

Corona und die rechtlichen Folgen

Teil 2

Eine Übersicht

von

Thomas Messingschlager

Rechtsanwalt

In den Büngerten 7

56182 Urbar

In Kooperation und Bürogemeinschaft mit

Dr. Zweipfennig & Partner mbB Steuerberatungsgesellschaft

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-------|
| I. Arbeitsrechtliche Auswirkungen | S. 3 |
| 1. Informations- und Schutzpflichten des Arbeitgebers gegenüber den Mitarbeitern | S. 3 |
| 2. Mitteilungspflichten des Arbeitnehmers über Erkrankungen | S. 6 |
| 3. Anzeigepflichten gegenüber den Behörden | S. 6 |
| 4. Vergütungspflicht bei Arbeitsausfall (u.a. Krankheits- und Verdachtsfälle) | S. 6 |
| 5. Vergütungspflicht bei Betriebsschließung u.a. | S. 7 |
| 6. Weigerung des Arbeitnehmers, den Betrieb wegen möglicher Ansteckungsrisiken aufzusuchen. | S. 10 |
| 7. Anordnung des Arbeitgebers, die Arbeit vom Homeoffice aus zu verrichten | S. 10 |
| 8. Anordnung von Überstunden | S. 11 |
| 9. Kurzarbeit | S. 12 |
| II. Insolvenzrechtliche Änderungen infolge der Corona-Krise | S. 14 |
| III. Änderungen im Gesellschaftsrecht, für Vereine, Stiftungen und Wohnungseigentümergeinschaften | S. 15 |
| IV. Auswirkungen auf Verträge | S. 16 |
| 1. Reiseverträge | S. 17 |
| 2. Veranstaltungsverträge | S. 18 |
| 3. Fitnessverträge | S. 19 |
| 4. Vereinsbeiträge | S. 20 |
| 5. Kaufverträge, Werkverträge, Lieferverträge | S. 20 |
| V. Straf- und Bußgeldrechtliche Aspekte | S. 22 |
| Anhang Empfehlungen zur Verminderung des Infektionsrisikos/Schaubild | S. 25 |

Vorwort

Auch der zweite Teil dieses Leitfadens soll Hilfestellung bei einigen wichtigen juristischen Fragestellungen geben, die im Zusammenhang mit der derzeitigen Corona-Krise auftreten. Er kann keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben, da sehr viele Lebensbereiche betroffen sind und die rechtliche Bewertung oft von den Umständen des Einzelfalls abhängt. In den meisten Situationen dürfte er aber eine erste Orientierung ermöglichen. Zu beachten ist, dass sich wegen der dynamischen Entwicklung der Situation Gesetze oder Rechtsprechung stetig ändern können.

Arbeitsrechtliche Auswirkungen der Corona-Krise

1. Informationspflichten des Arbeitgebers und Zurverfügungstellung von Schutz- und Präventionsmaßnahmen für die Mitarbeiter

Der Arbeitgeber ist gegenüber den Arbeitnehmern grundsätzlich dazu verpflichtet sie vor Gefahr für Leben und Gesundheit zu schützen (§ 618 Abs. 1 BGB).

Dies bedeutet in der gegenwärtigen Situation zunächst, dass er seine **Mitarbeiter über mögliche Gesundheitsgefahren und verdächtige Symptome zu unterrichten** und über innerbetriebliche Schutzmaßnahmen aufzuklären hat. (§§ 12 Abs. 1, 81 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).

Hilfreich sind hier z.B. Aushänge mit schnell erfassbaren, grafischen Darstellungen, welches Verhalten zur Vermeidung von Ansteckungen empfehlenswert bzw. gefährlich ist. Diese können z.B. kostenlos bei der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung unter

<https://www.infektionsschutz.de/mediathek/infografiken.html>.

bestellt oder heruntergeladen werden.

Ob der Arbeitgeber darüber hinaus verpflichtet ist, **bestimmte Schutzmaßnahmen** zu ergreifen, lässt sich nicht einheitlich beantworten und ist gesetzlich nicht durchgehend detailliert geregelt. Seit Ende Januar ist immerhin die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung ([Sars-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung](#)) in Kraft, wonach der Arbeitgeber u.a. folgende Maßnahmen zu treffen hat:

- Betriebsbedingte Personenkontakte sind weitestmöglich zu reduzieren. Hierzu gehört ein betrieblicher **Hygieneplan**, der allgemein zugänglich zu machen ist.
- Gegebenenfalls hat dies durch **Einsatz von Informationstechnologie bzw. durch das Angebot, die Arbeit von zu Hause aus zu erledigen**,

(Homeoffice) zu erfolgen. Ein Anspruch der Arbeitnehmer/-innen auf Arbeit vom Homeoffice aus ergibt sich hieraus aber nicht. Hierzu weiter unten.

- Für den Fall, dass sich Begegnungen nicht vermeiden lassen, sind andere geeignete Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu treffen, insbesondere durch **Lüftungsmaßnahmen und geeignete Abtrennungen** zwischen den anwesenden Personen.
- Die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen ist auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren.
- Außerdem hat der Arbeitgeber **medizinische Gesichtsmasken oder FFP2-Masken** zur Verfügung zu stellen, wenn die Gefährdungsbeurteilung ergibt, dass ein Schutz der Beschäftigten durch andere technische und organisatorische Schutzmaßnahmen nicht ausreichend ist. Das Gesetz regelt übrigens ausdrücklich, dass die Beschäftigten die Masken zu tragen haben. Allerdings kann der Arbeitgeber auch andere, ebenso wirksame Maßnahmen treffen.
- Ferner ist seit dem 22.11.2021 eine erweiterte **Testpflicht** für Unternehmen dazugekommen: Jeder Arbeitgebende ist dazu verpflichtet, den Beschäftigten, die nicht ausschließlich im Homeoffice arbeiten, zwei Corona-Tests pro Woche anzubieten. Die Verpflichtung zum Angebot der Tests besteht unabhängig von der Größe des Betriebs. Selbst Kleinstbetriebe sind von der Regelung nicht ausgenommen. Den Unternehmen bleibt es aber nach den gesetzlichen Vorgaben überlassen, ob sie ihren Mitarbeitern einen Selbsttest zur Eigenanwendung bereitstellen oder ob geschultes Personal einen Abstrich vornimmt. Bei kleineren Unternehmen sollte erwogen werden, über die Kammern mit kommunalen Testcentern zu kooperieren, wenn ihnen die Beschaffung von Tests zu aufwändig erscheint.

Zusätzliche Testpflichten gelten für Beschäftigte, Arbeitgeber und Besucherinnen und Besucher in besonderen Einrichtungen wie Pflegeeinrichtungen, Reha-Einrichtungen, und Einrichtungen der Eingliederungshilfe. Sie gelten auch für Geimpfte und Genesene. Die Testpflichten von Beschäftigten sind zu überwachen.

Der Verpflichtung des Arbeitgebers, Tests anzubieten, steht **keine Verpflichtung der Mitarbeitenden** gegenüber, diese Tests tatsächlich an sich durchführen zu lassen. Für Arbeitnehmende ist die Teilnahme wegen der damit einhergehenden Eingriffe in das allgemeine Persönlichkeitsrecht rein freiwillig. Es ist daher grundsätzlich nicht möglich, Beschäftigte zu einem Test zu zwingen. Allerdings sind hierzu auch Ausnahmen denkbar, nämlich wenn Beschäftigte Corona-typische Symptome aufweisen, in Risikogebieten in Urlaub waren, mit Risikogruppen zusammenarbeiten oder körpernahe Dienstleistungen anbieten. In solchen Fällen kann der Arbeitgeber durch sein gesetzlich verankertes Weisungsrecht den Mitarbeiter verpflichten einen Corona Test durchführen zu lassen/selbst durchzuführen und, wenn dem nicht Folge geleistet wird, eine unbezahlte Freistellung anzuordnen. Die Weigerung des/der Mitarbeitenden sollte in derartigen Fällen aber gut dokumentiert werden. Gegebenenfalls sind auch Abmahnungen und, bei einschlägigen Wiederholungen, Kündigungen denkbar.

Die **Kostentragung** für die Tests liegt nach aktuellem Stand bei den Arbeitgebern.

Die Verordnung sieht im Übrigen keinerlei **Dokumentationspflichten** bezüglich der Durchführung von Tests vor. Da jedoch Verstöße mit empfindlichen Bußgeldern belegt sind, sollten Arbeitgeber durch entsprechende Nachweise Vorsorge treffen – etwa indem Mitarbeiter durch ihre Unterschrift bestätigen, dass Ihnen Tests angeboten wurden bzw. dass diese Tests durchgeführt wurden. Gegebenenfalls bedarf es eines gesonderten datenschutzrechtlichen Hinweises.

Nachweise über die Beschaffung der Tests und über Vereinbarungen mit Dritten über die Durchführung von Tests bei Mitarbeitenden müssen allerdings ohnehin bis zum 19.03.2022 aufbewahrt werden.

- Neu hinzugekommen ist seit dem 22.11.2021 die Pflicht des Arbeitgebers, den Beschäftigten zu ermöglichen, sich **während der Arbeitszeit impfen** lassen und die Impfungen (sofern vorhanden) durch Betriebsärzte organisatorisch und personell zu unterstützen.
- Neu ist ferner das 3-G-Gebot am Arbeitsplatz: Der Arbeitgeber hat durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass ausschließlich Personen Zutritt zum Betrieb erhalten, die geimpft, genesen oder getestet sind. Dafür muss ein Nachweis mit sich geführt, bereit gehalten oder beim Arbeitgeber hinterlegt worden sein. Arbeitgeber müssen die Nachweispflicht zumindest hinsichtlich der Testnachweise täglich durch Kontrollen überwachen und dokumentieren. Alle betroffenen Arbeitgeber können den Impfstatus der Beschäftigten erheben.

Alle o.g. Regelungen gelten – bis auf die 3-G-Regelung am Arbeitsplatz - zunächst nur bis zum 19.03.2022. Unabhängig von diesen Verordnungen gelten aber weiterhin die allgemeinen Grundsätze des Arbeitsschutzes ([§ 4 Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG](#)). Außerdem hat der Arbeitgeber gemäß [§ 618 BGB](#) eine Fürsorgepflicht: Er muss er alles dafür tun, damit Angestellte ihre Arbeit gefahrlos erledigen können.

Hierzu dürfte es neben den o.g. Maßnahmen gehören

- in Sanitärräumen ausreichend Seife, Handtuchspender und Desinfektionsmittel zur Verfügung zu stellen
- dass Arbeits- und Pausenzeiten so zu gestalten, dass möglichst wenig Mitarbeiter aufeinandertreffen;

Sollte ein **Verdachtsfall** des Corona-Virus im Betrieb bestehen, muss der Arbeitgeber die **restliche Belegschaft über diesen Fall informieren**, um mögliche Kontaktpersonen möglichst zügig identifizieren und aufklären zu können. Datenschutzrechtlich ist dies gemäß Art. 6 Abs.1 lit. b), d) und f) DSGVO zulässig, da

der Schutz vor einer weiteren Ausbreitung dem Geheimhaltungsinteresse des Arbeitnehmers überwiegt (Art. 9 Abs. 1 DSGVO i. V. m. § 26 Abs. 3 BDSG).

Sollte sich, z.B. aufgrund der für die Unternehmen vorgeschriebenen Tests, herausstellen, dass der **Fall einer Infektion** vorliegt, muss der/die Mitarbeitende sich in Quarantäne begeben und zusätzlich einen PCR-Test machen lassen.

2. Mitteilungspflichten des Arbeitnehmers über Erkrankungen

Zeigen sich bei einem Mitarbeiter mögliche Symptome der Erkrankung, stellt sich die Frage, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang er verpflichtet ist, seinen Arbeitgeber zu informieren.

Grundsätzlich gilt zwar, dass ein Arbeitnehmer lediglich dazu verpflichtet ist, seinen Arbeitgeber über eine bestehende Arbeitsunfähigkeit zu unterrichten. Den Namen der Krankheit und die Symptome muss er im Regelfall nicht mitteilen. Dies gilt selbst bei potenziell gefährlichen Krankheiten wie z.B. Aids.

Andererseits ist der **Arbeitnehmer aber verpflichtet, Schäden und sonstige Nachteile von seinem Arbeitgeber abzuwenden** (§§ 241 Abs. 2, 242 BGB). Sollte ein Mitarbeiter sich daher definitiv infiziert haben, so dürfte ihn die Pflicht treffen, seinen Arbeitgeber zu informieren, damit dieser geeignete Maßnahmen zum Schutz der anderen Arbeitnehmer treffen kann. Gerichtliche Entscheidungen hierzu sind allerdings noch nicht bekannt geworden.

Dem Arbeitgeber kann darüber hinaus ein Fragerecht im Hinblick auf eine möglicherweise bestehende Infektion bzw. Gefahr einer Infektion zustehen, dessen Reichweite sich im Einzelfall nach der Art der geschuldeten Arbeitsleistung richtet. Grundsätzlich gilt: Je größer die Ansteckungsgefahr aufgrund der arbeitsvertraglichen Tätigkeit für Kollegen, Kunden oder Patienten, desto weiter wird dieses Fragerecht gehen – z.B. nach Symptomen, Aufenthalte in gefährdeten Regionen u.a...

3. Anzeigepflichten gegenüber den Behörden

Verdachtsfälle bezüglich des Corona-Virus unterfallen seit dem 1. Februar 2020 der Meldepflicht (vgl. § 1 der Verordnung über die Ausdehnung der Meldepflicht nach § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und § 7 Absatz 1 Satz 1 des Infektionsschutzgesetzes auf Infektionen mit dem erstmals im Dezember 2019 in Wuhan/Volksrepublik China aufgetretenen neuartigen Corona-Virus vom 30. Januar 2020). Die Meldepflicht trifft gemäß § 8 Infektionsschutzgesetz jedoch **lediglich den behandelnden Arzt** bzw. weiteres medizinisches Personal, nicht aber den Arbeitgeber und erst recht nicht den Arbeitnehmer. Diese sind daher nicht dazu verpflichtet, einen Verdachtsfall im Betrieb dem Gesundheitsamt mitzuteilen.

4. Vergütungspflicht bei Arbeitsausfall

Kommt es aufgrund des Corona-Virus zu Personalausfällen, weil die Behörden Arbeitsverbote gegenüber einzelnen Arbeitnehmern aussprechen, stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber diesen Arbeitnehmern weiterhin Gehaltszahlungen leisten muss. Hier sind verschiedene Konstellationen zu unterscheiden.

a) Bei Krankheitsfällen und behördlichen Arbeitsverboten

Ist ein Arbeitnehmer an dem Corona-Virus arbeitsunfähig erkrankt, so hat der Arbeitgeber zwar nach den allgemeinen gesetzlichen Regeln zumindest für die ersten 6 Wochen **Entgeltfortzahlung** in voller Höhe zu leisten (§ 3 Abs. 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes). Verhängt die zuständige Behörde jedoch zusätzlich ein **Beschäftigungsverbot oder eine Quarantäne** über den Arbeitnehmer, ändert sich die Situation für den Arbeitgeber. Dem Arbeitnehmer steht nämlich in diesen Fällen ein **Entschädigungsanspruch** nach **dem Infektionsschutzgesetz zu (§ 56 IfSG)**. Die Höhe der Entschädigung bemisst sich in den ersten sechs Wochen nach dem Verdienstaufschlag (Nettoentgelt), anschließend nach dem Krankengeld (§ 56 Abs. 2, 3 IfSG). Zwar hat gem. § 56 Abs. 5 IfSG der Arbeitgeber zunächst die Entschädigung in Geld zu leisten (näher dazu §§ 57 ff IfSG). Er kann jedoch bei der zuständigen Behörde innerhalb von drei Monaten nachträglich Erstattung der geleisteten Beträge beantragen. Außerdem kann der Arbeitgeber gem. § 56 Abs. 12 IfSG bei der zuständigen Behörde beantragen, dass ihm ein Vorschuss in der voraussichtlichen Höhe des Erstattungsbetrages gewährt wird. Weitergehende Entschädigungsleistungen können unter Umständen auch Selbständigen gewährt werden (§ 56 Abs. 4 IfSG). Voraussetzung für die Entschädigung ist allerdings, dass der Arbeitnehmer ihm zumutbare Impfangebote wahrgenommen hat. Auf den Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat eine unterlassene Impfung aber keinen Einfluss.

b) Behördliche Maßnahmen bei Verdachtsfällen

Auch Arbeitnehmern, die lediglich sog. Krankheits- oder Ansteckungsverdächtige sind (z.B. weil Familienangehörige betroffen sind), kann von den zuständigen Behörden ein berufliches Tätigkeitsverbot auferlegt werden (§ 31 des Infektionsschutzgesetzes - IfSG). Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber besteht hier nicht. Allerdings kann der Arbeitnehmer einen Anspruch auf **Entschädigungsleistungen** gem. § 56 IfSG haben (s.o.). Der Arbeitgeber hat jedoch auch in diesem Falle in Vorleistung zu treten und kann lediglich eine Erstattung beantragen.

Zu beachten ist allerdings, dass seit Anfang November 2021 der **Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers nur noch unter der**

Voraussetzung besteht, **dass er in zumutbarer Weise von dem bestehenden Impfanbot Gebrauch gemacht hat** und hierdurch die Quarantäne hätte verhindern können.

c) Freistellung durch den Arbeitgeber bei Verdachtsfällen

Zeigt ein Arbeitnehmer Symptome, die den konkreten Verdacht einer Infizierung mit dem Corona-Virus begründen, darf der Arbeitgeber ihm nach wohl derzeit herrschender Auffassung auch ohne behördliches Arbeitsverbot den Zutritt zum Betrieb untersagen, wenn dies erforderlich ist, um eine Ansteckung anderer Mitarbeiter zu verhindern. Allerdings muss der Arbeitgeber sich darüber im Klaren sein, dass er in diesem Falle **verpflichtet ist, das Gehalt weiter zu zahlen**. Erstattungsansprüche können allenfalls dann entstehen, falls die Behörde dann nachträglich noch ein Arbeitsverbot bzw. eine Quarantäne über den betreffenden Arbeitnehmer verhängt.

d) Verhinderung des Arbeitnehmers wegen Betreuungspflichten

Soweit bereits Schulen und Kindergärten geschlossen wurden, kann ein Arbeitnehmer in die Situation geraten, dass er die eigenen Kinder betreuen muss und daher nicht zur Arbeit erscheinen kann. Nach der gesetzlichen Vorgabe verliert er in einer solchen Situation nicht vollständig seinen Gehaltsanspruch: Gemäß dem oben bereits genannten § 616 BGB bleibt der Gehaltsanspruch bestehen, wenn Arbeitnehmer aus persönlichen Gründen für eine „nicht erhebliche Zeit“ ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert sind und dies auch nachweisen können. Was eine „nicht erhebliche Zeit“ im Hinblick auf die bestehende Krise ist, wird durch die gerichtliche Praxis geklärt werden müssen. Üblicherweise wird jedoch davon ausgegangen, dass die Entgeltzahlungspflicht nur für wenige Tage aufrechterhalten bleibt.

In jedem Falle wird ein Arbeitnehmer nachweisen müssen, aus welchen Gründen eine Betreuung durch eine andere Person nicht möglich war. Ferner sei noch einmal daran erinnert, dass die Regelung des § 616 BGB in Arbeitsverträgen abbedungen werden kann.

5. Vergütungspflicht bei Betriebsschließung

Arbeitgeber, die ihren Betrieb aufgrund eines staatlich verfügten allgemeinen Lockdowns zur Bekämpfung der Corona-Pandemie vorübergehend schließen müssen, sind nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 13.

Oktober 2021 (AZ: 5 AZR 211/21) nicht verpflichtet, ihren Arbeitnehmern Vergütung zu zahlen. Bis zum Urteil des BAG vertraten die Arbeitsgerichte allgemein den Standpunkt, dass es zum sogenannten Betriebsrisiko des Arbeitgebers gehöre, wenn der Betrieb (vorübergehend) geschlossen werden müsse – sei es auch aufgrund behördlicher Anordnungen im Rahmen der Bekämpfung der Pandemie.

Der Bundesgerichtshof hat nun deutlich gemacht, dass er eine differenziertere Auffassung vertritt:

„Zielt eine behördliche Maßnahme darauf, einem im Betrieb des Arbeitgebers angelegten besonderen Risiko zu begegnen, etwa, weil die vom Arbeitgeber gewählten Produktionsmethoden oder -bedingungen oder von ihm zu verantwortende Arbeitsbedingungen (wie zB in Teilen der Fleischwirtschaft und bei Saisonkräften in der Landwirtschaft) eine besonders hohe Ansteckungsgefahr innerhalb der Belegschaft in sich bergen, trifft ihn das Risiko des Arbeitsausfalls.“ **In derartigen Fällen, in denen der Grund für die Betriebsschließung in der besonderen Eigenart des Betriebes begründet sind, haben Arbeitnehmer damit Anspruch auf Entgeltzahlung im Falle der Betriebsschließung.**

Es spricht Einiges dafür, dass in entsprechender Anwendung des § 56 IfSG der Arbeitgeber die Erstattung bei der zuständigen Behörde beantragen können. Zumindest sollte dies versucht werden.

„Dagegen trägt der Arbeitgeber nicht das Risiko des Arbeitsausfalls“, so das BAG weiter, „wenn die behördlich verfügte Betriebsschließung im Rahmen allgemeiner Maßnahmen staatlicher Stellen zur Pandemiebekämpfung erfolgt und – betriebsübergreifend – zum Schutz der Bevölkerung vor schweren und tödlichen Krankheitsverläufen infolge von SARS-CoV-2-Infektionen die sozialen Kontakte auf ein Minimum reduziert und nahezu flächendeckend alle nicht für die Versorgung der Bevölkerung notwendigen Einrichtungen geschlossen werden. In einem solchen Fall realisiert sich gerade nicht ein in einem bestimmten Betrieb aufgrund seiner konkreten Produktions- und Arbeitsbedingungen – dem Betriebssubstrat – angelegtes Risiko.“ **Ist die Betriebsschließung daher flächendeckend und nicht nur für bestimmte, besonders gefährdende Betriebe angeordnet, sieht das Bundesarbeitsgericht ein allgemeines Lebensrisiko verwirklicht, das nicht Arbeitgeber, sondern die Arbeitnehmenden zu tragen haben. Ein Anspruch auf Entgeltzahlung besteht daher nicht.**

6. Weigerung des Arbeitnehmers, den Betrieb wegen möglicher Ansteckungsrisiken aufzusuchen.

Der Arbeitnehmer ist zwar auch bei grundsätzlich bestehenden Ansteckungsrisiken verpflichtet, seine Arbeitsleistung wie gewöhnlich zu erbringen und im Betrieb zu erscheinen.

Er darf seine Arbeitsleistung aber (abgesehen von einem behördlichen Tätigkeitsverbot) dann verweigern, wenn erkennbar eine objektiv erhebliche Gesundheitsgefährdung vorliegt. Trifft der Arbeitgeber daher bei einer solchen konkreten Gefahr (z.B. bei Krankheitsfällen im Betrieb) keine ausreichenden Schutzmaßnahmen, so darf der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung verweigern. Er sollte jedoch zuvor aus Beweisgründen dokumentieren, dass er den Arbeitgeber – möglichst schriftlich - auf das bestehende Risiko aufmerksam gemacht, zum Ergreifen von Schutzmaßnahmen aufgefordert und das Fernbleiben vom Betrieb angedroht hat. Im Übrigen empfiehlt sich in jedem Fall eine vorherige rechtliche Beratung.

7. Anordnung des Arbeitgebers, die Arbeit vom Homeoffice aus zu verrichten

Durch das „Vierte Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite“ ist nun festgelegt, unter welchen Voraussetzungen Homeoffice angeboten werden muss bzw. vom Arbeitnehmer abgelehnt werden kann: „Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen“.

Das Gesetz entfaltet seine Wirksamkeit ab dem 26.04.2021. Wie es im Einzelnen zu interpretieren ist, wird die gerichtliche Praxis zeigen müssen. Es spricht viel dafür, dass „zwingende betriebsbedingte Gründe“ für den Arbeitgeber nur dann vorliegen, wenn im Betrieb nötige Arbeitsmittel für die Einrichtung des Homeoffice fehlen und mit zumutbaren Mitteln nicht beschafft werden können oder wenn aus organisatorischen Gründen eine Anwesenheit im Betrieb zwingend erforderlich ist. Eine Mindestbetriebsgröße, die Kleinbetriebe von der Verpflichtung, Homeoffice anzubieten, ausnimmt, ist nicht vorgesehen.

Umgekehrt haben "die Beschäftigten dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen."

Welche Gründe Arbeitnehmer anführen könnten, ist im Gesetz ebenfalls nicht näher ausgeführt. Denkbar wären unzumutbare räumliche Enge, Störungen durch Dritte oder eine unzureichende technische Ausstattung.

Interessanterweise ist der Arbeitgeber nicht gehalten, zu überprüfen, ob die Weigerung des Arbeitnehmers, im Homeoffice zu arbeiten, stichhaltig begründet ist. Umgekehrt wird man aber annehmen müssen, dass ein Arbeitgeber berechtigt ist, einem Arbeitnehmer den Zutritt zum Betrieb zu verweigern, der das Homeoffice-Angebot abgelehnt und auch auf Nachfrage des Arbeitgebers nicht stichhaltig begründet hat. Die Pflicht zur Gehaltszahlung dürfte in diesen Konstellationen dann ebenfalls entfallen. Im Falle einer gerichtlichen Auseinandersetzung müsste dann der Arbeitnehmer darlegen und beweisen, dass seine Weigerung berechtigt war und er diese dem Arbeitgeber plausibel begründet hat.

Ferner droht dem Arbeitnehmer die Gefahr, dass der Arbeitgeber bei Weigerung des Arbeitnehmers eine Abmahnung und danach sogar die Kündigung wegen Arbeitsverweigerung ausspricht. Auch hier trägt der Arbeitnehmer das Risiko, dass sich das Arbeitsgericht der Rechtsauffassung des Arbeitgebers anschließt.

Für den Arbeitnehmer empfiehlt sich daher, sich sehr genau mit einem Angebot auf Arbeit im Homeoffice auseinanderzusetzen.

Der Arbeitgeber sollte sich bei der Anordnung von Heimarbeit aber immer darüber im Klaren sein, dass ein Homeoffice denselben **datenschutzrechtlichen Anforderungen** genügen muss, wie der Arbeitsplatz im Betrieb. Es sollte daher in jedem Falle geprüft werden, ob der Heimarbeitsplatz in räumlicher und technischer Hinsicht geeignet ist, die geforderte Vertraulichkeit und Sicherheit der Daten zu gewährleisten. Dies schon allein im Hinblick auf die teils drastischen **Bußgelder**, die bei Verstößen gegen die Datenschutzgrundverordnung bzw. das Bundesdatenschutzgesetz drohen.

8. Anordnung von Überstunden

Die Frage, ob ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer zur Ableistung von Überstunden und Mehrarbeit anweisen kann, hängt von der **vertraglichen Gestaltung** ab. In der Regel ist eine solche Möglichkeit aber vorgesehen. Davon abgesehen dürfen Überstunden in Notfällen angeordnet werden, die unabhängig von der betrieblichen Organisation eintreten. Denkbar ist ein solcher Notfall, wenn infolge Corona-Erkrankungen im Betrieb zu größeren Arbeitsausfällen kommt, die Arbeit unaufschiebbar ist und die Notsituation nicht durch organisatorische Fehler der Geschäftsführung verursacht wurde.

Neben der erforderlichen Mitbestimmung des Betriebsrats ist bei der Anordnung von Überstunden auch das Arbeitszeitgesetzes zu beachten. Die §§ 3 ff. ArbZG regeln zwingende Höchstgrenzen und von ihnen kann nur in Ausnahmefällen abgewichen werden. Das ArbZG geht von einer Sechs-Tage-Woche aus, in der werktätlich 8 Arbeitsstunden, je Woche also 48 Stunden, geleistet werden dürfen. Eine Erhöhung auf 10 Arbeitsstunden werktätlich ist nur möglich, wenn die zusätzlich angefallenen

Arbeitsstunden innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen ausgeglichen werden. Das funktioniert in der Regel nicht zuletzt wegen des Umstandes, dass die meisten Arbeitnehmer heute in einer fünf Tage Woche arbeiten, zumeist gut.

Auch eine Tätigkeit von mehr als 10 Stunden werktäglich ist nach § 14 Abs. 1 ArbZG möglich, wenn aufgrund vorübergehender Arbeiten in Notfällen oder außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, bspw. wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen.

Das Auftreten einer hohen Zahl an infizierten oder vorsorglich in (Heim-)Quarantäne befindlichen Arbeitnehmerern ist sicherlich ein derart außergewöhnliches Ereignis. Solche Krankheitswellen treten weder regelmäßig ein noch sind sie voraussehbar (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17. September 1986, 5 AZR 368/85).

Auch in der aktuellen Situation kann die Ausdehnung der Arbeitszeit aber keine Dauerlösung sein. Unternehmen müssen durch Anpassung ihrer Prozesse eine Rückkehr zu „normalen“ Arbeitsvolumina erreichen. Zudem gilt auch in diesen außergewöhnlichen Fällen die Grenze des § 14 Abs. 3 ArbZG, wonach eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von insgesamt 48 Stunden in einem Zeitraum von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschritten werden darf.

9. Kurzarbeit

a) Anordnung von Kurzarbeit durch den Arbeitgeber

Nach dem Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld kann ein Unternehmen aufgrund der weltweiten Krankheitsfälle durch das Corona-Virus unter erleichterten Voraussetzungen Kurzarbeit anordnen und somit die Arbeitszeit reduzieren.

Kurzarbeit nennt man die vorübergehende Herabsetzung der Arbeitszeit bei entsprechender Minderung der Bezüge der betroffenen Mitarbeiter. Wird im Rahmen einer Kurzarbeit die Arbeit insgesamt eingestellt, spricht man von „Kurzarbeit Null“. Die Anordnung von Kurzarbeit muss sich nicht auf das gesamte Unternehmen, sondern kann sich auch auf einzelne Bereiche oder Abteilungen beschränken.

Zu beachten ist, dass Kurzarbeit **nicht ohne weiteres einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden darf**, da eine Änderung der wesentlichen Inhalte des Arbeitsvertrages wie z.B. Dauer der Arbeitszeit und Höhe der Vergütung nur einvernehmlich erfolgen kann. Die Anordnung von Kurzarbeit erfordert somit entweder eine entsprechende **Regelung im Arbeitsvertrag, eine entsprechende Betriebsvereinbarung oder eine einschlägige tarifliche Regelung**. Fehlt es

hieran, kann der Arbeitgeber nur versuchen, eine einvernehmliche Regelung mit seinen Mitarbeitern zu treffen.

Das **Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates**, sofern ein solcher besteht, ist in jedem Falle zu beachten.

b) Kurzarbeitergeld

Ist der Arbeitgeber berechtigt, Kurzarbeit anzuordnen, muss er lediglich noch Gehalt in der Höhe zahlen, die der reduzierten Arbeitsleistung des Arbeitnehmers entspricht. Die betroffenen Arbeitnehmer haben aber wegen der damit einhergehenden Gehaltseinbußen unter bestimmten Voraussetzungen (u.a. Ausfall der Arbeitszeit von mindestens 50 %) Anspruch auf **Kurzarbeitergeld**: Grundsätzlich werden rund **60 Prozent** des ausgefallenen Nettoentgelts von der Bundesagentur für Arbeit bezahlt. ab dem vierten Bezugsmonat - gerechnet ab März 2020 steigt das Kurzarbeitergeld auf 70 Prozent (77 Prozent für Haushalte mit Kindern).

Ab dem siebten Monat Kurzarbeit steigt das Kurzarbeitergeld auf **80 Prozent** (87 Prozent für Haushalte mit Kindern) des entfallenen Nettoentgelts. Ein Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf Aufstockung bis zur Erreichung des 100%igen Nettolohns besteht nicht.

Die Bedingungen des Kurzarbeitergelds wurden von der Bundesregierung aus Anlass der Corona – Krise angepasst und lauten nach dem Gesetz zur Erleichterung der Kurzarbeit in Verbindung mit [§§ 95 ff. SGB III](#) wie folgt:

Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, wenn

1. ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt.

Erheblich ist ein Arbeitsausfall, wenn er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem **unabwendbaren Ereignis** beruht.

Ein unabwendbares Ereignis können z.B. behördliche Arbeitsverbote oder Betriebsschließungen sein, aber auch andere durch die Corona-Krise ausgelöste Folgen, wenn sie sich auf den Betrieb auswirken.

Das unabwendbare Ereignis muss ferner

- vorübergehend und
- nicht vermeidbar sein.

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). Entgegen der bisherigen gesetzlichen Regelung (§ 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 SGB III), müssen jetzt durch die Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen **keine negativen Arbeitszeitsalden mehr aufgebaut** werden, bevor Kurzarbeitergeld gezahlt werden kann. Lediglich der Abbau positiver Arbeitszeitsalden ist – mit wenigen gesetzlichen Ausnahmen - weiterhin Voraussetzung für den Bezug von Kurzarbeitergeld.

- Ferner setzt die Erheblichkeit des Arbeitsausfalls voraus, dass im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) **mindestens 10 Prozent der in dem Betrieb oder dem betreffenden Betriebsteil beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist.**

und

2. wenn in dem Betrieb mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt ist

und

3. der von dem Arbeitsausfall betroffene Arbeitnehmer die persönlichen Voraussetzungen erfüllt, insbesondere sein Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden soll, also weder gekündigt noch aufgehoben worden ist

Das Kurzarbeitergeld muss vom Arbeitgeber (nicht vom Arbeitnehmer) bei der Arbeitsagentur **schriftlich beantragt** werden.

Für den Arbeitnehmer gibt es befristet bis 31. Oktober 2020 erweiterte **Hinzuverdienstmöglichkeiten**. Nähere Einzelheiten hierzu finden sich auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit.

Für Arbeitgeber erfreulich: Die Beiträge zur Sozialversicherung während der Kurzarbeit werden bis zum 31. Dezember 2021 in voller Höhe und in der Zeit vom 1. Januar 2022 bis zum 31. März 2022 zu 50 Prozent erstattet.

Für Arbeitnehmer ist es möglich, während der Kurzarbeit im Rahmen eines Minijobs nach § 8 Abs. 1 Nummer 1 SGB IV anrechnungsfrei hinzuverdienen.

Die o.g. Regelungen sind zunächst bis zum **31.03.2022 befristet**.

Insolvenzrechtliche Änderungen infolge der Corona-Krise

Im Falle der Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung haben juristische Personen (also z.B. GmbH, KG, AG, UG) unverzüglich, spätestens innerhalb von 3 Wochen Insolvenz anzumelden.

Diese Pflicht war zunächst durch das COVID-19-Insolvenz-Aussetzungsgesetz unter bestimmten Voraussetzungen für den Zeitraum vom 01. Januar 2021 bis zum 30. April 2021 ausgesetzt. Die entsprechende Rechtsgrundlage fand sich in [§ 1 Absatz 3 COVInsAG](#). Die Regelung wurde, trotz Intervention von verschiedenen Seiten, **nicht verlängert**. Organe juristischer Personen sollten also bereits in eigenem Interesse prüfen, ob eine Insolvenzantragspflicht besteht. Sowohl das vorsätzliche als auch das fahrlässige Unterlassen der pflichtgemäßen Insolvenzantragstellung kann gemäß § 15a Abs. 4 und Abs. 5 InsO eine Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder eine Geldstrafe zur Folge haben.

Änderungen im Gesellschaftsrecht, für Stiftungen, Vereine und Wohnungseigentümergeinschaften

Aktiengesellschaften, auch KGaA und SE erhalten **Erleichterungen bei der Durchführung der Hauptversammlung**. Die entsprechenden Regelungen finden sich in [§ 118 AktG](#) und [§ 123 AktG](#).

Gesellschaften mit beschränkter Haftung (**GmbH**) können **Gesellschafterbeschlüsse in Textform oder durch schriftliche Stimmabgabe** gefasst werden.

Die Gesetzesänderung erwähnt zwar nicht ausdrücklich die Möglichkeit der Telefon- oder Videokonferenz. Sollte der Gesellschaftervertrag diese Form der Gesellschafterversammlung nicht ausdrücklich regeln, könnten die Gesellschafter in diesem Falle aber dennoch eine Telefon- oder Videokonferenz durchführen und im Anschluss einen Umlaufbeschluss fassen, der dann wieder von der neuen Gesetzeslage gedeckt wäre.

Für Vereine und Stiftungen wurde die Regelung eingeführt, dass ein Vorstandsmitglied weiter im Amt bleibt, bis ein Nachfolger bestellt werden kann. Es entsteht somit kein rechtsfreier Raum, nur weil die Vorstände sich nicht zu einer Sitzung treffen können. Ferner können Mitgliederversammlungen virtuell durchgeführt werden, indem sich Vorstand und Mitglieder z.B. über ein internetgestütztes Konferenzportal zusammenschalten. Der Vorstand kann sowohl bestimmen, dass alle Mitglieder des Vereins nur im Wege der elektronischen Kommunikation an der Mitgliederversammlung teilnehmen können (rein virtuelle Mitgliederversammlung), als auch, dass die Mitglieder entweder vor Ort oder virtuell

an der Mitgliederversammlung teilnehmen können. (hybride Mitgliederversammlung). Der Vorstand kann Mitgliedern auch ermöglichen ihre Stimmen schriftlich vor Beginn der Mitgliederversammlung abzugeben.

Gleiches gilt übrigens auch für Vorstandssitzungen in Stiftungen und Vereinen.

Für kleine Vereine, die nicht über die technischen Mittel oder das technische Know-how verfügen, um Mitgliederversammlungen per Internet durchzuführen, regelt das Gesetz auch Erleichterungen für die Beschlussfassung der Vereinsmitglieder außerhalb einer Mitgliederversammlung. Nach der bisherigen gesetzlichen Regelung können die Mitglieder außerhalb von einer Mitgliederversammlung nur Beschlüsse fassen, wenn alle Mitglieder ihre Stimme schriftlich abgeben, d. h. durch einen eigenhändig unterschriebenen Brief, und alle Mitglieder dem Beschlussvorschlag zustimmen. Durch die Vereinssatzung kann das auch anders geregelt werden. Allerdings haben viele Vereine von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch gemacht. Auch für diese Vereine werden Beschlüsse außerhalb der Mitgliederversammlung nun erleichtert. Es reicht aus, die Stimme in Textform abzugeben, d.h. z. B. auch durch E-Mail oder Fax, aber auch durch Brief. Für die Beschlussfassung sind nicht mehr die Stimmen aller Vereinsmitglieder erforderlich. Für den Beschluss gilt dieselbe Mehrheit wie für einen Beschluss, der in der Mitgliederversammlung gefasst wird. Zum Schutz der Mitglieder ist allerdings geregelt, dass der Beschluss nur wirksam zustande kommt, wenn die Hälfte der Vereinsmitglieder die Stimme abgibt.

Im Übrigen können Vorstandsmitglieder die ordentliche Mitgliederversammlung aufschieben, solange Präsenzversammlungen aufgrund des Pandemiegeschehens nicht möglich sind und eine virtuelle Mitgliederversammlung nicht mit zumutbarem Aufwand für den Verein und die Mitglieder durchzuführen ist. Dies kann beispielsweise bei Vereinen der Fall sein, die viele Mitglieder haben, die nicht in der Lage sind, an einer virtuellen Mitgliederversammlung teilzunehmen.

Bei **Wohnungseigentümergeinschaften** bleibt der zuletzt bestellte Verwalter bis zu seiner Abberufung oder bis zur Bestellung eines neuen Verwalters im Amt und der zuletzt beschlossene Wirtschaftsplan gilt bis zum Beschluss eines neuen Wirtschaftsplans fort.

Die gesetzlichen Änderungen waren zunächst bis zum Ablauf des 31. Dezember 2021 befristet. Sie wurden bis zum 31. August 2022 verlängert.

Auswirkungen auf Verträge

Infolge der Corona-Krise stellen sich für Vertragspartner typischerweise folgende Fragen:

1. Muss ich die Leistungen, zu denen ich mich vertraglich verpflichtet habe, nach wie vor erbringen, obwohl dies derzeit nicht/ nicht kurzfristig/nicht rechtzeitig möglich ist? Habe ich das Recht, die Leistung nach der Krise zu erbringen und meine Vergütung zu fordern?
2. Muss ich als Kunde die Ware oder die Leistung, die nicht oder nicht rechtzeitig zur Verfügung gestellt wird, bezahlen? Muss ich auf die Ware/Leistung warten, bis die Krise vorbei und die Leistungsfähigkeit wieder hergestellt ist?

Im Allgemeinen gilt, dass Leistungen, die nicht erbracht werden, nicht bezahlt werden müssen. Da jedoch jede Vertragsart (Dienstverträge, Werkverträge, Kaufverträge, Reiseverträge etc.) anders gelagert und gesetzlich unterschiedlich geregelt ist, kann keine einheitliche Antwort auf die Frage gegeben werden, ob die gegenseitigen Pflichten aus dem Vertrag aufgehoben oder nur aufgeschoben sind. Darüber hinaus hängt dies auch von den Umständen des Einzelfalls ab – z.B. davon, wie wichtig es nach dem Vertragsinhalt war, dass die Leistung zu einem bestimmten Zeitpunkt erbracht würde.

Hier einige Anmerkungen zu ausgewählten Vertragsarten

Reiseverträge

Pauschalreisen können vom Kunden kostenfrei storniert werden, wenn am Urlaubsort oder in dessen unmittelbarer Nähe „unvermeidbare und außergewöhnliche Umstände“ auftreten, die die Durchführung der Pauschalreise oder die Beförderung von Personen an den Zielort erheblich beeinträchtigen. Eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes gilt in der Rechtsprechung als Indiz für außergewöhnliche Umstände.

Sofern das Auswärtige Amt beispielsweise eine Reisewarnung für ein bestimmtes Land ausgesprochen hat, muss der Veranstalter eine Stornierung akzeptieren und den Reisepreis erstatten. Gutscheine für eine Reise zu einem späteren Zeitpunkt müssen Kunden nicht akzeptieren. Zwar hatte die Bundesregierung eine Gutscheinelösung eingeführt. Diese war jedoch für den Kunden absolut freiwillig:

Reiseveranstalter konnten den Kunden für vor dem 8. März 2020 gebuchte Reisen, die infolge der Corona-Pandemie nicht durchgeführt werden konnten, anstelle der sofortigen Erstattung ihrer Vorauszahlungen Gutscheine im Wert des jeweils gezahlten Reisepreises **anbieten**. Der Veranstalter hatte den Kunden auf das Wahlrecht zwischen Gutschein und sofortiger Erstattung hinzuweisen.

Für die Ausstellung, Übermittlung und Einlösung des Gutscheins durften dem Kunden keine Kosten entstehen.

Wurde der Gutschein bis zum 31. Dezember 2021 nicht eingelöst, hatte der Reiseveranstalter dem Reisenden den geleisteten Reisepreis unverzüglich, spätestens innerhalb von 14 Tagen, zu erstatten.

Reisende, die den Gutschein ablehnten, behielten ihren sofortigen Erstattungsanspruch.

Hat der Reiseveranstalter von sich aus die Reise storniert, haben Kunden natürlich in jedem Falle einen Erstattungsanspruch.

Schadenersatz können Touristen übrigens in der Regel nicht geltend machen. Dies käme nur dann in Betracht, wenn dem Reiseveranstalter ein Verschulden am Nichtzustandekommen der Reise vorgeworfen werden kann.

Bei **Individualreisen** gestaltet sich die Situation schwieriger. Gebuchte Leistungen müssen dann nicht bezahlt werden, wenn sie tatsächlich nicht erbracht werden können. Dies ist bei Flugreisen z.B. dann der Fall, wenn die Fluggesellschaft Flüge zum Zielort gestrichen hat. Bei Hotelzimmern und anderen Unterkünften ist die Situation komplizierter. Nach deutschem Recht würde der Anspruch auf Zahlung entfallen, wenn die dortigen Behörden ein Einreiseverbot verhängen würden. In der Regel findet aber gar nicht deutsches Recht, sondern das Recht des Landes der Unterkunft Anwendung. Insofern sollte man zunächst den Vertrag prüfen, ob für die gegenwärtige Situation dort eine Regelung getroffen wurde.

Reiserücktrittsversicherungen, die auch für Individualreisen abgeschlossen werden können, werden in den meisten Fällen nicht weiterhelfen, da eine Stornierung wegen der mit der Corona-Krise verbundenen Umständen nach den Versicherungsbedingungen meist nicht abgesichert ist. Sollte der Reisende jedoch selbst erkranken, könnte die Versicherung einstandspflichtig sein, sofern nicht der Fall einer Pandemie in den Versicherungsbedingungen ausgeschlossen ist.

Veranstaltungsverträge

Bei Veranstaltungsverträgen hatte die Bundesregierung ihr Gesetzesvorhaben verwirklicht und den Veranstaltern eine Gutscheinoption eingeräumt: Fiel eine Veranstaltung aus, so muss der Kunde grundsätzlich einen Gutschein akzeptieren. Auf eine Erstattung des Veranstaltungspreises konnte er nicht bestehen.

Betroffen waren sämtliche Freizeitveranstaltungen, also z.B. aus dem Bereich der Kultur oder des Sports wie etwa Konzerte, Festivals, Theatervorstellungen, Lesungen, Filmvorführungen oder Fußball- und Basketballspiele.

Gleiches galt bei Eintrittskarten z.B: für Museen, Tierparks, Schwimmbäder oder Freizeitparks oder ähnliche Betreiber von Freizeiteinrichtungen, wenn diese aufgrund der Corona-Krise geschlossen werden mussten.

Die Regelung gilt für alle Eintrittskarten und Tickets, die vor dem 08.03.2020 erworben wurden. Für danach erworbene Tickets muss kein Gutschein akzeptiert werden, wenn die Veranstaltung coronabedingt abgesagt wurde.

Eine Auszahlung des Ticketpreises kann vom Kunden nun verlangt werden, wenn er den Gutschein bis zum 31. Dezember 2021 nicht eingelöst hat.

Falls dies nicht gewünscht wird, kann der Gutschein auch weiterhin zur Zahlung von Tickets eingesetzt werden. Aber Achtung: Die Rückzahlungsansprüche aus abgesagten Veranstaltungen **verjähren innerhalb von 3 Jahren**. Bei Veranstaltungen, die in 2020 wegen des Coronavirus abgesagt wurden, können Ansprüche also bis zum **31. Dezember 2023** geltend gemacht werden. Bei Veranstaltungen, die in 2021 abgesagt werden, läuft die Verjährungsfrist noch bis zum 31. Dezember 2024.

Fitnessverträge und ähnliche Verträge über wiederkehrende Leistungen

Fitnessstudios ist es wegen der behördlichen Betriebsschließungen nicht mehr möglich, ihre geschuldeten Leistungen gegenüber den Kunden zu erbringen. Daher verlieren sie für die Zeit der Schließung ihr Recht auf Vergütung (§ 326 Absatz 1 BGB). Gleiches gilt für Musikschulen, Tanzschulen, Fahrschulen etc.

Bereits entrichtete **Entgelte** hat das Fitnessstudio bzw. die Tanzschule etc. **zeitanteilig für den Ausfall zu erstatten**. Hat der Kunde schon für das ganze Jahr gezahlt, kann er den Teil des Entgelts, der auf die Corona-Zeit entfällt, erstattet verlangen (§ 326 Absatz 4 BGB).

Allerdings hat die Bundesregierung auch Betreibern von Fitnessstudios das Recht eingeräumt, Gutscheine für coronabedingt ausgefallene Leistungen auszustellen. Fitnessstudios gelten (ebenso wie die o.g. Musikschulen, Tanzschulen etc.) als Betreiber von Freizeiteinrichtungen. Bezüglich der Einzelheiten dieser Gutscheinoption gilt das oben unter „Veranstaltungsverträge“ Gesagte.

Viele Studios bieten übrigens an, den Fitnessvertrag um die Ausfallzeiten während der Corona-Lockdowns zu verlängern. Für den Zeitraum der Verlängerung muss der

Studiogast dann nichts zahlen. Solange dies auf freiwilliger Basis für den Kunden erfolgt, gibt es keinen Grund für Beanstandungen. Kritisch wird es allerdings, wenn der Fitnessstudiobetreiber einseitig die Möglichkeit der Kündigung des Vertrages nach hinten schiebt: Zeiten des Lockdowns werden dann nicht in die Vertragslaufzeit miteingerechnet, so dass die Kunden trotz rechtzeitiger Kündigung teilweise noch Monate nach dem regulären Ablauf des Vertrages festgehalten werden. Diese Praxis ist als rechtswidrig anzusehen. Vertragliche Laufzeiten werden durch Ereignisse wie Seuchen, Kriege oder ähnliche Ereignisse nicht berührt. Kunden sollten daher bei rechtzeitiger Kündigung eine Zahlung nach Ablauf der Vertragslaufzeit verweigern.

Vereinsbeiträge

Ob Vereinsbeiträge weiterhin gezahlt werden müssen, obwohl keine Veranstaltungen und in der Regel keine anderen Leistungen an die Mitglieder erbracht werden können, ist derzeit noch nicht abschließend geklärt. Es spricht aber vieles dafür, dass die Beiträge auch während der Corona-Krise zu entrichten sind, mithin keine zeitanteilige Erstattung gefordert werden kann. Der Beitrag dürfte nämlich von seinem Sinn und Zweck hauptsächlich darauf gerichtet sein, das Fortbestehen des Vereins zu sichern und ihn bei seinen Aktivitäten (wann auch immer diese stattfinden) zu unterstützen. Sollten Mitglieder den Beitrag dagegen als Gegenleistungen für konkrete Angebote verstehen, kann nur der übliche Weg über eine Kündigung zum nächsten vorgesehenen Zeitpunkt empfohlen werden.

Kaufverträge, Werkverträge, Lieferverträge

Das Corona-Virus kann Unternehmen z.B. durch Erkrankung der Mitarbeiter im Betrieb, durch Betriebsschließungen und nicht zuletzt durch Unterbrechung der Lieferkette, also durch Corona-bedingte Probleme bei Zulieferern oder Transportunternehmen behindern.

Wie sich die aktuellen Umstände z.B. auf Kauf-, Werk-, und Lieferverträge auswirken, ist teilweise umstritten.

Kommt es zu Problemen bei der Vertragsabwicklung sollte in einem ersten Schritt immer geprüft werden, ob Fälle wie die vorliegende Corona-Problematik im Vertrag ausdrücklich geregelt sind und ob diese Regelung wirksam ist.

Findet sich keine wirksame vertragliche Regelung, gelten die gesetzlichen Bestimmungen, die jedoch nur sehr bedingt auf eine Situation zugeschnitten sind, wie wir sie gerade erleben.

Grundsätzlich gilt zwar auch hier, dass eine Leistung, sofern sie endgültig nicht erbracht werden kann, nicht vergütet werden muss.

Ob jedoch in einer Situation, in der die Leistung vom Schuldner vorübergehend nicht erbracht werden kann, die Leistungspflicht grundsätzlich bestehen bleibt, oder nur aufgeschoben ist und ob der Kunde vom Vertrag zurücktreten und gegebenenfalls sogar Schadenersatz fordern kann, wird unter Juristen nicht einheitlich beurteilt.

Eindeutig ist die Situation für Verträge, bei denen für beide Seiten im Zeitpunkt des Vertragsschlusses erkennbar **ein bestimmtes Ausführungsdatum für den Kunden von entscheidender Bedeutung** ist und eine spätere Erfüllung keinen Sinn macht (sog. Fixgeschäft – wie z.B. bei der Bestellung von 100 Mittagessen für die Teilnehmer bei einer Hochzeitsgesellschaft). In diesen Fällen werden beide Seiten von ihren vertraglichen Pflichten frei.

Schadenersatzansprüche stehen dem Kunden allerdings nur dann zu, wenn den Anbieter der Leistung ein Verschulden dafür trifft, dass er nicht rechtzeitig liefern konnte. Im Hinblick auf die bekannten Corona-bedingten Umstände wird man oft ein solches Verschulden nicht annehmen können. Allerdings darf sich der Anbieter im Hinblick auf die bestehenden Probleme nicht einfach zurücklehnen und den Dingen ihren Lauf lassen. Ein Verschulden des Anbieters wäre z.B. trotz einer unterbrochenen Lieferkette dann gegeben, wenn es andere Möglichkeiten zur Materialbeschaffung gibt und der Anbieter nicht alle ihm zumutbaren Möglichkeiten nutzt, um auf anderem Wege den Vertrag mit seinem Kunden zu erfüllen. Ein Verschulden kann auch darin liegen, dass der Anbieter bei Vertragsschluss bereits wusste, dass er zur Erfüllung voraussichtlich nicht in der Lage sein wird. Dies ist jedoch oft schwer zu beweisen und eine Frage des Einzelfalls. Ein Verschulden kann auch darin liegen, dass der Anbieter den Kunden nicht rechtzeitig auf die bestehenden Probleme hinweist und der Kunde einen finanziellen Schaden erleidet, weil er auf die rechtzeitige Lieferung vertraut. Auch ein solcher Sachverhalt dürfte jedoch für den Kunden zu Beweisschwierigkeiten führen. Nicht zuletzt kann ein Verschulden dann vorliegen, wenn es aufgrund von Nichteinhaltung von Hygienevorschriften oder anderer organisatorischer Defizite zu einer Betriebsschließung oder zu sonstigen Arbeitsausfällen kommt.

Ergeben sich daher Anhaltspunkte für ein Verschulden des Anbieters, sollten die Parteien versuchen, zunächst eine gütliche Lösung zu finden.

Anderes gilt freilich dann, wenn der Anbieter eine ausdrückliche **Garantie** für die rechtzeitige Erbringung der Leistung gegeben hat. In diesen Fällen setzt ein Schadenersatzanspruch kein Verschulden voraus

Ist das Liefer-/Ausführungsdatum dagegen nicht von für beide Seiten erkennbarer unabdingbarer Wichtigkeit, wird teilweise vertreten, dass die beiderseitigen Leistungspflichten bei Corona-bedingten Verzögerungen suspendiert sind. Der

Anbieter müsste nach dieser Auffassung erst dann liefern, wenn die Corona-bedingten Hindernisse behoben sind und der Kunde müsste die (verbleibende) Vergütung erst dann zahlen, wenn die Lieferung erfolgt.

Andere Juristen vertreten die These, dass die Pflicht zur Lieferung trotz Corona-bedingter Probleme erhalten bleibt. Leistet daher der Anbieter nicht, könnte der Kunde nach einer angemessenen Fristsetzung in den meisten Fällen vom Vertrag zurücktreten. Gegebenenfalls wäre auch daran zu denken, ob eine oder beide Seiten eine Anpassung des Vertrages verlangen können, wenn dieser zwar nach Beseitigung der Schwierigkeiten erfüllbar erscheint, jedoch nicht mehr zu denselben Konditionen.

Bei Werkverträgen besteht übrigens die Besonderheit, dass der Kunde – unabhängig von irgendwelchen Verzögerungen bei der Vertragsabwicklung – nach den gesetzlichen Regelungen jederzeit kündigen kann. Er muss dann die vereinbarte Vergütung entrichten. Der Unternehmer muss sich aber die durch die vorzeitige Vertragsbeendigung ersparten Aufwendungen anrechnen lassen. Ob ein Rücktritt oder eine Kündigung günstiger für den Kunden ist, wäre dann im Einzelfall zu entscheiden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es bei jedem Vertrag sehr von den konkreten **Umständen des Einzelfalls** abhängt, welche Rechte der Kunde beim Auftreten von Corona-bedingten Problemen hat. Eine allgemeine Prognose lässt sich daher nicht abgeben. Ziemlich sicher ist dagegen, dass wegen der Fülle der aktuell ungeklärten Rechtsprobleme eine **Prozesslawine** auf die Gerichte zurollen wird. Im Hinblick auf die damit einhergehende Überlastung der Justiz darauf wird man sich darauf einstellen müssen, im Falle eines Rechtsstreits **keine schnelle Entscheidung** zu bekommen. Die Parteien sollten sich daher aus ökonomischen Gründen sehr gut überlegen, ob eine kostengünstige und gütliche außergerichtliche Einigung nicht die bessere Lösung ist im Vergleich zu einem teuren Prozess mit ungewissem Ausgang.

Ferner tun die Vertragsparteien auch gut daran, die Gegenseite jeweils frühzeitig **über eintretende Verzögerungen und das Ausmaß der Hinderungsgründe zu informieren**, um einen eventuellen Schaden gering zu halten.

Corona und Strafrecht/Ordnungswidrigkeitenrecht

Werden die zur Eingrenzung von Infektionsrisiken erlassenen Vorschriften nicht beachtet, drohen teils drastische Strafen und Bußgelder.

Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften

Verstöße gegen Quarantäne-Anordnungen der Behörden werden z.B. gem. § 74 i.V.m. § 73 Abs. 1a Nr. 6 i.V.m. § 17 Abs. 1 IfSG mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft, wenn die Handlung vorsätzlich begangen wurde und dadurch die Krankheit verbreitet wurde.

Körperverletzung durch die Verbreitung des Virus

Eine Strafbarkeit kommt auch dann in Betracht, wenn ein Infizierter bewusst andere Menschen ansteckt, bzw. deren Ansteckung fahrlässig verursacht (§ 223 StGB).

Bereits die Infektion mit einem gefährlichen Erreger kann den Tatbestand der Körperverletzung erfüllen. Auf den Ausbruch der Krankheit kommt es hierbei nicht an (BGH, Urteil vom 18. Oktober 2007; AZ: 3 StR 248/07).

Ein solcher Fall kann z.B. beim verbotenen Besuch einer Versammlung gegeben sein, aber auch bei Ansteckung von Arbeitskollegen, wenn der Infizierte von seiner Infektion weiß oder aufgrund seines gesundheitlichen Zustandes wissen müsste.

Führt die Infektion bei einem Geschädigten zum Tode, kann ein Tötungsdelikt bis hin zum Mord vorliegen.

Bußgeldvorschriften

Abgesehen von den genannten Strafvorschriften soll die Einhaltung der öffentlichrechtlichen Regelungen zum Infektionsschutz durch Bußgeldvorschriften bewehrt, die in den Bundesländern teilweise unterschiedlich ausgestaltet sind. Im entsprechenden rheinland-pfälzischen Bußgeldkatalog ergibt sich, dass Verstöße gegen die [16. CoBeLVO](#), die gemäß § 73 Abs. 1a Nr. 6 IfSG als Ordnungswidrigkeiten zu qualifizieren sind, mit Bußgeldern zwischen 50,- € und 5.000,- € belegt werden können. Hier einige exemplarische Beispiele:

- Verstoß gegen die Maskenpflicht: **30,- bis 250,- €**
- Betreten einer Arbeitsstätte, ohne geimpfte, genesene oder getestete Person zu sein **50,- bis 500,- €**

- Unterlassen einer Pflicht zur Überprüfung eines Test-, Impf- oder Genesenennachweises **500,- bis 10.000,- €**

- Verstoß gegen die Kontakterfassungspflicht **500,- bis 5.000,- €**

Weitere Bußgeldtatbestände finden Sie hier:

<https://www.bussgeldkatalog.org/corona/>

und speziell für Rheinland-Pfalz:

<https://www.bussgeldkatalog.org/corona-rheinland-pfalz/>

Stand: 20.02.2022

Anhang



infektionsschutz.de
Wissen, was schützt.

Infektionen vorbeugen:

Die 10 wichtigsten Hygienetipps

Im Alltag begegnen wir vielen Erregern wie Viren und Bakterien. Einfache Hygienemaßnahmen tragen dazu bei, sich und andere vor ansteckenden Infektionskrankheiten zu schützen.

1. Regelmäßig Hände waschen

- ▶ wenn Sie nach Hause kommen,
- ▶ vor und während der Zubereitung von Speisen,
- ▶ vor den Mahlzeiten,
- ▶ nach dem Besuch der Toilette,
- ▶ nach dem Naseputzen, Husten oder Niesen,
- ▶ vor und nach dem Kontakt mit Erkrankten,
- ▶ nach dem Kontakt mit Tieren.



2. Hände gründlich waschen

- ▶ Hände unter fließendes Wasser halten,
- ▶ von allen Seiten mit Seife einreiben,
- ▶ dabei 20 bis 30 Sekunden Zeit lassen,
- ▶ unter fließendem Wasser abwaschen,
- ▶ mit einem sauberen Tuch trocknen.

3. Hände aus dem Gesicht fernhalten

- ▶ Fassen Sie mit ungewaschenen Händen nicht an Mund, Augen oder Nase.



4. Richtig husten und niesen

- ▶ Halten Sie beim Husten und Niesen Abstand von anderen und drehen sich weg.
- ▶ Benutzen Sie ein Taschentuch oder halten die Armbeuge vor Mund und Nase.



5. Im Krankheitsfall Abstand halten

- ▶ Kurieren Sie sich zu Hause aus.
- ▶ Verzichten Sie auf enge Körperkontakte, solange Sie ansteckend sind.
- ▶ Halten Sie sich in einem separaten Raum auf und benutzen Sie wenn möglich eine getrennte Toilette.
- ▶ Benutzen Sie Essgeschirr oder Handtücher nicht mit anderen gemeinsam.



6. Wunden schützen

- ▶ Decken Sie Wunden mit einem Pflaster oder Verband ab.

7. Auf ein sauberes Zuhause achten

- ▶ Reinigen Sie insbesondere Küche und Bad regelmäßig mit üblichen Haushaltsreinigern.
- ▶ Lassen Sie Putzlappen nach Gebrauch gut trocknen und wechseln sie häufig aus.



8. Lebensmittel hygienisch behandeln

- ▶ Bewahren Sie empfindliche Nahrungsmittel stets gut gekühlt auf.
- ▶ Vermeiden Sie den Kontakt von rohen Tierprodukten mit roh verzehrten Lebensmitteln.
- ▶ Erhitzen Sie Fleisch auf mindestens 70 °C.
- ▶ Waschen Sie Gemüse und Obst gründlich.

9. Geschirr und Wäsche heiß waschen

- ▶ Reinigen Sie Ess- und Küchenutensilien mit warmem Wasser und Spülmittel oder in der Spülmaschine.
- ▶ Waschen Sie Spüllappen und Putztücher sowie Handtücher, Waschlappen, Bettwäsche und Unterwäsche bei mindestens 60 °C.



10. Regelmäßig lüften

- ▶ Lüften Sie geschlossene Räume mehrmals täglich für einige Minuten.