** vereinbart worden sein.

Unternehmer sollten also überprüfen, ob eine Rechtsgrundlage für die Verringerung der Arbeitszeit mit entsprechender Entgeltkürzung besteht oder ob möglicherweise noch kurzfristig eine solche Regelung mit den einzelnen Arbeitnehmern vereinbart werden kann.

Kurzarbeitergeld kommt gemäß §§ 95 ff. SGB III in Betracht, wenn:

- ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt,
- die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind,
- die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und
- der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.

Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld:

Ein erheblicher Arbeitsausfall i.S.d. § 96 SGB III liegt vor, wenn

- er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
- er vorübergehend ist,
- er **nicht vermeidbar** ist,
- im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) bisher mindestens ein Drittel, jetzt wegen Corona 10 Prozent der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist.

Sind wegen des Virus die Voraussetzungen für Kurzarbeit gegeben?

Für die Fälle des Arbeitsausfalles aufgrund von Corona ist sowohl ein Arbeitsausfall

- aufgrund von wirtschaftlichen Gründen (z. B. beim **Stocken der Produktion** aufgrund des Fehlens von Vorprodukten aus China
- oder auch bei der **Absage von Veranstaltungen**, die als Dienstleister betreut wurden)
- als auch ein „**unabwendbares Ereignis**“ (z. B. im Falle einer Betriebsschließung aus Infektionsschutzgründen) denkbar.

Die Bundesagentur für Arbeit hat grundsätzlich auf die Möglichkeit eines Anspruchs auf Kurzarbeitergeld bei Corona-bedingtem Arbeitsausfall hingewiesen.

Zu beachten ist aber, dass das Kurzarbeitergeld auch weitere Voraussetzungen hat als das Vorliegen von wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis.

Zum Beispiel muss der Arbeitsausfall „**nicht vermeidbar**“ sein. Bei Arbeitsausfall aufgrund des Ausbleibens von Lieferungen kann es somit darauf ankommen, ob eine Ersatzbeschaffung generell – wenn auch vielleicht zu einem weit höheren Preis – möglich ist oder gewesen wäre, oder ob das Problem durch das Anlegen von Vorräten hätte vermieden werden können.

Laut Bundesagentur sollen diese Kriterien im Corona-Fall **großzügig zugunsten der Unternehmen** bzw. den anspruchsberechtigten Arbeitnehmern ausgelegt werden.

Wichtig zu wissen ist auch, dass Kurzarbeitergeld nur dann in Betracht kommt, wenn alle anderen zumutbaren Mittel zur Abwendung des Arbeitsausfalls ergriffen wurden. Dazu zählt zum Beispiel auch die **vorrangige Gewährung von Erholungsurlaub** oder die Einbringung eventuell vorhandener Arbeitszeitguthaben.

Hinweise zum Verfahren:

Der Arbeitsausfall muss gemäß § 99 SGB II der am Betriebssitz örtlich zuständigen Agentur für Arbeit schriftlich oder elektronisch angezeigt werden. Weitere Informationen zu Voraussetzungen, Verfahren und dem Link zur online-Antragstellung unter

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

Wichtig:

Kurzarbeitergeld wird frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem der Arbeitsausfall angezeigt wurde, eine rückwirkende Zahlung erfolgt darüber hinaus nicht!

Die konkrete Berechnung und Auszahlung des Kurzarbeitergeldes an die einzelnen Arbeitnehmer erfolgt gemäß § 320 SGB III durch den Arbeitgeber, die Bundesagentur für Arbeit zahlt in einer Summe an den Arbeitgeber. Die **Höhe des Kurzarbeitergeldes entspricht dem des Arbeitslosengeldes**, es beträgt also bei einer vollständigen Reduzierung der Arbeitszeit („Kurzarbeit null“) allgemein 60 % des pauschalierten Nettoentgelts bzw. 67 % für Arbeitnehmer mit mindestens einem Kind. Soweit Arbeitszeit und damit auch Entgelt nicht vollständig entfallen, sondern lediglich reduziert werden, besteht natürlich auch nur ein anteiliger Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld

- Arbeitgeber bekommen die **Sozialbeiträge für die ausgefallenen Arbeitsstunden voll erstattet**. Ende Januar hatte die Koalition beschlossen, sie zu 50 Prozent zu erstatten.
- Kurzarbeitergeld gibt es schon, wenn nur **10 Prozent der Beschäftigten** vom Arbeitsausfall betroffen sind. Bisher lag die Regel bei einem Drittel.
- Zudem kann es auch Kurzarbeitergeld für **Leiharbeiter** geben.
- Teilweise oder vollständiger Verzicht auf den Aufbau **negativer Arbeitszeitsalden**. (Das heißt, vermutlich müssen nicht mehr alle Überstunden zuvor abgebaut werden.)

Weitere Informationen zum Kurzarbeitergeld finden Sie auf der Seite der Arbeitsagentur (<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>).

7. Zwangspause

Zwangspause - ein solches Recht des Arbeitgebers besteht. Voraussetzung ist aber, dass der Arbeitgeber das Gehalt weiterzahlt, dass die Freistellung zeitlich limitiert ist und nicht willkürlich erfolgt. Arbeitnehmer, die in Risikogebieten waren oder Kontakt zu Infizierten hatten, dürfen aber durch den Arbeitgeber nachhause geschickt werden und es kann ihnen ein Betreten des Betriebs bis auf weiteres untersagt werden.

II. Finanzielle Folgen - Fortzahlung der Vergütung bzw. Entschädigungen

1. Welche Leistungen erhalten infizierte Arbeitnehmer?

Ist der Arbeitnehmer am Corona-Virus erkrankt und ist zugleich von den Behörden ein Beschäftigungsverbot angeordnet worden, konkurriert der Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers mit dem Entschädigungsanspruch aus dem Infektionsschutzgesetz. Der Anspruch aus dem Infektionsschutzgesetz geht vor.

Die Arbeitnehmer erhalten eine Entschädigungszahlung. Diese wird in den ersten sechs Wochen in Höhe des Verdienstaufschlags gewährt (§ 56 Abs. 2 IfSG). Ab der siebten Woche wird sie in Höhe des Krankengeldes gezahlt. Das Krankengeld beträgt 70 Prozent des Bruttoverdienstes, aber nicht mehr als 90 Prozent des Nettogehalts. Die Auszahlung erfolgt über den Arbeitgeber, der sich dann das Geld von der zuständigen Behörde zurückholt. Dazu muss der Arbeitgeber einen Antrag stellen. Die Entschädigung gibt es auch für Selbständige. Grundlage dafür ist der Gewinn, der im Steuerbescheid für das letzte Kalenderjahr festgestellt wurde.

Die Entschädigung ist binnen drei Monaten beim zuständigen Gesundheitsamt zu beantragen.

Achtung:

Zuschüsse die der Arbeitgeber freiwillig zahlt, werden auf die Entschädigungsleistung angerechnet (§ 56 Abs. 8 Satz Nr. 1 IfSG).

2. Wer zahlt den verursachten Betriebsausfall?

Hier sind verschiedene Fälle zu unterscheiden:

Kommt es in Ihrem Betrieb zu Arbeitsausfällen, weil notwendige Teile aus einem Risikogebiet fehlen, ist das sogenannte **Betriebsrisiko** maßgeblich. Dieses und damit die Kosten für den Arbeitsausfall trägt der Arbeitgeber.

Allerdings gibt es auch Maßnahmen der Bundesregierung, die betroffene Unternehmen entlasten sollen. So wurde am 9. März 2020 beschlossen, dass die Hürden für die Auszahlung von **Kurzarbeitergeld** gesenkt werden (siehe zum Kurzarbeitergeld unter I.5.). Kurzarbeitergeld kann nun bereits beantragt werden, wenn 10 Prozent der Beschäftigten von Arbeitsausfall betroffen sind. Zudem werden Arbeitgebern im Rahmen der Kurzarbeit für ausgefallene Arbeitsstunden künftig die vollen Sozialbeiträge erstattet.

Arbeitnehmer, die wegen dem Coronavirus nicht arbeiten dürfen, haben einen **Anspruch auf Entgeltfortzahlung**. Als Arbeitgeber müssen Sie bis zu 6 Wochen „Entschädigung“ in Höhe der normalen Lohnfortzahlung bei Krankheit zahlen. Ob der Arbeitnehmer selbst erkrankt ist oder z. B. als Kontaktperson unter Quarantäne steht, spielt dabei keine Rolle.

Auch wenn der Arbeitgeber den Betrieb rein **vorsorglich** schließt, muss er das Arbeitsentgelt weiterzahlen. Nur wenn der Arbeitnehmer selbst entscheidet, vorsorglich zu Hause zu bleiben, besteht kein Anspruch auf Bezahlung.

Steht ein Mitarbeiter unter Quarantäne und kann aber auch von zu Hause ausarbeiten (**Homeoffice**), so hat er dies zu tun. Tut er es nicht, hat er keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

3. Können Sozialversicherungsbeiträge gestundet werden?

Gerät Ihr Unternehmen in Folge der Coronakrise in ernsthafte finanzielle Schwierigkeiten, ist die Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen eine Möglichkeit, dem Unternehmen finanziell wieder ein wenig Luft zu verschaffen.

Wann können Sozialversicherungsbeiträge gestundet werden?

Die Möglichkeit einer Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen ist in **§ 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB IV** geregelt. Danach dürfen Ansprüche auf den Gesamtsozialversicherungsbeitrag dann gestundet werden, wenn die sofortige Einziehung mit **erheblichen Härten für das Unternehmen** verbunden wäre und der Anspruch durch die Stundung nicht gefährdet wird.

- Eine erhebliche Härte für das Unternehmen ist gegeben, wenn es sich aufgrund ungünstiger wirtschaftlicher Verhältnisse vorübergehend in **ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten** befindet oder im Falle der sofortigen Einziehung der fälligen Sozialversicherungsabgaben in diese geraten würde
- Eine Stundung darf allerdings nicht gewährt werden, wenn eine **Gefährdung des Anspruches** eintreten würde. Das ist der Fall, wenn die Zahlungsschwierigkeiten nicht nur vorübergehend sind oder eine Überschuldung in absehbarer Zeit offensichtlich nicht abgebaut werden kann

Die Stundung setzt einen entsprechenden **Antrag des Unternehmens** voraus, wobei das Vorliegen der oben genannten Voraussetzungen zu belegen ist.

Über den Stundungsantrag entscheidet die Krankenkasse als zuständige Einzugsstelle nach pflichtgemäßem Ermessen. Bitte wenden Sie sich direkt an Ihre jeweils zuständige Krankenkasse.

4. Können Steuern gestundet werden?

Allgemein gilt:

- Einkommen-, Körperschaft- und Umsatzsteuer können in wirtschaftlich schwierigen Lagen gestundet werden.
- Vorauszahlungen der Gewerbesteuer können auf Null reduziert werden.

Sonderregeln wegen Corona:

- Die Gewährung von **Stundungen** soll erleichtert werden. Die Finanzbehörden können Steuern stunden, wenn die Einziehung eine erhebliche Härte darstellen würde. Damit wird die Liquidität der Steuerpflichtigen unterstützt, indem der Zeitpunkt der Steuerzahlung hinausgeschoben wird.
- **Vorauszahlungen** können **angepasst** werden. Sobald klar ist, dass die Einkünfte der Steuerpflichtigen im laufenden Jahr voraussichtlich geringer sein werden, können die Steuervorauszahlungen herabgesetzt werden. Die Liquiditätssituation wird dadurch verbessert.

Herabsetzung von Steuervorauszahlungen:

- Die Herabsetzung von Steuervorauszahlungen ist eine Möglichkeit um zu verhindern, dass unnötig weitere Liquidität aus Unternehmen in Krisensituationen abfließt. Am **10. Juni 2020** stehen die **Einkommensteuer- und Körperschaftsteuer-Vorauszahlungen** für das 2. Quartal 2020 an. Die Schonfrist für die Zahlung läuft bis zum 15. Juni 2020.
- Noch ist Zeit, durch einen **Antrag auf Herabsetzung der Vorauszahlungen** die Steuerbelastung an die in kürzester Zeit gesunkene Ertragserwartung für das Jahr 2020 anzupassen. Hierfür müssen Sie darlegen, dass aufgrund der bereits eingetretenen und noch

zu erwartenden Umsatzauffälle das voraussichtliche zu versteuernde Einkommen 2020 deutlich gemindert ist bzw. sogar ein Verlust zu erwarten ist.

- Ein Herabsetzungsantrag hebt jedoch die Fälligkeit einer Steuervorauszahlung nicht auf. Daher kombiniert man ihn ggf. mit einem Antrag auf zinslose „technische Stundung“ des beantragten Differenzbetrags.

Seitens der Finanzverwaltung ist mit einer unbürokratischen (ermessensgerechten) Beurteilung solcher Anträge, die eindeutig auf die „Corona-Krise“ zurückzuführen sind, zu rechnen.

Herabsetzungsantrag zur Gewerbesteuer:

Die Gewerbesteuer-Vorauszahlungen können durch die jeweilige **Gemeinde** auf einen entsprechenden Antrag hin angepasst werden.

Liegt bereits ein Bescheid des **Finanzamts** über den „Gewerbeertrag für Zwecke der Vorauszahlungen“ vor, dann ist beim **Finanzamt** (statt bei der Gemeinde) ein entsprechender Herabsetzungsantrag zu stellen. Den dann geänderten Bescheid bekommen das antragstellende Unternehmen und die Gemeinde. Die Gemeinde ist an diesen Vorauszahlungsbescheid des Finanzamts gebunden und wird die Gewerbesteuervorauszahlungen entsprechend anpassen.

III. Schließung von Kita und Schule

Wenn Kita oder Schule vorsichtshalber schließen, ist es generell **Sache der Eltern**, für eine andere angemessene Betreuung zu sorgen. Findet sich keine Betreuung, können die Eltern bzw. ein Elternteil Urlaub beantragen, Überstunden abbauen oder sich unbezahlt freistellen lassen.

Eventuell können Sie als Arbeitgeber Ihren Mitarbeitern auch die Arbeit im Homeoffice vorschlagen, falls das möglich ist.

Aufgrund von **§ 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB)** kann es auch sein, dass Ihr Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat, wenn er nachweislich keine Betreuung für sein Kind findet. Denn darin ist festgehalten: "Wer ohne eigenes Verschulden und aus einem persönlichen Grund verhindert ist und nicht zur Arbeit kommen kann, bekommt trotzdem weiter Gehalt." Der Bezug auf diesen Paragraphen ist aber oftmals im Arbeitsvertrag ausgeschlossen. Um hier Sicherheit zu haben, empfiehlt es sich für Sie als Arbeitgeber zu prüfen, ob Sie diese Klausel ebenfalls ausgeschlossen haben.

Besteht beim Kind selbst Covid-19-Verdacht, gelten zunächst die allgemeinen Regeln. Bei unter 12-Jährigen müssen Sie den Arbeitnehmer freistellen, ob bezahlt oder nicht hängt vom Einzelfall ab.

Allerdings ist davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer in diesem Fall als enge Kontaktperson selbst unter Quarantäne gestellt wird und sein Entgelt auf dieser Grundlage fortzuzahlen ist.

IV. Vertragsrecht

1. Müssen Verträge eingehalten werden?

Unternehmen, die wegen des Corona-Virus nicht mehr oder nur eingeschränkt produzieren können, weil ein Großteil der Belegschaft erkrankt ist oder weil das Material für die Lieferung ausbleibt, haften in der Regel nicht.

Gleiches gilt für Dienstleister, die ihre Verträge nicht erfüllen können, weil Veranstaltungen, Events oder Messen abgesagt oder ganze Regionen abgeriegelt werden.

Können Unternehmer ihre Leistungspflichten aus dem Vertrag nicht erfüllen, weil sie unmittelbar vom Corona-Virus betroffen sind, dann müssen Sie für die Folgen nicht einstehen. Das Gesetz spricht in diesem Fall von der **Unmöglichkeit der Leistung**, besser bekannt unter dem Begriff der höheren Gewalt. Darunter fallen alle unabwendbaren Ereignisse, wie Naturkatastrophen jeder Art oder eben auch Epidemien bzw. Pandemien wie das Corona-Virus.

2. Wer zahlt bei Höherer Gewalt?

Die Kehrseite der Medaille ist jedoch auch, dass der Unternehmer keine Bezahlung verlangen kann und möglicherweise schon erhaltene Anzahlungen zurückzahlen muss.

Es gilt der Grundsatz, dass jeder selbst für entstandene oder noch entstehende Schäden aufkommen muss.

- **Aufwendungen** für Arbeiten die schon durchgeführt wurden können allerdings verlangt werden.
- Der Unternehmer, der von Corona betroffen ist, muss seinem Vertragspartner **keinen Schadensersatz** leisten, da er die dadurch entstandenen Schäden nicht zu verantworten hat.

Jeder Unternehmer, der seine Leistungen wegen des Corona-Virus nicht oder nicht mehr erfüllen kann, ist jedoch verpflichtet unverzüglich seinen **Vertragspartner hierüber zu informieren**.

Besteht die Möglichkeit einer Ersatzlieferung, beispielsweise aus einem anderen Land oder von einem anderen Zulieferbetrieb, die aber wesentlich teurer ist als die ursprünglich kalkulierte, hat der Unternehmer die Wahl. Er kann sich wegen der Unmöglichkeit der Leistung von dem Vertrag lösen oder vom Vertragspartner eine **Anpassung des Vertrages** und damit Zahlung der nun anfallenden Mehrkosten verlangen. Die Vertragsparteien sollten sich hierzu ebenfalls frühestmöglich abstimmen.

Hinweis: Dieses Merkblatt richtet sich an Mitgliedsunternehmen der IHK Potsdam und an Personen, die eine Unternehmensgründung im Kammerbezirk Potsdam anstreben. Es soll - als Service Ihrer IHK Potsdam - nur erste Hinweise geben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.