

## **Wichtige Informationen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie**

Inhaltsverzeichnis:

### **A. Arbeitsrechtliche Informationen**

1. Welche Pflichten haben Arbeitgeber?
2. Welche Pflichten haben Arbeitnehmer?
3. Was ist zu beachten, wenn sich ein Arbeitnehmer mit dem Corona-Virus infiziert hat?
4. Dürfen Arbeitnehmer aus Angst vor einer Corona-Infektion zuhause bleiben?
5. Was gilt in Bezug auf dienstliche und private Reisen?
6. Was gilt in Bezug auf die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel?
7. Was gilt bei Quarantänemaßnahmen, Betriebsschließung und in Bezug auf Kurzarbeit?
8. Was gilt in Bezug auf Home-Office?
9. Was gilt in Bezug auf Kinderbetreuung?
10. Empfehlungen

### **B. Allgemeine Informationen zu Austauschverträgen aller Art**

1. Was passiert mit bestehenden Verträgen?
2. Kein Leistungsverweigerungs- bzw. Ausschlussrecht per se
3. Kein Kündigungs- bzw. Rücktrittsrecht per se
4. Empfehlungen

### **A. Arbeitsrechtliche Informationen:**

#### **1. Welche Pflichten haben Arbeitgeber?**

Arbeitgeber haben ihren Arbeitnehmern gegenüber eine generelle Fürsorgepflicht. Diese beinhaltet, dass der Arbeitgeber dafür zu sorgen hat, dass bestimmte Hygienevorschriften eingehalten werden und Maßnahmen erfolgen, die eine Verbreitung von Krankheiten verhindern, z.B. durch Bereitstellung von Handwasch- und Desinfektionsmitteln sowie konkreter Hygieneempfehlungen. Je nach den Umständen des konkreten Einzelfalles (z.B. bei intensivem Kundenkontakt oder im Verkauf) kann der Arbeitgeber darüber hinaus verpflichtet sein, besondere Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer zu ergreifen und beispielsweise Atemmasken zur Verfügung zu stellen. Weitere Informationen und Auskünfte hierzu stellen die Gesundheitsämter und das Robert-Koch-Institut bereit.

Bei erkennbaren Risiken ist der Arbeitgeber außerdem verpflichtet, mögliche Ansteckungen durch zurückkehrende Arbeitnehmer über Aufklärungs- und Vorsichtsmaßnahmen zu verhindern. Er ist beispielsweise berechtigt, die von einem Auslandsaufenthalt zurückkehrenden Arbeitnehmer zu befragen, ob sie sich in einer gefährdeten Region oder an Orten mit einem deutlich erhöhten Ansteckungsrisiko aufgehalten haben. Jedoch beschränkt sich der Anspruch des Arbeitgebers hierbei grundsätzlich auf eine Negativauskunft und der Arbeitnehmer ist regelmäßig nicht verpflichtet, Auskunft über den genauen Aufenthaltsort zu geben. Das Gleiche gilt in Bezug auf die Nachfrage beim Arbeitnehmer, ob dieser innerhalb der letzten 14 Tagen Kontakt mit Infizierten oder Personen hatte, die unter Infektionsverdacht stehen.

Der Arbeitgeber kann darüber hinaus auch berechtigt sein, eine ärztliche Untersuchung eines zurückgekehrten Arbeitnehmers anzuordnen, sofern er hieran ein berechtigtes Interesse hat, d.h. das Interesse des Arbeitgebers die geschützten Interessen des Arbeitnehmers überwiegt. Dies kann insbesondere der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer besonderen Ansteckungsrisiken ausgesetzt war und/oder Erkältungssymptome zeigt, sodass eine konkrete Infektionsgefahr besteht. Zur Wahrung seiner Fürsorgepflicht den anderen Arbeitnehmern gegenüber kann der Arbeitgeber in berechtigten Fällen auch die Freistellung eines Arbeitnehmers ohne oder auch gegen dessen Willens anordnen und ihn so von der Leistungspflicht entbinden und ihm den Zugang zum Betriebsgelände verweigern. Dieses Suspendierungsinteresse des Arbeitgebers überwiegt insbesondere dann, wenn eine konkrete Infektionsgefahr durch den betroffenen Arbeitnehmer mit einer ansteckenden Krankheit wie etwa dem Corona-Virus besteht.

## **2. Welche Pflichten haben Arbeitnehmer?**

Auch Arbeitnehmer haben ihrem Arbeitgeber gegenüber gewisse Rücksichtnahme- und Hinweispflichten. So hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber insbesondere darüber zu informieren, wenn er in räumlicher Nähe zu einer infizierten Person stand. Grundsätzlich ordnet das Gesundheitsamt häusliche Quarantäne für die maximale Dauer der Inkubationszeit (14 Tage) an, sobald ein Arbeitnehmer als Kontaktperson gilt. Die Hinweispflicht des Arbeitnehmers gilt hierbei losgelöst von etwaigen Quarantäne-Maßnahmen durch das zuständige Gesundheitsamt. Informationen dazu, wer als Kontaktperson gilt, stellt das Robert-Koch-Institut auf seine Internetseite zur Verfügung.

Aufgrund ihrer allgemeinen Treuepflicht dem Arbeitgeber gegenüber können Arbeitnehmer im Rahmen des nach dem Arbeitszeitgesetz Zulässigen außerdem zur Leistung von Überstunden verpflichtet werden, wenn der Betriebsablauf aufgrund einer krankheits- oder quarantänebedingten Unterbesetzung ansonsten beeinträchtigt würde.

## **3. Was ist zu beachten, wenn sich ein Arbeitnehmer mit dem Corona-Virus infiziert hat?**

Hat sich ein Arbeitnehmer mit dem Corona-Virus infiziert, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, die zuständige Gesundheitsbehörde unverzüglich zu informieren.

Alle anderen Arbeitnehmer, die Kontakt zu dem infizierten Arbeitnehmer hatten, sollten nach Möglichkeit ermittelt und auf eine Infektion getestet werden. In Abstimmung mit der Gesundheitsbehörde hat der Arbeitgeber weitere Maßnahmen zum Schutz der anderen Arbeitnehmer zu ergreifen und im Bedarfsfall auch den Betrieb vorübergehend zu schließen. Die Arbeitnehmer haben in diesem Fall Anspruch auf Lohnfortzahlung und sind nicht verpflichtet, die Zeiten nachzuarbeiten.

Auch der infizierte Arbeitnehmer hat grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gem. § 3 Abs. 1 EFZG. Etwas anderes gilt jedoch dann, wenn ihn hinsichtlich der Erkrankung ein Verschulden trifft. Ein Verschulden des Arbeitnehmers dürfte beispielsweise anzunehmen sein, wenn dieser trotz Reisewarnung des Auswärtigen Amtes eine Privatreise in ein Risikogebiet durchgeführt hat und infolge dieser Reise erkrankt ist oder bewusst engen Kontakt mit einer anderen infizierten Person hatte. Um prüfen zu können, ob er zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist, steht dem Arbeitgeber auch insoweit ein Fragerecht zu, das jedoch wiederum auf die Negativauskunft begrenzt sein dürfte.

#### **4. Dürfen Arbeitnehmer aus Angst vor einer Corona-Infektion zuhause bleiben?**

Die grundsätzliche Antwort lautet ganz klar: nein.

Auch wenn die Zahlen der Neuerkrankungen aktuell täglich steigen und die Sorgen in der Bevölkerung zunehmen, wird die Pflicht des Arbeitnehmers zur Erbringung seiner Arbeitsleistung grundsätzlich erst einmal hiervon nicht berührt. Er ist vielmehr auch weiterhin verpflichtet, die ihm übertragenen Aufgaben zu erfüllen und die Anordnungen der Vorgesetzten zu befolgen. Weigert sich der Arbeitnehmer, kann der Arbeitgeber ihn abmahnen und letztlich sogar kündigen.

Ein Zurückbehaltungsrecht des Arbeitnehmers kommt lediglich dann in Betracht, wenn der Arbeitgeber seinen Fürsorgepflichten nicht hinreichend nachkommt. Dies ist jedoch allenfalls dann gegeben, wenn es dem Arbeitnehmer gelingen sollte darzulegen, dass die Ausübung der übertragenen Aufgaben tatsächlich eine Gefahr für die Gesundheit oder das Leben darstellt, die der Arbeitgeber durch entsprechende Arbeitsschutzmaßnahmen vermeiden kann. Ob diese Voraussetzungen vorliegen, ist jeweils anhand des konkreten Einzelfalles zu prüfen.

Ein generelles Zurückbehaltungsrecht steht dem nicht erkrankten Arbeitnehmer nicht zu. Dies gilt auch im Umgang mit importierten Waren, da die Ansteckungsgefahr nach Einschätzung des Robert-Koch-Instituts insoweit sehr gering ist und bislang keine Infektionen mit dem Corona-Virus durch importierte Waren bekannt sind. Die Verpflichtung zur Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung bleibt sogar auch dann bestehen, wenn andere Mitarbeiter aus einer Region zurückkehren, in der bereits (vermehrte) Fälle von Infektionen aufgetreten sind oder für die diesbezüglich sogar eine Reisewarnung ausgesprochen wurde.

Arbeitgeber können jedoch dem Wunsch des Arbeitnehmers entsprechen und diesen unbezahlt von der Erbringung zur Arbeitsleistung freistellen oder – sofern möglich – mit diesem eine Home-Office Vereinbarung treffen.

## **5. Was gilt in Bezug auf dienstliche und private Reisen?**

Ob ein Arbeitnehmer zu Dienstreisen verpflichtet ist, bestimmt sich grundsätzlich danach, ob dies arbeitsvertraglich vereinbart ist. Hat sich der Arbeitnehmer hierzu arbeitsvertraglich verpflichtet und weigert sich dennoch eine Dienstreise anzutreten, kann dies zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zu einer Kündigung führen.

Dies bedeutet jedoch nicht, dass Arbeitnehmer uneingeschränkt auf Dienstreisen geschickt werden können, denn die Anordnung einer Dienstreise muss billigem Ermessen entsprechen. Hierbei muss der Arbeitgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht insbesondere auch den Schutz der Gesundheit des Arbeitnehmers stets angemessen berücksichtigen. Der Arbeitnehmer wird aber Dienstreisen verweigern dürfen, wo er aufgrund der Umstände vor Ort und seiner Tätigkeit einem erheblichen gesundheitlichen Risiko ausgesetzt wäre. Was dies konkret bedeutet, ist jeweils eine Frage des Einzelfalles. Die meisten Unternehmen sehen mittlerweile jedoch ohnehin davon ab, ihre Arbeitnehmer auf Dienstreisen zu schicken, sofern diese für die Aufrechterhaltung des Betriebsablaufes aktuell nicht zwingend erforderlich sind.

Ob und wohin der Arbeitnehmer privat reist, ist hingegen allein seine Entscheidung und unterliegt nicht dem Einfluss des Arbeitgebers. Selbst wenn das Auswärtige Amt für ein bestimmtes Reiseziel eine Reisewarnung ausgesprochen hat, kann der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer eine Reise dorthin nicht verbieten, da dies einen unzulässigen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers darstellen würde. Sofern der Arbeitnehmer aber nach einer Reise in eine solche Region seine Arbeitsleistung nicht vertragsgemäß erbringen kann, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, ihn abzumahnen.

## **6. Was gilt in Bezug auf die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel?**

Der Arbeitsweg fällt grundsätzlich in den Verantwortungsbereich des Arbeitnehmers. Wie bereits erläutert, darf der Arbeitnehmer aus Angst vor einer Infektion nicht ohne weiteres zuhause bleiben. Dies gilt auch dann, wenn er den Arbeitsweg mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurücklegen muss. Sofern der Arbeitnehmer auch insoweit Angst vor einem erhöhten Infektionsrisiko hat, obliegt es ihm, die Anreise zur Arbeit anderweitig zu organisieren. Umgekehrt kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auch nicht verbieten, mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit zu kommen. Der Arbeitgeber kann aber beispielsweise Fahrgemeinschaften unter den Arbeitnehmern anregen und finanziell bezuschussen.

## **7. Was gilt bei Quarantänemaßnahmen, Betriebsschließung und in Bezug auf Kurzarbeit?**

Für den Fall, dass eine Behörde Arbeitnehmer in Deutschland unter Quarantäne stellt und damit ein berufliches Tätigkeitsverbot gemäß §§ 30,31 Infektionsschutzgesetz (IFSG) verhängt, treffen den Arbeitgeber Zahlungspflichten nach § 56 IFSG. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, jedoch längstens für sechs Wochen, die Entschädigung anstelle der zuständigen Behörde an den Arbeitnehmer zu zahlen hat. Der Arbeitgeber hat dann gegen die Behörde einen Erstattungsanspruch gemäß § 56 Abs. 5 IFSG. Der Antrag ist gemäß § 56 Abs. 11 IFSG innerhalb von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung geltend zu machen. Sofern der Arbeitnehmer hingegen am Urlaubsort unter Quarantäne gestellt wird, ist ihm die Leistungserbringung unmöglich und die Vergütungspflicht des Arbeitgebers entfällt im Gegenzug.

Entscheidet sich der Arbeitgeber, seinen Betrieb zum Schutz der Arbeitnehmer zu schließen, so behalten die Arbeitnehmer weiterhin ihren Vergütungsanspruch. Gleiches gilt, wenn der Arbeitsausfall durch eine behördliche Betriebsschließung mit dem Ziel des Infektionsschutzes erfolgt. Auch das Risiko, den Arbeitnehmer nicht beschäftigen zu können, trägt grundsätzlich der Arbeitgeber. Denn dem Betriebsrisiko unterfallen insbesondere auch Auftragsmangel und Störungen im Betriebsablauf durch selbst verursachte oder von außen einwirkende Umstände.

Ob der Arbeitgeber dies ganz oder teilweise dadurch abfedern kann, dass Arbeitnehmer in dieser Zeit Urlaub nehmen oder Überstunden abbauen, ist eine Frage des jeweiligen Einzelfalles. Grundsätzlich haben Arbeitgeber zwar aus rechtlicher Sicht die Möglichkeit, Teile des Jahresurlaubs der Arbeitnehmer als Betriebsferien zu planen. Dies geht jedoch nur mit einem gewissen Vorlauf, der auch zur Planungssicherheit der Arbeitnehmer dient. Da der Umgang mit dem Corona-Virus kurzfristige Reaktionen und Entscheidungen erfordert, dürfte diese Option ausfallen, jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber dies gegen den Willen der Arbeitnehmer durchsetzen will. Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer also nicht einfach unter Anrechnung von Urlaub oder Überstunden nach Hause schicken. Hierzu müssten je nach Einzelfall einzelvertragliche Regelungen oder Betriebsvereinbarungen geschlossen werden. Ob und inwieweit Arbeitszeitkonten abgebaut werden können, richtet sich ebenfalls nach einzelvertraglichen oder im Rahmen einer Betriebsvereinbarung hierzu getroffenen Regelungen. Daher ist es sinnvoll, dass der Arbeitgeber zusammen mit dem Arbeitnehmer und/oder dem Betriebsrat – sofern vorhanden – entsprechende Regelungen hierzu trifft.

Auch die Anordnung von Kurzarbeit kann ggf. in Betracht kommen. Kurzarbeit kann aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung, Betriebsvereinbarung oder tariflicher Regelung angeordnet werden. Zudem besteht die Möglichkeit, über die Bundesagentur für Arbeit Kurzarbeitergeld zu beantragen, soweit die entsprechenden gesetzlichen Voraussetzungen hierfür vorliegen. Die Entscheidung, ob Kurzarbeitergeld gewährt wird, bestimmt sich nach §§ 95 ff. SGB III und obliegt der Bundesagentur für Arbeit.

Grundsätzlich kann ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld infolge eines Arbeitsausfalls aufgrund des Corona-Virus bestehen. Voraussetzung zur Gewährung von Kurzarbeitergeld ist insbesondere der erhebliche Arbeitsausfall mit Entgeltausfall im Sinne des § 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III. Zudem muss der Betrieb alles Mögliche tun, um die Kurzarbeit zu vermeiden.

Weitere Informationen hierzu sowie Unterstützung stellt die Bundesagentur für Arbeit auf ihrer Internetseite bereit.

## **8. Was gilt in Bezug auf Home-Office?**

Grundsätzlich gilt erst einmal: Arbeitsort ist der vertraglich vereinbarte Arbeitsort.

Wie bereits erläutert sind die Arbeitnehmer auch weiterhin verpflichtet, ihrer vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung am vereinbarten Arbeitsort nachzukommen, sofern sich nicht im Einzelfall etwas anderes ergibt. Die bloße Angst eines Arbeitnehmers vor Ansteckung begründet keinen Anspruch darauf, nicht mehr am Arbeitsplatz erscheinen zu müssen und stattdessen von zuhause aus arbeiten zu können. Umgekehrt kann jedoch auch der Arbeitgeber nicht ohne weiteres die Arbeit im Home-Office einseitig anordnen. Dies gilt nur dann, wenn sich eine entsprechende Regelung hierzu im Arbeitsvertrag findet, denn auf sein generelles Weisungsrecht kann der Arbeitgeber die Anordnung nicht stützen. Verweigert der Arbeitnehmer also bei fehlender arbeitsvertraglicher Regelung die Tätigkeit im Home-Office, kann der Arbeitgeber hieran keine Sanktionen wie eine Abmahnung oder gar eine Kündigung anknüpfen.

Gerade in Zeiten wie der Corona-Krise empfiehlt es sich jedoch im beiderseitigen Interesse dringend, eine einvernehmliche Lösung zu finden.

Für das Home-Office gilt, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer so ausstatten muss, dass er die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung von zuhause aus erbringen kann. Die Kosten hierfür trägt grundsätzlich der Arbeitgeber, sofern nichts anderes vereinbart ist. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers erstreckt sich auch auf das Home-Office, was bedeutet, dass der Arbeitgeber auch in diesem Umfeld auf die jeweiligen Belange des Arbeitnehmers Rücksicht nehmen und eventuell entsprechende Vorkehrungen zum Schutz des Arbeitnehmers treffen muss (wie z.B. das Bereitstellen von geeigneten Schreibtischen und Stühlen etc.). Auch die Einhaltung der jeweiligen Arbeitsschutzbestimmungen hat der Arbeitgeber zu gewährleisten und im Bedarfsfall entsprechende Kontrollen durchzuführen.

Der Arbeitnehmer ist auch im Home-Office grundsätzlich über die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) geschützt, die im Falle eines Arbeitsunfalles für die Behandlung und Rehabilitation aufkommt. Der Versicherungsschutz endet jedoch, wenn der Arbeitnehmer sich beispielsweise einen Kaffee holt oder zur Toilette geht. Der Weg aus dem Home-Office in den Betrieb ist hingegen wieder versichert.

Arbeitnehmer müssen sich auch im Home-Office an die Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie datenschutzrechtlichen Vorschriften halten. Dies gilt insbesondere auch in Bezug auf geschäftliche Unterlagen, die der Arbeitnehmer nicht einfach offen herumliegen lassen darf, sondern vor dem Zugriff durch Dritte angemessen zu schützen hat.

Die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten gelten ebenfalls für die Tätigkeit im Home-Office und die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes sind auch hier einzuhalten. Der Arbeitnehmer hat also die bisherigen Arbeits- und insbesondere Pausen- und Ruhezeiten auch im Home-Office grundsätzlich einzuhalten und für den Arbeitgeber und die Kollegen erreichbar zu sein. Der Arbeitgeber hat diese Zeiten umgekehrt ebenfalls einzuhalten und zu respektieren, d.h. er darf nach den regulären Arbeitszeiten grundsätzlich keine Erreichbarkeit seiner Arbeitnehmer mehr erwarten.

## **9. Was gilt in Bezug auf Kinderbetreuung?**

Wenn ein Kind erkrankt ist und der Beaufsichtigung und Betreuung bedarf, kann sich ein Elternteil dies vom Arzt attestieren lassen. Ob der Arbeitgeber allerdings verpflichtet ist, die Vergütung fortzuzahlen, ist eine Frage des Einzelfalles.

Nach § 616 BGB muss der Arbeitgeber die Vergütung fortzahlen, wenn der Arbeitnehmer für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit aus persönlichem Grund ausfällt. Hierunter fällt auch die notwendige Betreuung erkrankter Kinder. Was erheblich ist, ist wiederum einzelfallabhängig. Etwa 10 Tagen dürften aber noch unerheblich im Sinne dieser Vorschrift sein. In Arbeits- und Tarifverträgen können Sonderregelungen zur Freistellung und Fortzahlung der Vergütung im Fall der persönlichen Arbeitsverhinderung, auch im Fall erkrankter Familienangehöriger, getroffen werden. Es können insbesondere bestimmte Höchstgrenzen an Tagen geregelt sein, für die der Arbeitgeber die Vergütung fortzahlen muss. Diese Regelungen gehen dann den gesetzlichen Bestimmungen des § 616 BGB vor. Zudem kann ein Vergütungsanspruch gemäß § 616 BGB auch im Arbeitsvertrag ganz oder teilweise ausgeschlossen sein. Eine Prüfung des jeweiligen Einzelfalles ist daher unerlässlich.

Sofern keine Vergütungspflicht des Arbeitgebers besteht, leistet die Krankenkasse Kinderkrankengeld (§ 45 SGB V). Anspruch auf Kinderkrankengeld besteht für zehn Tage jährlich je Kind und je Elternteil. Bei Alleinerziehenden sind es 20 Tage je Kind. Bei drei und mehr Kindern sind es max. 25 Tage pro Jahr und Elternteil und bei Alleinerziehenden entsprechend 50 Tage. Für die Dauer dieser Krankschreibung wegen Erkrankung des Kindes hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Freistellung gegenüber seinem Arbeitgeber und darf der Arbeit fernbleiben.

Davon zu unterscheiden ist der Fall, dass der Arbeitnehmer ein Kind aufgrund von fehlender Betreuungsmöglichkeit selbst betreuen muss. Inzwischen haben sich alle deutschen Bundesländer dazu entschieden, Kitas und Schulen bis (mindestens) zum Ende der Osterferien am 19.04.2020 zu schließen.

Für den 16.03.2020 und den 17.03.2020 gilt noch eine Übergangsregelung. Zwar findet auch an diesen beiden Tagen bereits kein Unterricht mehr statt, jedoch stellen Schulen und Kitas übergangsweise Betreuungspersonal für die Kinder bereit, deren Eltern keine andere Möglichkeit haben, ihre Kinder zu betreuen.

Darüber hinaus soll lediglich noch eine Notbetreuung gewährleistet werden, die sich an den vom Land definierten Personenkreis der „unentbehrlichen Schlüsselpersonen“ richtet, d.h. Angehörige von Berufsgruppen, deren Tätigkeit der Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie der medizinischen und pflegerischen Versorgung der Bevölkerung und der Aufrechterhaltung zentraler Funktionen des öffentlichen Lebens dient.

Dieses Angebot richtet sich jedoch nur an einen geringen Anteil der Arbeitnehmer, sodass die meisten Eltern die Betreuung kurzfristig neu organisieren müssen. Dies ist umso herausfordernder, als dass dringend empfohlen wird, den sozialen Kontakt auf ein Minimum zu reduzieren und insbesondere die Großeltern gegenwärtig bei der Betreuung nicht weiter einzubinden, um sie als Risikogruppe vor einer möglichen Ansteckung zu schützen.

Die Schließung der Kita/Schule kann ein objektives persönliches Leistungshindernis des Arbeitnehmers i. S. d. § 616 BGB darstellen. Es kommt auf die Umstände des konkreten Einzelfalles, insbesondere Alter des Kindes, Betreuungsmöglichkeit durch Dritte, etc. an. Der Arbeitnehmer hat die Obliegenheit, alles zu unternehmen, um seine Verhinderung zu vermeiden bzw. möglichst kurz zu halten. Soweit sich der Arbeitnehmer für diese kurze Zeit auf § 616 BGB berufen kann, besteht keine Arbeitspflicht und der Arbeitnehmer behält seinen Vergütungsanspruch. Dieser Anspruch des Arbeitnehmers kann jedoch auch für diesen Fall arbeits- oder tarifvertraglich ausgeschlossen sein.

Aufgrund der angekündigten Schließungsdauer von Kitas und Schulen empfiehlt es sich dringend, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglichst eine einvernehmliche Lösung finden, z.B. durch bezahlten Urlaub oder unbezahlte Freistellung. Auch eine vorübergehende Tätigkeit des Arbeitnehmers im Home-Office kann hier Abhilfe schaffen, sofern die Arbeitsleistung durch die Betreuung des Kindes nicht (wesentlich) beeinträchtigt wird.

## **10. Empfehlung**

Die vorstehenden Ausführungen zeigen, dass der Umgang mit der Corona-Pandemie Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor große und vielfach neue Herausforderungen stellt. Im Interesse aller Beteiligten empfiehlt es sich daher dringend, in der aktuellen Situation mit den Arbeitnehmern und/oder Betriebsräten möglichst einvernehmliche Lösungen zu finden, um den Betriebsfrieden wahren und die betrieblichen Abläufe mit möglichst wenig Einschränkungen aufrecht erhalten zu können.

Für Rückfragen und weitere Unterstützung in allen arbeitsrechtlichen Angelegenheiten steht Ihnen im Übrigen Frau Rechtsanwältin Anja Bishopink selbstverständlich gerne zur Verfügung.



## **B. Allgemeine Informationen zu Austauschverträgen aller Art**

### **1. Was passiert mit bestehenden Verträgen?**

Die Corona-Pandemie hat teilweise drastische Auswirkungen auf Kaufverträge, Werkverträge, Dienstleistungsverträge und Darlehensverträge, mithin auf Austauschverträge aller Art. Waren oder Dienstleistungen können aufgrund der mit dem Corona-Virus einhergehenden betrieblichen Einschränkungen nicht mehr oder nur mit erheblicher Verzögerung geliefert bzw. erbracht werden oder man hat schlichtweg keine Verwendung und damit kein Interesse mehr an einer bereits vereinbarten Leistung, möchte diese also nicht mehr abnehmen und den Vertrag kündigen.

Es stellt sich dann einerseits die Frage, wie rechtlich im Zusammenhang mit der Corona-Krise damit umzugehen ist, wenn Ihnen eine Leistungserbringung nicht, nur mit erheblicher Verzögerung oder nur unter Aufwendung zusätzlicher Kosten möglich ist.

Auf der anderen Seite stellt sich die Frage, ob Sie oder Ihr Kunde sich von einem bereits geschlossenen Vertrag lösen können.

### **2. Keine Leistungsverweigerungsrecht – bzw. Ausschlussrecht per se**

Einschränkungen, die mit dem Corona-Virus einhergehen, geben weder Ihnen noch Ihrem Kunden ein Leistungsverweigerungsrecht per se. Es ist stets zu prüfen, ob der konkrete Sachverhalt geeignet ist, sich auf eine Unmöglichkeit im rechtlichen Sinn nach § 275 BGB zu berufen.

Das Gesetz unterscheidet hier zwischen verschiedenen Möglichkeiten der Unmöglichkeit.

- absolute/faktische Unmöglichkeit (objektiv und subjektiv)
- Unmöglichkeit aufgrund unverhältnismäßig großen Aufwandes
- Unmöglichkeit bei persönlich zu erbringenden Leistungen

Vorsicht ist insbesondere mit vermeintlichen „behördlichen Untersagungen“ geboten. Diese entpuppen sich bei genauerer Betrachtung teilweise nur als Genehmigungen unter Auflagen oder reinen Empfehlungen. Hier ist es zweifelhaft, ob sich aus diesen Sachverhalten ein Leistungsverweigerungsrecht ergibt.

### **3. Kein Kündigungsrecht bzw. Rücktrittsrecht per se**

Ob eine Kündigung bzw. ein Rücktritt vom Vertrag aufgrund eines Wegfalls des Leistungsinteresses eines Vertragspartners im Zusammenhang mit der Corona-Krise möglich ist, ist ebenfalls nicht pauschal, sondern nur im Rahmen einer Einzelfallprüfung zu beantworten.

Hier stellt sich die Frage, ob man zunächst wie üblich eine Nachfrist zur Erfüllung setzen muss oder ein Sachverhalt vorliegt, der das Setzen einer Nacherfüllungsfrist entbehrlich macht.

Dies gilt insbesondere im Zusammenhang mit sogenannten Fixgeschäften, also Geschäfte bei denen die Leistungserbringung an einen bestimmten Leistungszeitpunkt geknüpft wurde. Ob es sich um ein Fixgeschäft handelt, ist anhand der konkreten Vereinbarung des Leistungsinhaltes zu prüfen. Oftmals stellt sich nach einer rechtlichen Prüfung heraus, dass man nur gemeint hat, dass ein absoluter Fixtermin vereinbart wurde, es sich aber letztlich lediglich um ein sogenanntes relatives Fixgeschäft handelt, bei dem der Leistungszeitpunkt von entscheidender Bedeutung ist, die Leistung aber grundsätzlich noch nachholbar ist. Nicht selten stellt sich nach einer rechtlichen Prüfung sogar heraus, dass gar kein konkreter Leistungszeitpunkt vereinbart wurde.

Mit voreiligen Kündigungen bzw. Rücktritten unter Angabe des Grundes „Corona-Krise“ ist also Vorsicht geboten, da unberechtigte Kündigungen oder Rücktritte den anderen Vertragsteil grundsätzlich zur Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen berechtigen.

#### **4. Empfehlung**

Ob ein Leistungsverweigerungsrecht im Zusammenhang mit einer durch den Corona-Virus einhergehenden Einschränkung besteht oder gar einem das Recht geben, sich von einem Vertrag zu lösen, bedarf stets einer rechtlichen Prüfung des Einzelfalls.

Bitte sprechen Sie uns frühzeitig an, um Schadensersatzansprüche zu vermeiden, die aus einer unberechtigten Leistungsverweigerung oder Kündigung resultieren können. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass Schadensersatzansprüche gesetzlich nicht auf die Höhe des Warenwerts oder des Vertragsvolumens beschränkt sind.

Köln, 16. März 2020

JSW Rechtsanwälte Junge · Schüngeler · Wendland PartG mbB  
Salierring 32 | 50677 Köln | Deutschland

**T:** +49 221 99 77 100

**E:** [info@jsw.law](mailto:info@jsw.law)