Die O-Töne von Herrn Rechtsanwalt Christian Solmecke können unter folgendem Link abgerufen werden:

https://wbs.law/corona-audio

Inhalt

Arbeitsrecht: 2

Was ist wenn die Kita meines Kindes schließt – darf ich dann frei machen? Bekomme ich weiterhin Geld von meinem Arbeitgeber? (0:23 min) 2

Was kann mir passieren, wenn ich ohne Erlaubnis der Arbeit fernbleibe? (1:43 min) 2

Ich befürchte mich mit dem Coronavirus anzustecken. Muss ich zur Arbeit gehen? (2:28 min) 3

Muss ich zur Arbeit kommen, obwohl der öffentliche Personennahverkehr (ÖPNV) eingestellt wurde? (2:57 min) 3

Mein Arbeitgeber schließt wegen des Coronavirus. Muss ich Zwangsurlaub nehmen? (3:30 min) 3

Was ist, wenn die zuständige Behörde den Betrieb schließt? Bekomme ich weiterhin meinen Lohn? (3:55 min) 3

Erhalte ich weiterhin meinen Lohn, wenn ich in Quarantäne muss? (4:24 min) 4

Darf mich mein Arbeitgeber aktuell ins Ausland schicken? (5:00 min) 4

Darf ich von zu Hause aus arbeiten? (5:56 min) 4

Kann ich als Arbeitnehmer verlangen, dass mir ein Mundschutz gestellt wird? (6:26 min) 4

Darf ich im Arbeitsumfeld eine Atemschutzmaske tragen? (7:10 min) 5

Was muss mein Arbeitgeber sonst beachten? (9:00 min) 5

Was kann ich machen, wenn ich als Arbeitgeber mein Unternehmen wegen staatlicher Schutzmaßnahmen infolge des Coronavirus schließen muss? Kann ich für den Arbeitsausfall Entschädigung vom Staat bekommen) (9:57 min) 5

Bin ich im Home Office zeitlich gebunden (feste Arbeitszeiten, Pausenzeiten?) - Stichwort Vertrauensarbeitszeit? Wie frei ist man in seiner Zeiteinteilung? (11:07 min) 6

Gibt es im Betrieb Kernarbeitszeiten, die auch im Home-Office einzuhalten sind? Muss man zu bestimmten Zeiten für Vorgesetzte, Kollegen oder Kunden erreichbar sein? (12:28 min) 6

Darf der Chef den Heimarbeitsplatz besichtigen? (13:04 min) 6

Bin ich unfallversichert? (14:06 min) 7

Kann mein Chef mich zu HO zwingen? (15:07 min) 7

Eventrecht 7

Ich habe bereits Karten für ein Event, welches nun abgesagt worden ist. Wird das Geld erstattet? Macht es einen Unterschied, ob der Veranstalter eines Events von sich aus das Event absagt oder ob die Behörde die Durchführung verbietet? Was sind die jeweiligen Konsequenzen? (15:30 min) 7

Das Event (z.B. Bundesligaspiel) ist abgesagt worden und soll später nachgeholt werden. Ich habe an dem Nachholtermin allerdings keine Zeit. Wird mein Ticket erstattet? (16:19 min) 8

Was können Dauerkartenbesitzer tun? Haben sie einen Anspruch auf Rückerstattung? (17:00 min) .. 8

Reiserecht 8

Muss/kann ich meinen Urlaub stornieren? (17:57 min) 8

Arbeitsrecht:

Was ist wenn die Kita meines Kindes schließt – darf ich dann frei machen? Bekomme ich weiterhin Geld von meinem Arbeitgeber? (0:23 min)

Ein Arbeitnehmer schuldet grundsätzlich seine Arbeit, unabhängig davon, ob das Kind betreut ist oder nicht. Eltern haben sich dann um eine alternative Betreuung zu kümmern. Wenn überhaupt keine Betreuung zu organisieren ist, kann jedoch vor allem bei kleineren Kindern ein sogenanntes Leistungsverweigerungsrecht wegen sog. Unmöglichkeit für ein Elternteil bestehen. Dem Elternteil wird die Arbeitsleistung unmöglich, da die Fürsorgepflicht für das Kind Vorrang vor der Arbeit hat. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer/Elternteil zuhause bleiben.

Und nach § 616 BGB kann dem Arbeitnehmer dann grundsätzlich ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts zustehen, denn die fehlenden Betreuungsmöglichkeiten für das Kind stellen einen persönlichen Hinderungsgrund des Arbeitnehmers dar, den er nicht zu verschulden hat. Ein solcher Lohnfortzahlungsanspruch besteht dann aber nur für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche“ Zeit.

Die meisten Juristen vertreten die Auffassung, dass eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ im Sinne des § 616 Satz 1 BGB ein Zeitraum von fünf Tagen umfasst.

Doch Arbeitnehmer sollten sich nicht darauf verlassen, dass sie in einem solchen Fall weiter Geld vom Arbeitgeber bekommen. Der Lohnfortzahlungsanspruch nach § 616 BGB kann nämlich auch im Arbeits- oder Tarifvertrag ausgeschlossen werden- was in einer Vielzahl der Arbeitsverträge auch passiert. Dann besteht kein Lohnfortzahlungsanspruch.

In jedem Fall ratsam ist es daher, keinesfalls einfach zu Hause zu bleiben, sondern das Gespräch mit dem Arbeitgeber zu suchen, um eine individuelle Lösung zu finden. So kann der Arbeitnehmer beispielsweise auch beurlaubt ins Homeoffice geschickt werden oder seine Überstunden abbauen. In der aktuellen Situation, dürften die meisten Arbeitgeber Verständnis für die nie dagewesene Ausnahmesituation haben.

Hier sollte aber der Staat schnellstmöglich Lösungen finden, denn es kann nicht sein, dass er die Problematik der (im Ergebnis richtigen!) KiTa/Schulschließungen auf die Arbeitnehmer oder auf die Arbeitgeber abwälzt. Hier muss überlegt werden, ob der Staat sodann Arbeitgebern finanziell unter die Arme greift.

Was kann mir passieren, wenn ich ohne Erlaubnis der Arbeit fernbleibe? (1:43 min)

Wenn der Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum unerlaubt nicht zur Arbeit erscheint, kann ihm fristlos gekündigt werden. Das unerlaubte Fernbleiben kann dann einen wichtigen Grund darstellen, der die Kündigung rechtfertigt. Bevor der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer kündigt, muss er ihn allerdings schriftlich abmahnen.

Allerdings stellt der grassierende Coronavirus zurzeit eine Ausnahmesituation dar. Sollten Arbeitnehmer dazu gezwungen sein, zu Hause zu bleiben, weil die Kita des eigenen Kindes geschlossen hat, ist sicherlich nicht direkt mit einer Abmahnung oder Kündigung durch den Arbeitgeber zu rechnen.
Am besten ist es, das Gespräch mit dem Arbeitgeber zu suchen, um individuell eine Lösung zu finden.

Ich befürchte mich mit dem Coronavirus anzustecken. Muss ich zur Arbeit gehen? (2:28 min)

Arbeitnehmer sind zur Arbeit verpflichtet. Allein die Befürchtung sich anzustecken reicht nicht aus, um der Arbeit fernzubleiben. Der Arbeit fernbleiben dürfen Arbeitnehmer nur, wenn sie auch tatsächlich arbeitsunfähig sind. Die Angst vor einer Ansteckung auf der Arbeit oder dem Weg dorthin, ist nicht ausreichend.

Muss ich zur Arbeit kommen, obwohl der öffentliche Personennahverkehr (ÖPNV) eingestellt wurde? (2:57 min)

Das sogenannte „Wegerisiko“ trägt der Arbeitnehmer. Gemeint ist damit, dass es in dem Bereich des Arbeitnehmers liegt, pünktlich bei der Arbeit zu erscheinen. Gibt es jedoch keine Möglichkeit zur Arbeit zu kommen, kann auch das Gehalt ausbleiben. Eine Abmahnung kommt dann allerdings auch nicht direkt: Dies wäre nur dann der Fall, wenn die Unpünktlichkeit selbst zu verschulden ist. Anders ist dies nur, wenn Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen ausdrücklich eine andere Regelung vorsehen.

Mein Arbeitgeber schließt wegen des Coronavirus. Muss ich Zwangsurlaub nehmen? (3:30 min)

In diesem Fall muss kein „Zwangsurlaub“ genommen werden, denn wenn der Arbeitgeber von sich aus den Betrieb schließt und Arbeitnehmer nicht zur Arbeit erscheinen können, befindet sich der Arbeitgeber in Annahmeverzug. Urlaub müssen Arbeitnehmer dafür nicht nehmen.

Was ist, wenn die zuständige Behörde den Betrieb schließt? Bekomme ich weiterhin meinen Lohn? (3:55 min)

Dies ist grundsätzlich auch in Deutschland möglich. Ähnliches passierte bereits in Italien. Hierbei dürfte es sich um einen Fall des Betriebsrisikos handeln. Zum Betriebsrisiko des Arbeitgebers gehören all diejenigen Umstände, welche die Arbeitsleistung und damit deren Annahme durch den Arbeitgeber aus Gründen unmöglich machen, die im betrieblichen Bereich liegen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Störung vom Arbeitgeber selbst verursacht wurde. Zum Betriebsrisiko können auch äußeren Umstände zählen. Eine Störung kann daher auch durch eine Einstellung des Betriebs im Anschluss an eine behördliche Anordnung bewirkt werden. Es kommt darauf an, ob die Störung generell im Risikobereich des Arbeitgebers liegt. Wird der Betrieb wegen des Coronavirus geschlossen, so wird der Arbeitnehmer in vielen Fällen daran gehindert, seine vertraglich geschuldete Arbeit leisten zu können. Da dies im Risikobereich des Arbeitgebers liegt, erhält der Arbeitnehmer gemäß § 615 Satz 3 BGB Lohnfortzahlung.

Erhalte ich weiterhin meinen Lohn, wenn ich in Quarantäne muss? (4:24 min)

Sollte sich die Situation weiter verschärfen und sollten daraufhin Maßnahmen ergriffen werden, um die Weiterverbreitung des Coronavirus einzuschränken, kann neben Beschäftigungsverboten auch die Beobachtung bzw. Quarantäne einzelner Personen angeordnet werden. Bei einem infektionsschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot wegen eines bloßen Verdachts, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Der betroffene Mitarbeiter hat aber Anspruch auf Entschädigungsleistung gemäß § 56 Abs. 1 IfSG. Arbeitnehmer erhalten in Höhe ihres Verdienstausfalles für die Dauer von sechs Wochen eine Entschädigung, die dem Arbeitsentgelt gemäß § 14 SGB IV entspricht.

Regelmäßig dürfte der Arbeitgeber in Vorleistung treten und sich auf Antrag die gezahlten Beträge vom Staat zurückholen. Arbeitgeber können aber auch gemäß § 56 Abs. 12 IfSG eine Vorschuss für Entgeltzahlungen verlangen.

Darf mich mein Arbeitgeber aktuell ins Ausland schicken? (5:00 min)

Generell darf er das. Es besteht kein allgemeines Leistungsverweigerungsrecht. Ob der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung im Ausland verpflichtet ist, ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag. Doch auch wenn der Arbeitsvertrag Auslandsreisen vorsieht, so kann der Arbeitgeber seine Angestellten nicht uneingeschränkt ins Ausland schicken. Nach § 106 Gewerbeordnung (GewO) darf er das ihm zustehende Weisungsrecht nur nach „billigem Ermessen“ ausüben. Im Rahmen einer Abwägung der gegenseitigen Interessen muss zwingend auch die Fürsorgepflicht beachtet werden, welche den Arbeitgeber trifft. Hierzu zählt insbesondere der Schutz der Gesundheit der Mitarbeiter. Liegt eine erhebliche Gefährdung des Arbeitnehmers vor, so entspricht eine Auslandsreise nicht mehr billigem Ermessen. Dies gilt besonders dann, wenn für die Region eine offizielle Reisewarnung ausgegeben wurde. Dies gilt für einige Regionen in China, nicht aber für Italien. Derzeit gibt es keine aktuelle Reisewarnung. Dienstreisen nach Italien steht aktuell noch nichts im Wege, wenngleich auch hier die Reise billigem Ermessen entsprechen muss.

In anderen Fällen kann z.B. auch die individuelle Situation des Mitarbeiters eine Rolle spielen. Wenn eine Vorerkrankung besteht, kann dies in einer vorzunehmenden Abwägung dazu führen, dass der Mitarbeiter die Reise verweigern kann. Dies allerdings muss im Einzelfall geprüft werden.

Darf ich von zu Hause aus arbeiten? (5:56 min)

Sofern bloße Angst vor der Ansteckung der Grund ist, so sind Arbeitnehmer nicht berechtigt, nicht zur Arbeit zu erscheinen. Ob Arbeitnehmer von zu Hause aus arbeiten dürfen, entscheidet alleine der Arbeitgeber. Sofern es bei Ihrem Arbeitgeber eine solche Sonderregelung wegen des Coronavirus derzeit nicht gibt, gilt als Arbeitsort weiterhin der vertraglich vereinbarte Ort, welcher im Zweifel der Betrieb ist. Erscheint man nicht zur Arbeit, kann der Arbeitgeber abmahnen und letztlich sogar kündigen.

Kann ich als Arbeitnehmer verlangen, dass mir ein Mundschutz gestellt wird? (6:26 min)

Rechtlich sind Arbeitgeber verpflichtet, ihre Mitarbeiter vor ernsthaften körperlichen Bedrohungen zu bewahren. Dazu zählt natürlich auch, bei Bedarf entsprechende Schutzkleidung zur Verfügung zu

stellen. Wer allerdings im Büro arbeitet oder Verkäufer in einem Warenhaus ist, der ist nicht mehr gefährdet, als er es auch privat ist, so dass Arbeitnehmer in „normalen“ Berufen, keine Schutzkleidung verlangen können. Wer allerdings auf der Isolierstation im Krankenhaus mit Coronapatienten zu tun hat, dem steht selbstverständlich entsprechende Kleidung inklusive Atemmaske zu.

Darf ich im Arbeitsumfeld eine Atemschutzmaske tragen? (7:10 min)

Diese Frage ist derzeit rechtlich umstritten. Klar zu beantworten und zu bejahen ist die Frage lediglich für Hochsicherheitszonen wie z.B. Quarantäne-Stationen in Krankenhäusern. Darüber hinaus ist Arbeitnehmern, die keinen Kundenkontakt haben, das Tragen von Atemschutzmasken wohl kaum rechtlich zu verbieten. Etwas anderes gilt, wenn Arbeitnehmer Kundenkontakt haben, sei es im Hotel, als Vertreter oder als Verkäufer. Hier muss der Arbeitgeber zwischen geschäftlichen Interessen und den Arbeitnehmerinteressen abwägen. Da derzeit lediglich rund 150-200 Personen in Deutschland infiziert sind, ist die Zahl derzeit noch sehr gering. Daher dürfte aktuell wohl noch das Interesse des Arbeitgebers überwiegen.

Allerdings zeigt ein aktueller Fall auch, dass die Frage noch nicht abschließend geklärt ist, denn genau diese Frage muss ab dem morgigen Mittwoch das Berliner Arbeitsgericht klären. Dort wird über den Antrag eines Betriebsrats auf Erlass einer einstweiligen Verfügung entschieden, mit welchem er sich gegen das Verbot des Arbeitgebers wendet, bei der Arbeit Mundschutz und Handschuhe zu tragen. Der Arbeitgeber betreibt auf den Berliner Flughäfen Duty-Free-Shops. Er untersagte den Mitarbeitern, während der Arbeit – insbesondere bei Ankunft von Flügen aus China – Mundschutz und Handschuhe zu tragen. Der Betriebsrat hält seine Mitbestimmungsrechte für verletzt (ArbG – 55 BVGa 2341/20).

Was muss mein Arbeitgeber sonst beachten? (9:00 min)

Den Arbeitgeber trifft eine generelle Fürsorgepflicht seinen Arbeitnehmern gegenüber. So muss er Hygienevorschriften beachten, um die Verbreitung von Krankheiten zu beachten. Daher finden sich in vielen Einrichtungen Desinfektionsmittel und Hygieneempfehlungen. In besonderen Fällen kann sogar die Verpflichtung bestehen, besondere Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Dann müssen beispielsweise Atemmasken zur Verfügung gestellt werden. Den Arbeitgeber trifft zudem die Pflicht, seine Mitarbeiter über Infektions- und Erkrankungsrisiken aufzuklären. Dies gilt vor allem dann, wenn dem Arbeitgeber erhöhte Risiken bekannt sind, z.B. wenn sich unter den Mitarbeitern China-Reisende befinden.

Was kann ich machen, wenn ich als Arbeitgeber mein Unternehmen wegen staatlicher Schutzmaßnahmen infolge des Coronavirus schließen muss? Kann ich für den Arbeitsausfall Entschädigung vom Staat bekommen) (9:57 min)

Die Arbeitgeber tragen grundsätzlich das Risiko für den Arbeitsausfall. Um Verlusten vorzubeugen, können sie aber ihre Arbeitnehmer in die Kurzarbeit schicken und bei der Agentur für Arbeit Kurzarbeitergeld beantragen. Diese Möglichkeit muss im Arbeitsvertrag explizit vorgesehen sein. Zudem muss der Arbeitgeber zuvor alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft haben, um Kurzarbeit zu vermeiden. Er kann zum Beispiel Homeoffice anordnen, die Arbeitnehmer beurlauben oder anordnen, dass das Überstundenguthaben abgebaut wird.

Voraussetzung für einen erfolgreichen Antrag auf Kurzarbeitergeld ist, dass es zu einem vorübergehenden Arbeitsausfall kommt, der auf einem unabwendbaren, nicht vermeidbaren Ereignis

beruht. Wenn ein Unternehmen wegen staatlicher Schutzmaßnahmen infolge des Coronavirus geschlossen werden muss, sodass nicht mehr gearbeitet werden kann, kann darin wohl ein unabwendbares, unvermeidbares Ereignis gesehen werden. Im Einzelnen entscheidet jedoch die Agentur für Arbeit, ob die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Zu beachten ist derzeit zusätzlich, dass die Bundesregierung und der Gesetzgeber aufgrund des Coronavirus Sonderregeln zum Bezug von Kurzarbeitergeld planen, die ab April wirksam werden sollen.

Bin ich im Home Office zeitlich gebunden (feste Arbeitszeiten, Pausenzeiten?) - Stichwort Vertrauensarbeitszeit? Wie frei ist man in seiner Zeiteinteilung? (11:07 min)

Arbeitgeber und -nehmer werden in den meisten Fällen Vertrauensarbeitszeit vereinbaren. Der Arbeitnehmer muss danach die vereinbarte Arbeitszeit erbringen, allerdings erfolgt keine Kontrolle der Zeiteinteilung. Arbeiten Arbeitnehmer aus dem Homeoffice heraus, so ist der Arbeitgeber dennoch verpflichtet, die bestehenden gesetzlichen Regelungen zu beachten. Hier gilt es für Arbeitgeber insbesondere das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sowie auch die Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) zu beachten. Tut er dies nicht, so handelt er ordnungswidrig.

Arbeitnehmer dürfen nicht länger als zehn Stunden pro Tag arbeiten. Hier ist der Arbeitgeber angehalten, seine ihn treffenden Dokumentationspflichten hinsichtlich der Arbeitszeit zu erfüllen, welches er idealerweise gemeinsam mit dem Arbeitnehmer macht. Darüber hinaus sind auch die üblichen Ruhezeiten und Pausen von Arbeitnehmern einzuhalten. Wer am Tag mehr als sechs Stunden arbeitet, für den ist eine Pause von mindestens 30 Minuten gesetzlich vorgeschrieben. Mindestens 45 Minuten lang müssen Arbeitnehmer pausieren, wenn sie am Tag über neun Stunden arbeiten. Zudem gilt, dass zwischen dem Feierabend und dem Arbeitsbeginn am nächsten Tag mindestens elf Stunden liegen müssen.

Gibt es im Betrieb Kernarbeitszeiten, die auch im Home-Office einzuhalten sind? Muss man zu bestimmten Zeiten für Vorgesetzte, Kollegen oder Kunden erreichbar sein? (12:28 min)

Diese Frage muss mit dem Arbeitgeber individuell vereinbart werden. Hierzu zählt auch die Frage, ob überhaupt eine Kernarbeitszeit vereinbart werden soll und wenn ja, ob man während dieser erreichbar sein muss. Sollte der Chef darauf bestehen, dass man aus dem Homeoffice heraus stets erreichbar ist, so sollten die Zeiten genau festgehalten werden. Dies idealerweise schriftlich.

Darf der Chef den Heimarbeitsplatz besichtigen? (13:04 min)

Viele Arbeitgeber lassen sich ein Zugangsrecht zur Wohnung einräumen, wenn Arbeitnehmer ausschließlich oder dauerhaft von zu Hause aus arbeiten. Arbeitnehmer sollten dies allerdings nicht vorrangig als Kontrollfunktion des Arbeitgebers ansehen. Der Arbeitgeber muss vielmehr auch bei Angestellten im Homeoffice seinen Pflichten aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) nachkommen.

Er ist verpflichtet zu kontrollieren, ob der Homeoffice-Arbeitsplatz ordnungsgemäß ausgestattet ist und die Gesundheit z.B. nicht durch falsches Licht, einen ungeeigneten Bürostuhl oder andere Missstände gefährdet ist. Doch der Besuch des Chefs kann selbstverständlich auch dazu dienen, um

zu überprüfen, ob Arbeitnehmer Vertraulichkeitspflichten einhalten. Arbeitgeber können so auch kontrollieren, ob Arbeitnehmer z.B. sensible Unternehmensdaten offen herumliegen lassen und diese für Dritte einsehbar sind. Zur Beruhigung muss aber gesagt werden, dass Arbeitgeber nicht einfach überraschend beim Arbeitnehmer vor der Tür stehen dürfen. Arbeitnehmer sollten aber zur Sicherheit schriftlich vereinbaren, dass eine angemessene Ankündigungsfrist eingehalten wird.

Bin ich unfallversichert? (14:06 min)

Ja, auch wenn Sie im Homeoffice arbeiten, greift die gesetzliche Unfallversicherung, wenngleich es hier Einschränkungen. So können Arbeitnehmer nur dann einen Arbeitsunfall geltend machen, wenn dieser sich bei der eigentlichen Ausübung der beruflichen Tätigkeit ereignet hat. Der Weg zur Toilette oder zur geliebten Kaffeemaschine ist bei einer Tätigkeit im Büro auch unfallversichert – im Homeoffice gilt es aber zu beachten, dass dieser Weg gerade nicht versichert nicht. Schließlich kann der Arbeitgeber die Risiken, die in der Privatwohnung des Arbeitnehmers lauern, nicht beeinflussen.

Kann mein Chef mich zu HO zwingen? (15:07 min)

Nein, dies kann er nicht. Allerdings haben Arbeitnehmer auch kein Recht auf Homeoffice. Eine „Zwangsversetzung“ ins Homeoffice kann der Chef nicht anordnen. Der Arbeitgeber hat die Privatsphäre seiner Arbeitnehmer zu respektieren. Ohne Zustimmung darf er daher niemanden bitten, ab sofort von zu Hause aus zu arbeiten.

Eventrecht

Ich habe bereits Karten für ein Event, welches nun abgesagt worden ist. Wird das Geld erstattet? Macht es einen Unterschied, ob der Veranstalter eines Events von sich aus das Event absagt oder ob die Behörde die Durchführung verbietet? Was sind die jeweiligen Konsequenzen? (15:30 min)

Wenn Events ausfallen, dann haben Verbraucher Anspruch auf Rückerstattung des Ticketpreises. Durch die Absage kommt der Veranstalter seinem Teil des Vertrags nicht nach, denn ihn trifft die vertragliche Pflicht, die Veranstaltung durchzuführen. Wird diese Verpflichtung nicht erfüllt, so entfällt im Gegenzug die Pflicht des Verbrauchers, den Ticketpreis zu entrichten.

Sollte der Veranstalter die Rückerstattung unter Hinweis auf „höhere Gewalt“ verweigern, weil er die Haftung für Fälle der höheren Gewalt in seinen Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) ausgeschlossen hat, können sich Verbraucher auf die Unwirksamkeit solcher Klauseln berufen. Denn ein Haftungsausschluss stellt hier eine unangemessene Benachteiligung der Verbraucher gemäß § 307 Abs. 1 BGB dar.

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat in seiner Rechtsprechung zu Haftungsschlüssen gegenüber Verbrauchern bereits wiederholt entschieden, dass diese nur sehr eingeschränkt möglich sind. Ein genereller Haftungssauschluss für alle Fälle der höheren Gewalt würde diese hohen Anforderungen nicht erfüllen.

Für Verbraucher ist es daher letztlich irrelevant, ob die Veranstaltung wegen höherer Gewalt abgesagt wird oder nicht. Der Verbraucher muss daher den Ticketpreis nicht bezahlen bzw. hat einen Anspruch auf Rückerstattung des Kaufpreises inklusive eventuell gezahlter Vorverkaufsgebühren.

Das Event (z.B. Bundesligaspiel) ist abgesagt worden und soll später nachgeholt werden. Ich habe an dem Nachholtermin allerdings keine Zeit. Wird mein Ticket erstattet? (16:19 min)

In diesem Fall hat man als Verbraucher meiner Ansicht nach gute Chancen, den Eintrittspreis, die Vorverkaufsgebühren und die Versandkosten zurückerstattet zu bekommen. Sollte das Konzert laut Vertrag an einem bestimmten Datum stattfinden, ist es für den Besucher unzumutbar auf einen Nachholtermin verwiesen zu werden, den er wahrnehmen muss. Dabei ist es egal, ob die Ansteckungsgefahr mit dem Coronavirus ein Fall höherer Gewalt ist und der Konzertveranstalter nichts dafür kann, dass das Konzert verschoben wird.

In jedem Fall unterbreitet der Veranstalter mit dem Nachholtermin dem Verbraucher ein neues Vertragsangebot, welches man nicht zwingend annehmen muss. Wenn der Besucher an dem Nachholtermin nicht kommen kann, hat er ein Recht darauf, den Ticketpreis sowie weitere Gebühren zurückerstattet zu bekommen.

Sieht der Konzertveranstalter in seinen AGB vor, dass der Besucher sein Geld nicht zurückbekommt, wenn er den Nachholtermin nicht wahrnimmt, sind diese Klauseln meiner Ansicht nach unwirksam. Sie würden den Verbraucher gemäß § 307 BGB unangemessen benachteiligen.

Was können Dauerkartenbesitzer tun? Haben sie einen Anspruch auf Rückerstattung? (17:00 min)

Bundesligaspiele werden wohl nicht gänzlich ausfallen, sondern werden ohne Zuschauer vor Ort stattfinden bzw. neu terminiert. Anders als bei Einzeltickets, bei denen Verbraucher ihren Preis zurückerhalten, wenn sie am Nachholtermin nicht können, ist eine Rückerstattung für Dauerkartenbesitzer schwierig. Wer als Dauerkarteninhaber an dem Ausweichtermin nicht kann, der hat wohl Pech gehabt. Eine Rückerstattung ist in diesen Fällen nicht möglich.

Reiserecht

Muss/kann ich meinen Urlaub stornieren? (17:57 min)

Wen Airlines die Flüge von sich aus streichen, erhalten Betroffene ihr Geld zurück. Wer allerdings aus Angst vor Ansteckung seinen Flug stornieren möchte, der muss die Kosten selbst tragen. Ein Anspruch besteht nur, wenn es eine offizielle Reisewarnung für das entsprechende Reiseziel gibt. Ob von den Airlines dennoch derzeit eine kostenfreie Stornierung angeboten wird, muss im Einzelfall bei der jeweiligen Airline nachgefragt werden. Dies allerdings geschieht dann aus Kulanz.
Ähnliches gilt auch bei Pauschalreisen. Urlauber haben nur bei einer offiziellen Reisewarnung einen Anspruch auf kostenfreies Stornieren. Allerdings sagen derzeit vermehrt Reiseveranstalter von sich aus ab. Dann erhalten Urlauber ihre Kosten selbstverständlich zurück. Es lohnt sich bei seinem Reiseveranstalter nachzufragen, da derzeit einige Reiseveranstalter wie z.B. TUI ihren Kunden mit speziellen Umbuchungs- und Kündigungsrechten entgegenkommen. Gleiches gilt, wenn erhebliche

Teile der Reise nicht stattfinden können und Urlauber so zahlreiche, die Reise ausmachende Sehenswürdigkeiten verpassen. Kommt es zu erheblichen Änderungen im gebuchten Reiseplan, so kann auch dies dazu führen, dass Urlauber von der Pauschalreise kostenfrei zurücktreten können.